

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการ
ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE ADMINISTRATIVE SKILLS
OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE TEACHER'S
PERFORMANCE UNDER THE PATHUM THANI SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

สุดารัตน์ รื่นชาญ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาปทุมธานี

สุดารัตน์ รื่นชาญ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
The Relationship Between the Administrative Skills of School
Administrators and the Teacher Performance under the
Pathum Thani Secondary Educational Service Area Office

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวสุดารัตน์ รื่นชาญ

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.,

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, พร.ด.

ปีการศึกษา

2567

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธินาฏ ภู สุนทร, ค.ด.)

..... กรรมการ
(อาจารย์กิติภูมิ วิภาหส์น, Ph.D.)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, พร.ด.)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท

..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่ 1 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2567

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
ชื่อ – นามสกุล	นางสาวสุตารัตน์ รื่นชาญ
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี 2) ศึกษาการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

กลุ่มตัวอย่างเป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ทักษะ ผู้บริหารสถานศึกษา การปฏิบัติงานของครู

Thesis Title	The Relationship between the Administrative Skills of School Administrators and the Teacher's Performance under the Pathum Thani Secondary Educational Service Area Office
Name – Surname	Miss Sudarat Ruenchan
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Associate Professor Sutthiporn Boonsong, Ed.D.
Thesis Co-Advisor	Associate Professor Pimolpun Phetsombat, Ph.D.
Academic Year	2024

ABSTRACT

This research aimed to: 1) investigate the administrative skills of school administrators under the Pathum Thani Secondary Educational Service Area Office, 2) explore the teacher's performance under the Pathum Thani Secondary Educational Service Area Office and 3) examine the relationship between the administrative skills of school administrators and the teacher's performance under the Pathum Thani Secondary Educational Service Area Office.

The research samples consisted of 327 teachers under the Pathum Thani Secondary Educational Service Area Office in the academic year 2023. The instrument was a questionnaire. To analyze the data, the researcher conducted statistics consisting of frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation.

The results of the research were found that: 1) the administrative skills of school administrators under the Pathum Thani Secondary Educational Service Area Office showed an overall high level. 2) The teacher's performance was at the highest level in an overview and 3) Overall, the relationship between the administrative skills of school administrators and the performance of teachers was positively related at a moderate level with a statistical significance at the .01 level.

Keywords: skill, school administrator, teacher's performance

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยดี โดยได้รับความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธินาฏ ฤ สุนทร ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก และ ดร.กิติภูมิ วิภาหส์น์ ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบร่วมพิจารณาให้คำแนะนำ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรวัฒน์ มอนไธสง รองศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี ดร.วิษณุ เปรี้ยวนิ่ม และ นายสาคร ไปด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนธัญรัตน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา บรรดาเพื่อนๆ ผู้ใกล้ชิดที่ให้อำลัใจให้การสนับสนุนด้วยดีตลอดมา สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณ ผู้เขียนเอกสาร บทความ ตำราหนังสือ ของทุกท่านที่ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูล และที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงพระคุณบูรพาจารย์ที่ให้ความเมตตาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อำนาจคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายในสากลโลก อันเป็นสิ่งที่พึงให้ผู้วิจัยได้สติปัญญาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้

สุตารัตน์ รื่นชาญ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(9)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	16
1.3 คำถามในการวิจัย.....	16
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	17
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	17
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	20
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	21
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	22
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา.....	40
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานครู.....	62
2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.....	72
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	76
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	89
3.1 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	89
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	90
3.3 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	91
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	92
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	92
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	93

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	94
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	94
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	95
4.3 การวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.....	96
4.4 การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี.....	105
4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับ การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.....	109
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	110
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	110
5.2 การอภิปรายผล.....	112
5.3 ข้อเสนอแนะทั่วไป	114
5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	115
บรรณานุกรม.....	116
ภาคผนวก.....	127
ภาคผนวก ก - รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย.....	129
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจประเมินเครื่องมือ.....	130
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	136
ภาคผนวก ค การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	147
ประวัติผู้เขียน.....	158

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา.....	52
ตารางที่ 2.2 ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.....	75
ตารางที่ 3.1 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งโรงเรียนตามสหวิทยาเขต.....	90
ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของตัวอย่างแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน.....	95
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและ เป็นรายด้าน.....	97
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ทักษะด้านเทคนิค โดยภาพรวมและเป็นรายข้อ.....	97
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ทักษะด้านมนุษย โดยภาพรวมและเป็นรายข้อ.....	99
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ทักษะด้านความคิดรวบยอด โดยภาพรวมและเป็นรายข้อ.....	100
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ทักษะด้านการศึกษา และการสอน โดยภาพรวมและเป็นรายข้อ.....	101
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ทักษะด้านมโนภาพ โดยภาพรวมและเป็นรายข้อ.....	103

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมและเป็นรายข้อ.....	104
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน.....	105
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู โดยภาพรวมและ เป็นรายข้อ.....	105
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมและเป็นรายข้อ..	107
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน โดยภาพรวมและเป็นรายข้อ.....	108
ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับ การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.....	109

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	20
ภาพที่ 2.1 ทักษะทั้ง 5 ในการบริหารสถานศึกษาของ Drake and Roe.....	41



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับชีวิตของเราทุกคน และเป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหาองค์ความรู้ เพื่อมาใช้ในการดำเนินชีวิต การทำงาน และการสร้างความสำเร็จให้กับชีวิตของเราทุกคน เราปฏิเสธไม่ได้ว่าการศึกษามีอิทธิพลต่อสังคมโลกในปัจจุบันต่างคนต่างแสวงหาหลักสูตร สถาบัน หรือสถานที่สำคัญเกี่ยวกับความรู้ต่างๆ อย่างจริงจัง และเป็นที่คาดหวังว่าจะค้นพบตัวตนได้จากการศึกษาในสาขาหรือหลักสูตรนั้นๆ ด้วยเช่นกัน ระบบโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กระแสโลกาภิวัตน์ได้เข้ามามีอิทธิพลต่อหลายๆ ประการในสังคม ไม่เว้นแต่ระบบการศึกษาที่มีการปรับเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกเพื่อก่อให้เกิดความทันสมัยในองค์ความรู้ และสอดคล้องต่อผู้ศึกษา และยังมีส่วนช่วยดึงดูดให้ผู้สนใจเข้ามาศึกษาและนำองค์ความรู้ไปใช้เพื่อเกิดประโยชน์ต่อไป (ชนัชฎาภรณ์ ใจแน่น, 2560)

ประเทศไทยทุกวันนี้ผู้ศึกษาสามารถเข้าถึงระบบการศึกษาได้ง่ายขึ้น เช่น ระบบการสมัครออนไลน์ การสมัครผ่านไปรษณีย์ และอื่นๆ อีกหลายวิธีที่จะเข้าถึงระบบการศึกษา สถาบันการศึกษามีการปรับเปลี่ยนบทบาทเป็นอย่างมาก มีการนำเทคโนโลยีมาใช้อำนวยความสะดวกสำหรับผู้ศึกษา เช่น ระบบลงทะเบียนออนไลน์ ระบบการแจ้งผลการเรียนออนไลน์ เป็นต้น การพัฒนาหลักสูตรหรือปรับปรุงหลักสูตรก็เป็นอีกประการสำคัญที่จะเป็นที่ดึงดูดผู้สนใจศึกษาให้เข้ามาศึกษาแล้ว ยังมีการพัฒนาบุคลากรในหลากหลายวิชาชีพให้สอดคล้องกับหลักสูตรและความต้องการของสังคม รวมถึงเพื่อใช้สำหรับงานที่ผู้ศึกษาคาดหวังในการประกอบอาชีพในอนาคต สถานศึกษาต้องจัดการการศึกษาโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การมีเครือข่าย ความร่วมมือ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้สถานศึกษา ยังต้องจัดให้มีการพัฒนาผู้บริหาร ครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา ที่มีสมรรถนะทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับโลกยุคดิจิทัลและโลกอนาคต (ธนภัทร เทพสถิตย์, 2565) สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน 2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ และ มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ ดังนั้น ผลสำเร็จของการจัดการศึกษาจึงสัมพันธ์กับคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษา และคุณภาพครู นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นผู้สนับสนุนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอีกด้วย ผู้บริหาร

สถานศึกษาที่จัดการศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะการบริหาร ภาวะผู้นำ มีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะความสามารถทั้งด้านบริหารและวิชาการตามมาตรฐาน สมรรถนะ และมาตรฐานตำแหน่ง และบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล เพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถเลือกเน้นความสนใจในสิ่งที่เป็นความสำคัญ และเป็นค่านิยมของโรงเรียนได้ ผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารงาน โดยรู้จักการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ เตรียมความพร้อม สร้างความเข้าใจ ส่งเสริมความร่วมมือแก่บุคลากรในโรงเรียน และรอบรู้ในหน้าที่ของผู้บริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในการกิจของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งต้องปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานบุคคล 3) ด้านการบริหารงบประมาณ และ 4) ด้านการบริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

จากแนวคิดในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน จึงเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาตามมาตรา 39 ที่มุ่งให้มีการกระจายอำนาจทั้ง 4 ด้าน ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการบริหารงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง และมุ่งเน้นอิสระในการบริหารจัดการ และยึดหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารงานวิชาการมุ่งเน้นทางด้านการจัดการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน การบริหารงานบุคคล และงบประมาณมุ่งเน้นให้ครูหรือผู้ปฏิบัติงานเกิดความคล่องตัวมีอิสระในการทำงาน และได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถมีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพ ในส่วนของงบประมาณก็จะมุ่งเน้นจัดหารายได้เพื่อการบริหารการศึกษา การบริหารทั่วไปมุ่งเน้นการให้บริการอื่นๆ ให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ในกาให้บริการการศึกษาทุกระดับแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาเน้นความโปร่งใสความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ซึ่งสถานศึกษามีอำนาจในการบริหารจัดการทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคลและงบประมาณ ด้านการบริหารกิจการนักเรียน และด้านการบริหารทั่วไป จากที่กล่าวมาจะพบว่า การพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต้องอาศัยการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้การจัดการศึกษาของชาติมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารเป็นกลไกในการขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมาย เพราะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพประสิทธิผลของงาน และขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์อิศรา ประหยัทธิทรัพย์ (2557) ที่ว่าการบริหารเป็นกลไกในการขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมาย แต่จะบริหารอย่างไรจึงจะเกิดประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจึงเป็นกลไกสำคัญที่สุดเพราะเป็นผู้กำหนดทิศทางในการทำงานซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการ

จัดการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ว่า คุณภาพ และความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอนขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา หากผู้บริหารเป็นเช่นไร สถานศึกษาก็มักเป็นเช่นนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนา ปรับปรุง ศึกษา ค้นหาคำตอบ ความรู้ กลยุทธ์และรูปแบบการบริหารแบบต่างๆ ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ให้ครอบคลุมภารกิจทั้งด้านการจัดการเรียนรู้และการบริหารให้มีประสิทธิภาพขึ้นไป ดังที่ Austin and Reynolds, (1990) (อ้างถึงใน กันตพัฒน์ มณฑา, 2562) ได้สรุปว่า กระบวนการบริหารของสถานศึกษานั้นผู้บริหารมีอิทธิพลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของสถานศึกษา จากแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐาน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยที่มีประสิทธิภาพนั้นมีความสำคัญยิ่งต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษามีหน้าที่และภารกิจในการจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนของประเทศ เช่น สถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนทั้งทางด้านการจัด การเรียนการสอนให้เยาวชนได้มีความรู้ และด้านการบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2551) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลง หรือผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่องค์กรการที่องค์กรจะมีประสิทธิภาพหรือล้มเหลว ย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารงานจะประสบความสำเร็จผู้บริหารจะต้องรู้จักใช้ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารจัดการที่ผสมผสานกันอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ ซึ่งไม่มีคำตอบตายตัว ทั้งนี้ต้องอาศัยพื้นฐานของประสบการณ์สัญชาตญาณและดุลยพินิจส่วนตัว ตลอดจนทั้งทักษะด้านต่างๆ ของผู้บริหารแต่ละคนเป็นสำคัญ

จากที่กล่าวมาดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาชี้วัดได้จากคุณภาพของผู้เรียนในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นของโลกในศตวรรษที่ 21 สมรรถนะในการแข่งขัน และสมรรถนะในการใช้ชีวิต อันเป็นผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการบริหารการศึกษา ขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติในระดับสถานศึกษา เกี่ยวข้องกับคุณภาพของหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลง คุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ รวมถึงการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งหมดที่กล่าวมานี้จะเกิดขึ้นไม่ได้เลยหากขาดผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำในหน่วยงาน ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถบริหารและจัดการศึกษาได้อย่างบรรลุตามเป้าหมายและพันธกิจที่กำหนดไว้ ตลอดจนสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้เกิดขึ้นได้ ดังนั้น การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการบริหารจัดการสถานศึกษา จึงเป็นภารกิจสำคัญที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

นอกจากที่ได้กล่าวมาแล้ว ครู คือ ปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ครู คือ มนุษย์ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียนที่จะพัฒนาคุณลักษณะของตนเอง และสร้างค่านิยมต่างๆ ให้เกิดขึ้น ไม่มีเทคโนโลยีใดๆ สามารถมาแทนที่ครูได้ด้วยเหตุผลดังกล่าว นั่นคือว่าทำไมครูที่ดีจึงสามารถเปลี่ยนแปลงชีวิตลูกศิษย์ได้ ด้วยการพัฒนาพวกเขาให้เป็นพลเมืองที่ดีและมีความสามารถทั้งในระดับชาติและระดับเป็นพลเมืองของโลกด้วย (สำนักข่าวไทยพีบีเอส, 2563) คำว่า ครูนี้ก็คือ เป็นผู้แนะนำ สั่งสอนทุกสิ่งทุกอย่างแก่ผู้เข้ามาเกี่ยวข้อง อบรม หรือศึกษาด้วยอาจารย์ แปลว่า ผู้ฝึกฝนอบรม แนะนำ สั่งสอนในกิจการต่างๆ ให้ผู้น้อยที่มาศึกษาอบรมได้เข้าอกเข้าใจ แล้วนำไปประพฤติปฏิบัติตัวจึงเป็นสิ่งสำคัญ (พระธรรมวิสุทธิมงคล (บัว ญาณสัมปันโน), 2563) ดังนั้น ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีความรู้มาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร พระมหากษัตริย์ผู้ทรงพระคุณอันประเสริฐของปวงชนชาวไทย ตลอดระยะเวลา 70 ปี แห่งการครองราชย์ด้วยทศพิธราชธรรม อันเป็นคุณธรรมสำคัญประการหนึ่งในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่อาณาประชาราษฎร์ในราชอาณาจักร พระองค์ทรงมีพระราชดำรัสพระราชทานแก่สามัคคีสมาคมในพระบรมราชูปถัมภ์ ในการเปิดประชุมประจำปี เมื่อวันที่ 10 เมษายน 2525 นั่นคือ คุณธรรม เครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจคน ประกอบด้วย หลักสำคัญ 4 ประการ คือ ประการหนึ่ง การให้ คือ การสงเคราะห์ช่วยเหลือกัน ให้เอื้อกัน ไม่ถือโทษกัน ให้คำแนะนำ ตักเตือนที่ดีต่อกัน ประการที่สอง การมีวาจาดี คือ พูดแต่คำสัตย์คำจริงต่อกัน พูดให้กำลังใจกัน พูดแนะนำ ประโยชน์ให้แก่กันและพูดให้รักใคร่ปรองดองกัน ประการที่สาม การทำประโยชน์แก่กัน คือ ประพฤติปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลทั้งแก่กันและกัน และแก่หมู่คณะโดยส่วนรวม ประการที่สี่ การวางตนให้เสมออย่างเหมาะสม คือ ไม่ทำตัวให้ดีเด่นเกินกว่าผู้อื่น และไม่ด้อยต่ำทรามไปจากหมู่คณะ หมู่คณะใดมีคุณธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวกันไว้ดังกล่าว 4 หมู่คณะนั้นย่อมจะมีความเจริญมั่นคง (ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม, 2550) นอกจากนี้ครูจะต้องสร้างศิษย์ให้มีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน เป็นผู้ที่ไม่รู้ เป็นผู้สร้างนวัตกรรม และพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสภาวะของผู้เรียน โดยสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ, 2562)

ปัจจุบันคุณภาพการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทยยังอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ แม้ว่าคนไทยได้รับโอกาสทางการศึกษาสูงขึ้น โดยมีจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของประชากรวัยแรงงานเพิ่มขึ้น

อย่างต่อเนื่อง แต่เมื่อพิจารณาคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำในทุกกลุ่มสาระ (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2566) และผลคะแนนจากการทดสอบโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) อยู่ในระดับต่ำกว่าอีกหลายประเทศที่มีระดับการพัฒนาใกล้เคียงกัน (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2566) ปัญหาเหล่านี้เกิดจากข้อจำกัดเรื่องหลักสูตรและระบบการเรียนการสอนที่เน้นการสอนเนื้อหาสาระและความจำมากกว่าการพัฒนาทักษะและสมรรถนะ ส่งผลให้ผู้เรียนขาดความคิดสร้างสรรค์ ปัจจัยสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและครูที่มีคุณภาพยังกระจายไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล รวมถึงการจัดการศึกษาด้วยทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด ด้วยปัจจัยต่างๆ ที่กล่าวมานี้ส่งผลต่อการศึกษาไทยในทุกระดับ จึงมีความจำเป็นในการปฏิรูปการศึกษาและคุณภาพทางการจัดการศึกษาอย่างเร่งด่วน ซึ่งบุคคลหนึ่งที่สำคัญในการปฏิรูประบบการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และมุ่งเน้นคุณภาพของสถานศึกษา คือ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนซึ่งต้องอาศัยครูที่มีจิตวิญญาณความเป็นครู การใช้ครูให้เหมาะสมในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ จึงมีความสำคัญ (ธนภัทร เทพสถิตย์, 2565) ดังนั้น เพื่อให้ระบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาของประเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถยกระดับการศึกษาในสถานศึกษาได้ จึงควรพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการบริหารสถานศึกษาด้านต่างๆ นอกจากนี้การปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ครูมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของครูที่สังคมคาดหวังเป็นภารกิจที่สังคมมอบหมายให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูกระทำ และเป็นพันธกิจผู้เป็นครูมอบให้กับสังคม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีมีการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีนโยบายและแผนการจัดการศึกษาโดยมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานชาติ โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงบนความเป็นไทย ดำรงชีวิตอยู่ในสถานการณ์ปัจจุบันอย่างมีความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดปทุมธานี (พ.ศ. 2566–2568) มีทั้งหมด 5 ยุทธศาสตร์ ซึ่งยุทธศาสตร์ที่ 4 ระบบบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและรองรับการเปลี่ยนแปลงมีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้ เป้าประสงค์ระบบบริหารจัดการศึกษา มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดปทุมธานี และรองรับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ ตัวชี้วัด ร้อยละ 80 ของบุคลากรทางการศึกษาที่มีศักยภาพในการจัดการศึกษาสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน กลยุทธ์ 1) พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพในการจัดการศึกษาสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน 2) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานจัดการศึกษาได้รับการพัฒนาให้เหมาะสมกับการศึกษาในสถานการณ์ปัจจุบัน (แผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ.2566-2568 จังหวัดปทุมธานี) จากยุทธศาสตร์ดังกล่าวทำให้โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ประสบปัญหาด้านการบริหารสถานศึกษาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งสถานการณ์ในปัจจุบัน และเทคโนโลยี ทำให้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะ

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี, 2566)

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จะทำให้ทราบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในระดับใด รวมทั้งทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูหรือไม่อย่างไร เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี นำมาพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและเป็นข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการวางแผนปฏิบัติงาน ตลอดจนพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

1.2.2 เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

1.3 คำถามวิจัย

1.3.1 ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับใด

1.3.2 การปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับใด

1.3.3 ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สัมพันธ์กันหรือไม่

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1.4.1 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย โดยมุ่งศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยตัวแปรต้นที่ศึกษาคือ ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแบ่งองค์ประกอบของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 6 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะด้านเทคนิค 2) ทักษะด้านมนุษย 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด 4) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน 5) ทักษะด้านมโนภาพ และ 6) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ส่วนตัวแปรตามที่ศึกษาคือ การปฏิบัติงานของครู 3 ด้าน 1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ และ 3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

1.4.2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2566 จากจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 22 โรงเรียน จำนวน 2,029 คน

1.4.3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Proportional Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามสหวิทยาเขตเป็นขั้นของการสุ่ม หลังจากนั้นคัดเลือกครูของแต่ละสหวิทยาเขตด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนแบบจับสลากไม่ใส่กลับจนได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ ซึ่งมีทั้งหมด 4 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มสัตตบงกต จำนวน 6 โรงเรียน 2) กลุ่มสวนเทพรัตน์ทิพย์ไถ่เฉลิมพระเกียรติ จำนวน 6 โรงเรียน 3) กลุ่มปิยมิตร จำนวน 5 โรงเรียน 4) กลุ่มปทุมเบญจา จำนวน 5 โรงเรียน

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้กลยุทธ์และกระบวนการในการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพต่อสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วยทักษะต่างๆ ดังนี้ 1) ทักษะด้านเทคนิค 2) ทักษะด้านมนุษย 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด 4) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน 5) ทักษะด้านมโนภาพ

1.5.2 ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ มีการวางแผน กำหนดนโยบาย และทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน มีการจัดทำแผนปฏิบัติการ และข้อมูลสารสนเทศ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการต่างๆ ในการบริหารงานให้มี

ประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ มีความสามารถในการตัดสินใจ การสั่งการ การมอบหมายงานต่างๆ มีความสามารถในการจัดหาเครื่องมือ และทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารได้อย่างเพียงพอกับความต้องการ

1.5.3 ทักษะด้านมนุษย หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลด้วยความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมและความต้องการพื้นฐานของแต่ละบุคคล มีวิธีการในการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจให้มีการยอมรับนับถือ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและให้คำแนะนำที่ดี สามารถควบคุมอารมณ์ แก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถช่วยเหลือ พร้อมทั้งเสนอแนะสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของครู มีการติดต่อสื่อสาร ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา

1.5.4 ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย พันธกิจ เพื่อพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาในภาพรวมได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน มีการวิเคราะห์และวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม ใช้แนวคิดที่สร้างสรรค์และกลยุทธ์ใหม่ๆ ในการบริหาร และพัฒนาสถานศึกษา สามารถคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ได้อย่างถูกต้องรวดเร็วเหมาะสมกับสถานการณ์ นำความรู้ประสบการณ์ที่มีมาประยุกต์ใช้กับความรู้ใหม่ๆ ประกอบกับข้อมูลการตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพ สามารถวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา รวมทั้งสามารถตีความและแปลความหมายข้อมูลที่ซับซ้อนได้อย่างน่าเชื่อถือ ส่งเสริมให้ครูสามารถนำความคิดริเริ่มใหม่ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์ เกิดผลดีในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5.5 ทักษะด้านการศึกษาและการสอน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการเรียนการสอน มีความสามารถในการจัดการ และการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภารกิจ สังคมและชุมชน มีการพัฒนาและตรวจสอบกระบวนการในการส่งเสริมและปรับปรุงการจัดการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพ มีการวัดและประเมินผล นิเทศ กำกับ ติดตาม การเรียนการสอนของครูในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สนับสนุนการผลิต และติดตามการใช้สื่อการเรียนการสอน รวมทั้งจัดแหล่งเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน พัฒนาครูให้สามารถทำผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการวิเคราะห์ และกำหนดทรัพยากรที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยใช้กลยุทธ์และเทคนิคต่างๆ ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนให้ครูทำ

วิจัยในชั้นเรียน และนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีความหลากหลาย

1.5.6 ทักษะด้านมโนภาพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาในภาพรวมได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน มีการกำหนดนโยบายทางการศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษา มีการวิเคราะห์ และวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา สามารถจัดระบบงานของสถานศึกษาให้สัมพันธ์กันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรการรองรับในการเปลี่ยนแปลงบางส่วนของการงานเพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถมองเห็นองค์กรในภาพรวมทั้งหน่วยงานที่ต้นสังกัดอยู่และหน่วยงานอื่น

1.5.7 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความร่วมมือกับกลุ่มในฐานะผู้นำ เข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา กระตุ้นคนในองค์กรหรือหน่วยงานให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ทำกิจกรรมด้านต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย มีความมั่นใจและมั่นคงในอารมณ์ ใจกว้างในการปฏิบัติงานร่วมกัน และรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

1.5.8 การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยพิจารณาจากกระบวนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2562 ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

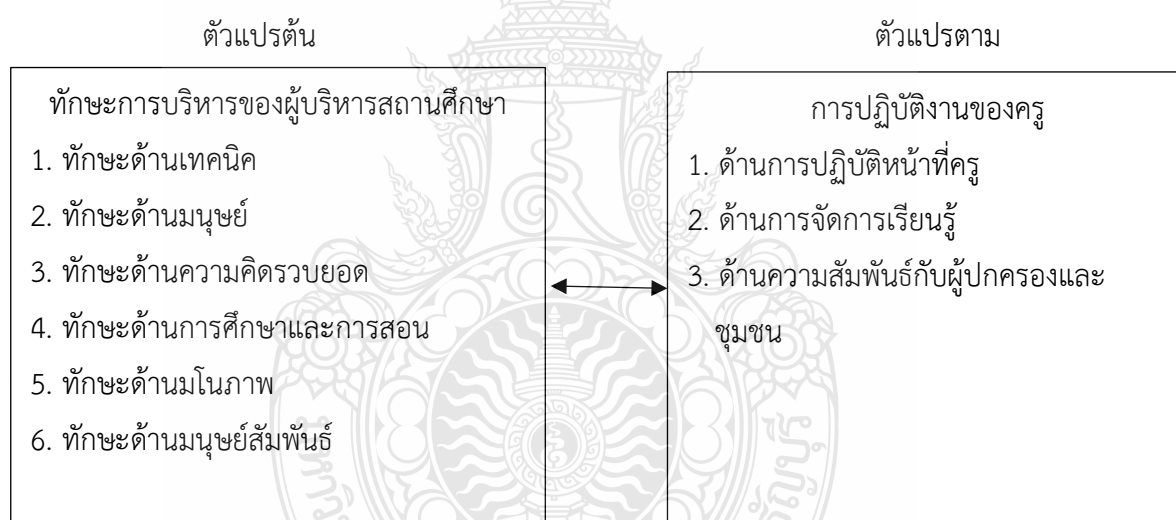
1.5.9 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง ครูจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของผู้เรียนได้เหมาะสมและเต็มตามศักยภาพตามลำดับขั้นการพัฒนา ครูให้ความรู้และให้โอกาสผู้เรียนได้เรียนรู้และลงมือทำในสิ่งที่ผู้เรียนมีความถนัด ครูมีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียนเป็นรายบุคคล และรายสมรรถภาพ ครูตอบสนองความถนัด ความสนใจของผู้เรียนรายบุคคล โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้หลายรูปแบบอย่างเป็นระบบ ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ตามจรรยาบรรณครู และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ครูปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต วิริยะ อุตสาหะ ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและอุทิศเวลาให้กับทางราชการ ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ถามและแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่นักเรียนสนใจ

1.5.10 ด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ครูร่วมพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียน ครูให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริง ครูจัดการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ และปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ครูจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้จักวางแผนแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน ครูจัดทำสื่อ นวัตกรรม และใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน ครูใช้สื่อที่หลากหลายในการ

จัดการเรียนรู้ ครูจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน ครูประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.5.11 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง ครูร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ครูสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน ครูเข้าถึงบริบทของชุมชนและสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม ครูมีการปรับปรุงหลักสูตรและการเรียนการสอนตามความต้องการ ของชุมชน ครูมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ครูร่วมรณรงค์ในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ครูมีการนำแหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนมาใช้ในการเรียนการสอน

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ผู้บริหารสถานศึกษานำทักษะจากผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบาย และกลยุทธ์การบริหารจัดการ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาตนเอง ให้เหมาะสมกับบริบท การทำงานของแต่ละบุคคล เพื่อส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.7.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำผลการวิจัยไปกำหนดนโยบาย และกลยุทธ์ในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.3 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2.1 ความหมายของทักษะการบริหารสถานศึกษา
 - 2.2.2 ความสำคัญของทักษะการบริหารสถานศึกษา
 - 2.2.3 องค์ประกอบของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู
 - 2.3.1 ความหมายของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู
 - 2.3.2 ความสำคัญของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู
 - 2.3.3 องค์ประกอบของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู
- 2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ดำรง กำเริ้ว (2563) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับผู้อื่น โดยมีกระบวนการแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่างๆ ในการดำเนินงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุจุดหมายของสถานศึกษาของกลุ่มบุคคลหรือผู้บริหาร ตามสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมโดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ค้นหาความสามารถของตนเองตามความถนัด และความสนใจในด้านต่างๆ

ไกรสร เจียมทอง (2561) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เป็นกลยุทธ์เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีมาตรฐานตามหลักสูตรกำหนด โดยบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีทักษะในการจัดการศึกษา จัดสรรงบประมาณให้มีความเหมาะสมเกิดประโยชน์ ประสานชุมชน และองค์กร ที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำหลักการและกระบวนการมาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินงานทั้ง 4 ฝ่าย คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เพื่อพัฒนางานให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทและมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่องค์การได้กำหนดไว้

มูนา จารง (2560) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง แนวทางปฎิรูปการศึกษา มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐาน และจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพโดยได้บัญญัติให้มีกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อความยืดหยุ่นและความรวดเร็วในการบริหารจัดการให้องค์การมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

สุภัค ยมพุก และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2558) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานต่างๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำหลักการและกระบวนการมาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินงานทั้ง 4 ฝ่าย คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ค้นหาความสามารถของตนเองตามความถนัด และความสนใจในด้านต่างๆ สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากร ทำให้เกิดความร่วมมือและความสนใจในด้านต่างๆ สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากร ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา

2.1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

ในการจัดการศึกษาทุกประเภทโรงเรียนหรือสถานศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาระดับฐานล่างสุดที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินการกิจสร้างสรรค์ คือ จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนโดยอาศัย กระบวนการบริหารจัดการที่ดีมีกลไกของการพัฒนาที่สอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบและเกิดขึ้น โดยความร่วมมือร่วมแรงใจจากทรัพยากรบุคคลในทุกๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน (สุรศักดิ์ ปาแฮ, 2543)

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545) กล่าวถึง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 6 ได้กำหนดความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้น การบริหารจัดการศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนไทยให้บรรลุความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของประเทศ

สุจินตนา ตรงประสิทธิ์ (2560) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ความจำเป็นต้องรับผิดชอบพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละยุคสมัย ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการ และสามารถนำองค์กรให้อยู่รอดตลอดจนขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น

วัลลิภา พูลศิริ (2562) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นการบริหารจัดการของผู้บริหาร ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่องค์กรผู้บริหารที่ดีจะต้องมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ และสั่งสมประสบการณ์ กำหนดเป้าหมายและการวางแผนในการทำงาน นำมาซึ่งความสำเร็จลุล่วงในการปฏิบัติงาน การยอมรับจากบุคคลภายในและนอกสถานศึกษา รวมทั้งการจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จของสถานศึกษาได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

รอชิตะ เอ็ง (2555) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญเพราะเป็นกระบวนการทำงานโดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่าย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ นั่นคือ การพัฒนาสมาชิกหรือผู้รับบริการทางการศึกษาให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการ ซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องให้สถานศึกษาอยู่รอด โดยต้องกำหนดแผนงานวิธีการ ตลอดจนขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ ใช้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลอย่างประหยัดใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้คุ้มค่าที่สุด ซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น

ครุฑ มัลลียงส์ (2557) กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญเพราะการศึกษาของเยาวชนหรือคนในประเทศจะดีหรือเลว จะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับคนในประเทศอื่นๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษา หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษาของบ้านเมื่อนั้นเอง หากประเทศใดได้นักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลมีความเข้าใจงานด้านการศึกษา และผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติแล้ว ประเทศนั้นก็มีความรุ่งเรืองในทุกๆ ทาง ในทางตรงกันข้ามหากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่งและทำงาน โดยกำหนดเอาความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัยแล้วก็ยากที่ประเทศนั้นจะรุ่งเรืองได้

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาเพียงใดขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยอาศัยหลักการบริหารต่างๆ ตามสภาพการณ์ของสถานศึกษา

2.1.3 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีขอบข่ายในการบริหาร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงาน การกระจายหน้าที่ให้บุคลากรในสถานศึกษาต้องรับผิดชอบงานที่ต้องปฏิบัติเพื่อช่วยในการบริหารสถานศึกษา และทำให้เป็นระบบแบบแผนในการปฏิบัติงาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาไว้ 4 งาน ดังนี้

1) การบริหารวิชาการ นับได้ว่าเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ตามที่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุด ด้านเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนสถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลและการประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ

2) การบริหารงบประมาณ มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และการบริหารงบประมาณแบบเน้นผลงาน โดยมีการระดมทรัพยากรและจัดการทรัพยากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางการศึกษา

3) การบริหารงานบุคคล ถือได้ว่าเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว

มีอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

4) การบริหารทั่วไป ถือได้ว่าเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกระดับรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใสความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กร ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ในการบริหารงานในสถานศึกษาทั้งหมด 4 งาน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เป็นกลยุทธ์เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะการบริหารวิชาการที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีมาตรฐานตามหลักสูตรกำหนด โดยบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีทักษะในการจัดการศึกษา จัดสรรงบประมาณให้มีความเหมาะสมเกิดประโยชน์สูงสุด ประสานชุมชนและองค์กรมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ปรียาพร ไชยพลบาล (2561) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบันจะต้องบริหารจัดการศึกษาให้สนองตอบเจตนารมณ์ของรัฐที่ได้กระจายอำนาจการบริหารจัดการการศึกษาให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระและรวดเร็วคล่องตัว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนชุมชนและท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารการศึกษา มีขอบข่ายการบริหารรวม 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านบริหารทั่วไป โดยภารกิจการบริหารงานทั้ง 4 ด้านต้องส่งเสริม สนับสนุนสัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน โดยมีการบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลัก ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องดำเนินการให้ครอบคลุมในทุกภารกิจ และในบางภารกิจจำเป็นที่จะต้องดำเนินการโดยความร่วมมือของชุมชนท้องถิ่น องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นๆ ด้วย

ปภาวดี โพธิ์งาม (2559) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานการเงินและพัสดุ การบริหารงานอาคารสถานที่และอุปกรณ์ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การปรับปรุง ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษา การจัดระบบงาน การบริหารกิจการนักเรียน ซึ่งถือว่าการบริหารสถานศึกษาเป็นการนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาดำเนินการตามภารกิจของโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ และเกิดประโยชน์อย่าง

สูงสุดกับผู้เรียน งานทุกงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อภารกิจของสถานศึกษาช่วยให้การบริหารจัดการของสถานศึกษาดำเนินไปสู่ความสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา มีขอบข่ายการบริหารรวม 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านบริหารทั่วไป โดยภารกิจการบริหารงานทั้ง 4 ด้านต้องส่งเสริม สนับสนุน สัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน โดยมีการบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลัก

2.1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ทฤษฎีระบบราชการ “Bureaucracy” ของ Max Weber (1947) นักทฤษฎีองค์การชาวเยอรมัน ซึ่งอธิบายทฤษฎีเกี่ยวกับการครอบงำ (Domination) โดยเขาเห็นว่า ผู้นำหรือนักบริหารจะบริหารงานให้มีประสิทธิภาพได้ขึ้นอยู่กับการณ์ที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชายินยอมที่จะปฏิบัติตาม และจะต้องมีระบบการบริหารมาดำเนินการให้คำสั่งมีผลให้บังคับได้

อำนาจการปกครองบังคับบัญชา (Domination)

- 1) การปกครองหรือการครอบงำโดยอาศัยจารีตประเพณี
- 2) การปกครองหรือการครอบงำโดยใช้บารมี
- 3) การปกครองหรือการครอบงำโดยวิธีกฎหมาย และการมีเหตุผล
- 4) มีการควบคุมกันโดยการแบ่งลำดับชั้นของการบังคับบัญชา
- 5) การปฏิบัติงานทุกขั้นตอนเป็นไปตามกฎ/ระเบียบ
- 6) การจัดคนที่มีความรู้ความชำนาญเข้าด้วยกัน
- 7) การบริหารงานโดยไม่อาศัยเรื่องส่วนตัว
- 8) เน้นการยึดถือความสามารถทางวิชาการ
- 9) การเน้นความสำคัญของการพัฒนาบุคคล
- 10) แยกผลประโยชน์ส่วนตัวออกจากตัวองค์กร

แนวคิดระบบราชการ (bureaucracy) จะทำหน้าที่เป็นกลไกการบริหารของกลุ่มชน โดยผู้นำจะใช้อำนาจที่มีอยู่ตามกฎหมายปกครองบังคับบัญชาโดยผ่านระบบราชการ องค์การแบบระบบราชการ ตามแนวคิดของ Max Weber จะประกอบด้วยโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ 7 ประการ ดังนี้

1) ลำดับชั้น (hierarchy) หลักการนี้มีเป้าหมายที่จะทำให้องค์การต้องอยู่ภายใต้การควบคุม โดยเชื่อว่าการบริหารที่มีลำดับชั้นจะทำให้ระบบการสั่งการและการควบคุมมีความรัดกุม ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารที่เน้นกฎเกณฑ์และขั้นตอนมีความเหมาะสมในช่วงศตวรรษที่ 19 - 20 แต่เมื่อสถานการณ์โลกเปลี่ยนไปการบริหารตามลำดับชั้นจึงเริ่มมีปัญหา เพราะการทำงานในปัจจุบันต้องการความรวดเร็ว คนต้องการเสรีภาพมากขึ้น ประชาชนต้องการบริการที่สะดวกรวดเร็ว แต่ในองค์การขนาดใหญ่ที่ใช้ระบบราชการมีคนจำนวนมาก แต่มากกว่าครึ่งจะอยู่ใน

ตำแหน่งระดับผู้บริหาร หัวหน้างาน กว่าจะตัดสินใจงานสำคัญๆ ต้องรอให้ผู้บริหาร 7 - 8 คน เห็นอนุมัติตามขั้นตอน และยังมีกฎเกณฑ์มากมาย ส่วนพนักงาน (ข้าราชการ) ระดับล่างจำนวนมาก ทั้งหมดมีหน้าที่ทำงานเอกสารโดยการตรวจบันทึกของคนอื่นแล้วเขียนบันทึกส่งให้เจ้านาย คำบันทึกหรือรายงานเต็มไปด้วยศัพท์อันหยาบคาย นอกจากนี้ยังมีฝ่ายวางแผน ฝ่ายวิชาการ เป็นผู้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ห้าปีใหญ่ให้เจ้านาย

การที่ผู้นำคิดว่า วิธีการบริหารองค์การขนาดใหญ่ คือ เผด็จการ ถือเป็นการเชื่อที่ผิดมาก เพราะผู้บริหารสูงสุดไม่ได้รู้คำตอบได้ทุกเรื่อง แต่ควรมองหาคำตอบที่ดีถูกต้องจากผู้อื่นด้วยการลดขั้นตอน ลดลำดับขั้นของการสั่งการออกไป ในขณะที่รักษาความสามารถในการควบคุมที่จำเป็นไว้ โดยการตัดขั้นตอนของผู้บริหารที่ไม่เพิ่มมูลค่าให้กับงานออก เพื่อจัดการที่เป็นแนวราบมากขึ้น และทำให้คนที่ทำงานในระดับรองๆ ลงมาสามารถควบคุมดูแล และรับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของตนเอง

2) ความสำนึกแห่งความรับผิดชอบ (responsibility) เจ้าหน้าที่ทุกคนต้องมีความสำนึกแห่งความรับผิดชอบต่อภาระกระทำของตนความรับผิดชอบ หมายถึง การรับผิดชอบต่อการกระทำใดๆ (responsibility) ที่ตนได้กระทำลงไป และความพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบโดยผู้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลาด้วยอำนาจ (authority) หมายถึง ความสามารถในการสั่งการ บังคับบัญชาหรือกระทำการใดๆ เพื่อให้มีการดำเนินการหรือปฏิบัติการต่างๆ ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมา ดังนี้

(2.1) อำนาจหน้าที่เป็นสิ่งที่ได้มาอย่างเป็นทางการตามตำแหน่ง

(2.2) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบจะต้องมีความสมดุลกันเสมอ

(2.3) การได้มาซึ่งอำนาจในทัศนะของ Max Weber คือ การได้อำนาจมาตามกฎหมาย (legal authority)

(2.4) ภาระหน้าที่ (duty) หมายถึง ภารกิจหน้าที่การงานที่ถูกกำหนด หรือได้รับมอบหมายให้กระทำ

3) หลักแห่งความสมเหตุสมผล (rationality) ความถูกต้องเหมาะสมของแนวปฏิบัติที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ประสิทธิผล (effective) การทำงานหรือการดำเนินกิจการใดๆ ที่สามารถประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ประสิทธิภาพ (efficiency) ความสามารถในการที่จะใช้ทรัพยากรบริหารต่างๆ ที่มีอยู่ ได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เวลาไปในทางที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานนั้นได้มากที่สุด

ประหยัด (economic) ความสามารถในการประหยัดทรัพยากรบริหาร แต่สามารถที่จะให้บริการหรือผลิตออกมาให้ได้ระดับเดิม การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์การ อาจทำได้ 2 วิธี คือ

(3.1) การวัดผลการปฏิบัติงานในลักษณะที่เรียกว่า ประสิทธิภาพ (effectiveness) จะเป็นการกำหนดขอบเขต หรือขนาดที่องค์การต้องการบรรลุผลสำเร็จไว้ แล้วมีการประเมินผลหลังจากที่มีการปฏิบัติแล้วว่าสามารถดำเนินการให้ได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ถ้าสำเร็จก็ถือว่าบรรลุเป้าหมาย หรือมีประสิทธิภาพ (where)

(3.2) การวัดประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง ระดับที่องค์การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ เป็นการวัดผลในทางเศรษฐศาสตร์ มีการวัดต้นทุน ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลิตที่ได้ เป็นการวัดว่าองค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างไร (how)

4) หลักการมุ่งสู่ผลสำเร็จ (achievement orientation)

(4.1) การปฏิบัติงานใดๆ จะต้องมุ่งสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การเสมอ

(4.2) ประสิทธิภาพ หรือผลสำเร็จจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยอย่างน้อย 3 อย่าง

(4.2.1) เจ้าหน้าที่ต้องมีหลักการและวิธีการในการตัดสินใจเลือกหนทางปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง โดยถือหลักประสิทธิภาพ หรือหลักประหยัด

หลักประสิทธิภาพ (efficiency)

(4.2.2) ในระหว่างทางเลือกหลายๆ ทางที่จะต้องใช้จ่ายเงินเท่ากัน ควรเลือกทางเลือกที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

หลักประหยัด (economy)

(4.2.3) ถ้ามีทางเลือกที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลได้เท่าๆ กัน หลายทางเลือก ควรเลือกทางเลือกที่เสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

(4.3) ความมีประสิทธิภาพในการบริหารงานจะเกิดขึ้นต่อเมื่อมีการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้าน

(4.4) การบริหารจะได้รับประสิทธิผลสูงสุดต่อเมื่อมีการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เหมาะสมกับลักษณะงาน สถานที่ ช่วงเวลา สภาพแวดล้อมในทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเป้าหมายหรือผลสำเร็จที่ต้องการ

5) หลักการทำให้เกิดความแตกต่างหรือการมีความชำนาญเฉพาะด้าน (Specialization)

ลักษณะทางโครงสร้างขององค์การแบบระบบราชการ ต้องมีการแบ่งงาน และจัดแผนงานหรือจัดส่วนงาน (departmentation) ขึ้นมา เพราะภารกิจการทำงานขององค์การขนาดใหญ่

มีจำนวนมาก จึงต้องมีการแบ่งงานที่ต้องทำออกเป็นส่วนๆ แล้วหน่วยงานมารองรับการจัดส่วนงานอาจยึดหลักการจัดองค์การได้หลายรูปแบบ คือ

(5.1) การแบ่งส่วนงานตามพื้นที่ เป็นการแบ่งงานโดยการกำหนดพื้นที่ที่ต้องรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และมีการกำหนดภารกิจ บทบาท อำนาจหน้าที่ที่องค์การต้องบริหารจัดการไว้ด้วย เช่น การแบ่งพื้นที่การบริหารราชการออกเป็น จังหวัด อำเภอ อ.บ.จ. อ.บ.ต. เทศบาล

(5.2) การแบ่งงานตามหน้าที่ หรือภารกิจที่องค์การจะต้องปฏิบัติจัดทำ เช่น การจัดงานของกระทรวงต่างๆ เช่น กระทรวงกลาโหม กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงการคลัง

(5.3) การแบ่งงานตามลูกค้า หรือผู้รับบริการ เช่น การแบ่งโรงพยาบาลออกเป็น โรงพยาบาลเด็ก โรงพยาบาลหญิง โรงพยาบาลสงฆ์

(5.4) การแบ่งงานตามขั้นตอนหรือกระบวนการทำงาน โดยคำนึงว่างานที่จะทำสามารถแบ่งออกเป็นกี่ขั้นตอน อะไรบ้าง แล้วกำหนดหน่วยงานมารองรับ

6) หลักระเบียบวินัย (discipline) ต้องมีการกำหนดระเบียบ วินัย และบทลงโทษขึ้นมา เพื่อเป็นกลไกการควบคุมความประพฤติของสมาชิกทุกคนในองค์การ

7) ความเป็นวิชาชีพ (Professionalization)

(7.1) ผู้ปฏิบัติงานในองค์การราชการ ถือเป็นอาชีพอย่างหนึ่งและต้องปฏิบัติงานเต็มเวลา

(7.2) ความเป็นวิชาชีพ “รับราชการ” นั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนตัวบทกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในภาระหน้าที่ของตน ด้วยความสำเร็จของระบบราชการในอดีตเกือบ 100 ปี ที่ผ่านมา

(7.3) มีวิธีการจัดองค์การที่มีระบบการทำงานที่ชัดเจน ตั้งอยู่บนหลักการของความสมเหตุสมผล

(7.4) มีการใช้อำนาจตามสายการบังคับบัญชา มีการแบ่งงานตามหลักความชำนาญเฉพาะด้าน ทำให้ระบบราชการสามารถทำงานที่มีขนาดใหญ่ และสลับซับซ้อนได้อย่างดี

(7.5) ระบบราชการพัฒนาและใช้มาในช่วงที่สังคมยังเดินไปอย่างช้าๆ และเพิ่งปรับเปลี่ยนมาจากสังคมศักดินา ประชาชนยังไม่ตื่นตัวในเรื่องสิทธิเสรีภาพ

(7.6) ผู้มีอำนาจในระดับสูงยังเป็นผู้มีข้อมูลที่มากพอต่อการตัดสินใจได้ดีกว่าคนในระดับล่าง หรือประชาชนทั่วไป

(7.7) คนส่วนใหญ่ยังมีความจำเป็นและต้องการบริการสาธารณะจากรัฐเหมือนๆ กัน เช่น บริการทางด้านการรักษาพยาบาล การศึกษา สาธารณูปโภคต่างๆ องค์การภาครัฐที่บริหารแบบระบบราชการจึงสามารถดำเนินงานได้อย่างไม่มีปัญหามากนัก

ทฤษฎีการบริหารจัดการสมัยใหม่ของ Henri Fayol (1916) เป็นบิดาการบริหารจัดการสมัยใหม่ เขาเชื่อว่าการบริหารนั้นเป็นเรื่องของทักษะ และเขาสนใจที่จะศึกษาองค์การโดยรวม และมุ่งเน้นที่กิจกรรมการจัดการ (Managerial activities) ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม 5 อย่าง คือ

- 1) การวางแผน (Planning)
- 2) การจัดองค์การ (Organizing)
- 3) การบังคับบัญชา หรือการสั่งการ (Commanding)
- 4) การประสานงาน (Coordinating)
- 5) การควบคุม (Controlling)

Henri Fayol นักอุตสาหกรรมชาวฝรั่งเศส มีประสบการณ์ด้านการบริหารองค์การของรัฐขนาดใหญ่ ได้นำเสนอหลักการที่เขาเรียกว่า หลักการจัดการ 14 ประการ (Fayol's Fourteen Principles of Management) ดังต่อไปนี้

1) การจัดแบ่งงาน (division of work) หลักการ คือ การทำให้คนจำนวนมากที่ต้องมาทำงานร่วมกัน ได้มีการจัดแบ่งหน้าที่ตามความสามารถหรือความเชี่ยวชาญพิเศษของแต่ละคน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2) การมีอำนาจหน้าที่ (authority) ผู้จัดการต้องสามารถออกคำสั่งได้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้คำสั่งที่ออกไปนั้นมีความถูกต้องและเกิดความรับผิดชอบควบคู่กันไป เมื่อใดที่มีการใช้อำนาจหน้าที่ เมื่อนั้นความรับผิดชอบก็ต้องติดตามไปด้วย

3) ความมีวินัย (discipline) ผู้บังคับบัญชา หรือพนักงานต้องเชื่อฟัง และเคารพกฎเกณฑ์ขององค์การ การที่คนจะมีวินัยที่ดีนั้นเกิดจากความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจที่ชัดเจนระหว่างฝ่ายจัดการและคนทำงาน ทั้งนี้เมื่อมีการทำผิดกฎระเบียบขององค์การก็จะได้รับโทษ

4) เอกภาพของสายบังคับบัญชา (unity of command) พนักงาน หรือลูกจ้างทุกคนจะได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว สายบังคับบัญชาจะมีลักษณะเป็นทอดๆ ไป แต่ละคนจะรู้ว่าใครคือเจ้านายของตน

5) เอกภาพในทิศทาง (unity of direction) แต่ละคนในกลุ่มกิจกรรมขององค์การจะมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน รับแผนเดียวและจากหัวหน้าเดียว

6) ผลประโยชน์ของหมู่คณะจะต้องเหนือผลประโยชน์ส่วนตัว (Subordination of Individual Interests to the General Interests) คนที่เข้ามาทำงานในองค์การนั้นจะต้องยอมรับว่าผลประโยชน์ขององค์การจะต้องมาเหนือผลประโยชน์ส่วนตัว

7) มีระบบค่าตอบแทนที่ยุติธรรม (remuneration) คนทำงานแม้จะต้องเห็นผลประโยชน์ขององค์การเหนือผลประโยชน์ส่วนตัว แต่องค์การก็ต้องทำหน้าที่จัดระบบค่าตอบแทนให้เหมาะสมแก่ความสามารถ และเป็นไปอย่างยุติธรรม

8) ระบบการรวมศูนย์ (centralization) การรวมศูนย์ในที่นี้หมายถึง ระดับของการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีส่วนในการตัดสินใจอย่างไร การจะกระจายอำนาจ หรือรวมอำนาจเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ประเด็นจะอยู่ที่ว่าทำอย่างไรจึงจะรวมศูนย์ได้ในแต่ละกรณี แนวคิดนี้มองเห็นความจำเป็นขององค์การที่ต้องมีศูนย์รวมอำนาจ

9) สายบังคับบัญชา (scalar chain) หมายถึง สายบังคับบัญชาจากระดับสูงลงมาสู่ระดับต่ำสุด สายการสื่อสารติดต่อก็จะเป็นไปตามนี้ คือ จะเป็นไปตามระดับชั้น อย่างไรก็ตามถ้าสายการบังคับบัญชาก่อให้เกิดการเสียเวลาล่าช้าก็ให้มีการข้ามชั้นตอนได้ และทั้งนี้ต้องเป็นข้อตกลงระหว่างส่วนงานที่เกี่ยวข้อง

10) ความเป็นระบบระเบียบ (order) หมายความว่า คนก็ดี หรือวัสดุอุปกรณ์ทั้งหลายก็ดี จะอยู่ในที่อันเหมาะสม ในเวลาอันเหมาะสม ความเป็นระบบระเบียบในส่วนหนึ่งหมายความว่า ถ้าเกิดการเปลี่ยนแปลง เช่น คนงานป่วย ลางาน ก็สามารถมีคนทดแทนได้ เพราะมีความเป็นระบบทำให้รู้งานกัน

11) ความเท่าเทียมกัน (equity) ในที่นี้ผู้เป็นหัวหน้าจะต้องมีการตอบสนองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเมตตาและยุติธรรม การใช้อำนาจของผู้บริหารจะเป็นไปด้วยหลักการมิใช่จะทำอะไรได้ตามใจ

12) ความมั่นคง และสามัญฐานะของบุคลากร (stability of tenure of personnel) ทั้งนี้โดยมองว่าการที่มีคนเปลี่ยนงานบ่อยๆ นั้นจะทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพ ฝ่ายบริหารควรวางแผนงานให้สามารถมีการทดแทนกำลังคนกันได้เมื่อมีตำแหน่งว่างลง

13) การริเริ่มสร้างสรรค์ (initiative) ผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะทำงานออกมาได้ในระดับที่สูง

14) วิญญาณแห่งหมู่คณะ (esprit de corps) การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความราบรื่นและความเป็นปึกแผ่น

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดย Herzberg, Frederick (1959) ได้ศึกษาเรื่องเกี่ยวกับแรงจูงใจของคน เขาได้ศึกษาโดยการสัมภาษณ์พนักงานในเรื่องของความพึงพอใจจากการทำงาน และได้ผลสรุปว่า แรงจูงใจของมนุษย์จะประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ

- 1) ปัจจัยภายนอก หรือเรียกว่า Hygiene Factors
- 2) ปัจจัยภายใน หรือ Motivation Factors

ปัจจัยภายนอก (Hygiene Factors) ได้แก่

- 1) นโยบายขององค์กร
- 2) การบังคับบัญชา
- 3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
- 4) สภาพแวดล้อม/เงื่อนไขในการทำงาน
- 5) ค่าจ้าง/เงินเดือน/สวัสดิการ
- 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยภายใน (Motivation Factors) ได้แก่

- 1) การทำงานบรรลุผลสำเร็จ
- 2) การได้รับการยอมรับ
- 3) ทำงานได้ด้วยตนเอง
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ความก้าวหน้าในงาน
- 6) การเจริญเติบโต

ปัจจัยภายนอกนั้นจะเป็นแรงจูงใจที่สนองต่อความต้องการภายนอกของคน ส่วนปัจจัยภายในจะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อคนมากกว่าปัจจัยภายนอก หรือพูดให้ง่ายๆ ก็ต้องบอกว่า ปัจจัยภายนอกจะทำให้คนพึงพอใจได้ในเบื้องต้น และจะมีผลต่อคนอยู่ไม่นานนัก ส่วนปัจจัยภายในจะก่อให้เกิดแรงจูงใจกับคน อยู่ได้นานกว่าปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายในที่ประกอบด้วย การที่คนทำงานจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานหรือคนรอบข้าง การที่ได้ทำงานอย่างเป็นตัวของตัวเอง การที่จะต้องมีความรับผิดชอบต่องานที่ตนเองทำอยู่ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือการเจริญเติบโตในวุฒิภาวะส่วนตัวขึ้นไปเรื่อยๆ นั้นจะทำให้คนเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานให้ดียิ่งขึ้นไปเรื่อยๆ เพราะสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะตอบสนองความต้องการจิตใจ และเป็นแรงจูงใจให้คนทำงานได้ดีกว่าปัจจัยภายนอก นอกจากนี้ Herzberg ยังกล่าวว่า

- 1) องค์กรควรจะให้คนทำงานที่ท้าทายอย่างเต็มความสามารถ
- 2) พนักงานที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเต็มความสามารถจะต้องได้รับการเพิ่มความรับผิดชอบให้สูงขึ้น
- 3) หากงานไม่มีความท้าทาย และไม่ทำให้คนทำงานได้อย่างเต็มความสามารถแล้วจะเกิดปัญหาในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงาน

กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารตามทฤษฎีของ Gulick และ Urwick “POSDCORB” เป็นอักษย่อของกระบวนการบริหารซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งเป็นการสรุปหน้าที่ของผู้บริหารตามบทบาทหน้าที่ ดังนี้

P - Planning การวางแผน

O - Organizing การจัดองค์กร

S - Staffing การจัดคนเข้าทำงาน

D - Directing การอำนวยการ/การสั่งการ

CO - Coordinating การประสานงาน

R - Reporting การรายงาน

B - Budgeting การบริหารและควบคุมงบประมาณ

กระบวนการบริหาร POSDCORB ย่อมาจากคำต่อไปนี้

P = Policy & Planning + Process Management + Performance

O = Organizing + Objective Awareness + Operation Information System

S = Staffing + Shaping Corporate Culture + Symbol Leader

D = Directing + Deployment + Development

CO = Co-ordinating+ Communicating + Controlling

R = Reporting + Communicating + Controlling

รายละเอียดหลักของกระบวนการบริหาร POSDCORB มีดังนี้

P = Policy & Planning + Process Management + Performance เป็นที่รับรู้กันโดยทั่วไปว่าหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร คือ การวางแผน (Planning) และการกำหนดนโยบาย จากนั้นผู้บริหารในยุคปัจจุบันที่มุ่งจะบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศจะต้องให้ความสนใจในเรื่องของการวางแผนงานภายในองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายและนโยบายที่วางไว้ ตลอดจนต้องใช้ความสามารถในการบริหารกระบวนการทำงาน (Process Management) อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้บทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหารในยุคปัจจุบัน คือ การบริหารผลงานขององค์กร (Performance Management) กล่าวคือ ในขณะที่วางแผนงานผู้บริหารที่มีความรอบคอบจะต้องคิดว่าจะวัดผลงานหรือความสำเร็จของแผนนั้นอย่างไร โดยการกำหนดดัชนีวัดความสำเร็จของงาน (Performance Indicators) ตลอดจนวิธีการกระบวนการหรือเครื่องมือวัดผลงาน

O = Organizing + Objective Awareness + Operation Information System หน้าที่ที่สำคัญถัดมา คือ การจัดองค์กร (Organizing) เป็นหน้าที่เพื่อให้มีหน่วยงานที่จะต้องรับผิดชอบปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงวัตถุประสงค์ขององค์กร

(Objective Awareness) เป็นหลัก ทั้งนี้เพื่อจะได้จัดแบ่งหน่วยงานให้เหมาะสมกับลักษณะของงาน และวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเหล่านั้น นอกจากนี้สิ่งที่องค์กรสมัยใหม่จะขาดไม่ได้เลยก็คือ ระบบข้อมูลเพื่อการปฏิบัติการ (Operation Information System) ซึ่งเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารต้องจัดการให้มีขึ้น และนำไปใช้ในการตัดสินใจ

S = Staffing = Shaping Corporate Culture + Symbol Leader บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูงในยุคปัจจุบัน นอกเหนือจากการจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) ให้เหมาะสมกับความสามารถแล้ว ในการเป็นผู้นำในการสร้างคนในองค์กรของตนให้มีทัศนคติ (Attitude) ที่ดีต่อองค์กร ในปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนกำลังให้ความสนใจในเรื่องของทัศนคติเป็นอย่างมาก โดยการสร้างกลไกที่จะหล่อหลอมความคิดและพฤติกรรมของพนักงานให้เป็นไปในทางที่องค์กรคาดหวัง คือการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Shaping Corporate Culture) ซึ่งเป็นบทบาทที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้บริหารโดยการแสดงวิสัยทัศน์ (Vision) และเป็นผู้นำในการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พนักงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารเองก็ควรประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นผู้นำที่เป็นสัญลักษณ์ (Symbol Leader) ที่ดีขององค์กร เพราะผู้บริหารระดับสูงจะถือเป็นตัวแทน (Representative) ขององค์กร

D = Directing + Deployment + Development การอำนวยความสะดวกหรือสั่งการ (Directing) เป็นหน้าที่ที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้บริหารองค์กรชั้นนำที่ประสบความสำเร็จโดยรวดเร็ว ส่วนใหญ่เป็นองค์กรที่ผู้บริหารกำหนดทิศทางขององค์กร (Direction) ไว้อย่างชัดเจน และเพื่อให้พนักงานรับรู้และเข้าใจถึงทิศทางขององค์กร จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องกระจายข้อมูลและบทบาทหน้าที่ต่างๆ (Deployment) ลงไปสู่ผู้บริหารและพนักงานในระดับต่างๆ อย่างชัดเจน เนื่องจากการทำงานในองค์กรในยุคปัจจุบันต้องแข่งขันกับเวลา และคู่แข่งทางธุรกิจไม่สามารถจะรอการตัดสินใจของผู้บริหารเพียงผู้เดียวได้ องค์กรที่ประสบความสำเร็จหลายแห่งใช้วิธีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment) ลงไปสู่พนักงานแต่ละระดับตามความเหมาะสม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของพนักงานด้วยว่าจะสามารถตัดสินใจได้ในระดับใด จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารอีกประการหนึ่งซึ่งจะต้องมีการพัฒนา (Development) พนักงานเพื่อให้สามารถรับผิดชอบงานและตัดสินใจในสิ่งที่รับผิดชอบได้ นอกจากนี้ คำว่า Development ในที่นี้ยังหมายถึง หน้าที่ในการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าอีกด้วย

CO = Coordinating + Communicating + Controlling ตามข้อเสนอของ Gulick และ Urwick เสนอว่า ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ประสานงาน (Coordinating) ระหว่างหน่วยงานย่อยๆ ในองค์กร เพื่อให้การทำงานสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ ผู้บริหารระดับสูงจะต้องทำหน้าที่ประสานกับหน่วยงานและบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ได้แก่

หน่วยงานต่างๆ ในภาครัฐ องค์กรทางการเมือง กลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ ลูกค้า และผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ เป็นต้น
หน้าที่ต่อมาซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่สำคัญมากอีกข้อหนึ่ง คือ การติดต่อสื่อสาร (Communicating)
ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลทุกระดับและทุกส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อ
สร้างความเข้าใจทั้งภายในองค์กร และระหว่างองค์กรกับบุคคลภายนอก ถัดมาคือ หน้าที่ในการควบคุม
(Controlling) การดำเนินการต่างๆ ให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่ได้กำหนดไว้

R = Reporting + Resources Management + Responsibility ในส่วนของการ
รายงาน (Reporting) นอกเหนือจากที่ Gulick และ Urwick เสนอว่า ผู้บริหารมีหน้าที่ต้องรายงานความ
เคลื่อนไหวเกี่ยวกับงานให้ทุกฝ่ายในองค์กรทราบแล้ว และผู้บริหารระดับสูงขององค์กรควรมีการรายงาน
ผลการดำเนินงานในส่วนที่สามารถเปิดเผยได้ให้สังคมภายนอกองค์กรได้ทราบด้วย เพื่อเป็นการ
ประชาสัมพันธ์องค์กรส่วนหนึ่ง และเปิดโอกาสให้สังคมตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรได้ด้วยแสดง
ให้เห็นถึงความโปร่งใสขององค์กร (Transparence) หน้าที่ที่สำคัญมากอีกประการหนึ่งคือ การบริหาร
ทรัพยากร (Resources Management) ที่มีอยู่ในองค์กรทั้งหมดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรในส่วน
ของความรับผิดชอบ (Responsibility)

B = Budgeting + Balance Satisfactions + Business Growth ด้าน
การงบประมาณ (Budgeting) ผู้บริหารระดับสูงในยุคปัจจุบันต้องทำหน้าที่ในการจัดหาอนุมัติ และ
ควบคุมการใช้งบประมาณขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่ให้ขาดสภาพคล่องและในบางครั้งอาจ
ต้องทำหน้าที่เป็นตัวแทนขององค์กรไปเจรจากับสถาบันการเงินต่างๆ เพื่อหาแหล่งเงินทุนให้กับองค์กร
นอกจากนี้ในปัจจุบันการประเมินความสำเร็จขององค์กรไม่เพียงแต่จะพิจารณาจากงบดุลในการ
ดำเนินงานว่า กำไรหรือขาดทุนเป็นตัวเงินเท่านั้น ผู้บริหารยังจะต้องพิจารณาประเด็นอื่นๆ ประกอบด้วย
เช่น ความพึงพอใจของผู้ถือหุ้น ผู้บริหาร ลูกค้า พนักงานในองค์กร ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ และ
ผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีหน้าที่ในการบริหารเพื่อให้เกิดดุลยภาพความพึงพอใจ (Balance Satisfaction)
ของผู้ที่กล่าวถึงข้างต้น

Hedley, Beare, Caldwell, Brian J., and Millikan, Ross H. (1989) กล่าวว่า
รูปแบบการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 1) นโยบาย (Policies are Formulated)
2) การกำหนดรูปแบบ (Priorities are Set) 3) แผนการทำงาน (Plans are Made) 4) ทรัพยากร
ภายใน (Resources are Allocated) 5) กระบวนการเรียนการสอน (Teaching and Learning
Proceeds) 6) ระบบการประเมินผล (Systematic Appraisal) 7) ภาวะผู้นำ (Leadership)

Daft, R. L. (2002) ได้กล่าวถึง การบริหารจัดการที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพเกิด
ประสิทธิผล ประกอบด้วย

1) การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดเป้าหมาย (Goals) และวัตถุประสงค์ (Objective) ขององค์กร การจัดทำยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ การใช้งบประมาณ และการจัดสรรทรัพยากร กำหนดนโยบายและขั้นตอนการทำงาน

2) การจัดองค์กร (Organizing) เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบงาน การกำหนดโครงสร้างองค์กร การระบุนความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบกับอำนาจ การกำหนดภาระงานของตำแหน่งต่างๆ ที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จตามแผน รวมถึงการมอบหมายให้แก่หน่วยงานย่อยพร้อมกับการจัดสรรงบประมาณ และทรัพยากรเพื่อปฏิบัติงาน

3) การจัดกำลังคน (Staffing) ได้แก่ การคัดเลือกบรรจุคนลงในตำแหน่งต่างๆ รวมถึง การฝึกอบรม สอนแนะ ช่วยเหลือให้ได้พัฒนาความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับงาน

4) การอำนวยการ (Directing) ได้แก่ การใช้อำนาจ อิทธิพล และการให้รางวัลเพื่อจูงใจ หรือกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานให้สู่เป้าหมายที่ต้องการ รวมถึง การกระจายงาน (Delegation) การประสานงาน (Coordinating) และการบริหารความขัดแย้ง (Managing Conflicts)

5) การควบคุม (Controlling) หมายถึง การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance) สร้างระบบการรายงาน การกำกับการทำงานให้เป็นไปตามขั้นตอนสู่เป้าหมาย รวมทั้งการให้คุณให้โทษตามความจำเป็น

ชัยยนต์ เพาพาน (2560) ได้กล่าวไว้ว่า ในยุคเริ่มต้นของศตวรรษที่ 21 โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ สภาพแวดล้อม และมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น กระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเข้ามามีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ แต่มีสิ่งหนึ่งที่เป็นปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการขององค์กรก็คือ ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทต่อการกำหนดทิศทางและนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้ ดังนั้น ผู้นำองค์กรยุคใหม่จึงต้องมีการแสวงหาความรู้ ทั้งเชิงทฤษฎี การปฏิบัติ และประสบการณ์ การศึกษาเรื่องราวเกี่ยวกับผู้นำจึงเป็นความท้าทายและบ่งบอกถึงพัฒนาการไปสู่ความเป็นผู้นำทางการศึกษา ตามแนวคิดและทฤษฎีร่วมสมัย ดังนี้

1) ทฤษฎีคุณลักษณะความเป็นผู้นำ (Trait Theory) Hartog, D. N., & Koopman P. L. (2001) ได้กล่าวว่า บุคลิกลักษณะผู้นำมี 3 ลักษณะ คือ (1.1) ลักษณะทางกายภาพ ผู้นำต้องมีลักษณะที่โดดเด่น ได้แก่ ความสูง รูปร่างลักษณะภายนอก น้ำเสียง อายุ เป็นต้น (1.2) ลักษณะทางความสามารถ ผู้นำจะต้องมีระดับความรู้และสติปัญญา เพราะผู้นำจะต้องมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ หรือเรื่องราวต่างๆ มีความเฉลียวฉลาด ความรู้ และความสามารถในการพูดในที่สาธารณะ เป็นต้น และ (1.3) ลักษณะทางเจตคติ ผู้นำต้องมีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ จะต้องพัฒนาความเข้าใจและทักษะทางสังคมที่จะทำงานร่วมกับ ผู้อื่นต้องให้ความนับถือผู้อื่น ต้องยอมรับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของคนอื่น และการแสดงออกทางอารมณ์ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย และการเก็บตัว เป็นต้น

2) ทฤษฎีพฤติกรรมของความเป็นผู้นำ (Behavioral Theory)

(2.1) แนวทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยไฮโอไฮโอ (Ohio State Studies)

มหาวิทยาลัยไฮโอไฮโอได้ทำการวิจัยพฤติกรรมของผู้นำ โดยพัฒนาแบบสอบถามที่เรียกว่า Leader Behavior Description Questionnaire (LBDQ) พบว่า พฤติกรรมผู้นำสามารถอธิบายได้ 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยมุ่งคน (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่เน้นเรื่องความไว้วางใจต่อกัน การเคารพซึ่งกันและกันให้การสนับสนุนมีมิตรภาพและมีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง และการเคารพต่อความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และ 2) ปัจจัยมุ่งงาน (Initiating Structure) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งงาน ความรับผิดชอบการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานการประสานกิจกรรมของผู้ปฏิบัติงานผู้นำอาจจะมีสไตล์ผู้นำอย่างใดอย่างหนึ่งภายใน 4 แบบ คือ (1) การมุ่งงานสูง/การมุ่งคนต่ำ (2) การมุ่งงานสูง/การมุ่งคนสูง (3) การมุ่งงานต่ำ/การมุ่งคนต่ำ และ (4) การมุ่งงานต่ำ/การมุ่งคนสูง และผลการวิจัยพบว่า สไตล์ผู้นำที่มุ่งงานสูง/มุ่งคนสูง จะมีผลการดำเนินงานและความพอใจสูงกว่าสไตล์ผู้นำแบบอื่น

(2.2) แนวทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Michigan Studies) โดย

ลิเคิร์ท และคณะ ได้แบ่งผู้นำออกเป็น 2 รูปแบบคือ (1) รูปแบบผู้นำแบบมุ่งคน (Employee-Oriented leaders) ผู้นำแบบให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานจะให้ความสำคัญต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน มุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคคล และ (2) รูปแบบผู้นำแบบมุ่งงาน (Job-oriented leaders) ผู้นำแบบนี้จะมุ่งทำงานโดยเน้นที่ใช้ระบบการควบคุมงานสร้างกฎระเบียบและข้อบังคับในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีอิสระและมีความรู้สึกเหมือนถูกบังคับ ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานต่างๆ ดังนั้น ผู้นำที่ดีมีประสิทธิภาพต้องให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานและสร้างทีมงาน เพื่อให้การทำงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์

(2.3) ทฤษฎีความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ การบริหารเชิงสถานการณ์ สามารถใช้

ทุกทฤษฎีมาประกอบกับประสบการณ์เพื่อทำให้การตัดสินใจดีที่สุด โดยเฉพาะในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันสูง เช่น ปัจจุบันนับเป็นความท้าทายและโอกาสในการใช้การบริหารเชิงสถานการณ์ ผู้นำจะต้องพลิกวิกฤติเป็นโอกาสให้ได้ มีการใช้ความรู้ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ต่างๆ ที่มีอยู่ในตัวผู้นำ เพราะสถานการณ์แต่ละอย่างแตกต่างกัน ดังนั้น ตามทฤษฎีของ Fiedler จึงเป็นการประยุกต์ใช้สถานการณ์ปัจจุบัน 2 ลักษณะ ดังนี้ (1) การศึกษารูปแบบของผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์ (Relationship-Oriented Leader) เป็นผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้นำจะสร้างความไว้วางใจ ความเคารพนับถือ และรับฟังความต้องการของพนักงาน เป็นผู้นำที่คำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก (Consideration) และ (2) ผู้นำที่มุ่งงาน (Task-Oriented Leader) เป็นผู้นำที่มุ่งความสำเร็จในงาน ซึ่งจะกำหนดทิศทางและมาตรฐานในการทำงานไว้อย่างชัดเจน มีลักษณะคล้ายกับผู้นำแบบที่คำนึงถึงตัวเองเป็นหลัก (Initiating Structure Style)

(2.4) ทฤษฎีตาข่ายการบริหาร (Managerial Grid Theory) Blake, Robert R. & Mouton, Jane S. (1964) เป็นผู้เสนอทฤษฎีนี้เขากล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องเน้นทั้งงาน (Concern of Production) และเน้นทั้งคน (Concern of People) ทฤษฎีตาข่ายการบริหารแบบผู้นำแบ่งออกเป็น 5 รูปแบบ คือ

(2.4.1) ผู้นำแบบมุ่งเน้นงาน (Impoverished Authority-Compliance) ผู้นำแบบนี้จะมุ่งเน้นงานมากกว่าเน้นคน มุ่งแต่ทำงานให้สำเร็จโดยไม่คำนึงถึงความต้องการของคนจะเข้มงวดต่อวิธีการทำงาน และระเบียบแบบแผนอย่างเคร่งครัดรูปแบบการบริหารงานจะเป็นแบบการใช้อำนาจและต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟัง

(2.4.2) ผู้นำแบบมุ่งเน้นคน (Country Club Management) ผู้นำแบบนี้ตรงกันข้ามกับแบบมุ่งเน้นงานโดยจะเน้นคนเป็นหลักเน้นงานน้อย และจะเน้นการรักษาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ราบรื่น ต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

(2.4.3) ผู้นำแบบปล่อยปละละเลย (Impoverished Management) ผู้นำแบบนี้มีความสนใจต่ำมากทั้งงานและคน มักจะบริหารงานในลักษณะทำงานประจำไปเรื่อยๆ ไม่มีจุดมุ่งหมาย ต้องการเพียงแคให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเท่านั้น

(2.4.4) ผู้นำแบบเดินสายกลาง (Middle of the Road Management) ผู้นำแบบนี้เป็นผู้ที่ให้ความสำคัญกับงานและคนในระดับปานกลาง เป็นบุคคลที่ชอบประนีประนอม จะสร้างผลงานในระดับปานกลาง เขาจะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปโดยไม่มีการคาดหมายที่สูงมากนัก

(2.4.5) ผู้นำแบบทีมงาน (Team Management) ผู้นำแบบนี้มุ่งเน้นทั้งงานและคน เน้นการร่วมมือกันทำงานและมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม เน้นบรรยากาศการทำงานที่ช่วยเหลือกัน ไว้วางใจกัน และเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ เบลมและมูทอนกล่าวว่า ผู้นำที่ดีที่สุดคือ ผู้นำแบบทีมงาน ซึ่งให้ความสนใจมากทั้งงานและคนเพื่อให้เกิดผลสำเร็จสูงสุดในการบริหารงาน

จากทฤษฎีการบริหารสถานศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการดำเนินการทางการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพงานในสถานศึกษา อันประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำแผนสู่การปฏิบัติ การจัดคนเข้าทำงาน อำนวยการ การจัดสรรทรัพยากร การประสานงาน การควบคุมงาน การประเมินผลงาน การปรับปรุง และรายงานผลการพัฒนางานอย่างเป็นระบบ มีการบริหารตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ให้ความสำคัญกับประชาชนเพื่อมุ่งให้เกิดการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ผู้นำจะต้องพลิกวิกฤติเป็นโอกาส มีการใช้ความรู้ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ต่างๆ ที่มีอยู่ในตัวผู้นำ เน้นทั้งงานและเน้นทั้งคนเพื่อพัฒนาคุณภาพงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของทักษะการบริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามและความหมายไว้ ดังนี้

Katz, R. L. (1983) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่ใช้ในการบริหารงาน เพื่อความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย ทักษะ 3 ด้าน คือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และ ทักษะด้านคตินิยม

Drake, T. L., & Roe, William, H. (1986) ได้เสนอแนะว่า ทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา หรือโรงเรียนนั้น ควรมี 5 ทักษะ โดยเพิ่มจากแนวคิด 3 ทักษะ (three skill approach) ของ Katz อีก 2 ทักษะ คือ

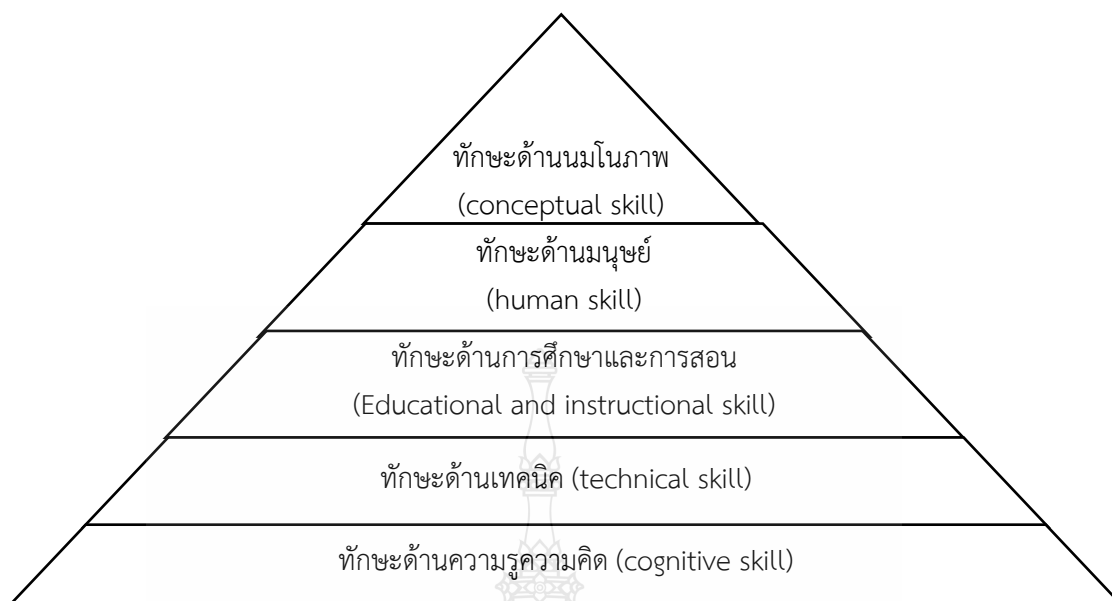
1) ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) หมายถึง ความรู้ ความชำนาญในการใช้ความรู้ ความคิด เพื่อพัฒนาและยกระดับสมรรถภาพให้สูงขึ้น ตลอดจนการเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยการใช้ความรู้ในทางที่มีความหมายและสร้างสรรค์

2) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) หมายถึง ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการมีความรู้ที่เชี่ยวชาญ และมีความชำนาญในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง พร้อมทั้งมีความคล่องแคล่วในการใช้เครื่องมือ และเทคนิควิธี ในการทำกิจกรรม

3) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Educational and Instruction Skills) หมายถึง ความเป็นผู้นำทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเรียนการสอน และเป็นนักวิชาการที่ดีในฐานะที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา

4) ทักษะด้านมนุษย (Human Skills) หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะด้านมนุษยช่วยให้ผู้บริหารทำงานกับปัจเจกบุคคล หรือกลุ่มคนได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการสร้างความร่วมมือของทีมงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

5) ทักษะด้านมโนภาพ (Conceptual Skills) หมายถึง ความสามารถในการประสานงานสิ่งต่างๆ เข้าด้วยกัน สามารถมองเห็นองค์กรในภาพรวม เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างงานด้านต่างๆ ในองค์กรหรือหน่วยงานได้อย่างชัดเจน และการที่มีการเปลี่ยนแปลงในบางส่วนของงานจะมีผลกระทบต่อส่วนอื่นๆ ได้อย่างไรบ้าง รวมทั้งเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่ตนสังกัด กับหน่วยงานอื่นๆ ทักษะทั้ง 5 ทักษะ ตามแนวคิดของ Drake and Roe สามารถแสดงเป็นแผนภูมิประกอบได้ ดังนี้



ภาพที่ 2.1 ทักษะทั้ง 5 ในการบริหารสถานศึกษาของ Drake and Roe

ที่มา: Thelbert L., Drake and William H. Roe, The Principalsip (3rd ed.)

Newman, W. H. (1963) ได้ให้ความหมาย ทักษะการปฏิบัติงาน (Administrative Skill) ว่าหมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ในการทำงานหรือกระทำให้บรรลุสู่เป้าหมายปลายทางขององค์กรอย่างรวดเร็ว

Wiles, Kimball (1967) ได้เสนอทักษะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารไว้ 5 ประการ ดังนี้
1) ทักษะในการเป็นผู้นำ (skill in leadership) 2) ทักษะในมนุษยสัมพันธ์ (skill in human relation)
3) ทักษะในกระบวนการกลุ่ม (skill in group process) 4) ทักษะในการบริหารงานบุคคลในการศึกษา (skill in personal administration) 5) ทักษะในการประเมินผล (skill in evaluation)

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ในการบริหารงานที่แสดงออกให้เห็นต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องใน 5 ทักษะ ตามแนวคิดของ Drake and Roe และ Katz ได้แก่ ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางการสอน และทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานต่างๆ ให้ลุล่วงไป โดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้กระทำ

โชคชัย นาไชย (2559) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง ความรู้ความสามารถและการกระทำ ผู้บริหารที่เป็นผู้นำจึงควรจะต้องมีทักษะด้านต่างๆ เพื่อการวางแผนการกำหนดนโยบายการประสานงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือภายในหน่วยงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ถ้าผู้บริหาร

มีทักษะด้านต่างๆ และใช้ทักษะตามความสามารถที่มีอยู่จะทำให้ได้รับความรัก ความศรัทธาจากผู้ร่วมงานและคนอื่นๆ ทั่วไปเป็นอย่างดี

รูสสัน สาล (2557) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง ความสามารถบริหารและนำองค์การไปสู่ความสำเร็จโดยสามารถแสดงออกได้ทางร่างกาย สติปัญญา เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ผู้บริหารที่มีทักษะในการปฏิบัติงานหรือมีทักษะการบริหารงาน ซึ่งทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ดีมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย ทักษะทางด้านเทคนิคการจัดการบริหาร ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ครอบงวนครองงาน และทักษะด้านความคิด การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ยึดตามทฤษฎีของ Katz อันประกอบด้วย ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในวงการบริหารและผลงานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดดังกล่าว

ศศิตา เพลินจิต (2558) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากองค์การอย่างรวดเร็วและถูกต้อง โดยใช้ทรัพยากรบุคคลและอื่นๆ ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผ่านกระบวนการทางการบริหารอย่างมีระบบ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

อัจฉรา คำพูล (2560) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ ความสามารถ เทคนิคและวิธีการต่างๆ ในการบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างคล่องแคล่ว แม่นยำ และเกิดประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

อุษา แซ่เตียว (2559) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารที่เกิดจากพื้นฐานของความรู้ ความชำนาญในการนำเอาทรัพยากรทางการบริหารมาบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากความหมายดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ทักษะของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ทักษะความสามารถของผู้บริหารที่ผ่านกระบวนการทางการบริหารอย่างมีระบบเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงาน เพื่อความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่ ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางการสอน และทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ

2.2.2 ความสำคัญของทักษะการบริหารสถานศึกษา

องค์กรวิชาการและนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของทักษะการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

Wiles, Kimball (1955) กล่าวว่า ความสำคัญของการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารของผู้บริหาร คือ ผู้บริหารต้องมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งหมายถึงความสามารถในการเข้ากับคนรู้ว่าจะทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างไร

Mintzberg, H. (1973) กล่าวว่า ความสำคัญของการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบทบาทหน้าที่และการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สรุปได้ว่า ผู้บริหารที่จะสามารถพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นควรมีทักษะพื้นฐาน 8 ประการ ดังนี้ 1) ทักษะกระบวนการกลุ่ม 2) ทักษะความเป็นผู้นำ 3) ทักษะการแก้ไขความขัดแย้ง 4) ทักษะการจัดการข้อมูลข่าวสาร 5) ทักษะการตัดสินใจ 6) ทักษะการแสวงหาและใช้ทรัพยากร 7) ทักษะการเป็นผู้ริเริ่ม 8) ทักษะความเข้าใจบทบาทหน้าที่

Mondy, W. R., and Premeaux, S. R. (1995) กล่าวว่า ความสำคัญของการจัดการนั้นเป็นสิ่งสำคัญ ผู้นำหรือผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จต้องมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการจัดการ ซึ่งรวมมี 3 ลักษณะด้วยกัน คือ ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางมนุษย์ และทักษะทางความคิดรวบยอด ซึ่งผู้บริหารในแต่ละระดับต้องการทักษะทั้ง 3 แตกต่างกัน ผู้บริหารระดับสูงต้องการทักษะเทคนิคน้อยกว่าผู้บริหารระดับต่ำ แต่ต้องการทักษะทางความคิดรวบยอดมากกว่า ผู้บริหารระดับต่ำทักษะทางมนุษย์เป็นทักษะที่ผู้บริหารแต่ละระดับมีความต้องการร่วมกัน และเป็นทักษะที่จำเป็นในการบริหารแต่ละระดับขององค์กร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาว่าเป็นการบริหารแบบนิติบุคคลโดยมีรูปแบบการกระจายอำนาจ และได้กำหนดหลักเกณฑ์รูปแบบการกระจายอำนาจ ดังนี้ 1) กำหนดการกระจายอำนาจไว้ในกฎหมาย 2) มอบอำนาจจากผู้มีอำนาจตามกฎหมายจากส่วนกลางไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา 3) แบ่งอำนาจโดยการแบ่งอำนาจให้ผู้ปฏิบัติราชการแทน

จันทร์านิ สงวนนาม (2553) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญทางการศึกษา และต่อการพัฒนาการทุกๆ ด้านของมนุษย์ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ เพราะถ้าหากไม่มีการบริหารแล้วการดำเนินงานของสถานศึกษาอาจจะต้องพบกับอุปสรรคมากมายจนไม่สามารถดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

ภารดี อนันต์นาวิ (2553) กล่าวถึง การจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะเป็นสิ่งที่ช่วยการขับเคลื่อนนโยบาย และกำหนดทิศทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย และก่อให้เกิดศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด โดยต้องอาศัยการกำหนดขั้นตอนวิธีการอย่างเป็นระบบ มีการจัดการทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรด้านอื่นๆ ให้คุ้มค่าที่สุด รวมถึงการประเมินผลเพื่อนำผลที่ได้กลับมาแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องและเหมาะสม อีกทั้งยังต้องคอยช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน และแก้ปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกิดขึ้น

จากการปฏิบัติงานตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นในการบริหารงาน และดำเนินการอย่างต่อเนื่องที่จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่มีลักษณะด้านวิชาชีพ และคุณลักษณะส่วนบุคคลซึ่งมีความสามารถในการบริหารจัดการ การปฏิบัติงานที่ให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายหรือตามแบบแผนปฏิบัติที่ได้วางไว้

จากความสำคัญดังกล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำคัญของทักษะการบริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะเป็นสิ่งที่ช่วยการขับเคลื่อนนโยบายและกำหนดทิศทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย เป็นบทบาทหน้าที่และการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ผู้นำหรือผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จต้องมีความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดการ ซึ่งรวมมี 3 ลักษณะด้วยกันคือ ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางมนุษย์ และ ทักษะทางความคิดรวบยอด

2.2.3 องค์ประกอบของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดทฤษฎีของ Katz, R. L. (2005) ที่เรียกว่า ทฤษฎี 3 ทักษะของ Katz's Three skills Thean ซึ่งเขาได้อธิบายทฤษฎีไว้ว่า ทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารมีอยู่ 3 ทักษะ คือ

1) ทักษะด้านเทคนิค (technical skill) เป็นทักษะที่ผู้บริหารทำงานกับสิ่งของผู้บริหารที่ใช้ความรู้ความสามารถ และเทคนิคต่างๆ ในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการบริหาร เป็นทักษะเทคนิคที่เกิดจากการฝึกอบรม การศึกษาหาความรู้ต่างๆ จากประสบการณ์ จนทำให้ผู้บริหารเกิดความชำนาญในการบริหารงาน เช่น การทำทะเบียนนักเรียน การจัดทำงบประมาณ การวางแผนอาคารสถานที่ การจัดชั้นเรียน เป็นต้น ในปัจจุบันถือว่าทักษะทางเทคนิคที่สำคัญของผู้บริหาร ประกอบด้วย ทักษะด้านการวางแผน (planning skills) ทักษะทางด้านการกระบวนกรกลุ่ม และการติดต่อสื่อสารความหมาย (group process and communication skills) ทักษะทางด้านการจัดการ (management and organizational skills) เป็นต้น

2) ทักษะด้านมนุษย์ (human skills) เป็นทักษะที่ผู้บริหารต้องเกี่ยวข้องกับคน และไม่ใช่ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ แต่เป็นทักษะที่ผู้บริหารสามารถทำงานกับบุคคล หรือกลุ่มบุคคล โดยผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน รู้วิธีสร้างทีมงาน เพื่อให้การบริหารสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ทักษะเทคนิคเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับวัตถุ สิ่งของ ส่วนทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับคนเป็นสิ่งแวดล้อมที่สำคัญที่สุด ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองจะต้องรู้จักตนเอง มีความมั่นใจ มั่นคงในอารมณ์จะต้องพยายามเข้าใจผู้อื่น และต้องรู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับการงาน ให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความสนใจของบุคคลนั้นๆ

3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (conceptual skills) เป็นทักษะของผู้บริหารที่จะมองภาพรวมขององค์กร จากองค์ประกอบย่อยๆ ภายในองค์กร สามารถมองเห็นและเข้าใจในความซับซ้อน

ภายในองค์กร สามารถที่จะผสมผสานเชื่อมโยงส่วนต่างๆ ขององค์กรให้เข้ามาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความสามารถที่จะมองเห็นจุดด้อยขององค์กรที่จะมีผลกระทบต่อส่วนอื่นๆ ภายในองค์กร นอกจากนี้จะต้องเห็นภาพว่า ภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นๆ ธุรกิจอื่นๆ ด้านนโยบายสังคม การเมือง ชุมชน และการพัฒนาของประเทศอย่างไร

Katz, R. L. (2005) ยังได้กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า ทักษะด้านเทคนิคมีความสำคัญที่สุดสำหรับผู้บริหารระดับต่ำ แต่เมื่อการบริหารจัดการระดับสูงขึ้นเรื่อยๆ การใช้ทักษะการบริหารทักษะด้านเทคนิค มีความสำคัญลดลง โดยมีเงื่อนไขว่าผู้บริหารนั้นต้องมีผู้ปฏิบัติงานที่เก่งทักษะด้านเทคนิค สามารถแก้ปัญหาด้วยตนเองได้ เมื่อมองการบริหารไปถึงระดับสูงพบว่า ทักษะด้านเทคนิคไม่เหลืออยู่เลย หรือเหลืออยู่แต่น้อยมาก ทักษะด้านมนุษย์ คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความจำเป็นมากในทุกระดับของการบริหาร และมีผลการศึกษาสนับสนุน ดังนี้

- 1) ทักษะด้านมนุษย์ มีความสำคัญมากสำหรับหัวหน้าไพร่แมน ซึ่งเป็นผู้ต้องลงไปสัมผัสโดยตรงกับกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน
- 2) ผู้บริหารระดับกลางต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการสื่อสารภายในองค์กรให้มากขึ้น
- 3) ผู้บริหารระดับสูงสุดต้องเข้าใจตนเองและเข้าใจในความเป็นมนุษย์ และเข้าใจในความสัมพันธ์ของมนุษย์

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดทฤษฎีของ Drake, T. L., & Roe, William, H. (1986) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษาควรมีด้วยกัน 5 ทักษะ โดยเพิ่มจากทฤษฎี 3 ทักษะของ Katz คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด (conceptual skills) ทักษะด้านมนุษย์ (human skills) ทักษะด้านเทคนิค (technical skills) อีก 2 ทักษะ ซึ่งทักษะที่เพิ่มคือ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (educational and instructional skills) และทักษะด้านความรู้ความคิด (cognitive skills) รวมทั้งหมดเป็นทักษะ 5 ทักษะ

- 1) ทักษะด้านความรู้ความคิด (cognitive skills) ได้แก่ ความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิดปัญญาในการบริหารงานภายในองค์กร เป็นทักษะของผู้บริหารที่สามารถพัฒนาได้ และเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างทักษะด้านอื่นๆ
- 2) ทักษะด้านเทคนิค (technical skills) ได้แก่ ความสามารถและความเฉพาะทางของผู้บริหาร ในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีในการปฏิบัติงาน และสามารถแนะนำหรือชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้
- 3) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (instructional skills) ได้แก่ ความสามารถในการจัดการและการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภารกิจ สังคม และชุมชน ทักษะ

ด้านนี้มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหาร ในฐานะที่เป็นผู้นำทางการศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในการเรียนการสอน เป็นผู้ที่มีภูมิรู้และเป็นนักวิชาการที่ดี

4) ทักษะด้านมนุษย (human skills) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และรู้จักใช้คนให้ปฏิบัติงานในโรงเรียน เข้าใจสภาพความแตกต่างของมนุษย์ สามารถสร้างระบบความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงานฝ่ายต่างๆ ได้

5) ทักษะด้านมโนภาพ (conceptual skills) ความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ ทั้งหมดในองค์กร มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่างๆ ภายในและภายนอกองค์กร

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดทฤษฎีของ Drubrin, Andrew J. (2012) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในด้านเทคนิคด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านมโนภาพ ด้านการวินิจฉัย และด้านนโยบาย เพื่อให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารทุกระดับจำเป็นต้องมีทักษะทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ทักษะด้านเทคนิคสัมพันธ์กับความเข้าใจและความสามารถในการทำกิจกรรมเฉพาะทาง ในเรื่องวิธีการกระบวนการ ขั้นตอน และเทคนิคต่างๆ ซึ่งทักษะด้านเทคนิคยังรวมถึงความสามารถในการเตรียมงบประมาณ จัดตารางเวลา การเตรียมการวิเคราะห์ตาราง ทำการอัปโหลดข้อมูลบนเครือข่าย การสาธิตต่ออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ และการมีความรู้ขั้นสูงในด้านธุรกิจ เช่น การพัฒนาแผนการตลาดสำหรับผลิตภัณฑ์ ทักษะด้านเทคนิคเป็นทักษะด้านความคิดรวบยอด (conceptual skills) ทักษะด้านมนุษย (human skills) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (educational and instructional skills) ทักษะด้านเทคนิค (technical skills) ทักษะความรู้ ความคิด (cognitive skills) “Hard skill” หรือทักษะความสามารถในการทำงาน ซึ่งการมีทักษะด้านเทคนิคที่ดีสามารถยกระดับการบริหาร

2) ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) ทักษะด้านการติดต่อหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นความสามารถของผู้บริหารในการทำงานเป็นกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างความร่วมมือในการทำงานให้เกิดขึ้นภายในองค์กร การสื่อสารเป็นองค์ประกอบสำคัญของทักษะด้านการติดต่อระหว่างบุคคล เนื่องจากเป็นหลักของการส่งสารและรับสารในการทำงาน และแม้ว่าทักษะด้านการติดต่อระหว่างบุคคลจะถูกกล่าวว่าเป็น “Soft Skill” หรือทักษะที่เกี่ยวกับคน ซึ่งก็ไม่ได้หมายความว่า เป็นทักษะที่เรียนรู้ได้อย่างง่ายๆ ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นทักษะที่สำคัญกว่าทักษะด้านเทคนิคในการที่จะก้าวไปสู่ความเป็นผู้นำ และผู้บริหารโดยส่วนมักจะประสบความสำเร็จ เพราะความสามารถของทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างไม่สัมพันธ์กับความต้องการของอาชีพ เช่น ผู้บริหารที่อวดเก่ง อันธพาลกับผู้ร่วมงานอยู่เสมอนั้นเป็นนิสัย พฤติกรรมเป็น

อีกด้านที่สำคัญอันอยู่ภายใต้ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สำหรับผู้บริหารในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และดำเนินธุรกิจกับผู้คนจากหลากหลายเชื้อชาติ ซึ่งพหุวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความสามารถในการพูดได้สองภาษาของผู้บริหาร รวมไปถึงผู้ได้บังคับบัญชา อันแสดงถึงการมีสินทรัพย์ที่สำคัญยิ่งในโลกปัจจุบัน และสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วยหลากหลายเชื้อชาติ

3) ทักษะด้านมโนภาพ (Conceptual Skills) ทักษะด้านมโนภาพเป็นความสามารถในการมองภาพรวม รวมไปถึงความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบเหล่านั้นว่าสัมพันธ์กันอย่างไร และเมื่อเกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นจะส่งผลกระทบอย่างไรบ้าง อีกทั้งยังเป็นการทราบความสัมพันธ์ระหว่างธุรกิจกับอุตสาหกรรม ชุมชน การเมือง สังคม และภาวะทางเศรษฐกิจ ทักษะด้านมโนภาพเป็นทักษะที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารระดับสูง เนื่องด้วยหน้าที่ที่จะต้องติดต่อประสานงานกับสังคมภายนอกองค์กร Drucker ได้เห็นว่า สิ่งเดียวที่เป็นข้อได้เปรียบของประเทศที่พัฒนาแล้ว คือ การมีแรงงานที่มีทักษะด้านมโนภาพจำนวนมากกว่า แม้ในประเทศที่พัฒนาจะมีแรงงานที่มีทักษะด้านมโนภาพเช่นกันก็จริงแต่ก็มีจำนวนน้อย อีกทั้งยังกล่าวไว้ว่า ความต้องการแรงงานที่มีทักษะด้านมโนภาพในประเทศมหาอำนาจนั้นจะสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

4) ทักษะด้านการวินิจฉัย (Diagnostic Skills) ผู้บริหารมักจะต้องทำหน้าที่วินิจฉัยค้นหาสาเหตุของปัญหา และตัดสินใจแก้ไขปัญหานั้น ซึ่งจะต้องอาศัยทักษะด้านอื่นๆ ร่วมด้วย เนื่องจากผู้บริหารจะต้องใช้ทักษะด้านเทคนิค ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือด้านนโยบายในการวินิจฉัยปัญหาเพื่อหาทางแก้ไข อันเป็นความท้าทายในการเป็นผู้บริหารที่จะต้องค้นหาต้นตอของปัญหา และเสนอแนะแนวทางการแก้ไข เช่น ผู้จัดการจะต้องทราบถึงสาเหตุของการที่ยอดขายไม่เพิ่มขึ้น แม้ว่าจะมีการติดตั้งและใช้ระบบที่ทันสมัย

5) ทักษะด้านนโยบาย (Political Skills) ส่วนที่สำคัญของการเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารจะต้องมีอำนาจและมีความสามารถในการรักษาอำนาจนั้น ผู้บริหารจะใช้ทักษะด้านนโยบายในการได้มาซึ่งอำนาจที่จำเป็นต้องมี เพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ขององค์กร ทักษะด้านนโยบาย ยังรวมไปถึงการสร้างความสัมพันธ์และความประทับใจที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล ยิ่งไปกว่านั้นผู้บริหารที่มีทักษะด้านนี้สูงจะสามารถเข้าใจได้ในทันทีถึงพื้นฐานของความเชื่อของบุคคลเหล่านั้น ทำให้ผู้บริหารสามารถควบคุมผลลัพธ์ในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลได้ อีกทั้งการมีทักษะนโยบายสูงยังช่วยลดความเครียด และแรงกดดันระหว่างการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลได้ด้วยเช่นกัน ทักษะด้านนโยบายถือว่าเป็นส่วนเติมเต็มของความสามารถในการทำงาน และทักษะพื้นฐานอื่นๆ หากผู้บริหารให้ความสำคัญกับทักษะด้านนี้และนำมาใช้ในการทำงาน จะทำให้บุคลากรในองค์กรพึงพอใจและก้าวหน้า

ในการทำหน้าที่ของตนในองค์กร และยิ่งใช้เวลาในการกำหนดการเมืองในองค์กรมากเท่าไร ยิ่งช่วยลดเวลาในการเผชิญปัญหาของลูกค้าและช่วยเพิ่มผลผลิตได้

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดทฤษฎีของ Griffin, Ricky W. (2013) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จต้องมีทักษะพิเศษสำหรับการบริหาร คือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านการวินิจฉัย และทักษะด้านการวิเคราะห์ ดังนี้

1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) เป็นทักษะที่จำเป็นที่ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ เป็นความสามารถในการวางแผน การทำโครงการ การเงินการบัญชี การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ผู้บริหารจำนวนมากโดยเฉพาะผู้บริหารระดับกลางและระดับล่างจะใช้ทักษะด้านนี้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal Skill) เป็นทักษะการบริหารที่ผู้บริหารใช้ในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร หากวิเคราะห์การใช้เวลาของผู้บริหารพบว่า ผู้บริหารใช้เวลา 59% ในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคล ใช้เวลา 6 % ในการโทรศัพท์ และใช้เวลา 3% ในการเดินทาง ซึ่งจากเวลาเหล่านี้เป็นข้อมูลที่เห็นได้ชัดว่า ผู้บริหารใช้เวลาส่วนมากในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล ผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการใช้ทักษะนี้ในการติดต่อสื่อสาร การสร้างความเข้าใจที่ดีใจ การบรรยาย การประสานงานกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผู้บริหารที่มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มากจะประสบความสำเร็จมากกว่าผู้บริหารที่มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์น้อย

3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) เป็นความสามารถในการคิดเกี่ยวกับการเข้าใจถึงผลลัพธ์และความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ในองค์กร การมองเห็นความเหมาะสมหรือความไม่เหมาะสมของส่วนต่างๆ ในองค์กร และสามารถคาดคะเนทิศทางที่จะพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

4) ทักษะด้านการวินิจฉัย (Diagnostic Skill) เป็นทักษะความสามารถของผู้บริหารที่สามารถเข้าใจรายละเอียดในส่วนต่างๆ หรือแยกประเด็นแต่ละสิ่งภายในองค์กร การเข้าใจเหตุการณ์มองเห็นปัญหา โดยการศึกษารายละเอียดหรือที่มาที่ไปของงานเพื่อเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจว่าจะทำอย่างไรให้บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) ทักษะด้านการวิเคราะห์ (Analytic Skill) เป็นทักษะที่คล้ายกันกับทักษะการตัดสินใจทำให้ทักษะการวินิจฉัยมีความสมบูรณ์ เป็นความสามารถในการระบุรายละเอียดสำคัญในสถานการณ์หนึ่งๆ และสามารถเชื่อมโยงรายละเอียดเหล่านั้นของผู้บริหารที่เข้าใจ รู้ข้อมูลต่างๆ แยกองค์ประกอบต่างๆ เพื่อสรุปเหตุการณ์ว่าต้องทำอะไร

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดทฤษฎีของ Haris, B. M. (1985) ได้พัฒนาทฤษฎี 3 ทักษะของ Katz ให้สามารถใช้งานได้ง่ายกว่าและใช้ได้กับงานหลายๆ ด้าน โดยมีรายละเอียดของทักษะ ดังต่อไปนี้

1) ทักษะทางด้านโนภาพ (Conceptual Skill) ประกอบด้วย การมองเห็นภาพพจน์โดยรวม การวิเคราะห์ การวินิจฉัย การสังเคราะห์ วิพากษ์วิจารณ์ การรู้จักใช้คำถาม

2) ทักษะทางด้านมนุษย์ (Human Skill) ประกอบด้วย การรู้จักสังเกต เข้าอกเข้าใจผู้อื่น รู้จักสัมภาษณ์ รู้จักนำการอภิปราย การมีส่วนร่วมในการอภิปราย และสามารถสะท้อนความรู้สึกและความคิดออกมา

3) ทักษะทางด้านเทคนิค (Technical Skill) ประกอบด้วย การรู้จักฟัง พูด อ่าน เขียน จัดลำดับเรื่อง การสาธิต เขียนแผนภูมิ วาดภาพ คำนวณได้ และเป็นประธานในที่ประชุมได้

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดทฤษฎี Hersey, Paul and Blanchard, and Kenneth H. (1993) กล่าวว่า ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารนั้นไม่ใช่ทักษะ 3 ทักษะเท่านั้น อาจมีทักษะอื่นๆ ที่จำเป็นอีก แต่จำเป็นอย่างน้อยที่สุดคือ 3 ทักษะนี้ ตามที่ Katz ได้กล่าวไว้ซึ่งประกอบด้วย

1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) เป็นทักษะที่ผู้บริหารทำงานกับสิ่งของผู้บริหารที่ใช้ความรู้ ความสามารถ และเทคนิคต่างๆ ในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการบริหาร เป็นทักษะเทคนิคที่เกิดจากการฝึกอบรม การศึกษาหาความรู้ต่างๆ จากประสบการณ์ จนทำให้ผู้บริหารเกิดความชำนาญในการบริหารงาน เช่น การทำทะเบียนนักเรียน การจัดทำงบประมาณ การวางแผนอาคารสถานที่ การจัดชั้นเรียน เป็นต้น ในปัจจุบันถือว่าทักษะทางเทคนิคที่สำคัญของผู้บริหาร ประกอบด้วย ทักษะด้านการวางแผน (planning skills) ทักษะทางด้านกระบวนการกลุ่ม และการติดต่อสื่อสารความหมาย (group process and communication skills) ทักษะทางด้านการจัดการ (management and organizational skills) เป็นต้น

2) ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill) เป็นทักษะที่ผู้บริหารต้องเกี่ยวข้องกับคน และไม่ใช่ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ แต่เป็นทักษะที่ผู้บริหารสามารถทำงานกับบุคคล หรือกลุ่มบุคคล โดยผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน รู้วิธีสร้างทีมงาน เพื่อให้การบริหารสำเร็จตามจุดหมาย ทักษะเทคนิคเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับวัตถุ สิ่งของ ส่วนทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับคนเป็นสิ่งแวดล้อมที่สำคัญที่สุด ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองจะต้องรู้จักตนเอง มีความมั่นใจ มั่นคงในอารมณ์จะต้องพยายามเข้าใจผู้อื่น และต้องรู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับการงาน ให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความสนใจของบุคคลนั้นๆ

3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) เป็นทักษะของผู้บริหารที่จะมองภาพรวมขององค์กรจากองค์ประกอบย่อยๆ ภายในองค์กร สามารถมองเห็นและเข้าใจในความซับซ้อนภายในองค์กร สามารถที่จะผสมผสานเชื่อมโยงส่วนต่างๆ ขององค์กรให้เข้ามาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความสามารถที่จะมองเห็นจุดด้อยขององค์กรที่จะมีผลกระทบต่อส่วนอื่นๆ ภายในองค์กร

นอกจากนี้จะต้องเห็นภาพว่าภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นๆ ธุรกิจอื่นๆ ด้านนโยบายสังคม การเมือง ชุมชน และการพัฒนาของประเทศอย่างไร

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดทฤษฎีของ Paisey, A. (1981) กล่าวว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ควรมีดังนี้

1) ทักษะทางเทคนิค (Technical Skill) เป็นเรื่องของการรู้งานและสามารถปฏิบัติงานได้ โดยเป็นเจ้าของข้อมูลสารสนเทศทางด้านการเคลื่อนไหวและพฤติกรรมความสามารถของบุคคล ความรู้เรื่องระเบียบการควบคุม การหาแนวทางและการทำงานร่วมกันโดยวิธีการทางเทคนิคเฉพาะ และการจำแนกรายละเอียดและการประสานงานเกี่ยวกับทักษะทางเทคนิคของผู้บริหาร ควรจะต้องรู้ 3 เรื่อง คือ

(1.1) ด้านการศึกษา ได้แก่ โปรแกรมหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร และการประสานงาน ตลอดจนเทคนิควิธีสอน เทคนิคการใช้เวลา

(1.2) ความสัมพันธ์กับชุมชน ได้แก่ ความสำนึกและความเข้าใจถึงจิตใจของผู้ปกครอง โรงเรียนควรจะต้องบริการทางด้านเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ แก่ประชาชน กลุ่มคณะของบุคคลของรัฐ และกลุ่มบุคคลทั่วไป

(1.3) การเงินและสิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง ทรัพยากรทั้งหมดที่ไม่ใช่บุคคล ซึ่งสามารถหยิบยืมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับการบริหารอาคาร

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดทฤษฎีของ Sergiovanni, Thomas J., and Strarat, Robert J. (1983) กล่าวถึง ผู้บริหารโรงเรียนจะบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีทักษะสำหรับผู้บริหารหลายประการ ดังนี้

1) ทักษะด้านการเป็นผู้นำ (Leadership Skill) เป็นทักษะพื้นฐานในการเป็นผู้นำ ทางด้านการวางแผน การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การจัดการและการดำเนินงาน การมอบหมายงาน และการประเมินผลทักษะในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง การบริหารงานเป็นทีม การตัดสินใจ เป็นต้น ทักษะการเป็นผู้นำถือว่าเป็นยุทธวิธีในการจัดการกับทุกสถานการณ์ โดยมีจุดมุ่งหมายที่ผลงานขององค์กร หรือหน่วยงานนั้น

2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal Skill) เป็นความสามารถในการเข้ากับบุคคลต่างๆ ในบางครั้งอาจเรียกว่า ทักษะในการครองคน ได้แก่ ทักษะในการติดต่อระหว่างบุคคล การประสานงาน การแสดงภาวะผู้นำ การจูงใจ การสร้างขวัญและกำลังใจ ความเข้าใจการทำงานของ กลุ่มคน การจูงใจหรือชักจูงให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันทำงาน

3) ทักษะด้านบริหารงานบุคคล (Personnel Management Skill) เป็นความสามารถทางการสนับสนุนพัฒนาบุคคลให้เจริญก้าวหน้าในอาชีพ

4) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) ได้แก่ ทักษะด้านการจัดหา การซื้อ การจ้าง การเงินและการบัญชี งานสารบรรณ งานบุคคล และการจัดระบบงาน

5) ทักษะด้านการศึกษา (Educational Skill) ได้แก่ ทักษะการสอน การวัดผล การศึกษา การนิเทศนำแหล่งวิทยาการมาใช้ให้เกิดประโยชน์

6) ทักษะด้านการสร้างความคิด (Creative Thinking Skill) เป็นทักษะที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับผู้บริหาร เพราะเป็นทักษะในการคาดการณ์ล่วงหน้า การวิเคราะห์ปัญหาการบริหาร การวางแผน การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

7) ทักษะด้านการประเมินผล (Evaluation Skill) เป็นความสามารถด้านการประเมินผล ซึ่งอาจประเมินได้โดยการออกแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการสังเกต

พินลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ได้สรุปทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

- 1) ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด (conceptual skill)
- 2) ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (interpersonal skill)
- 3) ทักษะทางด้านเทคนิค (technical skill)
- 4) ทักษะทางการสอน (teaching skill)
- 5) ทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ (cognitive skill)

สรุปได้ว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จ โดยทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารมีอยู่ 3 ทักษะ คือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย และทักษะด้านความคิดรวบยอด

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

ทักษะ	นักวิชาการ										ความถี่
	Katz, R. L. (2005)	Drake, T. L., & Roe, William, H. (1986)	Drubrin, Andrew J. (2012)	Griffin, Ricky W. (2013)	Haris, B. M. (1985)	Hersey, Paul and Blanchard, and Kenneth H. (1993)	Paisey, A. (1981)	Sergiovanni, Thomas J., and Strarat, Robert J. (1983)	พิมพ์พรหม เพชรสมบัติ (2560)		
1. ด้านเทคนิค	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
2. ด้านมนุษย	✓	✓			✓	✓					4
3. ด้านความคิดรวบยอด	✓			✓		✓			✓		4
4. ด้านการศึกษาและการสอน		✓						✓	✓		3
5. ด้านนโยบาย		✓	✓		✓						3
6. ด้านมนุษยสัมพันธ์			✓	✓				✓	✓		4
7. ด้านการวินิจฉัย			✓	✓							2
8. ด้านการวิเคราะห์				✓							1
9. ด้านบริหารงานบุคคล								✓			1
10. ด้านการเป็นผู้นำ								✓			1
11. ด้านการสร้างความคิด								✓			1
12. ด้านการประเมินผล								✓			1
13. ด้านนโยบาย			✓								1
14. ด้านความรู้ความคิด		✓									1
15. ด้านความรู้ความเข้าใจ									✓		1

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามตารางที่ 2.1 ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษา ซึ่งมีทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตรงกันประกอบด้วยนักวิชาการทางด้านการศึกษา Katz, R. L. (2005); Drake, T. L., & Roe, William, H. (1986); Drubrin, Andrew J. (2012); Griffin, Ricky W. (2013); Haris, B. M. (1985); Hersey, Paul and Blanchard, and Kenneth H. (1993); Paisey, A. (1981); Sergiovanni,

Thomas J., and Stratat, Robert J. (1983) และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป จะได้ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ทักษะ ดังนี้

- 1) ทักษะด้านเทคนิค
- 2) ทักษะด้านมนุษย
- 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด
- 4) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน
- 5) ทักษะด้านมโนภาพ
- 6) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

จากการสังเคราะห์แนวคิดเบื้องต้น ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบไปด้วย 6 ทักษะ จากนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาสังเคราะห์และจัดกลุ่มทักษะในแต่ละด้าน จากเอกสารแนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills)

Katz, R. L. (1995) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ 3 ด้าน ดังนี้ ทักษะด้านเทคนิควิธี หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ และความชำนาญในกิจกรรมเฉพาะกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับวิธีการกระบวนการดำเนินการหรือเทคนิคต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Bartol, M., Kathryn & Martin, C. (1998) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่ดีนอกจากต้องมีความรู้ดีเป็นพื้นฐานแล้วยังต้องมีทักษะ (skill) ในการบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จ คือ ทักษะด้านเทคนิค คือ ความสามารถของผู้บริหารที่สะท้อนให้เห็นถึงความเข้าใจและประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้าน เช่น มีความรู้ความชำนาญด้านบัญชี การเงิน การผลิตเครื่องจักร เทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

Drake, T. L., & Roe, William, H. (1986) ได้ให้ความหมาย ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความ สามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของผู้บริหารในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีในการปฏิบัติงาน และสามารถแนะนำหรือชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้

Drubrin, Andrew J. (2012) ได้ให้ความหมาย ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ทักษะด้านเทคนิคที่สัมพันธ์กับความเข้าใจและความสามารถในการทำกิจกรรมเฉพาะทางในเรื่องวิธีการกระบวนการ ขั้นตอน และเทคนิคต่างๆ

Griffin, Ricky W. (2013) ได้ให้ความหมาย ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ทักษะที่จำเป็นที่ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ เป็นความสามารถในการวางแผน การทำโครงการ การเงินการบัญชี

การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ผู้บริหารจำนวนมากโดยเฉพาะผู้บริหารระดับกลาง และระดับล่าง จะใช้ทักษะด้านนี้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

Hersey, Paul and Blanchard, and Kenneth H. (1993) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้ วิธีการ เทคนิค และสิ่งที่จำเป็นสำหรับภาระหน้าที่โดยเฉพาะ ซึ่งเกิดจากการศึกษาประสบการณ์และการฝึกอบรม

Paisey, A. (1981) ได้ให้ความหมาย ทักษะทางเทคนิค หมายถึง เรื่องของการรู้งานและสามารถปฏิบัติงานได้โดยเป็นเจ้าของข้อมูลสารสนเทศทางด้านการเคลื่อนไหว และพฤติกรรม ความสามารถของบุคคล ความรู้เรื่องระเบียบ การควบคุม การหาแนวทางและการทำงานร่วมกัน โดยวิธีการทางเทคนิคเฉพาะและการจำแนกรายละเอียดและการประสานงาน

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ได้ให้ความหมาย ทักษะทางด้านเทคนิค หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารเกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการดำเนินงาน และเทคนิคต่างๆ ในการจัดกิจกรรม รวมถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือต่างๆ

สรุปได้ว่า ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ มีการวางแผน กำหนดนโยบาย และทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน มีการจัดทำแผนปฏิบัติการ และข้อมูลสารสนเทศ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการต่างๆ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ มีความสามารถในการตัดสินใจ การสั่งการ การมอบหมายงานต่างๆ มีความสามารถในการจัดหาเครื่องมือ และทรัพยากรที่ใช้ในการบริหาร ได้อย่างเพียงพอกับความต้องการ

2) ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills)

Drake, T. L., & Roe, William, H. (1986) ได้ให้ความหมาย ทักษะด้านมนุษย์ หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และรู้จักใช้คนให้ปฏิบัติงานในโรงเรียน เข้าใจสภาพความแตกต่างของมนุษย์ สามารถสร้างระบบความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงานฝ่ายต่างๆ ได้

Haris, B. M. (1985) ได้อธิบายว่า ทักษะทางด้านมนุษย์ ประกอบด้วย การรู้จักสังเกต เข้าอกเข้าใจผู้อื่น รู้จักสัมภาษณ์ รู้จักนำการอภิปราย การมีส่วนร่วมในการอภิปราย และสามารถสะท้อนความรู้สึกและความคิดออกมา

Katz, R. L. (2005) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะด้านมนุษย์ เป็นทักษะที่ผู้บริหารต้องเกี่ยวข้องกับคน และไม่ใช่ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ แต่เป็นทักษะที่ผู้บริหารสามารถทำงานกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน รู้วิธีสร้างทีมงาน เพื่อให้การบริหารสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ทักษะเทคนิคเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับวัตถุสิ่งของ ส่วนทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับคนเป็นสิ่งแวดล้อมที่สำคัญที่สุด ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองจะต้องรู้จักตนเอง มีความมั่นใจ มั่นคงในอารมณ์ จะต้องรู้จัก

และพยายามเข้าใจผู้อื่น และต้องรู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับการงาน ให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความสนใจของบุคคลนั้นๆ

Paisey, A. (1981) ได้ให้ความหมาย ทักษะด้านมนุษย หมายถึง ความสามารถในการกระตุ้นส่งเสริมให้คนใช้ความสามารถของเขาอย่างเต็มที่เพื่องานและทุ่มเทให้กับองค์การที่เขาสังกัดอยู่ ทักษะนี้ยังรวมถึงการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่พึงประสงค์ โดยใช้วิธีที่ไม่กระทบกระเทือนต่อขวัญและกำลังใจของบุคคลกรในองค์การ และเป็นวิธีการที่ทุกคนเข้าใจชัดเจนพร้อมกันช่วยให้บุคคลเหล่านี้เกิดความมั่นใจว่าเขาสามารถปฏิบัติงานได้

แพรวดาว สอนงพันธ์ (2557) ได้ให้ความหมาย ทักษะด้านมนุษย หมายถึง ผู้บริหารมีความยืดหยุ่น เข้าใจในความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมและวัฒนธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ อธิบายสิ่งที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกระดับ ยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน เป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างความศรัทธาแก่บุคคลรอบข้าง สามารถทำงานร่วมกับคนได้ทุกประเภท มีความเป็นกันเอง ทำงานแบบครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้จะต้องสร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือ และเป็นประชาธิปไตย เปิดใจกว้าง มุมมองโลกทัศน์ใหม่ๆ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและนำมาบูรณาการอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งสร้างกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง ให้ความร่วมมือและบริการชุมชนในทุกๆ เรื่อง เช่น ความรู้ที่มีประโยชน์ วัสดุ ครุภัณฑ์ และการให้บริการอาคารสถานที่ สามารถสร้างความร่วมมือกับสังคมโดยรอบ และสามารถสร้างเครือข่ายภายนอกองค์กรได้

สุริยา ทองยัง (2558) ได้ให้ความหมาย ทักษะด้านมนุษย หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และรู้จักใช้คนให้ปฏิบัติงานในโรงเรียน เข้าใจสภาพความแตกต่างของมนุษย สามารถสร้างระบบความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงานฝ่ายต่างๆ ได้

สรุปได้ว่า ทักษะด้านมนุษย หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลด้วยความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างพฤติกรรม และความต้องการพื้นฐานของแต่ละบุคคล มีวิธีการในการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจให้มีการยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน เสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและให้คำแนะนำที่ดี สามารถควบคุมอารมณ์ แก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถช่วยเหลือ พร้อมทั้งเสนอแนะสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของครู มีการติดต่อสื่อสาร ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา

3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (conceptual skills)

Drubrin, Andrew J. (2012) ได้ให้ความหมาย ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถในการคิดเกี่ยวกับการเข้าใจถึงผลลัพธ์ และความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ในองค์กร การมองเห็นความเหมาะสมหรือความไม่เหมาะสมของส่วนต่างๆ ในองค์กร และสามารถคาดคะเนทิศทางที่จะพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

Katz, R. L. (2005) ได้ให้ความหมาย ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ทักษะของผู้บริหารที่จะมองภาพรวมขององค์กรจากองค์ประกอบย่อยๆ ภายในองค์กรสามารถมองเห็นและเข้าใจในความซับซ้อนภายในองค์กร สามารถที่จะผสมผสานเชื่อมโยงส่วนต่างๆ ขององค์กรให้เข้ามาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความสามารถที่จะมองเห็นจุดด้อยขององค์กรที่จะมีผลกระทบต่อส่วนอื่นๆ ภายในองค์กร นอกจากนี้จะต้องเห็นภาพว่าภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นๆ ธุรกิจอื่นๆ ด้านนโยบายสังคมการเมืองชุมชน และการพัฒนาของประเทศอย่างไร

Drake, T. L., & Roe, William, H. (1986) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถในการมองอนาคต โดยใช้ความรู้และประสบการณ์ที่สะสมตลอดเวลา และหล่อหลอมเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลที่จะสามารถทำให้วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ซึ่งสามารถสร้างขึ้นได้โดยเปิดใจให้กว้างแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ อ่านและฟังให้มาก เป็นนักวิเคราะห์ รู้จักแยกแยะเหตุผลและสรุปประเด็นได้ถูกต้อง

Lunenburg, F. C. (2010) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ผู้นำของโรงเรียนทุกคนต้องมีความสามารถในการมองเห็นภาพรวมทั้งหมดขององค์กร รวมทั้งเห็นวิธีการแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงประโยชน์ของทุกคนในองค์กร ทักษะความคิดรวบยอดเป็นความสามารถในการคิด การทำให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศจากหลายๆ แหล่ง รวมทั้งมีความสามารถที่จะวิเคราะห์และตีความ และนำไปสู่การตัดสินใจที่มีความสลับซับซ้อนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งผู้บริหารต้องมีการพิจารณาในแต่ละส่วนงานของโรงเรียนให้เหมาะสม ซึ่งขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลที่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานนั้นด้วย และการเปลี่ยนแปลงที่มีสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงในส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องของโรงเรียน

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ได้ให้ความหมาย ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเข้าใจระบบโครงสร้างของคน โครงสร้างตำแหน่ง นโยบายการจัดการศึกษา และระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย เพื่อบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ดำรง กำเริ้ว (2563) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์งานการปฏิบัติงานที่แน่นอน เข้าใจหลักสูตรเกี่ยวกับการศึกษา ถ้าเปลี่ยนแปลง

ปรับปรุงการศึกษาและนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสมของชาติ ผู้บริหารต้องเคารพความคิดเห็น มีทักษะด้านการบริหารสถานศึกษา เห็นความสำคัญส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีความรู้ ความเข้าใจกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา การกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ ภาระงาน ยุทธศาสตร์ ที่จะนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้ ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การนิเทศ ติดตาม การวัดผลและการประเมินผล ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีการประยุกต์ทฤษฎีการบริหารมาใช้ในการศึกษาได้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการบริหาร การวางแผน และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน การวินิจฉัยผลกระทบต่อหน่วยงาน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารในสถานศึกษา การนำนโยบายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติมาปรับให้สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา

สำเภา เสมสิกสาม (2559) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นภาพรวมทั้งหมดขององค์การ การคาดการณ์เหตุการณ์ล่วงหน้าได้ใกล้เคียง หรือถูกต้องการวินิจฉัย รวมทั้งเห็นวิธีการแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ต่างๆ ที่จะส่งผลต่อกัน โดยกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย พันธกิจ เพื่อพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาในภาพรวมได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน มีการวิเคราะห์และวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม ใช้แนวคิดที่สร้างสรรค์และกลยุทธ์ใหม่ๆ ในการบริหารและพัฒนาสถานศึกษา สามารถคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ นำความรู้ประสบการณ์ที่มีมาประยุกต์ใช้กับความรู้ใหม่ๆ ประกอบกับข้อมูลการตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพ สามารถวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา รวมทั้งสามารถตีความและแปลความหมายข้อมูลที่ซับซ้อนได้อย่างน่าเชื่อถือ ส่งเสริมให้ครูสามารถนำความคิดริเริ่มใหม่ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์เกิดผลดีในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Instructional Skills)

Drake, T. L., & Roe, William, H. (1986) ได้ให้ความหมาย ทักษะด้านการศึกษาและการสอน หมายถึง ความสามารถในการจัดการและการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภารกิจ สังคม และชุมชน ทักษะด้านนี้มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำทางการศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในการเรียนการสอน เป็นผู้มีความรู้และเป็นนักวิชาการที่ดี

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ได้ให้ความหมาย ทักษะด้านการศึกษาและการสอน หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารในด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน การพูด การอธิบาย

เพื่อให้ผู้ฟังและนักศึกษาเกิดความเข้าใจ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ความเป็นกันเอง กับบุคคลรอบข้างจนสามารถสาธิตให้อาจารย์ดูเป็นตัวอย่าง และทำให้อาจารย์เกิดความยอมรับและ ศรัทธา

สุรียา ทองยัง (2558) ได้ให้ความหมาย ทักษะด้านการศึกษาและการสอน หมายถึง ความสามารถในการจัดการและการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภารกิจ สังคม และชุมชน ทักษะด้านนี้มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำทางการศึกษาต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการเรียนการสอน เป็นผู้มีความรู้และเป็นนักวิชาการที่ดี

Sergiovanni, Thomas J., and Strarat, Robert J. (1983) ได้กล่าวว่า ทักษะ ด้านการศึกษาและการสอน ประกอบด้วย 1) ทักษะการสอน 2) การวัดผลการศึกษา 3) การนิเทศ 4) การนำแหล่งวิทยาการมาใช้ให้เป็นประโยชน์

นุรฮานี หย้าหลี่ (2558) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านศึกษาและการสอน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน การเป็นผู้นำทางการศึกษาทางการเรียนการสอน มีความรู้และเป็นนักวิชาการ มีความเข้าใจการจัดการเรียนการสอน นิเทศการสอน ติดตามการเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษา ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองด้านวิชาการ และวิทยฐานะ และสามารถแนะนำให้ครูเกิดความรู้ความเข้าใจ ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี

สุนันท์ ฝอยหิรัญ (2558) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านศึกษาและการสอน หมายถึง ความรู้ และความชำนาญของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดทำและบริหารหลักสูตรให้สอดคล้องกับภารกิจ และ นโยบายการศึกษาของรัฐ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นผู้นำทางวิชาการมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอน

สุภาพร เหล่าทรัพย์เจริญ (2556) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านการศึกษาและการสอน หมายถึง ทักษะทางการศึกษาเป็นความรู้และความชำนาญของผู้บริหารในการจัดการบริหารหลักสูตร การเรียนการสอน เป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ ในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องเป็นนักวิชาการที่ดีจึงจะบริหารงานในโรงเรียน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา

สรุปได้ว่า ทักษะด้านการศึกษาและการสอน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในการเรียนการสอน มีความสามารถในการจัดการและการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับภารกิจ สังคม และชุมชน มีการพัฒนาและตรวจสอบกระบวนการในการส่งเสริม และ ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ มีการวัดและประเมินผล นิเทศ กำกับ ติดตาม การเรียน การสอนของครูในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สนับสนุนการผลิต และติดตามการใช้สื่อการเรียนการสอน รวมทั้งจัดแหล่งเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน พัฒนาครูให้สามารถทำผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้า

ในหน้าที่การงาน มีการวิเคราะห์และกำหนดทรัพยากรที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้กลยุทธ์ และเทคนิคต่างๆ ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน และนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีความหลากหลาย

5) ทักษะด้านมโนภาพ

Katz, R. L. (1995) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทักษะด้านมโนภาพ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่จะเข้าใจมองเห็นความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ ในองค์กรทั้งหมด มีความคิดกว้างไกล ครอบคลุม และเชื่อมโยงกับองค์กรอื่นๆ ได้อย่างดี ทั้งด้านการเมือง สังคมและเศรษฐกิจ ทั้งในระดับจุลภาคและมหภาค

Sergio Anni, Thomas J., and others (1980) ทักษะด้านมโนภาพ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการมองภาพรวมของโรงเรียน ทักษะนี้ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของแต่ละองค์ประกอบของโรงเรียนที่เปรียบเสมือนองค์กร ได้แก่ โปรแกรมการศึกษา ระบบการสอน หน้าที่ของคนในองค์กร เป็นต้น

Haris, B. M. (1985) ทักษะด้านมโนภาพ หมายถึง การเห็นภาพพจน์โดยส่วนรวม (visualizing) การวิเคราะห์ (analysis) การวินิจฉัย (diagnosing) การสังเคราะห์ (synthesizing) การรู้จักวิพากษ์วิจารณ์ (criticizing) และการรู้จักใช้คำถาม (questioning)

Drake, T. L., & Roe, William, H. (1986) ทักษะด้านมโนภาพ หมายถึง ความสามารถในการประสานสิ่งต่างๆ เข้าด้วยกัน และสามารถมองเห็นองค์การในภาพรวม ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องรู้ถึงการพึ่งพาอาศัยของส่วนต่างๆ หรือหน้าที่ต่างๆ ขององค์การ และเข้าใจได้ว่าการเปลี่ยนแปลงในส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบต่อส่วนอื่นๆ อย่างไรบ้าง

Hersey, Paul and Blanchard, and Kenneth H. (1993) ทักษะด้านมโนภาพ หมายถึง ความสามารถที่ผู้บริหารเข้าใจความซับซ้อนขององค์การ และเข้าใจวัตถุประสงค์โดยรวมขององค์การ

Bovee, Courtland L., and others (1993) ทักษะด้านมโนภาพ หมายถึง ทักษะที่ทำให้ผู้บริหารสามารถมองภาพรวมทั้งหมดขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสิ่งแวดล้อม และเข้าใจความสัมพันธ์ส่วนต่างๆ ขององค์กร

Rue, L. W., & Byars. L. L. (1995) ทักษะด้านมโนภาพ หมายถึง ความเข้าใจ ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ของผู้บริหาร

Griffin, Ricky W. (2013) ทักษะด้านมโนภาพ หมายถึง ความสามารถในการคิดเชิงรูปธรรม มองเห็นภาพรวมของการทำงาน และสภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อที่จะรวบรวมส่วนต่างๆ

เข้าด้วยกัน ซึ่งผู้บริหารจะต้องคิดอย่างมีกลยุทธ์ เพื่อที่จะได้เห็นภาพรวมขององค์กรและสามารถตัดสินใจได้อย่างหลากหลายเพื่อสนองต่อองค์กร

สรุปได้ว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาในภาพรวมได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน มีการกำหนดนโยบายทางการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษา มีการวิเคราะห์ และวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการพัฒนาและแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา สามารถจัดระบบงานของสถานศึกษาให้สัมพันธ์กันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรการรองรับในการเปลี่ยนแปลงบางส่วนของงาน เพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถมองเห็นองค์กรในภาพรวมทั้งหน่วยงานที่ต้นสังกัดอยู่และหน่วยงานอื่น

6) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal Skills)

Katz, R. L. (1995) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพในฐานะสมาชิกของกลุ่ม และสร้างความร่วมมือกับกลุ่มในฐานะผู้นำ รวมถึงเข้าใจความต้องการของคนอื่น และกระตุ้นคนอื่นในองค์กรหรือหน่วยงานให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ทำกิจกรรมด้านต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ความสามารถในการประสานงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนและการยอมรับความสามารถในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นในอันที่จะร่วมมือกับหน่วยงานของตนเอง ตลอดจนความสามารถในการสร้างภาพพจน์ที่ดีให้หน่วยงานเพื่อให้บังเกิดความศรัทธาเชื่อถือและไว้วางใจในหน่วยงานตลอดไป การบริหารงานในด้านนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ทักษะมนุษยสัมพันธ์ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ ต้องให้ความสำคัญและยกย่องผู้ร่วมงาน มีความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนเท่าเทียมกัน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงานตามความถนัด และต้องให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงานอย่างจริงจัง ต้องรู้จักสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ จัดให้มีการพบปะสังสรรค์ แสดงความยินดี ยกย่องชมเชยให้รางวัลในโอกาสต่างๆ ตามความเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถพูดจูงใจให้คนคล้อยตามได้ ต้องแก้ปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงานได้ ต้องติดต่อประสานงานกับชุมชนในการระดมทรัพยากรมาใช้ในการบริหารจัดการ และต้องสามารถปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดำรง กำเริ้ว (2563) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถที่เกี่ยวกับการทำงานกับคนซึ่งคนเป็นสิ่งแวดล้อมที่สำคัญที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำงานสัมพันธ์กับบุคลากรหลากหลายประเภทซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งทางด้านขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ และค่านิยม บุคคลประเภทต่างๆ ผู้บังคับบัญชา ศึกษานิเทศก์ ครู พนักงานราชการ

คณงาน นักการภารโรง นักเรียน ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องสามารถประสานสัมพันธ์กับบุคคลเหล่านี้ทำงานกับผู้บริหารและบุคคลอื่นๆ ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องศึกษาพฤติกรรมและพยายามเข้าใจบุคคลทุกประเภท ทักษะด้านนี้จะศึกษาได้จาก ประสบการณ์ในการทำงาน และจากวิชาทางสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวกับจิตวิทยากระบวนการกลุ่ม และ สังคมวิทยา โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะทางด้านนี้ ที่สำคัญคือ จะต้องรู้จักตนเอง มีความมั่นใจและมั่นคงในอารมณ์ จะต้องรู้จักพยายามเข้าใจผู้อื่น มีใจกว้างและรับฟังความคิดเห็น ของผู้ร่วมงาน ต้องยึดหลักรู้จักตน เข้าใจคน เพื่อผลของงาน

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ได้กล่าวว่า ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานให้บรรลุผล โดยใช้กระบวนการกลุ่ม และเสริมสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกันภายในมหาวิทยาลัย ตลอดจนประสานงานและการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน

สำเภา เสมสิกสาม (2559) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการคิดตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร การจูงใจในการทำงาน การทำงานเป็นทีม เพื่อทำให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือกันในการทำงานได้เป็นอย่างดี

นุรฮานี หย่าหลี (2558) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีความจริงใจ ให้ความสำคัญกับคนทุกคน มีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคล ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร โดยอาศัยหลักการด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความรู้และความเข้าใจถึงความต้องการ พฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและเป้าหมายขององค์กร

สุนันท์ ฝอยหิรัญ (2558) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในองค์กรและนอกองค์กร โดยอาศัยหลักการด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความรู้และความเข้าใจถึงความต้องการความคาดหวังและพฤติกรรมของบุคคล การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ยอมรับนับถือแก่ทุกๆ คน สามารถใช้ภาวะผู้นำกระตุ้น และเสริมแรงตั้งศักยภาพแต่ละบุคคลมาใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กร มีความสามารถในการประสานงานประสานประโยชน์และความก้าวหน้าด้วยความเป็นธรรม สร้างความเข้าใจเห็นอกเห็นใจ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างสรรค์ความรักสามัคคีในหมู่คณะ และมีเอกภาพในองค์กร สามารถดำเนินงานและร่วมกิจกรรมกับชุมชน กลุ่มอาชีพอื่นๆ

Lunenburg, F. C. (2010) สรุปได้ว่า ทักษะมนุษยสัมพันธ์ มีความสำคัญต่อผู้นำของโรงเรียนทุกระดับ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะมนุษยสัมพันธ์เพื่อประสานงานกับคณะกรรมการโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และกลุ่มบุคคลภายนอกโรงเรียน ผู้บริหารระดับกลางต้องมีทักษะมนุษยสัมพันธ์ในการจัดการให้บุคลากรจากแต่ละส่วนงานหรือความรับผิดชอบ และผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีความชำนาญ

แตกต่างกัน เช่น ที่ปรึกษา นักปฏิบัติงานทางสังคม นักจิตวิทยา และหัวหน้างานในแต่ละส่วนงานในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จกับผู้บริหารระดับที่สูงกว่า ผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้างาน หัวหน้าทีมงาน) ต้องใช้ทักษะมนุษยสัมพันธ์ในการทำทนาย สร้างแรงจูงใจ และประสานงานในการปฏิบัติงานของครูซึ่งมีความรับผิดชอบเพื่อการศึกษาของนักเรียนและชุมชน

สรุปได้ว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความร่วมมือกับกลุ่มในฐานะผู้นำ เข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา กระตุ้นคนในองค์กรหรือหน่วยงานให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ทำกิจกรรมด้านต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย มีความมั่นใจ และมั่นคงในอารมณ์ ใจกว้างในการปฏิบัติงานร่วมกัน และรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

2.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู

2.3.1 ความหมายของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู

สำนักมาตรฐานวิชาชีพได้ให้ความหมายของคำว่า มาตรฐานการปฏิบัติงาน ไว้ว่า มาตรฐานการปฏิบัติงาน คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง สำหรับมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครู มี 12 มาตรฐาน ดังต่อไปนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กร หรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาดด้วยความรักและหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมอื่นๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุง หรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติงานเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้ 1) ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา และเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน 2) เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรม การเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้นๆ 3) ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนดที่เกิดกับผู้เรียน 4) ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออกการประพฤติ และปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศ

เกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจารณ์อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่นๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤติต่างๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนาครูจำเป็นต้องมองมุมต่างๆ ของปัญหาแล้วผันมุมของปัญหาไปในทางการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่างๆ ได้ กล่าวที่จะเผชิญกับปัญหาต่างๆ มีสติในการแก้ปัญหาได้ตอบสนองปัญหาต่างๆ ด้วยอารมณ์ หรือแง่บวกแบบตรงตัว ครูสามารถมองหักมุมในทุกๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่นำสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา

2.3.2 ความสำคัญของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู

ณรงค์ชัย บุญประเสริฐ (2563) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ บุคคลซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ด้วยความมุ่งมั่น ซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องมีคุณสมบัติหรือลักษณะที่ดีในการบริหารและจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้งานมีความสมบูรณ์ถูกต้อง โดยอาศัยหลักธรรมมาภิบาล มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม และคตินิยม มีทักษะในการสอนและปฏิบัติงานสร้างและบูรณาการความรู้ต่างๆ อย่างสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ที่ดี รักษาระเบียบ กฎเกณฑ์ รับผิดชอบ มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู รักการสอน พอใจที่ได้ทำประโยชน์แก่การดำเนินชีวิตของศิษย์ ตลอดจนมีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในหมวด 7 ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 53 กำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารงานของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นทั้งของรัฐและเอกชน ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูตามที่กฎหมายกำหนด และการจัดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2546 มาตรา 7 ให้มีสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาเรียกว่า “คุรุสภา” มีวัตถุประสงค์ และอำนาจหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ มีฐานะเป็นนิติบุคคลในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ มาตรา 8 คุรุสภา มีวัตถุประสงค์ดังนี้ กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาต กำกับ ดูแลการปฏิบัติ ตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพ กำหนดนโยบายและ แผนพัฒนาวิชาชีพ ประสาน ส่งเสริมการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพ และ มาตรา 9 กำหนดให้คุรุสภา มีอำนาจหน้าที่ดังนี้ กำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ควบคุม ความประพฤติและการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ ออกใบอนุญาตให้แก่ผู้ขอประกอบวิชาชีพ พักใช้ใบอนุญาตหรือเพิกถอน ใบอนุญาต สนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ส่งเสริม สนับสนุน ยกย่องและผดุงเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รับรองปริญญา ประกาศนียบัตร หรือวุฒิบัตรของสถาบันต่างๆ ตามมาตรฐานวิชาชีพ รับรองความรู้และประสบการณ์ทางวิชาชีพ รวมทั้ง ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ส่งเสริมการศึกษาและการวิจัยเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพ เป็น ตัวแทนผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาของประเทศไทย ออกข้อบังคับของคุรุสภา จะเห็นได้ว่าการมี กฎหมายการศึกษาและบทบัญญัติเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีความต่อเนื่องและมีประสิทธิผล จะส่งผลให้มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการพัฒนาวิชาชีพครู

ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพครูและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 กล่าวไว้ว่า “มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา” หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพ ที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติ ปฏิบัติตาม ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐาน การปฏิบัติตน และได้อธิบายเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูไว้ว่า (สำนักงาน เลขาธิการคุรุสภา, 2549) ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

- 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึง การ ศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่ องค์การหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุม ปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

- 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การเลือก อย่างชาญฉลาดด้วยความรักและหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและ กิจกรรมอื่นๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอนหรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริงและสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัยและการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้

(7.1) ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา และเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน

(7.2) เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและขั้นตอนการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้นๆ

(7.3) ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนด ที่เกิดกับผู้เรียน

(7.4) ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อ พัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกัน ด้วยความเต็มใจ

11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จัดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่นๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำวิกฤติต่างๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนา ครูจำเป็นต้องมองมุมต่างๆ ของปัญหาแล้วผันมุมของปัญหาไปในทางการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่างๆ ได้ กล้าที่จะเผชิญปัญหาต่างๆ มีสติในการแก้ปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่างๆ ด้วยอารมณ์ หรือแค้นแบบตรงตัว ครูสามารถมองหามุมในทุกๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่นำสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู คือ การบริหารและ จัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้งานมีความสมบูรณ์ถูกต้อง โดยอาศัยหลักธรรมมาภิบาล มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม และคตินิยม มีทักษะในการสอนและปฏิบัติงานสร้างและบูรณาการความรู้ต่างๆ อย่างสร้างสรรค์ ประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.3 องค์ประกอบของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและ คุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้อง ประพฤติปฏิบัติตาม โดยผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือมีคุณวุฒิอื่นที่สภารับรอง ซึ่งมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของผู้ประกอบวิชาชีพครู ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการ ปฏิบัติตน (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2562) ดังนี้

1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับ ความรู้ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้

2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ หรือการ แสดงพฤติกรรม การปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการ ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3) มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายความว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็น แบบแผนในการประพฤติปฏิบัติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษารวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพ ทางการศึกษาต้องยึดถือปฏิบัติตามเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบ วิชาชีพทางการศึกษา ให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรี แห่งวิชาชีพ

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา หมายถึง ผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยพิจารณาจากกระบวนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2562 ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู

นิวัตต์ น้อยมณี และ กัญกร เอี่ยมพญา (2560) กล่าวว่า หน้าที่ครูคือ การอบรมสั่งสอน เผยแพร่ความรู้ ทักษะ ความคิด คุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียน โดยมีความมุ่งมั่นที่จะให้ผู้เรียนทุกคน ได้เรียน มีความรู้ทางวิชาการ มีทักษะทั้งด้านส่วนตัว อาชีพเพื่อการดำรงตน เป็นคนดีของสังคม และครู มีหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน

สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2560) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติหน้าที่ครูคือ การจัดการ ศึกษาสมบูรณ์สู่การปฏิบัติ โดยครูต้องพัฒนาผู้เรียนด้านวิชาการ ปฏิบัติ ส่งเสริม พัฒนา คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ครูต้องเป็นตัวอย่างที่ดีในสถานศึกษาและสังคม จัดกิจกรรม ส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตสำนึกและมีความรับผิดชอบ

รักชิต สุทธิพงษ์ (2563) ได้แสดงทัศนะว่า หน้าที่ครูคือ การหล่อหลอมให้ผู้เรียนเติบโต เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพของสังคมและประเทศชาติ ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ ครูจึงต้องเตรียมเนื้อหาการสอน สื่อการสอน และอบรมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้ผู้เรียนได้เป็นคนดี คนเก่ง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ยนต์ ชุ่มจิต (2541) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของครูว่าควรที่จะอยู่ใน ขอบเขตดังต่อไปนี้ การสั่งสอนศิลปะวิทยาการต่างๆ ให้แก่ศิษย์ การฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม และ ค่านิยมที่พึงประสงค์ให้แก่ศิษย์ ปกครองดูแลความทุกข์สุขของศิษย์ การประเมินผลความเจริญก้าวหน้าของ ศิษย์ การแนะแนวการศึกษาและอาชีพ การจัดกิจกรรมเพื่อความเจริญงอกงามของศิษย์ การปฏิบัติงาน

ในหน้าที่และการงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเรียบร้อยและมีคุณธรรม ดูแลสอดส่องป้องกันภัยพิบัติมิให้เกิดแก่ทรัพย์สินของโรงเรียน การสร้างเสริมสมรรถภาพทางวิชาการให้แก่ตนเองอย่างสม่ำเสมอ การรักษาวินัยและประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และบุคคลทั่วไป

ยนต์ ชุ่มจิต (2553) สรุปการปฏิบัติหน้าที่ของครูไว้ดังนี้ การสอน หมายถึง การอบรมสั่งสอนศิษย์ให้มีความรู้ ความสามารถในการทั้งหลายทั้งปวง ซึ่งถือว่าเป็นงานหลักของครูทุกคนทุกระดับชั้นที่สอน ตามระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณและวินัย ตามระเบียบประเพณีของครูจริยธรรม หมายถึง หน้าที่ในการอบรมจริยธรรมให้แก่แก่นักเรียนซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่หลักอีกประการหนึ่ง นอกจากการสอนในด้านวิชาความรู้โดยทั่วไป วิชาการ หมายถึง ครูต้องมีความรับผิดชอบในวิชาการอยู่เสมอ การสืบทอดวัฒนธรรม หมายถึง ครูต้องมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งให้ตกทอดไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2562 กล่าวไว้ว่าการปฏิบัติหน้าที่ครู ประกอบด้วย มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 ดังนี้ ให้คำปรึกษาแนะนำการทำและตรวจสอบหลักฐานสัญญาการเป็นนักเรียนนักศึกษา ปฐมนิเทศนักเรียนนักศึกษาในความรับผิดชอบ ในด้านการเรียน ความประพฤติ ระเบียบวินัย และข้อบังคับต่างๆ ของสถานศึกษา รวมทั้งให้ความรู้เกี่ยวกับแหล่งบริการและสวัสดิการต่างๆ ของสถานศึกษา ที่นักศึกษาจะเข้าไปขอความช่วยเหลือ ให้ความเห็นชอบแก่นักศึกษาในการลงทะเบียนรายวิชา การขอเปลี่ยน ขอเพิ่ม และขอถอนรายวิชา ให้คำปรึกษาและให้ความเห็นชอบในการขอผ่อนผันชำระเงินค่าลงทะเบียนรายวิชาของนักศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบ จัดทำเก็บรวบรวมประวัติ ข้อมูลการเรียนและพฤติกรรมของนักศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบ เพื่อเป็นข้อมูลในการออกหนังสือรับรองต่างๆ ติดตามช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมชมรม ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผลการเรียนในแต่ละระดับแก่นักศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเรียน การคำนวณหา ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยแก่นักศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบ แนะนำ หาทางป้องกันและติดตามนักศึกษาที่ขาดเรียน เสนอความคิดเห็นและข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดรายวิชาในการลงทะเบียนแต่ละภาคเรียน ติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองพร้อมทั้งรายงานผลการเรียน และพฤติกรรมของนักศึกษาที่อยู่ในความ

รับผิดชอบให้ผู้ปกครองทราบ ติดตามแนะนำและช่วยแก้ปัญหาให้นักศึกษา และรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ให้คำปรึกษา ตักเตือน ดูแล แก้ไข

สรุปได้ว่า ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง ครูจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของผู้เรียนเหมาะสมและเต็มตามศักยภาพตามลำดับขั้นการพัฒนา ครูให้ความรู้และให้โอกาสผู้เรียนได้เรียนรู้และลงมือทำในสิ่งที่ผู้เรียนมีความถนัด ครูมีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียนเป็นรายบุคคล และรายสมรรถภาพ ครูตอบสนองความถนัด ความสนใจของผู้เรียนรายบุคคล โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้หลายรูปแบบอย่างเป็นระบบ ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ตามจรรยาบรรณครู และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ครูปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต วิริยะ อุตสาหะ ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและอุทิศเวลาให้กับทางราชการ ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ถามและแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่นักเรียนสนใจ

ด้านการจัดการเรียนรู้

สำนักงานส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2557) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ คือ กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของผู้สอน

สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2560) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ คือ การส่งเสริมผู้เรียนให้มีความรู้ ความคิด มีปัญญา มีวิธีคิดบูรณาการองค์ความรู้ ค้นพบทางเลือก ประยุกต์สร้างนวัตกรรมเพื่อปฏิบัติสู่การดำรงชีวิตด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นการพัฒนาทักษะการฟัง การอ่าน การคิด การถาม การเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการอ่านเขียนสื่อความหมาย การคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ มีวิจารณ์ญาณเป็นผู้มีเหตุผล มีวิธีคิดส่งเสริมเพิ่มศักยภาพผู้เรียนได้เรียนรู้ให้ครอบคลุมสอดคล้องกับศักยภาพและหน้าที่ของผู้เรียน

กุลิสรา จิตรชญาวนิช (2562) อธิบายว่า การจัดการเรียนรู้ คือ กระบวนการต่างๆ ในการดำเนินงานของผู้สอน ตั้งแต่การวางแผนจัดการเรียนรู้จนสิ้นสุดการประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม มีจริยธรรม และเกิดทักษะหรือสมรรถนะต่างๆ ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

Good, C. V. (1974) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ คือ การกระทำอันเป็นการอบรมสั่งสอนผู้เรียนในสถานศึกษา

Hills, P. J. A. (1982) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ คือ กระบวนการให้การศึกษาแก่ผู้เรียน ซึ่งต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน

Hough, B., & Duncan, K. (1970) อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้ว่า หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลได้ใช้ความรู้ของตนเองอย่างสร้างสรรค์เพื่อสนับสนุนให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้ และมีความสุข

สรุปว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ครูร่วมพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียน ครูให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริง ครูจัดการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ และปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ครูจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้จักวางแผนแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน ครูจัดหา จัดทำสื่อ นวัตกรรม และใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน ครูใช้สื่อที่หลากหลาย ในการจัดการเรียนรู้ ครูจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน ครูประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

ชูชาติ พวงสมจิตร (2560) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของผู้ปกครองและชุมชน ว่าหมายถึง ความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชน ที่เป็นการก่อให้เกิดความร่วมมือ อันดีต่อกัน ลดปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งทั้งสองฝ่ายจะต้องปฏิบัติตามบทบาทของตนด้วยวิธีที่เหมาะสม จึงจะสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นได้

Harris, B. M. (1963) ให้ความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน คือ การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน แจ้งข่าวการเคลื่อนไหวทางการศึกษาให้ผู้ปกครองและชุมชนทราบ แล้วให้ความช่วยเหลือผู้ปกครองและชุมชน ตลอดจนเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อให้เกิดประโยชน์ ต่อชุมชน

Epstein, J. L. (2002) ได้แสดงทัศนะว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครอง คือ การมีส่วนร่วมกันระหว่างครูและผู้ปกครองในเรื่องต่างๆ อาทิ การร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือเข้าร่วม กิจกรรมเพื่อพัฒนาการศึกษาของบุตร รวมทั้งเป็นอาสาสมัครในการช่วยเหลือครู ผู้บริหาร หรือผู้เรียน ตลอดจนกิจกรรมอื่นๆ ของโรงเรียน

Frank, W. T. (2007) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ของผู้ปกครองและชุมชน คือ การมีส่วนร่วม ระหว่างครูกับผู้ปกครองและชุมชน เป็นกิจกรรมที่มุ่งสร้างชุมชนที่มีความเท่าเทียม เสริมสร้างการเรียนรู้ ของผู้เรียน มีส่วนร่วมตอบแทนและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของประวัติศาสตร์ของ ชุมชนที่ตั้งอยู่ และระบบของโรงเรียนไม่สามารถแยกออกจากชุมชนได้

Moles, O. Jr., & Fege, A. (2011) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครอง และชุมชนว่าเป็นการรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ภายใต้แนวคิดที่ว่า การ พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนไม่ใช่แค่ความรับผิดชอบของครูหรือผู้ปกครองของนักเรียนเพียงฝ่ายเดียว

และในฐานะที่โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ความรับผิดชอบในการร่วมกันพัฒนาสมาชิกในชุมชนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สมาชิกในชุมชนควรคำนึงด้วยเช่นกัน

วีระ แก้ววิหาร (2541) ให้ความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชน คือ การบริหารงานโรงเรียนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับชุมชนเพื่อให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่างๆ แก่โรงเรียนและชุมชน

โกมล ศิริพันธ์แก้ว (2541) ให้ความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน คือ วิธีการต่างๆ ที่ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนดำเนินงานการติดต่อประสานงาน การเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลความเคลื่อนไหวของโรงเรียนให้ชุมชนได้รับทราบ มีความรู้สึกและความเข้าใจอันดีต่อกัน ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันในการใช้ทรัพยากร การช่วยเหลือนักเรียนในด้านการเรียนการสอน และประโยชน์ด้านต่างๆ แก่โรงเรียนและชุมชน

ภูวนาถ คงแก้ว (2539) ให้ความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน คือ การดำเนินการใดๆ ร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเพื่อให้เกิดความเข้าใจและรู้สึกที่ดีต่อกัน อันจะเป็นหนทางให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน ขณะเดียวกันก็เป็นหนทางให้โรงเรียนเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น

สรุปได้ว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง ครูร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ครูสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน ครูเข้าถึงบริบทของชุมชนและสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม ครูมีการปรับปรุงหลักสูตรและการเรียนการสอนตามความต้องการของชุมชน ครูมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ครูร่วมรณรงค์ในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ครูมีการนำแหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนมาใช้ในการเรียนการสอน

2.4 บริบทของสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

บริบททั่วไป

วิสัยทัศน์ (VISION) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เป็นองค์กรคุณภาพ มาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ (MISSION)

- 1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
- 2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

- 3) ส่งเสริม พัฒนาข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ
- 4) พัฒนางองค์กรให้ทันสมัยบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาลสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา
- 5) สร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษาค่านิยม “ยึดหลักธรรมาภิบาลมีจิตบริการทำงานเป็นทีม”

เป้าประสงค์ (GOAL)

นักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย และมีคุณภาพ ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตรงตามสายงาน และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ สถานศึกษามีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพ ระดับมาตรฐานสากล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เน้นการทำงานแบบบูรณาการมีเครือข่ายการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา กระจายอำนาจและความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา

การบริหารจัดการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีภารกิจหลักในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการแบ่งส่วนราชการภายใน เป็น 6 กลุ่ม และ 1 หน่วย

- 1) กลุ่มอำนวยการ
- 2) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 3) กลุ่มนโยบายและแผน
- 4) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 5) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- 6) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
- 7) หน่วยตรวจสอบภายใน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี รับผิดชอบในการจัดบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามภารกิจในการส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามการจัดการศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาให้เด็กไทยได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อให้การปฏิรูประบบบริหารและจัดการศึกษาบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 โดยมีโรงเรียนจำแนกตามเครือข่ายการบริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขต จำนวน 22 โรงเรียน ดังนี้

- 1) สหวิทยาเขตสัตตบงกช ประกอบด้วย
 - (1.1) โรงเรียนปทุมวิไล
 - (1.2) โรงเรียนปทุมธานี “นันทน์บุรี”
 - (1.3) โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ปทุมธานี
 - (1.4) โรงเรียนนรราชินันต์มาตุวิทยา
 - (1.5) โรงเรียนสุนทรเมตตาประชาสรรค์
 - (1.6) โรงเรียนบัวแก้วเกษร
- 2) สหวิทยาเขตปทุมเบญจา ประกอบด้วย
 - (2.1) โรงเรียนธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยาคม
 - (2.2) โรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี
 - (2.3) โรงเรียนหอวัง ปทุมธานี
 - (2.4) โรงเรียนชัยสิทธิ์वास “พัฒนสายบำรุง”
 - (2.5) โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า ปทุมธานี
- 3) สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทิพย์ ประกอบด้วย
 - (3.1) โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต
 - (3.2) โรงเรียนธัญรัตน์
 - (3.3) โรงเรียนเทพศิรินทร์คลองสิบสาม ปทุมธานี
 - (3.4) โรงเรียนหนองเสือวิทยาคม
 - (3.5) โรงเรียนที่ปทุมวิทยาพัฒนาฯ
 - (3.6) โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา
- 4) สหวิทยาเขตปิยมิตร ประกอบด้วย
 - (4.1) โรงเรียนธัญบุรี
 - (4.2) โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปทุมธานี
 - (4.3) โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี
 - (4.4) โรงเรียนสายปัญญารังสิต
 - (4.5) โรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร

ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามโรงเรียน ทั้งหมด 22 โรงเรียน ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาปทุมธานี

ลำดับที่	โรงเรียน	ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา
1.	โรงเรียนปทุมวิไล	153
2.	โรงเรียนปทุมธานี “นันทมนิบำรุง”	45
3.	โรงเรียนจุฬารามราชวิทยาลัย ปทุมธานี	60
4.	โรงเรียนวรราชาทินัดดามาตุวิทยา	104
5.	โรงเรียนสุนทโรเมตตาประชาสรรค์	13
6.	โรงเรียนบัวแก้วเกษร	38
7.	โรงเรียนธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยาคม	194
8.	โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี	130
9.	โรงเรียนหอวัง ปทุมธานี	123
10.	โรงเรียนชัยสิทธิवास “พัฒนสายบำรุง”	19
11.	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า ปทุมธานี	60
12.	โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต	172
13.	โรงเรียนธัญรัตน์	166
14.	โรงเรียนเทพศิรินทร์คลองสิบสาม ปทุมธานี	46
15.	โรงเรียนหนองเสือวิทยาคม	94
16.	โรงเรียนที่ปิงกรวิทยาพัฒนา	98
17.	โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา	14
18.	โรงเรียนธัญบุรี	136
19.	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปทุมธานี	112
20.	โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี	110
21.	โรงเรียนสายปัญญารังสิต	110
22.	โรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร	32
รวม		2,029

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยภายในประเทศ

ศรัญญา น้อยพินาย และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2562) วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 2) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) แนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามการจัดลำดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) ทักษะด้านความคิดรวบยอด ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว นำความรู้ประสบการณ์ที่มีมาประยุกต์ใช้ประกอบกับข้อมูลการตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพ มีการวิเคราะห์และวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม (2) ทักษะด้านการสอน ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูให้สามารถทำผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยการวัดประเมินผล นิเทศ กำกับ ติดตาม การเรียนการสอนของครูในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สามารถจัดการและบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภารกิจ สังคม และชุมชน (3) ทักษะด้านเทคนิควิธี ผู้บริหารสถานศึกษามีการระดมความคิด นำวิธีการทำงานแบบร่วมมือมาใช้เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน มีเทคนิคในการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติที่หลากหลาย สามารถจัดหาเครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารได้อย่างเพียงพอกับความต้องการ

ณัฐพล หงษ์คำ (2565) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2 การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่สูงที่สุดคือ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน และด้านที่ต่ำที่สุดคือ ทักษะด้าน

เทคนิค 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่สูงที่สุดคือ ด้านความผูกพัน และด้านที่ต่ำที่สุดคือ ด้านอำนาจ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมเท่ากับ .964 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

สุรศักดิ์ พุฒินา (2565) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนกลุ่มอำเภอนิคมน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา 1) ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนกลุ่มอำเภอนิคมน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มอำเภอนิคมน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านทักษะการศึกษาและการสอน ด้านทักษะเทคนิค ด้านทักษะมนุษย์ ด้านทักษะความรู้ ความคิด และด้านทักษะความคิดรวบยอด 2) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนกลุ่มอำเภอนิคมน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านโครงสร้าง สนับสนุนชุมชน ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านภาวะผู้นำร่วม และด้านชุมชนกัลยาณมิตร 3) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนกลุ่มอำเภอนิคมน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า โดยรวมความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561) วิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ 2) ผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ (1) การบริหารจัดการ (2) การจัดการเชิงคุณภาพด้านวิชาการ (3) การจัดระบบการเงินและการจัดสรรทรัพยากร (4) การส่งเสริมบุคลากรเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 5) การบริหารด้านความสัมพันธ์ชุมชน 2. ผลการยืนยันองค์ประกอบประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า องค์ประกอบมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

ธีรยุทธ วันทอง (2565) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา 1) ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู 2) ระดับการบริหารวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ผลวิจัยพบว่า 1) ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษย์ และทักษะด้านการสื่อสารที่ดี 2) ระดับการบริหารวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การนิเทศการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การบริหารหลักสูตรและการนำไปใช้ การวัดผลการประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาสื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษา และการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วัชรินทร์ รัตนวงศ์ (2564) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 2) ศึกษาการบริหารวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วรศรา บุญธรรม (2560) ได้วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหาร

ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี และเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน และผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประวีณา มีวงษ์ (2558) ศึกษา ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านมนุษย ด้านความคิดรวบยอด และด้านเทคนิค 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามประสบการณ์ทางการบริหาร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามการฝึกอบรมทางการบริหาร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 4) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

กนกวรรณ ไจกล้ำ (2564) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ทักษะการบริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เครือข่ายท่าตูม 4 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาการใช้
ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายท่าตูม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 2) ศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เครือข่ายท่าตูม 4
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้
ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เครือข่าย
ท่าตูม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้
ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายท่าตูม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพในการทำงานของครูใน
โรงเรียน เครือข่ายท่าตูม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เครือข่ายท่าตูม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05

ชัยวัช สุริกร และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง
ทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครนายก การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครนายก 2) ระดับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครนายก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครนายก ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครนายก อยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะหลักของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครนายก อยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์
ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษานครนายก มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทัตดาว สาระกุล (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษา
กับการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัด
สระบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 4 จังหวัดสระบุรี 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหาร

สถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก และ 3) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จังหวัดสระบุรี ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มนีรัตน์ คำจำปา (2558) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 2) ระดับการบริหารงานในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาและข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและใส่ใจดูแลในการดำเนินงานด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านงานบริหารงานทั่วไปควรมีการชี้แจงข้อมูลให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ และเป็นข้อมูลในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้นักเรียนได้บริโภคสื่อ อาหาร อุปกรณ์การเรียนที่จะไปพัฒนาการด้านต่างๆ ได้อย่างเพียงพอ

ธนพล สะพังเงิน (2564) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู และหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3) พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และ

จำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) แนวทาง พัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ได้แก่ (6.1) แนวทางพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษามี 3 ด้าน คือ (1) ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย นโยบายและ วางแผนในการปฏิบัติ ให้ความไว้วางใจ ยอมรับนับถือ และเชื่อมั่นในการทำงานของบุคลากร (2) ด้าน การมีมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กรและจัดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ต้องให้เกียรติและเคารพสิทธิของผู้ใต้บังคับบัญชาและรับฟังความคิดเห็น และ (3) ด้านการจูงใจ ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานมอบหมายภารกิจ แบ่งหน้าที่ชัดเจน เป็นการกระจายอำนาจ ต้องพัฒนาความรู้และทักษะในด้านการสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้เกิดขึ้น (6.2) แนวทางการ พัฒนาการปฏิบัติงานของครู ด้านการจัดการเรียนรู้ผู้บริหารต้องหาการสนับสนุน เพื่อให้มีงบประมาณ ให้ครูมีสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนมากขึ้น ผู้บริหารต้องนิเทศกำกับติดตาม ตรวจสอบการจัดการ เรียนรู้ของครูอย่างสม่ำเสมอ

ธนภัทร เทพสถิตย์ (2565) วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจาก มากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะด้านการตัดสินใจ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านการบริหารเวลา และทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร ตามลำดับ และอยู่ในระดับมาก คือ ทักษะด้านการวินิจฉัย 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาความ สามารถของบุคคล ตามลำดับ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจาก มากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและสวัสดิภาพ ด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ ชุมชน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านจังหวะชีวิต และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ตามลำดับ 3) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วัชรินทร์ จันทโร (2562) วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารกับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 2) ผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่ามัธยฐานและเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะการติดต่อสื่อสาร ทักษะด้านเทคนิค ทักษะการบริหารเวลา ทักษะการตัดสินใจ และทักษะการวินิจัย 2) ผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่ามัธยฐานและเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลลัพท์ที่เกิดแก่ผู้เรียน ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง และพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และ 3) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กัญญา ฤทธิ์สาคร (2557) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การบริหารความเสี่ยง 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารความเสี่ยง 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณรงค์ชัย บุญประเสริฐ (2563) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา และ 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.52^{**} + 0.66^{**}X$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = 0.65^{**}Z_x$ จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการแนะนำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานตามคำสั่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจลักษณะของงานและมีการวางแผนในการบริหารสถานศึกษา และมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายและพันธกิจของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มัลลิกา ถามูล (2565) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งห้าองค์ประกอบ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับขององค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสูงสุดไปหาอันดับต่ำสุด คือ ทักษะด้านคุณธรรม

จริยธรรม ทักษะด้านมนุษย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลทั้งสี่องค์ประกอบ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสูงสุดไปหาอันดับต่ำสุดคือ ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ด้านงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ในระดับปานกลาง ($r = 0.48^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี ทักษะด้านมนุษย และทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามลำดับ

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Afshari Mostafa, Hostafa Habib, Qafouri Farzad and Jabari Nahid (2012) วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารจากทฤษฎีของ Katz สำหรับผู้บริหารด้านพลศึกษาของมหาวิทยาลัยในประเทศอิหร่าน ผลการศึกษาพบว่า ทักษะด้านมนุษยมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด และทักษะด้านเทคนิค ตามลำดับ โดยการวิจัยครั้งนี้ยังได้ศึกษาความสำคัญของหัวข้อย่อยอยู่ในทักษะแต่ละด้าน ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารในแต่ละหัวข้อย่อยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ ความมีวินัย การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการวางแผน ทักษะด้านมนุษยของผู้บริหารในแต่ละหัวข้อ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ การมีอารมณ์ดี การมีทักษะการสื่อสาร และการมีความเป็นผู้นำในที่ประชุม ทักษะด้านเทคนิคของผู้บริหารในแต่ละหัวข้อ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ การมีความรู้ประสบการณ์ในการบริหาร การประเมินผลการทำงานเป็นทีม และการจัดการความแตกแยก

Hammer, J. S. (2000) วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐไอโอวา โดยนำเอาทฤษฎีของ Katz มาใช้ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประสบผลสำเร็จ ได้แก่ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิควิธี โดยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อเปรียบเทียบตามอายุพบว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิควิธี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Kindred, L. W. (1975) วิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่มีทักษะทางด้านการบริหารทั้ง 3 ด้าน คือ ทักษะด้านเทคนิควิธี ด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะทางด้านความคิดรวบยอดของหน่วยงานจะทำให้เกิดปัญหา คือ ความมีอคติขาดเป้าหมายที่แน่นอน

ขาดคุณสมบัติการเป็นผู้นำที่ดี ขาดแผนที่ดีและบรรยากาศของความขัดแย้ง จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัย พอสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา และการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ความสามารถเข้าใจหลักการบริหาร ตลอดจนมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะทางด้านความคิดรวบยอดของหน่วยงาน ทักษะทั้ง 3 ด้านนี้เป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารการศึกษาในปัจจุบันต้องให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง

Javadin Sayed Reza Sayed, Fereshteh Amin, Mayam Tehrani and Ali Ramezani (2010) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพในการทำงานของผู้จัดการธนาคารแต่ละสาขา ในเมือง Tehran ประเทศอิหร่าน โดยใช้ทักษะการบริหารของ Katz ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .1 ทั้งภาพรวมและรายด้าน หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) เป็นทักษะที่จำเป็นมากที่สุด รองลงมาคือ ทักษะด้านมนุษย (Human Skill) และทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) เป็นลำดับ โดยทักษะทางเทคนิคนั้นได้รวมไปถึงประสบการณ์การศึกษา การฝึกฝน การรู้จักประยุกต์ใช้ความรู้ เทคนิค และเครื่องมือต่างๆ ไปใช้ในการทำงานด้วย ซึ่งเขากล่าวว่าการมีทักษะทางเทคนิคที่ดีจะส่งผลให้เกิดทักษะด้านมนุษยที่ดีขึ้นตามมาซึ่งทักษะด้านมนุษยกล่าวรวมถึง ทักษะการสื่อสาร การจัดการปัญหา การสร้างแรงจูงใจ

Pill (2007) (อ้างถึงใน วาทีณี มามัย, 2554) ได้ทำการศึกษารูปแบบและวิธีปฏิบัติในการพัฒนาวิชาชีพการศึกษาเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของครู พบว่า รูปแบบในการพัฒนาวิชาชีพครูควรจะอธิบายแบบแผนการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ค้นหาข้อมูลความจริงเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพการศึกษา และพิสูจน์ให้เห็นความเจริญก้าวหน้าทางการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาด้านเอกสาร ด้านการจัดรูปแบบการเรียนรู้ให้ชัดเจน สิ่งสำคัญเหล่านี้จะปรากฏขึ้นเมื่อเริ่มมีการพัฒนาและเป็นรูปแบบที่กระตุ้นไปสู่กระบวนการพัฒนาที่ชัดเจนและสมบูรณ์ในที่สุด

Ruilin Lin (2010) ได้วิจัยเกี่ยวกับเรื่อง The Relationship between Teacher Quality and Teaching Effectiveness Perceived by Students from Industrial Vocational High School ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตครูและประสิทธิผลการสอนของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพชีวิตครูจำแนกตามชั้นเรียน เพศ ชนิดของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน ประเภทของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 3) ประสิทธิผลการสอนของครูจำแนกตามเพศ ประเภทโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตครูและประสิทธิผลการสอนของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันระดับมากในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ

Muhammad Fauzi, Syafrudin and Joni Rokhmat (2018) ได้วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพของครู พบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดแผนงานประจำปีการศึกษา ควรประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ เช่น การประเมินผล การปฏิบัติงานของครู การสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเอง 2) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมของรัฐ จำนวน 2 แห่ง ในเมือง Mataram ประเทศอินเดียนั้นพบว่า มีการสนับสนุนให้ครูพัฒนาประสิทธิภาพของตนเองด้วยการกระจายงานของครูในการจัดโครงสร้างองค์กร เช่น จัดให้มีตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูประจำชั้น หัวหน้าห้องปฏิบัติการ ผู้จัดการฝ่ายมัคคุเทศก์และห้องสมุด กิจกรรมกระตุ้นการตื่นตัวของครู (MGMP) และกิจกรรมรวมกลุ่มผู้ร่วมงานของครู (KKG) 3) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของครูในโรงเรียนมัธยมของรัฐ จำนวน 2 แห่ง ในเมือง Mataram ประเทศอินเดียนั้นพบว่า คล้ายกับการมอบรางวัลให้แก่ครูดีเด่น และ 4) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการประเมินผลปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของครูในโรงเรียนมัธยมของรัฐ จำนวน 2 แห่ง ในเมือง Mataram ประเทศอินเดียนั้นพบว่า มีการให้ความสำคัญในด้านต่างๆ คือ กระบวนการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การให้คำแนะนำต่อครูสำหรับการใช้เครื่องมือส่งเสริมการเรียนรู้ และการประยุกต์ใช้รูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย

Adegbemile, Oluwadare (2011) วิจัยเกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหารที่จำเป็นสำหรับการบริหารโรงเรียนในประเทศไนจีเรียให้มีประสิทธิภาพ โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร ได้แก่ ทักษะด้านการเรียนการสอน ทักษะด้านการจัดการบุคลากร และทักษะด้านการจัดการงบประมาณ ผลการวิจัยพบว่า ทักษะทั้ง 3 ด้าน มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารในการใช้พัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ โดยในทักษะด้านการเรียนการสอนนั้นประกอบด้วย การทำงานร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหารในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน เพื่อจะได้มีจุดประสงค์ในการทำงานร่วมกัน มีวิสัยทัศน์ในการสร้างแผนการสอนมีกิจกรรมสำหรับการเรียนการสอน มีการประเมินแผนการเรียนการสอนและประเมินครู เพื่อนำไปพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ๆ สำหรับทักษะการพัฒนาบุคลากรที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพประกอบด้วย ลักษณะความเป็นผู้นำที่กระตุ้นความสนใจของบุคลากร มีความสนใจในการให้ความช่วยเหลือและสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร รวมไปถึงเห็นความสำคัญในการตัดสินใจของบุคลากรด้วย มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล สำหรับทักษะด้านการจัดการงบประมาณให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ ต้องประกอบด้วย มีการใช้งบประมาณ เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ มีการจัดวิธีการดูแลงบประมาณโดยบุคลากร

ที่มีความสามารถ มีการเก็บข้อมูลทางการเงินของโรงเรียนอย่างสุจริต และสามารถตรวจสอบสถานะทางการเงินของโรงเรียนได้

Marafino, J. A. (1991) วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้บริหารชั้นพื้นฐานของศูนย์การประเมินเกี่ยวกับทักษะผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า การวัดทักษะของผู้บริหารตามลำดับคะแนนปรากฏว่าเป็นไปตามสภาพการปฏิบัติงานที่ทำอยู่จริง ผลการวิจัยทั้งภายในและต่างประเทศที่เกี่ยวกับทักษะการบริหารทั้ง 3 ด้าน คือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านความคิดรวบยอด จะเห็นได้ว่าผู้บริหารครูอาจารย์ให้ความเห็นชอบว่ามีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารอย่างยิ่ง เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารเกี่ยวกับการศึกษาต่อไป

Parsons (1997) วิจัยเรื่อง การรับรู้ประสบการณ์และความชำนาญของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทักษะการบริหารจะทำให้ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน ซึ่งมีทักษะที่สำคัญดังนี้คือ ความรู้ในด้านเทคนิคด้านการตัดสินใจ การวิเคราะห์ข้อมูล การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการมีวิสัยทัศน์ในเรื่องต่างๆ จะทำให้สามารถเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล

Steve Mckenna (2015) วิจัยเรื่อง แนวโน้มและบริบทในการพัฒนาทักษะการบริหาร ผลการวิจัยพบว่า แนวโน้มของการพัฒนาทักษะการบริหารขึ้นอยู่กับปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล สถานการณ์ และบริบทขององค์กรจะเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดให้ผู้จัดการตัดสินใจ ว่าควรจะทำอะไรมากกว่าที่จะขึ้นอยู่กับกรอบในทางปฏิบัติ สะท้อนให้เห็นถึงความล้มเหลวของคู่มือหรือตำราเรียน ดังนั้น ต่อไปนักเรียนนักศึกษาทางการบริหาร รวมถึงทักษะการบริหารก็จะขาดแคลน เพราะทักษะไม่สามารถแยกออกจากแต่ละบุคคลได้

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ทราบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู มีความสำคัญและสัมพันธ์กันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะต่างๆ ในการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะ 3 ทักษะที่สำคัญคือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด และทักษะด้านเทคนิค และยังมีทักษะอื่นๆ อีกมากมาย ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทักษะการบริหารจะทำให้ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของครูให้ดียิ่งขึ้น หากผู้บริหารโรงเรียนไม่มีทักษะทางด้านการบริหารทั้ง 3 ด้านจะทำให้เกิดปัญหา คือ มีอคติ ขาดเป้าหมายที่แน่นอน ขาดคุณสมบัติการเป็นผู้นำที่ดี ขาดแผนที่ดีและบรรยากาศของความขัดแย้งจะเกิดขึ้นตามมา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

3.3.1 การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2566 จากสถานศึกษาทั้งหมด 22 โรงเรียน จำนวน 2,029 คน

3.3.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 327 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Proportional Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามสหวิทยาเขตเป็นขั้นของการสุ่ม หลังจากนั้นคัดเลือกครูของแต่ละสหวิทยาเขตด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วน แบบจับสลากไม่ใส่กลับจนได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ ซึ่งมีทั้งหมด 4 กลุ่ม คือ

- 1) กลุ่มสัตตบงกต จำนวน 6 โรงเรียน
- 2) กลุ่มสวนเทพรัตน์ที่ปไถ่เฉลิมพระเกียรติ จำนวน 6 โรงเรียน
- 3) กลุ่มปิยมิตร จำนวน 5 โรงเรียน
- 4) กลุ่มปทุมเบญจา จำนวน 5 โรงเรียน

ตารางที่ 3.1 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งโรงเรียนตามสหวิทยาเขต

โรงเรียนจำแนกตามสหวิทยาเขต	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. กลุ่มสัตตบงกต	413	50
2. กลุ่มสวนเทพรัตน์ที่ปฯ	590	160
3. กลุ่มปิยมิตร	500	55
4. กลุ่มปทุมเบญจา	526	62
รวม	2,029	327

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยโครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561) โดยเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561) โดยเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง การปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง การปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง การปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง การปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง การปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามมีดังนี้

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู โดยรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.3.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิด และขอบเขตของการวิจัย

3.3.3 เสนอแบบสอบถาม ฉบับร่าง ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

3.3.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (index of item objective congruence: IOC) กำหนดเกณฑ์ในการตรวจสอบพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ผู้เชี่ยวชาญเห็นใจคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ผู้เชี่ยวชาญเห็นใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

โดยใช้สูตรค่า IOC ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เกณฑ์การเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้มีค่า IOC เท่ากับ 1 ทุกรายการ

3.3.5 ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป แล้วจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของคำถาม และ

หลังจากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach โดยค่าที่ได้คือ 0.99

3.3.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ติดต่องานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ให้จัดทำหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.2 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 327 ฉบับ พร้อมทั้งกำหนดวันและเวลาที่จะส่งแบบสอบถามกลับคืน และหากพบว่าสถานศึกษาใดยังไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้งจนได้รับแบบสอบถามครบถ้วน

3.4.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 มาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูลแยกข้อมูล และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 เมื่อผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ระดับของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจาก

1) แบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงหาความถี่ และหาค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2) แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี แบบสอบถามข้อมูลในส่วนที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (พินิลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561)

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มาก
 ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา น้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา น้อยที่สุด

3) แบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับระดับมาตรฐานปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
 แบบสอบถามข้อมูลในส่วนที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
 โดยนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (พิมลพรรณ
 เพชรสมบัติ, 2561)

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง การปฏิบัติงานของครู มากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง การปฏิบัติงานของครู มาก
 ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง การปฏิบัติงานของครู ปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง การปฏิบัติงานของครู น้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง การปฏิบัติงานของครู น้อยที่สุด

3.5.2 การหาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงาน
 ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์
 สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation Coefficient) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย
 ดังนี้ (อ้างถึงใน สุภมาส อังสุโชติ และคณะ, 2557)

0.70-1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.30-0.69	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.01-0.29	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
หากค่า r เป็นบวก	หมายถึง	ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวก
หากค่า r เป็นลบ	หมายถึง	ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางลบ

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

3.6.1 ค่าความถี่ (Frequency)

3.6.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.6.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.5 วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation Coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี 2) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 22 โรงเรียน จำนวน 327 คน โดยได้รับแบบสอบถามคืนมาครบถ้วนสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 การวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

4.4 การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เข้าใจผลการวิเคราะห์ข้อมูลและตัวแปรต่างๆ ค่าสถิติ ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้แทนตัวแปรดังกล่าวในการนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

n	แทน	คะแนนเฉลี่ย
$\bar{x}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
$S1$	แทน	ทักษะด้านเทคนิค
$S2$	แทน	ทักษะด้านมนุษย์
$S3$	แทน	ทักษะด้านความคิดรวบยอด
$S4$	แทน	ทักษะด้านการศึกษาและการสอน

S5	แทน	ทักษะด้านมโนภาพ
S6	แทน	ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
P1	แทน	ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู
P2	แทน	ด้านการจัดการเรียนรู้
P3	แทน	ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน
S	แทน	ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
P	แทน	การปฏิบัติงานของครู
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้จากการตอบแบบสอบถามของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีจำนวน 327 ฉบับ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของตัวอย่างแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

			n = 327
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
1. เพศ			
ชาย	214	65.40	
หญิง	113	34.60	
รวม	327	100.00	
2. อายุ			
ไม่เกิน 30 ปี	92	28.01	
31 – 39 ปี	137	41.90	
40 – 49 ปี	75	22.90	
50 ปีขึ้นไป	23	07.00	
รวม	327	100.00	

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของตัวอย่างแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน (ต่อ)

n = 327

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	241	73.70
ปริญญาโท	86	26.30
ปริญญาเอก	0	00.00
รวม	327	100.00
4. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	85	26.00
5 - 10 ปี	157	48.00
11 - 15 ปี	57	17.40
16 ปีขึ้นไป	28	08.60
รวม	327	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 65.40 อายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-39 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 41.90 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 73.70 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00

4.3 การวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 2 จากการศึกษาระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้าน

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. ทักษะด้านเทคนิค (S1)	4.338	0.655	มาก	2
2. ทักษะด้านมนุษย (S2)	4.238	0.735	มาก	6
3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (S3)	4.282	0.676	มาก	5
4. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (S4)	4.347	0.676	มาก	1
5. ทักษะด้านมโนภาพ (S5)	4.301	0.697	มาก	3
6. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (S6)	4.284	0.746	มาก	4
รวม	4.298	0.698	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.298$, $SD=0.698$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทักษะด้านการศึกษาและการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.347$, $SD=0.676$) รองลงมาคือ ทักษะด้านเทคนิค ($\bar{X}=4.338$, $SD=0.655$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ทักษะด้านมนุษย ($\bar{X}=4.238$, $SD=0.735$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ทักษะด้านเทคนิคโดยภาพรวม
และรายข้อ

ทักษะด้านเทคนิค (S1)	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิด เชิงกลยุทธ์	4.275	0.663	มาก	6
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน กำหนดนโยบาย และทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	4.330	0.632	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการ และข้อมูลสารสนเทศ	4.379	0.629	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการต่างๆ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ อย่างเป็นระบบ	4.318	0.657	มาก	5

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ทักษะด้านเทคนิค โดยภาพรวม และรายข้อ (ต่อ)

ทักษะด้านเทคนิค (S1)	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการตัดสินใจ การสั่งการ การมอบหมายงานต่างๆ	4.385	0.659	มาก	1
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดหา เครื่องมือ และทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารได้อย่าง เพียงพอกับความต้องการ	4.343	0.687	มาก	3
รวม	4.338	0.655	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ทักษะด้านเทคนิค โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.338$, $SD=0.655$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการตัดสินใจ การสั่งการ การมอบหมายงานต่างๆ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.385$, $SD=0.659$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการ และข้อมูลสารสนเทศ ($\bar{X}=4.379$, $SD=0.629$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X}=4.275$, $SD=0.663$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ทักษะด้านมนุษย โดยภาพรวม และรายข้อ

ทักษะด้านมนุษย (S2)	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.324	0.650	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคล อื่นได้เป็นอย่างดี	4.263	0.750	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำงาน ให้บรรลุผลด้วยความเข้าใจในความแตกต่างระหว่าง พฤติกรรมและความต้องการพื้นฐานของแต่ละบุคคล	4.272	0.723	มาก	3

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ทักษะด้านมนุษย โดยภาพรวม และรายข้อ (ต่อ)

ทักษะด้านมนุษย (S2)	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการในการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจให้มีการยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4.220	0.768	มาก	6
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ	4.119	0.799	มาก	9
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นประชาธิปไตยรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและให้คำแนะนำที่ดี	4.193	0.827	มาก	8
7. ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ แก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.208	0.718	มาก	7
8. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถช่วยเหลือ พร้อมทั้งเสนอแนะสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของครู	4.275	0.690	มาก	2
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดต่อสื่อสาร ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา	4.269	0.692	มาก	4
รวม	4.238	0.735	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ทักษะด้านมนุษย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.238$, $SD=0.735$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.324$, $SD=0.650$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถช่วยเหลือ พร้อมทั้งเสนอแนะสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของครู ($\bar{X}=4.275$, $SD=0.690$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X}=4.119$, $SD=0.799$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ทักษะด้านความคิดรวบยอด
โดยภาพรวมและเป็นรายข้อ

ทักษะด้านความคิดรวบยอด (S3)	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย พันธกิจ เพื่อพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด	4.290	0.615	มาก	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาในภาพรวมได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน	4.275	0.681	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์และวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.294	0.660	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้แนวคิดที่สร้างสรรค์และกลยุทธ์ใหม่ๆ ในการบริหาร และพัฒนาสถานศึกษา	4.272	0.671	มาก	6
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ได้อย่างถูกต้องรวดเร็วเหมาะสมกับสถานการณ์	4.220	0.646	มาก	8
6. ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ประสบการณ์ที่มีมาประยุกต์ใช้กับความรู้ใหม่ๆ ประกอบกับข้อมูลการตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพ	4.297	0.670	มาก	2
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา รวมทั้งสามารถตีความและแปลความหมายข้อมูลที่ซับซ้อนได้อย่างน่าเชื่อถือ	4.226	0.725	มาก	7
8. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสามารถนำความคิดริเริ่มใหม่ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์เกิดผลดีในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.364	0.640	มาก	1
รวม	4.282	0.676	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ทักษะด้านความคิดรวบยอด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.282$, $SD=0.676$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสามารถนำความคิดริเริ่ม ใหม่ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์ เกิดผลดีในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.364$, $SD=0.640$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ ประสบการณ์ที่มีมาประยุกต์ใช้กับความรู้ใหม่ๆ ประกอบกับข้อมูลการตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพ ($\bar{X}=4.297$, $SD=0.670$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดแก้ปัญหาด้วย วิธีการใหม่ๆ ได้อย่างถูกต้องรวดเร็วเหมาะสมกับสถานการณ์ ($\bar{X}=4.220$, $SD=0.646$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ทักษะด้านการศึกษาและการสอน โดยภาพรวมและเป็นรายข้อ

ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (S4)	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจใน การเรียนการสอน	4.321	0.721	มาก	8
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดการ และการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนให้ สอดคล้องกับภารกิจ สังคม และชุมชน	4.339	0.677	มาก	7
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาและตรวจสอบ กระบวนการในการส่งเสริมและปรับปรุงการจัด การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	4.358	0.699	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวัดประเมินผล นิเทศ กำกับ ติดตาม การเรียนการสอนของครู ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.391	0.611	มาก	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการผลิต และ ติดตามการใช้สื่อการเรียนการสอน การจัดแหล่ง เรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน	4.346	0.687	มาก	6
6. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาครูให้สามารถทำ ผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	4.395	0.632	มาก	2

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ทักษะด้านการศึกษาและการสอน โดยภาพรวมและเป็นรายข้อ (ต่อ)

ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (S4)	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
7. ผู้บริหารสถานศึกษาการวิเคราะห์ และกำหนดทรัพยากรที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้กลยุทธ์และเทคนิคต่างๆ ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.358	0.667	มาก	4
8. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน และนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีความหลากหลาย	4.450	0.619	มาก	1
รวม	4.347	0.676	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ทักษะด้านการศึกษาและการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.347$, $SD=0.676$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน และนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีความหลากหลาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.450$, $SD=0.619$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาครูให้สามารถทำผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X}=4.395$, $SD=0.632$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.321$, $SD=0.721$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ทักษะด้านมโนภาพ โดยภาพรวมและเป็นรายข้อ

ทักษะด้านมโนภาพ (S5)	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาในภาพรวมได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน	4.278	0.709	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายทางการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษา	4.315	0.638	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ และวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด	4.333	0.657	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	4.245	0.693	มาก	6
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดระบบงานของสถานศึกษาให้สัมพันธ์กันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.303	0.707	มาก	4
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีมาตรการรองรับในการเปลี่ยนแปลงบางส่วนของงาน เพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต	4.236	0.737	มาก	7
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นองค์กรในภาพรวมทั้งหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่และหน่วยงานอื่น	4.327	0.701	มาก	2
รวม	4.301	0.697	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ทักษะด้านมโนภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.301$, $SD=0.697$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ และวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.333$, $SD=0.657$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นองค์กรในภาพรวมทั้งหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่และหน่วยงานอื่น ($\bar{X}=4.327$, $SD=0.701$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา

มีมาตรการรองรับในการเปลี่ยนแปลงบางส่วนของงาน เพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ($\bar{X}=4.236, SD=0.737$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวม และเป็นรายข้อ

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (S6)	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.263	0.778	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมมือกับกลุ่มในฐานะผู้นำ	4.336	0.728	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา	4.205	0.786	มาก	7
4. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นคนในองค์กรหรือหน่วยงานให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ทำกิจกรรมด้านต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย	4.303	0.753	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจ และมั่นคงในอารมณ์	4.248	0.765	มาก	4
6. ผู้บริหารสถานศึกษาใจกว้างในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.245	0.784	มาก	5
7. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	4.217	0.889	มาก	6
รวม	4.284	0.746	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.284, SD=0.746$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมมือกับกลุ่มในฐานะผู้นำมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.336, SD=0.728$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นคนในองค์กรหรือหน่วยงานให้มีส่วนร่วมในการวางแผนทำกิจกรรมด้านต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X}=4.303, SD=0.753$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.205, SD=0.786$)

4.4 การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน

การปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (P1)	4.531	0.560	มากที่สุด	2
2. ด้านการจัดการเรียนรู้ (P2)	4.534	0.558	มากที่สุด	1
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (P3)	4.458	0.602	มาก	3
รวม	4.508	0.573	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.508$, $SD=0.573$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.534$, $SD=0.558$) รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ($\bar{X}=4.531$, $SD=0.560$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X}=4.458$, $SD=0.602$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู โดยภาพรวมและเป็นรายข้อ

ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (P1)	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. ครูจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของผู้เรียน เหมาะสม และเต็มตามศักยภาพตามลำดับขั้นการพัฒนา	4.486	0.580	มาก	6
2. ครูให้ความรู้ ให้โอกาสผู้เรียนได้เรียนรู้และลงมือทำ ในสิ่งที่ผู้เรียนมีความถนัด	4.511	0.569	มากที่สุด	5
3. ครูมีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียนเป็น รายบุคคล และรายสมรรถภาพ	4.443	0.556	มาก	7

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู โดยภาพรวมและเป็นรายข้อ (ต่อ)

ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (P1)	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
4. ครูตอบสนองความถนัด ความสนใจของผู้เรียน รายบุคคล โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้หลายรูปแบบอย่างเป็นระบบ	4.413	0.605	มาก	8
5. ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ตามจรรยาบรรณครู และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง	4.593	0.545	มากที่สุด	3
6. ครูปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต วิริยะ อุตสาหะ	4.624	0.522	มากที่สุด	1
7. ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และอุทิศเวลา ให้กับทางราชการ	4.602	0.571	มากที่สุด	2
8. ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ถาม และแสดงความคิดเห็น ในสิ่งที่นักเรียนสนใจ	4.575	0.531	มากที่สุด	4
รวม	4.531	0.560	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.531$, $SD=0.560$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต วิริยะ อุตสาหะ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.624$, $SD=0.522$) รองลงมาคือ ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และอุทิศเวลาให้กับทางราชการ ($\bar{X}=4.602$, $SD=0.571$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครูตอบสนองความถนัด ความสนใจของผู้เรียนรายบุคคล โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้หลายรูปแบบอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=4.413$, $SD=0.605$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมและเป็นรายชื่อ

ด้านการจัดการเรียนรู้ (P2)	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. ครูร่วมพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียน	4.557	0.545	มากที่สุด	3
2. ครูให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริง	4.514	0.591	มากที่สุด	6
3. ครูจัดการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ และปฏิบัติตามแผนที่วางไว้	4.587	0.535	มากที่สุด	1
4. ครูจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้จักวางแผนแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน	4.468	0.585	มาก	8
5. ครูจัดหาจัดทำสื่อนวัตกรรม และใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน	4.523	0.558	มากที่สุด	5
6. ครูใช้สื่อที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้	4.502	0.559	มากที่สุด	7
7. ครูจัดกิจกรรม และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน	4.563	0.544	มากที่สุด	2
8. ครูประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.557	0.550	มากที่สุด	3
รวม	4.534	0.558	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.534$, $SD=0.558$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูจัดการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ และปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.587$, $SD=0.535$) รองลงมาคือ ครูจัดกิจกรรม และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน ($\bar{X}=4.563$, $SD=0.544$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครูจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้จักวางแผนแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน ($\bar{X}=4.468$, $SD=0.585$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน โดยภาพรวมและเป็นรายข้อ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (P3)	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. ครูร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนา และแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.532	0.590	มากที่สุด	1
2. ครูสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน	4.505	0.575	มากที่สุด	2
3. ครูเข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม	4.401	0.593	มาก	7
4. ครูมีการปรับปรุงหลักสูตร และการเรียนการสอนตามความต้องการของชุมชน	4.450	0.589	มากที่สุด	4
5. ครูมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.471	0.605	มากที่สุด	3
6. ครูร่วมรณรงค์ในการอนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.437	0.637	มาก	5
7. ครูมีการนำแหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนมาใช้ในการเรียนการสอน	4.413	0.625	มาก	6
รวม	4.458	0.602	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.458$, $SD=0.602$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนา และแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.532$, $SD=0.590$) รองลงมาคือ ครูสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน ($\bar{X}=4.505$, $SD=0.575$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครูเข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม ($\bar{X}=4.401$, $SD=0.593$)

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

	S1	S2	S3	S4	S5	S6	P1	P2	P3	S	P
S1	1										
S2	0.837**	1									
S3	0.835**	0.869**	1								
S4	0.757**	0.800**	0.816**	1							
S5	0.773**	0.793**	0.844**	0.815**	1						
S6	0.798**	0.840**	0.833**	0.738**	0.847**	1					
P1	0.337**	0.333**	0.383**	0.424**	0.363**	0.338**	1				
P2	0.345**	0.325**	0.422**	0.426**	0.393**	0.329**	0.808**	1			
P3	0.423**	0.465**	0.509**	0.495**	0.455**	0.426**	0.677**	0.788**	1		
S	0.903**	0.933**	0.941**	0.889**	0.922**	0.924**	0.393**	0.404**	0.501**	1	
P	0.406**	0.414**	0.483**	0.492**	0.444**	0.401**	0.896**	0.942**	0.908**	0.477**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ($r=0.477$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (S4) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานครูในภาพรวมสูงที่สุด ซึ่งมีความสัมพันธ์เท่ากับ 0.492 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดได้แก่ ทักษะด้านความคิดรวบยอด (S3) กับด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (P3) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.509 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รองลงมาคือ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (S4) กับด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (P3) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.495 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ต่างที่สุดคือ ทักษะด้านมนุษย (S2) กับด้านการจัดการเรียนรู้ (P2) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.325 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี 2) ศึกษาการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัย ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 65.40 อายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-39 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 41.90 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 73.70 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00

5.1.2 ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทักษะด้านการศึกษาและการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ทักษะด้านเทคนิค ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านเป็นรายข้อ พบว่า

ทักษะด้านเทคนิค โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการตัดสินใจ การสั่งการ การมอบหมายงานต่างๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการ และข้อมูลสารสนเทศ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู และบุคลากรในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถช่วยเหลือ พร้อมทั้งเสนอแนะสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อ

ความก้าวหน้าของครู ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ

ทักษะด้านความคิดรวบยอด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสามารถนำความคิดริเริ่มใหม่ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์ เกิดผลดีในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ประสบการณ์ที่มีมาประยุกต์ใช้กับความรู้ใหม่ๆ ประกอบกับข้อมูลการตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ได้อย่างถูกต้องรวดเร็วเหมาะสมกับสถานการณ์

ทักษะด้านการศึกษาและการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน และนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีความหลากหลาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาครูให้สามารถทำผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการเรียนการสอน

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์และวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นองค์กรในภาพรวมทั้งหน่วยงานที่ต้นสังกัดอยู่และหน่วยงานอื่น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีมาตรการรองรับในการเปลี่ยนแปลงบางส่วนของงาน เพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมมือกับกลุ่มในฐานะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นคนในองค์กรหรือหน่วยงานให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ทำกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา

5.1.3 การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านเป็นรายข้อ พบว่า

ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต วิริยะ อุตสาหะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูปฏิบัติ

หน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และอุทิศเวลาให้กับทางราชการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครูตอบสนองความถนัด ความสนใจของผู้เรียนรายบุคคล โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้หลายรูปแบบ อย่างเป็นระบบ

ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูจัดการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ และปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ รองลงมาคือ ครูจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครูจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้จักวางแผนแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ครูสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครูเข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม

5.1.4 การหาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ($r=0.477$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (S4) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานครูในภาพรวมสูงที่สุด ซึ่งมีความสัมพันธ์เท่ากับ 0.492 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ ทักษะด้านความคิดรวบยอด (S3) กับด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (P3) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.509 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รองลงมาคือ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (S4) กับด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (P3) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.495 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ ทักษะด้านมนุษย (S2) กับ ด้านการจัดการเรียนรู้ (P2) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.325 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.2 การอภิปรายผล

จากผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีประเด็นที่สมควรอภิปรายดังนี้

5.2.1 ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารตามภารกิจที่

ได้รับมอบหมายจากองค์การอย่างรวดเร็วและถูกต้อง สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ เทคนิคและวิธีการต่างๆ ในการบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างคล่องแคล่ว แม่นยำและเกิดประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นทักษะที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะเป็นสิ่งที่ช่วยการขับเคลื่อนนโยบายและกำหนดทิศทางในการดำเนินงาน ให้บรรลุเป้าหมาย เป็นบทบาทหน้าที่และการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จต้องมีความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรีัญญา น้อยพิมาย และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2562) ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ ณัฐพล หงษ์คำ (2565) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สุรศักดิ์ พุดธนา (2565) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนกลุ่มอำเภอนิคมน้ำจืดพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มอำเภอนิคมน้ำจืดพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

5.2.2 การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้ปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ ทักษะ ความคิด คุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียน ด้วยความมุ่งมั่นเป็นตัวอย่างที่ดีในสถานศึกษาและสังคม จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตสำนึกและมีความรับผิดชอบ สามารถหล่อหลอมให้ผู้เรียนเติบโตเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพของสังคมและประเทศชาติ ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ อบรมคุณลักษณะที่พึงปรารถนาให้แก่ผู้เรียนได้เป็นคนดี คนเก่ง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ยังต้องมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งให้ตกทอดไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่งอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับธนพล สะพังเงิน (2564) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ กัญญา ฤทธิ์สาคร

(2557) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมากที่สุด

5.2.3 การหาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและสร้างความร่วมมือกับกลุ่มในฐานะผู้นำ เข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา รู้จักกระตุ้นคนในองค์กรหรือหน่วยงานให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ทำกิจกรรมด้านต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย มีความมั่นใจและมั่นคงในอารมณ์ และรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานได้ดี รู้จักใช้คนให้ปฏิบัติงานในโรงเรียน เข้าใจสภาพความแตกต่างของมนุษย์ สามารถสร้างระบบความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงานฝ่ายต่างๆ ได้ และสามารถสร้างความร่วมมือในการทำงานให้เกิดขึ้นภายในองค์กร นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีพหุวัฒนธรรม ซึ่งเป็นอีกด้านที่สำคัญอันอยู่ภายใต้ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สำหรับผู้บริหารในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และดำเนินธุรกิจกับผู้คนจากหลากหลายเชื้อชาติ ซึ่งพหุวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความสำคัญของความสามารถในการพูดได้สองภาษาของผู้บริหาร รวมไปถึงผู้ได้บังคับบัญชา อันแสดงถึงการมีสินทรัพย์ที่สำคัญยิ่งในโลกปัจจุบัน และสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วยหลากหลายเชื้อชาติ เพื่อความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ มัลลิกา ถานูล (2565) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ในระดับปานกลาง ($r=0.48^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับ ณรงค์ชัย บุญประเสริฐ (2563) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.3 ข้อเสนอแนะทั่วไป

5.3.1 จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีนั้น ทักษะด้านมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา

ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และรู้จักใช้คนให้ปฏิบัติงานในโรงเรียน ควรเข้าใจสภาพความแตกต่างของมนุษย์ และสามารถสร้างระบบความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงานฝ่ายต่างๆ ได้ โดยการสร้างแรงจูงใจ การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน รู้วิธีสร้างทีมงาน เพื่อให้การบริหารสำเร็จตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.2 จากผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ครูควรมีการพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน โดยการแจ้งข่าวคราวการเคลื่อนไหวทางการศึกษาให้ผู้ปกครองและชุมชนทราบ การนำผู้นำในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการให้ความรู้กับนักเรียนในด้านต่างๆ ตลอดจนเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปกครองกับชุมชน และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนอีกด้วย

5.3.3 จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีนั้น ทักษะด้านความคิดรวบยอดและด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีความสัมพันธ์ต่างกันมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการมองเห็นภาพ รวมทั้งหมดขององค์การ การคาดการณ์เหตุการณ์ล่วงหน้าได้ใกล้เคียงหรือถูกต้อง การวินิจฉัย รวมทั้งเห็นวิธีการแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ต่างๆ ของผู้ปกครองและชุมชนที่จะส่งผลต่อกัน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

5.4.2 ควรศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ลุ่มลึกมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ใจกล้า. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เครือข่ายท่าตูม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์).
- กนกวรรณ อินทร์น้อย. (2553). กระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: อรุณ.
- กัญญา ฤทธิสาคร. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- กันตพัฒน์ มณฑา. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วารสารสหวิทยาการ, 30, 289-296.
- กุลิสรา จิตระวี. (2562). การศึกษาความเป็นครูไทย (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โกมล ศิริพันธ์แก้ว. (2541). ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ไกรสร เจียมทอง. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- ครรชิต มาลัยวงศ์. (2557). เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. สืบค้นจาก http://www.drkanichit.com/general_articles/articles/general_24.html.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3).
นนทบุรี: บั๊คพอยท์.
- ชนัชฎาภรณ์ ใจแน่น. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ชัยวัช สุริกร และ พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษา
กับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก.
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2560). แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน
ศตวรรษที่ 21. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์).
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2551). คู่มือสู่องค์กรแห่งความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- _____. (2557). ภาวะผู้นำร่วมสมัย = Contemporary leadership. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2560). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน.
วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University, 1342-1354.
- โชคชัย นาไชย. (2559). ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- ณรงค์ชัย บุญประเสริฐ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏรำไพพรรณี).
- ณัฐพล หงษ์คำ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร
เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ดำรง กำเริ้ว. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลด้านวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยพะเยา).
- ทัดดาว สาระกุล. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ธนพล สะพังเงิน. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ธนภัทร เทพสถิตย์. (2565). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม. (2550). สมุดบันทึกตามรอยพระยุคลบาท พ่อของแผ่นดิน พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช. กรุงเทพฯ: ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม.
- ธีรยุทธ วันทอง. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก).
- นิวัฒน์ น้อยมณี และ กัญญา เอี่ยมพญา. (2560). จิตวิญญาณครู (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: 21 เซ็นจูรี่.
- นุรฮานี หยาหลี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสตูล. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- ประวีณา มีวงษ์. (2558). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีสะเกษ).
- ปรียาพร ไชยพลบาล. (2561). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยพะเยา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปภาวดี โพธิ์งาม. (2559). แนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- พงษ์อิศรา ประหยัดทรัพย์. (2557). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนสู่การเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- พระธรรมวิสุทธิมงคล (บัว ญาณสัมปันโน). (2563). ไม่มีใครเสมอครุคือศาสดาองค์เอก (เทศน์อบรมฆราวาส ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตองค์กร จ.นครนายก เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2546). สืบค้นเมื่อวันที่ 16 มกราคม 2566 จาก http://www.luangta.com/thamma/thamma_talk_text.php?ID=1813&CatID=-1.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- _____. (2561). การวิจัยทางการบริหารศึกษา. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- แพรวดาว สอนองฝัน. (2557). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2553). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี.
- ภูวนาล คงแก้ว. (2539). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- มณีรัตน์ คำจำปา. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- มัลลิกา งามุล. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- มูนา จารง. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน
เครือข่ายตลิ่งชัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (การค้นคว้า
อิสระปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิร).
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2553). วิชาชีพครู. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- _____. (2541). ความเป็นครู (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พรินต์ติ้งเฮาส์.
- ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548. (5 กันยายน
2548). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 122 ตอนพิเศษ 36 ง. 39-46.
- ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562. (19 เมษายน 2562).
ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 136 ตอนพิเศษ 68 ง. 19-20.
- รักจิต สุทธิพงษ์. (2563). จิตวิญญาณและอุดมการณ์ความเป็นครู. กรุงเทพฯ: ดีไซน์เบอร์.
- รอชีตะ เอ็ง. (2555). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารตามแนวความ
คิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
จังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิร).
- รุตลัน สาล. (2557). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในการเตรียมความพร้อมสถานศึกษาสู่
ประชาคมอาเซียน ศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิร).
- วรวิศา บุญธรรม. (2560). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง
จันทบุรี และตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- วาทีณี งามมัย. (2554). ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู เครือข่าย
โรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- วัชรินทร์ จันทโร. (2562). ทักษะการบริหารกับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย
ศิลปากร).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วัชรินทร์ รัตนวงศ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- วัลลิกา พูลศิริ. (2562). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- วีระ แก้ววิหาร. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนประถมศึกษา กับชุมชน: ศึกษากรณีโรงเรียนบ้านยาง สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- ศรีบุญญา น้อยพิมาย และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (มกราคม - มิถุนายน 2563). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 12(1), 199-216.
- ศศิตา เพลินจิต. (2558). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี).
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2566). ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-NET). สืบค้นเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 2566 จาก <https://www.niets.or.th/th/catalog/view/3121>
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2566). ผลการประเมิน PISA 2022. สืบค้นเมื่อวันที่ 6 ธันวาคม 2566 จาก <https://pisathailand.ipst.ac.th/news-21/>
- สุจินตนา ตรงประสิทธิ์. (2560). การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปัตตานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).
- สุนันท์ ฝอยศิริ. (2558). การศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สุภมาส อังศุโชติ และคณะ. (2557). สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL (ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง) กรุงเทพฯ: เจริญดี มั่นคงการพิมพ์.
- สุภัค ยมพุก และ วิโรจน์ เจริญลักษณ์. (2558). การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สุภาพร เหล่าทรัพย์เจริญ. (2556). ทักษะการบริหารของผู้บริหารกับความเป็นองค์การนวัตกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สุรศักดิ์ ปาแส. (2543). สู่การจัดการเป็นนักรับการศึกษามืออาชีพ. วารสารวิชาการ, 3(36), 70-74.
- สุรศักดิ์ พุฒนา. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- สุรียา ทองยัง. (2558). ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์. (2560). ปรัชญาการศึกษาไทยตามแนวพระราชดำริ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 (การศึกษาสมบูรณ์). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักข่าวไทยพีบีเอส. (2563). ไม่มีเทคโนโลยีใดๆ แทนครูได้ (พระราชดำรัส สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้ากรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีในการพระราชทานรางวัลสมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอเจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา ครั้งที่ 3 ปี 2562). สืบค้นจาก <https://news.thaipbs.or.th/content/285242>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 2566 จาก <https://spmpt.go.th/>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2562 จาก <http://www.amnat-ed.go.th/data/3/download/law/16.pdf>
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี. (2565). แผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ.2566-2568) จังหวัดปทุมธานี. [ม.ป.ท.].
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.(2552). ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). แนวทางการบริหารและจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เล่ม 1. กรุงเทพฯ: คุรุสภา ลาดพร้าว.
- สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 2557. คู่มือการจัดระบบการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ศูนย์เรียนรู้การผลิตและจัดการธุรกิจสิ่งพิมพ์ดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สำเภา เสมสิกสาม. (2559). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- อัจฉรา คำพูล. (2560). ความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์).
- อุษา แซ่เตียว. (2559). ทักษะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Adegbemile, Oluwadare. (2011). Principals' Competency Needs for Effective Schools' Administration in Nigeria. **Journal of Education and Practice**, 2(4), 17-18.
- Afshari Mostafa, Hostafa Habib, Qafouri Farzad and 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.
- Bartol, M., Kathryn & C. Martin. (1998). **Management Quality** (2nd ed.) New York: Prentice–Hall.
- Blake, Robert R. & Mouton, Jane S. (1964). **The Managerial Grid**. Houston: Gulf.
- Bovee, Courtland L., and others. (1993). **Management**. New York: McGraw–Hill.
- Daft, R. L. (2002). **The Leadership Experience** (2nd ed.). Florida: Harcourt College.
- Drake, T. L., & Roe, William, H. (1986). **The Principalship**. New York: Macmillan.
- Drubrin, Andrew J. (2012). **Essentials of Management**. Mason: So Cengage Learning.
- Epstein, J. L. (2002). **School family and community partnership: your handbook for action**. Thousand oaks, California: Corwin press.
- Frank, W. T. (2007). Rethinking school and community relations in Hong Kong. **International Journal of Educational Management**, 21(4), 350-366.
- Good, C. V. (1974). **Dictionary of Education**. New York: McGraw-Hill Book.
- Griffin, Ricky W. (2013). **Management Principles and Practices** (11th Ed.). Canada: Erin Joyner.
- Hammer, J. S. (2000). **An Analysis of Technical, Human and Conceptual Skill Among Student Affairs Administrators in Higher Education**. (Dissertation Abstract International, 23, 64-A).
- Harris, B. M. (1963). **Supervision Behavior in Education**. New York: Prentice-Hall.
- _____. (1985). **Supervisory Behavior in Education**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Hartog, D.N., & P.L. Koopman. (2001). **Leadership in Organization: Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology: Volume 2 Organizational Psychology**. London, UK: Sage.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Hedley, Beare, Caldwell, Brian J., and Millikan, Ross H. (1989). **Creating an Excellent School**. Toronto: Chapman and Hall.
- Henri Fayol. (1916). **General and industrial management**. London, UK: Sir Isaac Pitman and Son.
- Hersey, Paul and Blanchard, and Kenneth H. (1993). **Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources**. Englewood cliffs: Prentice-Hall.
- Herzberg, Frederick. (1959). **The Motivation to Work** (2nd ed.). New York: John Wiley.
- Hills, P. J. A. (1982). **Dictionary of Education**. London, UK: Routledge & Kegan Payi.
- Hough, B., & Duncan, K. (1970). **Teaching description and analysis**. Addison-Westlu.
- Javadin Sayed Reza Sayed, Fereshteh Amin, Mayam Tehrani and Ali Ramezani. (2010). Studying the Relationship Between Managerial Skills and Efficiency of Bank Branchers. **Word Applied Sciences Journal**, 11(2), 170-177.
- Katz, R. L. (1983). Skills of an effective administration. **Harvard business review executive success marking if in management**.
- _____. (1995). Skill of an Effective Administrator. **Harvard Business Review**.
- _____. (2005). Skills of an Effective administrators. **Harvard Business Review**.
- Kindred, L. W. (1975). **School Public Relations**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**.
- Lunenburg, F. C. (2010). **The principal and the school: What do principal do?**. Huntsville Texas: Sam Houston State University.
- Marafino, J. A. (1991). **Perceived Administrative Skill of Elementary Principals as Measured by the NASSP Assessment Center Skill Dimensions**. (Dissertation Abstracts International, 13(2), 104).
- Max Weber. (1947). **The Theory of Social and Economic Organizations**. Translated by A. M. Handerson and T. Parsons. New York: Free Press.
- Mintzberg, H. (1973). **The Nature of Managerial Work**. New York: Harper & Row.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Mondy, W. R., and Premeaux, S. R. (1995). **Management: Concept Practices and Skills** (7th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Moles, O. Jr., & Fege, A. (2011). **New direction for Title I family engagement: Lessons from the past.** Handbook of Families and Community Engagement. Lincoln: Academic Development Institute.
- Muhammad Fauzi, Syafrudin and Joni Rokhmat. (2018). Principal's Managerial Skill in Improving Teachers' Performance. (2018, May-June). **IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME)**, 8(3), 77-81.
- Newman, W. H. (1963). **Administrative action: The techniques of organization and management.** Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Paisey, A. (1981). **Organization and management in schools.** New York: Longman.
- Parsons. (1997). Perceptions of Aspiring and Experienced Principals of the Skills Used by Principals. **Leadership Effective School**, 58(30), 680.
- Rue, L. W., & Byars. L. L. (1995). **Management: Skills & application.** Chicago: Irwin.
- Ruilin Lin. (2010). The Relationship between Teacher Quality and Teaching Effectiveness Perceived by Students from Industrial Vocational High School. **Asian Journal of Arts and Sciences**, 1(2), 167-187
- Sergiovanni, Thomas J., and Strarat, Robert J. (1983). **Supervision Human Perspective** (3rd ed.). New York: McGraw.
- Sergio Anni, Thomas J., and others. (1980). **Education Governance and Administration.** Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Steve Mckenna. (2015). **Predispositions and context in the development of managerial skills**, accessed September 6, 2015, abstract from: <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?issn=02621711&volume=23&issue=7&articleid=880588&show=abstract>
- Wiles, Kimball. (1967). **Supervision for Better Schools.** New Jersey: Prentice-Hall.
- _____. (1955). **Supervision for Better Schools.** New York: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

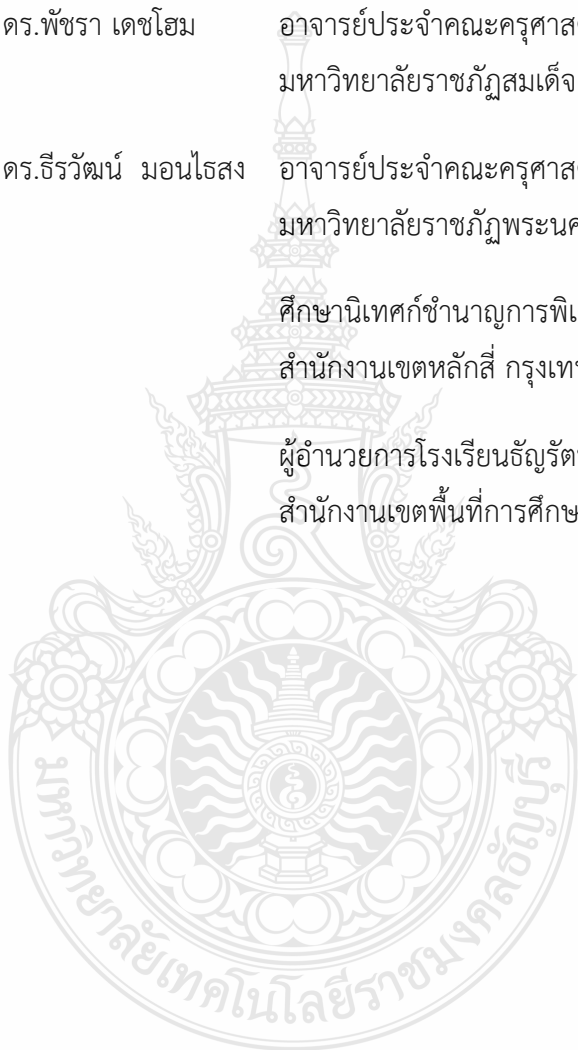


ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย

- | | |
|---|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรวัฒน์ มอนไฮสง | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา |
| 4. ดร.วิษณุ เปரியอนิม | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร |
| 5. นายสาคร ไปด้วย | ผู้อำนวยการโรงเรียนธัญรัตน์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี |



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๐๖.๒



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๓ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี

เนื่องด้วย นางสาวสุภารัตน์ รื่นชาญ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับ นางสาวสุภารัตน์ รื่นชาญ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๐๖



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๓ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโสม

เนื่องด้วย นางสาวสุภารัตน์ รื่นชาญ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับ นางสาวสุภารัตน์ รื่นชาญ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๐๖.๑



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๓ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรวัฒน์ มอนโธสง

เนื่องด้วย นางสาวสุดารัตน์ รื่นชาญ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับ นางสาวสุดารัตน์ รื่นชาญ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๐๖.๓



คณะกรรมการอำนวยการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอลำลูกหลวง

จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๓ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ดร.วิษณุ เปี่ยมนิยม

เนื่องด้วย นางสาวสุภารัตน์ รื่นชาญ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับ นางสาวสุภารัตน์ รื่นชาญ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๐๐๖.๔



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๓ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน นายสาคร ไปด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนธัญรัตน์

เนื่องด้วย นางสาวสุภารัตน์ รื่นชาญ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับ นางสาวสุภารัตน์ รื่นชาญ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๗๕๐๔๙

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยข้อมูลที่ได้จะใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัย จึงขอความกรุณาท่านตอบให้ตรงกับสภาพที่เป็นจริงที่สุด

แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกตอน และทุกข้อตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อความสมบูรณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นของผู้ตอบทุกข้อจึงมีคุณค่า และถือว่าเป็นความลับเฉพาะบุคคล ที่ผู้วิจัยจะนำไปใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุดารัตน์ รื่นชาญ

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ () ชาย () หญิง	
2. อายุ () ไม่เกิน 30 ปี () 31 – 39 ปี () 40 – 49 ปี () 50 ปีขึ้นไป	
3. ระดับการศึกษาสูงสุด () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก	
4. ประสบการณ์ในการทำงาน () น้อยกว่า 5 ปี () 5 – 10 ปี () 11 – 15 ปี () 16 ปีขึ้นไป	

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือให้ตรงกับสภาพจริง และสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว โดยกำหนดคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ทักษะด้านเทคนิค						
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์					
1.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน กำหนดนโยบาย และทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน					
1.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการ และข้อมูลสารสนเทศ					
1.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการต่าง ๆ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ					
1.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการตัดสินใจ การสั่งการ การมอบหมายงานต่าง ๆ					
1.6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดหาเครื่องมือ และทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารได้อย่างเพียงพอกับความต้องการ					

ข้อที่	ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2. ทักษะด้านมนุษย						
2.1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา					
2.2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี					
2.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลด้วยความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมและความต้องการพื้นฐานของแต่ละบุคคล					
2.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการในการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจให้มีการยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน					
2.5	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
2.6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและให้คำแนะนำที่ดี					
2.7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ แก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
2.8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถช่วยเหลือ พร้อมทั้งเสนอแนะสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของครู					
2.9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดต่อสื่อสาร ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา					
3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด						
3.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย พันธกิจ เพื่อพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด					

ข้อที่	ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3.2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาในภาพรวมได้อย่างถูกต้องชัดเจน					
3.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์และวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม					
3.4	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้แนวคิดที่สร้างสรรค์และกลยุทธ์ใหม่ ๆ ในการบริหาร และพัฒนาสถานศึกษา					
3.5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ได้อย่างถูกต้องรวดเร็วเหมาะสมกับสถานการณ์					
3.6	ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ประสบการณ์ที่มีมาประยุกต์ใช้กับความรู้ใหม่ ๆ ประกอบกับข้อมูลการตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพ					
3.7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สาเหตุของปัญหารวมทั้งสามารถตีความและแปลความหมายข้อมูลที่ซับซ้อนได้อย่างน่าเชื่อถือ					
3.8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสามารถนำความคิดริเริ่มใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์เกิดผลดีในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน						
4.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการเรียนการสอน					
4.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดการ และการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภารกิจ สังคม และชุมชน					
4.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาและตรวจสอบกระบวนการในการส่งเสริมและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ					

ข้อที่	ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวัดและประเมินผล นิเทศ กำกับ ติดตาม การเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ					
4.5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการผลิต และติดตาม การใช้สื่อการเรียนการสอน รวมทั้งจัดแหล่งเรียนรู้ ให้เหมาะสมกับผู้เรียน					
4.6	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาครูให้สามารถทำผลงาน ทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
4.7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ และกำหนด ทรัพยากรที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้ กลยุทธ์และเทคนิคต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
4.8	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน และนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุง และพัฒนา การจัดการเรียนการสอนให้มีความหลากหลาย					
5. ทักษะด้านมโนภาพ						
5.1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาและ ความต้องการของสถานศึกษาในภาพรวมได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน					
5.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายทางการศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษา					
5.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ และวางแผนการจัด การศึกษาได้อย่าง เหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายของ หน่วยงานต้นสังกัด					
5.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการพัฒนา และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา					
5.5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดระบบงานของ สถานศึกษาให้สัมพันธ์กันได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อที่	ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5.6	ผู้บริหารสถานศึกษามีมาตรการรองรับในการเปลี่ยนแปลงบางส่วนของงาน เพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต					
5.7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นองค์กรในภาพรวมทั้งหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่และหน่วยงานอื่น					
6. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์						
6.1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6.2	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมมือกับกลุ่มในฐานะผู้นำ					
6.3	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา					
6.4	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นคนในองค์กรหรือหน่วยงานให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ทำกิจกรรมด้านต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย					
6.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจ และมั่นคงในอารมณ์					
6.6	ผู้บริหารสถานศึกษาใจกว้างในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
6.7	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาปทุมธานี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือให้ตรงกับสภาพจริง และสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว โดยกำหนดคะแนน ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง การปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง การปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง การปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง การปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง การปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู						
1.1	ครูจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของผู้เรียน เหมาะสม และเต็มตามศักยภาพตามลำดับขั้น การพัฒนา					
1.2	ครูให้ความรู้ ให้โอกาสผู้เรียนได้เรียนรู้และลงมือทำ ในสิ่งที่ผู้เรียนมีความถนัด					
1.3	ครูมีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียนเป็น รายบุคคล และรายสมรรถภาพ					
1.4	ครูตอบสนองความถนัด ความสนใจของผู้เรียน รายบุคคล โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้หลายรูปแบบ อย่างเป็นระบบ					
1.5	ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ตามจรรยาบรรณครู และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง					
1.6	ครูปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต วิริยะ อุตสาหะ					
1.7	ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และอุทิศเวลา ให้กับทางราชการ					
1.8	ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ถาม และแสดงความคิดเห็น ในสิ่งที่นักเรียนสนใจ					

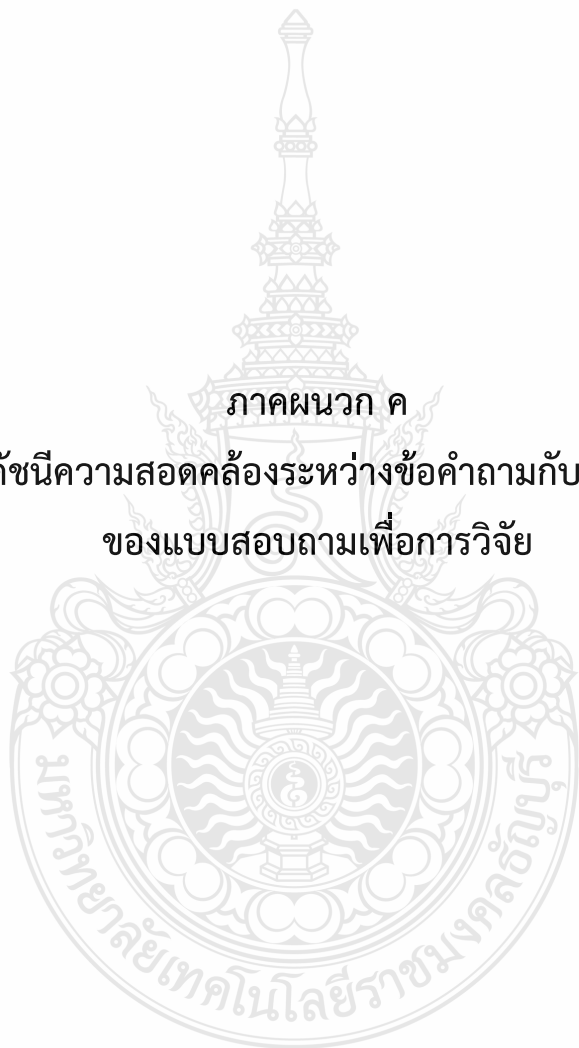
ข้อที่	การปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2. ด้านการจัดการเรียนรู้						
2.1	ครูร่วมพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียน					
2.2	ครูให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริง					
2.3	ครูจัดการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ และปฏิบัติตามแผนที่วางไว้					
2.4	ครูจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้จักวางแผนแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน					
2.5	ครูจัดหา จัดทำสื่อ นวัตกรรม และใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน					
2.6	ครูใช้สื่อที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้					
2.7	ครูจัดกิจกรรม และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน					
2.8	ครูประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน					
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน						
3.1	ครูร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนา และแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์					
3.2	ครูสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน					
3.3	ครูเข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม					
3.4	ครูมีการปรับปรุงหลักสูตร และการเรียนการสอนตามความต้องการของชุมชน					
3.5	ครูมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น					
3.6	ครูร่วมรณรงค์ในการอนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น					

ข้อที่	การปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3.7	ครูมีการนำแหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน มาใช้ในการเรียนการสอน					



ภาคผนวก ค

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC)
ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย



ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ข้อ	องค์ประกอบทักษะการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญที่ 5		
1. ทักษะด้านเทคนิค								
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน กำหนดนโยบาย และทิศทางของ สถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำ แผนปฏิบัติการ และข้อมูล สารสนเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการต่าง ๆ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.5	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการตัดสินใจ การ สั่งการ การมอบหมายงานต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	องค์ประกอบทักษะการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5		
1.6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดหาเครื่องมือ และทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารได้อย่างเพียงพอกับความต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. ทักษะด้านมนุษย								
2.1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลด้วยความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมและความต้องการพื้นฐานของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการในการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจให้มีการยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.5	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	องค์ประกอบทักษะการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญที่ 5		
2.6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและให้คำแนะนำที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ แก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถช่วยเหลือ พร้อมทั้งเสนอแนะสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดต่อสื่อสาร ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด								
3.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย พันธกิจ เพื่อพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	องค์ประกอบทักษะการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5		
3.2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาในภาพรวมได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์และวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.4	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้แนวคิดที่สร้างสรรค์และกลยุทธ์ใหม่ ๆ ในการบริหาร และพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ได้ อย่างถูกต้องรวดเร็วเหมาะสมกับสถานการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.6	ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ประสบการณ์ที่มีมาประยุกต์ใช้กับความรู้ใหม่ ๆ ประกอบกับข้อมูลการตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สาเหตุของปัญหารวมทั้งสามารถตีความและแปลความหมายข้อมูลที่ซับซ้อนได้อย่างน่าเชื่อถือ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	องค์ประกอบทักษะการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญที่ 5		
3.8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสามารถนำความคิดริเริ่มใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์เกิดผลดีในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน								
4.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดการ และการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภารกิจ สังคม และชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาและตรวจสอบกระบวนการในการส่งเสริมและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวัดและประเมินผล นิเทศ กำกับ ติดตามการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	องค์ประกอบทักษะการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5		
4.5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน การผลิต และติดตามการใช้สื่อการ เรียนการสอน รวมทั้งจัดแหล่ง เรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.6	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาครูให้ สามารถทำผลงานทางวิชาการเพื่อ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ และกำหนดทรัพยากรที่จะส่งเสริม การเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้กลยุทธ์ และเทคนิคต่าง ๆ ในการจัดการ เรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.8	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครู ทำวิจัยในชั้นเรียน และนำ ผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนการ สอนให้มีความหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. ทักษะด้านมโนภาพ								
5.1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ วิเคราะห์สภาพปัญหาและความ ต้องการของสถานศึกษาใน ภาพรวมได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	องค์ประกอบทักษะการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญที่ 5		
5.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายทางการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์และวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการพัฒนา และแก้ไขปัญาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดระบบงานของสถานศึกษาให้สัมพันธ์กันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.6	ผู้บริหารสถานศึกษามีมาตรการรองรับในการเปลี่ยนแปลงบางส่วน ของงาน เพื่อป้องกันผลกระทบที่ อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นองค์กรในภาพรวม ทั้งหน่วยงานที่ต้นสังกัดอยู่และ หน่วยงานอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	องค์ประกอบทักษะการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5		
6. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์								
6.1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.2	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมมือกับกลุ่มในฐานะผู้นำ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.3	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.4	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นคนในองค์กรหรือหน่วยงานให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ทำกิจกรรมด้านต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจและมั่นคงในอารมณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.6	ผู้บริหารสถานศึกษาใจกว้างในการปฏิบัติงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.7	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นระดับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาปทุมธานี

ข้อ	องค์ประกอบการปฏิบัติงานครู	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5		
1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู								
1.1	ครูจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของผู้เรียนเหมาะสม และเต็มตามศักยภาพตามลำดับขั้นการพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.2	ครูให้ความรู้ ให้โอกาสผู้เรียนได้เรียนรู้และลงมือทำในสิ่งที่ผู้เรียนมีความถนัด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.3	ครูมีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียนเป็นรายบุคคล และรายสมรรถภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.4	ครูตอบสนองความถนัด ความสนใจของผู้เรียนรายบุคคล โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้หลายรูปแบบอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.5	ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณครู และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.6	ครูปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต วิริยะ อุตสาหะ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	องค์ประกอบการปฏิบัติงานครู	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญที่ 5		
1.7	ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและอุทิศเวลาให้กับทางราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.8	ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ถามและแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่นักเรียนสนใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. ด้านการจัดการเรียนรู้								
2.1	ครูร่วมพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.2	ครูให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.3	ครูจัดการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ และปฏิบัติตามแผนที่วางไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.4	ครูจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้จักวางแผนแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.5	ครูจัดหา จัดทำสื่อ นวัตกรรม และใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.6	ครูใช้สื่อที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.7	ครูจัดกิจกรรม และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	องค์ประกอบการปฏิบัติงานครู	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5		
2.8	ครูประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน								
3.1	ครูร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนา และแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.2	ครูสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.3	ครูเข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.4	ครูมีการปรับปรุงหลักสูตร และการเรียนการสอนตามความต้องการของชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.5	ครูมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.6	ครูร่วมรณรงค์ในการอนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.7	ครูมีการนำแหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนมาใช้ในการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวสุดารัตน์ รื่นชาญ
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 17 มีนาคม 2533
ที่อยู่	เลขที่ 122 ถนนหนองระแหง แขวงสามวาตะวันตก เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร
การศึกษา	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ ศัตรूपิช สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2555-2562 ครูอัตราจ้าง โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เบญจมราชาลัย พ.ศ. 2562 - ปัจจุบัน ข้าราชการครู โรงเรียนธัญรัตน์ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
โทรศัพท์	090-569-6862
อีเมล	sudarat_r@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.

.....ศุภรัตน์.....
(..นางสาวศุภรัตน์ รื่นชาญ..)



COPYRIGHT © 2024

FACULTY OF TECHNICAL EDUCATIONAL

RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI

ลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2567

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี