



ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

สมพร วงจักร์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2556

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

สมพร วงจักร์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2556

**ADMINISTRATION SKILL OF EDUCATIONAL ADMINISTRATOR IN BASIC
EDUCATION UNDER SUPERVISION OF NAKHONRATCHASIMA
PRIMARY EDUCATIONNAL SCHOOL OFFICE AREA 2**

SOMPORN WONGJAK

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
DEPARTMENT OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
B.E.2556 (2013)**

หัวข้อสารนิพนธ์	: ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2
ชื่อนักศึกษา	: สมพร วงจักร์
สาขาวิชา	: การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	: รศ.ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: ดร.วงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์
ปีการศึกษา	: 2556

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 2 ใน 3 ด้านคือ ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะ ด้านความคิดรวบยอด และเปรียบเทียบระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 2 จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำนวน 319 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัย พบว่า

ระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทุกด้าน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีระดับทักษะการบริหารงานมากกว่าครูผู้สอน และเมื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ตามขนาดสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ทักษะด้านเทคนิค โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีทักษะในการบริหารงานมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ ส่วนทักษะด้านความคิดรวบยอด

สถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับทักษะการบริหารงานมากกว่าขนาดเล็กและขนาดกลาง และทักษะ
ด้านมนุษยสัมพันธ์ ไม่พบความแตกต่าง

Thematic Title : **Administration Skill of Educational Administrator in Basic Education under Supervision of Nakhonratchasima Primary Educational School Office Area 2**

Student's Name : **Somporn Wongjak**

Department : **Educational Administration**

Advisor : **Assoc.Prof.Dr.Wirot Sanrattana**

Co-Advisor : **Dr.Wongwarin Pichailuck**

Academic Year : **B.E. 2556 (2013)**

ABSTRACT

The objectives of this thematic paper were to study the level of administration skills of administrators in basic education institutes under Nakhonratchasima Primary Educational Service Area Office 2 in 3 aspects namely technique, human relations, and concept and to compare administrating skills of administrators in basic education institutes under Nakhonratchasima Primary Educational Service Area Office 2 classified by personnel status and school sizes. The data were collected from administrators and teachers altogether 319 using a constructed 5-level rating scale questionnaire with the reliability of 0.93. The statistics used in this research were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The results of the research were as follows:

The levels of administration skills of administrators in basic education institutes under Nakhonratchasima Primary Educational Service Area Office 2 were high in every aspect. The comparison on the level of administration skills of administrators classified by personnel status found that the difference was statistically significant at 0.01 in all aspects. Here, the administrators had administrating skills higher than the teachers. The comparison on the level of administration skills of administrators classified by school sizes found that the difference was statistically significant at 0.05 in the aspect of technique. Here, small size of schools had administrating skills higher than medium and large size of schools. As for aspect of concept, large size of schools had administrating skills higher than small and medium size of schools. However, the aspect of human relationship had no any differences.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงได้ เพราะได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากหลายฝ่าย ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณสถาบัน องค์กร และบุคคลที่ได้ให้ความช่วยเหลือดังต่อไปนี้

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสานและคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แนะแนวทางการเขียนสารนิพนธ์แก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณ คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่าน ที่เสียสละเวลาอันมีค่าช่วยเติมเต็มให้สารนิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ อาจารย์ที่ปรึกษา และดร.วงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำแนะนำ สละเวลาตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้ได้สารนิพนธ์ที่ถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ที่อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือช่วยเหลือผู้วิจัยด้วยดี ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะและอื่นๆ ในการทำสารนิพนธ์ ครั้งนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

คุณค่า และคุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากสารนิพนธ์นี้ ขอสัมฤทธิ์ผลนั้นเป็นสิ่งบูชาพระคุณของ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ และประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ของงได้รับส่วนแห่งความดีนี้ทุกท่านเทอญ

สมพร วงจักร์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างความพึงพอใจ	8
2.2 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	17
2.3 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา	30
2.4 ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	30
2.5 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา	39
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41

2.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	49
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	51
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	51
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	52
3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	53
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	54
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล	55
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	56
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
4.2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	58
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	70
5.1 สรุปผลการวิจัย	71
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	72
5.3 ข้อเสนอแนะ	80
บรรณานุกรม	82
ภาคผนวก	87
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	88
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	96
ภาคผนวก ค หนังสือขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ	98
ภาคผนวก ง แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	102
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	108
ภาคผนวก ฉ คำสัมประสิทธิ์แอลฟา	110

ประวัติผู้วิจัย

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	แสดงการจัดหมวดหมู่ของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 52
ตารางที่ 3.2	แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในรายด้าน 54
ตารางที่ 4.1	ความถี่และร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม 58
ตารางที่ 4.2	ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ทักษะด้านเทคนิค 59
ตารางที่ 4.3	ผลการเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ทักษะด้านเทคนิค จำแนกตามสถานภาพ 61
ตารางที่ 4.4	ผลการเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ทักษะด้านเทคนิค จำแนกตามขนาดของโรงเรียน 62
ตารางที่ 4.5	ผลการทดสอบรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ทักษะด้านเทคนิค จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา 62
ตารางที่ 4.6	ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ทักษะด้านมนุษย 63
ตารางที่ 4.7	ผลการเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ 65

ตารางที่ 4.8	ผลการเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	65
ตารางที่ 4.9	ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ทักษะด้านความคิดรวบยอด	66
ตารางที่ 4.10	ผลการเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ทักษะด้านความคิดรวบยอด จำแนกตาม สถานภาพ	68
ตารางที่ 4.11	ผลการเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ทักษะด้านความคิดรวบยอดจำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา	68
ตารางที่ 4.12	ผลการทดสอบรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ทักษะด้านความคิดรวบยอดจำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา	69

สารบัญแผนภาพ

หน้า

แผนภาพที่ 2.1	แสดงทักษะ 3 ด้านทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารระดับต่างๆ	38
แผนภาพที่ 2.2	แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	50

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ ประเทศจะเจริญก้าวหน้า ต้องอาศัยการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจการเมือง สังคมและวัฒนธรรม การพัฒนาในด้านต่างๆต้องอาศัยกำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญ เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งกว่าทรัพยากรใดๆ แต่คนจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา รัฐเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา จึงได้กำหนดนโยบายการจัดการศึกษา ไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับปีพุทธศักราช 2550 หมวด 3 มาตรา 49 ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย¹

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาไว้ในหมวด 1 มาตรา 6 ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ สัมพันธ์สัมพันธ์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข²

กระทรวงศึกษาธิการ ยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุดกระบวนการจัดการศึกษา ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ นั่นคือหลักการของชาติกำหนดให้ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยการให้นักเรียนเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นครั้งแรกที่มีการรับรองโดยกฎหมายและมาตรา 39 ระบุไว้ว่า ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลขึ้น โดยแจกแจงรายละเอียด 4 งานดังกล่าว

¹กรมสามัญศึกษา, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปีพุทธศักราช 2550 หมวด 3 มาตรา 49, (กรุงเทพมหานคร : สำนักนายกรัฐมนตรี, 2550), หน้า 15.

²กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ฉบับปรับปรุง 2545 หมวด 1 มาตรา 6, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2546), หน้า 6.

เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา บรรลุตามเป้าหมายได้นั้นบุคคลที่เป็นตัวจักรสำคัญที่สุดในการนำพาความเจริญมาสู่หน่วยงาน ก็คือ ผู้บริหาร การบริหารจะมีประสิทธิภาพหรือไม่จึงขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนเป็นสำคัญ³

รุ่ง แก้วแดง กล่าวว่า ภารกิจในการจัดการศึกษาในปัจจุบันถือว่าเป็นงานที่สำคัญอย่างยิ่งของชาติหรือของรัฐบาล ที่ต้องจัดให้กับประชาชนพลเมืองทุกคนของประเทศ ความเจริญรุ่งเรือง ความเสื่อมและถดถอยของประเทศชาติขึ้นอยู่กับจัดการศึกษาของรัฐบาล ที่จัดให้กับประชาชนพลเมืองนั่นเอง การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาคนซึ่งเป็นที่ทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งกว่าทรัพยากรใดๆ คุณภาพของคนเป็นสิ่งสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศ แม้ประเทศที่มีทรัพยากรธรรมชาติอันจำกัดหากพลเมืองมีคุณภาพประเทศนั้นก็จะมี ความเจริญก้าวหน้าแต่คนจะมีคุณภาพมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา⁴

แกทซ์ ได้กล่าวไว้ว่าคุณสมบัติที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมี เพื่อให้การดำเนินการบริหารประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีอยู่อย่างน้อย 3 ประการ คือ ทักษะด้านเทคนิค (Technical skill) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human skill) และทักษะความคิดรวบยอด (Conceptual skill) ทักษะทั้ง 3 ประการเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหาร โรงเรียนในปัจจุบันให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะการผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะเฉพาะด้านในอันที่จะผสมผสานระหว่างทักษะในการจัดการและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษาทั้งหมด ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลาตนเอง ทักษะทั้ง 3 ด้านมีรายละเอียด ดังนี้ 1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical skill) เป็นความสามารถทำงานด้านที่เกี่ยวกับกิจกรรมเฉพาะอย่าง ซึ่งเกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการและเทคนิค อาศัยความรู้การวิเคราะห์และรู้จักใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงาน ทักษะนี้ เรียนรู้ได้ด้วยการปฏิบัติระหว่างฝึกหรือเตรียมตัวเป็นผู้บริหารเช่น ความสามารถในการเขียนคำสั่ง เป็นลายลักษณ์อักษร การพูด การอ่านแผนผัง การสร้างอาคาร การรู้จักจัดตารางทำงาน การทำทะเบียนนักเรียน สามารถทำสำมะโนนักเรียน เข้าใจแบบฟอร์ม การบัญชี เทคนิควิธีสอน รู้จักใช้อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human skill) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยใช้ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ สัมพันธ์ อย่างดีผู้บริหารต้องทำงานสัมพันธ์กับบุคคลหลายประเภท ซึ่งมีความแตกต่างกันทางด้าน

³ กระทรวงศึกษาธิการ, การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ, 2546), หน้า 4-6.

⁴ รุ่ง แก้วแดง, การปฏิรูปการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : อรุณสภาลาดพร้าว, 2542), หน้า 2.

ขนมธรรมเนียมและวัฒนธรรมสังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ทัศนคติและค่านิยม ผู้บริหารต้องศึกษา พฤติกรรมและพยายามเข้าใจบุคคล ทุกประเภท ต้องมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ทักษะด้านนี้ ผู้บริหารจะศึกษาได้จากประสบการณ์ในการทำงานและจากวิชาทางสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวกับจิตวิทยา ศึกษาความต้องการของมนุษย์สัมพันธ์สัมพันธ์ ขวัญกำลังใจ กระบวนการหมู่พวกและสังคมวิทยา

3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skill) เป็นความสามารถเข้าใจหน่วยงานของตนในทุก ลักษณะและเห็นความสัมพันธ์ของหน่วยงานของตนที่มีต่อหน่วยงานหรือองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง ต้องเข้าใจว่างานแต่ละหน้าที่ใน โรงเรียนจะขึ้นต่อกันและกันและหากมีการเปลี่ยนแปลงในหน้าที่ หรือหน่วยงานย่อยต่างๆ ส่วนใดส่วนหนึ่งของ โรงเรียนก็จะกระทบกระเทือนถึงส่วนอื่นๆ ผู้บริหาร จึงต้องรู้กว้างขวางในด้านสังคมศาสตร์ประกอบด้วยสังคมวิทยา เศรษฐศาสตร์ การเมือง มนุษย์สัมพันธ์สัมพันธ์วิทยา จิตวิทยาสังคม ความรู้ที่ผู้บริหารจะได้ทักษะนี้มาผู้บริหารจะต้องศึกษาวิชา สามัญ (General education) มากขึ้นเพื่อจะได้ทำงานให้มีประสิทธิภาพจากทักษะทั้ง 3 ด้านจะเห็นว่ามีความสำคัญต่อผู้บริหารเป็นอย่างมาก ผู้บริหารจึงต้องรู้ เข้าใจและนำไปปฏิบัติให้เกิดรูปธรรม ทั้งนี้เพื่อให้ภารกิจทั้ง 4 ในโรงเรียน ได้แก่การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ⁵

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้น จากการประกาศของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการมี ภารกิจหลักคือ จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้ทักษะ การบริหาร โดยเฉพาะทักษะ 3 ด้านตามแนวคิดของแคทซ์ คือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์และทักษะด้านความคิดรวบยอด ที่ยังขาดความต่อเนื่องและใช้อย่างจริงจัง ผู้บริหารที่มี ทักษะทางการบริหารสูงเชื่อว่าจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานได้สำเร็จมี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้ บริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 มีภารกิจ หลักคือ จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ว่ามีระดับทักษะการบริหารงานในแต่ละด้านอยู่ใน ระดับมากน้อยเพียงใดและจะมีความแตกต่างกันหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร ในสถาน ศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารซึ่งจำแนกตามสถานภาพการทำงานและ ขนาดของสถานศึกษา ทั้งนี้ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน

⁵Katz, L. Robert, "Skills of an Effective Administration," **Harvard Business Review**. January - February, 1995, p 33-42.

ปรับปรุงและพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป⁶

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 2 ใน 3 ด้านคือ ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์และทักษะด้านความคิดรวบยอดและเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 2 จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

จากผลของการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ตามแนวคิดของแคทซ์ พบว่ามีความแตกต่างกันทางด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละสถานที่ การวิจัยนี้จึงตั้งสมมติฐานว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ใน 3 ด้านคือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ และทักษะด้านความคิดรวบยอด มีการบริหารแตกต่างกันทางด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 เมื่อจำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้ มุ่งศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่สถานภาพในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา

ตัวแปรตาม ได้แก่ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ตามการรับรู้ของครูใน 3 ทักษะ ตาม

⁶กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546, (กรุงเทพมหานคร : ราชกิจจานุเบกษา, 2546), หน้า 12.

แนวคิดของ แคมป์ ตามทักษะทั้ง 3 ด้าน ซึ่งได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ สัมพันธ์และทักษะด้านความคิดรวบยอด

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำนวน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 203 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,674 คน รวมประชากรทั้งหมด จำนวน 1,877 คน

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานตามหน้าที่รับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2

การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชนประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุกๆด้าน เช่นความสามารถ ทักษะคิด พฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรม ทั้งในด้านสังคม การเมืองและเศรษฐกิจเพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่างๆทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนและไม่เป็นแบบแผนเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถและความเป็นคนดี

ทักษะการบริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกอย่าง ชำนาญให้เห็นแก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 จำนวน 3 ด้าน คือ ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical skill) ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์สัมพันธ์ (Human skill) และทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skill)

ทักษะด้านเทคนิควิธี หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะบริหารงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป โดยการดำเนินงาน วิธีการ กระบวนการและเทคนิคต่างๆ ในการทำกิจกรรม รวมทั้งความสามารถในการใช้เครื่องมือต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์สัมพันธ์ หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยใช้กระบวนการกลุ่มและเสริมสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกันในสถานศึกษา ตลอดจนประสานงานและให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานได้ด้วย

ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าใจระบบงาน โครงสร้างของคน โครงสร้างตำแหน่งการวางแผน การกำหนดนโยบาย การจัดการศึกษาของสถานศึกษาและระบบการบริหารงานของสถานศึกษา เพื่อการบริหารจัดการศึกษา

สถานภาพ หมายถึง ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาตั้งแต่อนุบาลหรือปฐมวัย ถึงมัธยมศึกษาตอนปลายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะของสถานศึกษาในกำหนดจำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่งสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 2 แบ่งสถานศึกษา 3 ขนาด ดังนี้

ขนาดเล็ก คือ สถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน

ขนาดกลาง คือ สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน

ขนาดใหญ่ คือ สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่เกิดจากการปฏิรูปการศึกษา โดยได้หลอมรวมเอาหน่วยงานทางการศึกษา ได้แก่ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ กิ่งอำเภอ รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 อำเภอ ดังนี้ อำเภอห้วยแถลง อำเภอจักราช อำเภอเฉลิมพระเกียรติ อำเภอโชคชัย และอำเภอหนองบุญมาก มีโรงเรียนรวมทั้งสิ้น 176 โรงเรียน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1.6.1 เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพ

1.6.2 เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารนำไปใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู นำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการพัฒนางานในหน้าที่ของตนเอง

1.6.3 เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารนำไปใช้เป็นแนวทางให้กับผู้ที่ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งการบริหารไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ

1.6.4 เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต้นสังกัดที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งการบริหารสถานศึกษาต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
- 2.2 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
- 2.3 หลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.4 ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.5 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มุ่งจัดการศึกษาเพื่อคนไทยให้เป็นมนุษย์สัมพันธที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถและอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการได้กระทำอย่างต่อเนื่องและกระจายอำนาจ ด้านวิชาการด้านงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปให้ สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษารับผิดชอบและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผลการปฏิรูปการศึกษา เริ่มตั้งแต่ ปี 2542 ถึงปัจจุบันพบว่าต้องมีการต่อยอดเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา หลายประเด็น เช่นคุณภาพผู้เรียนซึ่งมีผลสัมฤทธิ์ในสาขาวิชาหลักต่ำ คุณภาพครูซึ่งยังมีความขาดแคลนทั้งด้านปริมาณและคุณภาพครูผู้สอนไม่ตรงวุฒิ การเพิ่มโอกาสทางการเรียนยังมีผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษาจำนวนมาก โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในท้องถิ่นห่างไกลและทุรกันดารทางกระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปการศึกษารอบสองคือคนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยเริ่มขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษารอบสองตั้งแต่ปี พุทธศักราช 2552 ถึงปีพุทธศักราช 2561 โดยมีมุ่งเน้น 3 เรื่องหลัก เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมคือเรื่องคุณภาพเรื่องโอกาสและเรื่องการมีส่วนร่วม ดังนั้นขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา

รอบสองจะบริหารจัดการไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็น ดังนั้น โครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545¹

ความหมายของทฤษฎีการบริหารการศึกษา

ภาวิดา ชาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไตวณะบุตร กล่าวว่า ทฤษฎี หมายถึง แนวความคิดหรือความเชื่อที่เกิดขึ้นอย่างมีหลักเกณฑ์มีการทดสอบและการสังเกตจนเป็นที่แน่ใจ ทฤษฎีเป็น เซต (Set) ของมโนทัศน์ที่เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน เป็นข้อสรุปอย่างกว้างที่พรรณนาและอธิบายพฤติกรรมการบริหารองค์การทางการศึกษา อย่างเป็นระบบ ถ้าทฤษฎีได้รับการพิสูจน์บ่อย ๆ ก็จะกลายเป็นกฎเกณฑ์ ทฤษฎีเป็นแนวความคิดที่มีเหตุผลและสามารถนำไปประยุกต์และปฏิบัติได้ ทฤษฎีมีบทบาทในการให้คำอธิบายเกี่ยวกับปรากฏทั่วไปและชี้แนะการวิจัย²

บวร เทศารินทร์ ได้ศึกษา ทฤษฎีและวิวัฒนาการทางการบริหารการศึกษา ระยะที่ 1 ระหว่าง ค.ศ. 1887-1945 ยุคนักทฤษฎีการบริหารสมัยดั้งเดิม (The classical organization theory) แบ่งย่อยเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1. กลุ่มการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ของ เทย์เลอร์ (Scientific management) ของ เฟรดเดอริก เทย์เลอร์ (Frederick Taylor) ความมุ่งหมายสูงสุดของแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์คือจัดการบริหารธุรกิจหรือโรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด Taylor มองคนงานแต่ละคนเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่สามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์การได้ เจ้าของตำรับ The one best way คือประสิทธิภาพของการทำงานสูงสุดจะเกิดขึ้นได้ต้องขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 3 อย่างคือ

- 1.1 เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด (Selection)
- 1.2 ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training)
- 1.3 หาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงาน (Motivation)

เทย์เลอร์ ก็คือผลผลิตของยุคอุตสาหกรรมในงานวิจัยเรื่อง Time and motion studies เวลาและการเคลื่อนไหว เชื่อว่ามีวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์เพียงวิธีเดียวที่ดี

¹กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2545, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2546), หน้า 1-2.

²ภาวิดา ชาราศรีสุทธิและวิบูลย์ ไตวณะบุตร, หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542), หน้า 10-25.

ที่สุดเขาเชื่อในวิธีแบ่งงานกันทำ ผู้ปฏิบัติระดับล่างต้องรับผิดชอบต่อระดับบน เทย์เลอร์ เสนอระบบการจ้างงาน (จ่ายเงิน) บนพื้นฐานการสร้างแรงจูงใจสรุปหลักวิทยาศาสตร์ของ เทย์เลอร์สรุปง่ายๆประกอบด้วย 3 หลักการ คือ การแบ่งงาน (Division of labors) การควบคุมดูแลบังคับบัญชาตามสายงาน (Hierarchy) การจ่ายค่าจ้างเพื่อสร้างแรงจูงใจ (Incentive payment)

2. กลุ่มการบริหารจัดการ (Administration management) หรือ ทฤษฎีบริหารองค์การอย่างเป็นทางการ (Formal organization theory) ของ อังรี ฟาโยล (Henri Fayol) บิดาของทฤษฎีการปฏิบัติการและการจัดการตามหลักบริหาร ทั้ง Fayol และ Taylor จะเน้นตัวบุคคลปฏิบัติงาน บวกวิธีการทำงาน ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลแต่ก็ไม่มองด้าน จิตวิทยา Fayol ได้เสนอแนวคิดในเรื่องหลักเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป 14 ประการ แต่ลักษณะที่สำคัญ มีดังนี้

2.1 หลักการทำงานเฉพาะทาง (Specialization) คือการแบ่งงานให้เกิดความชำนาญเฉพาะทาง

2.2 หลักสายบังคับบัญชา เริ่มจากบังคับบัญชาสูงสุดสู่ระดับต่ำสุด

2.3 หลักเอกภาพของบังคับบัญชา (Unity of command)

2.4 หลักขอบข่ายของการควบคุมดูแล (Span of control) ผู้ดูแลหนึ่งคนต่อ 6 คนที่จะอยู่ใต้การดูแลจึงจะเหมาะสมและมีประสิทธิภาพที่สุด

2.5 การสื่อสารแนวตั้ง (Vertical communication) การสื่อสารโดยตรงจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง

2.6 หลักการแบ่งระดับการบังคับบัญชาให้น้อยที่สุด คือ ไม่ควรมีสายบังคับบัญชายืดยาวหลายระดับมากเกินไป

2.7 หลักการแบ่งความรับผิดชอบระหว่างสายบังคับบัญชาและสายเสนาธิการ (Line and staff division)

3. ทฤษฎีบริหารองค์การในระบบราชการ (Bureaucracy) มาจากแนวคิดของแมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ที่กล่าวถึงหลักการบริหารราชการประกอบด้วย

3.1 หลักของฐานอำนาจจากกฎหมาย

3.2 การแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่ต้องยึดระเบียบกฎเกณฑ์

3.3 การแบ่งงานตามความชำนาญการเฉพาะทาง

3.4 การแบ่งงานไม่เกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตัว

3.5 มีระบบความมั่นคงในอาชีพ

อย่างไรก็ตามระบบราชการก็มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ซึ่งในด้าน ข้อเสีย คือ สายบังคับบัญชายืดยาวการทำงานต้องอ้างอิงกฎระเบียบ จึงชักช้าไม่ทันการแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน เรียกว่า ระบบ

Red tape ในด้านข้อดี คือ ยึดประโยชน์สาธารณะเป็นหลัก การบังคับบัญชา การเลื่อนขั้นตำแหน่งที่มีระบบระเบียบ แต่ในปัจจุบันระบบราชการกำลังถูกแทรกแซงทางการเมืองและทางเศรษฐกิจ ทำให้เริ่มมีปัญหา

ระยะที่ 2 ระหว่าง ค.ศ. 1945-1958 ยุคทฤษฎี มนุษยสัมพันธ์ (Human relation) Follette ได้นำเอาจิตวิทยามาใช้และได้เสนอ การแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict) ไว้ 3 แนวทางดังนี้

1. Domination คือ ใช้อำนาจอีกฝ่ายสยบลง คือให้อีกฝ่ายแพ้ให้ได้ ไม่ดีนัก
 2. Compromise คือ คนละครึ่งทาง เพื่อให้เหตุการณ์สงบโดยประนีประนอม
 3. Integration คือ การหาแนวทางที่ไม่มีใครเสียหน้า ได้ประโยชน์ทั้ง 2 ทาง (ชนะ ชนะ)
- นอกจากนี้ Follette ให้ทัศนะน่าฟังว่า การเกิดความขัดแย้งในหน่วยงานเป็นความบกพร่องของการบริหาร

การวิจัยหรือการทดลองฮอว์ธอร์น (Hawthorn experiment) ที่ เมโย (Mayo) กับคณะทำการวิจัยเริ่มที่ข้อสมมติฐานว่าสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนงาน มีการค้นพบจากการทดลองคือมีการสร้างกลุ่มแบบไม่เป็นทางการในองค์กร ทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ที่ว่า ความสัมพันธ์ของมนุษยสัมพันธ์สัมพันธ์ มีความสำคัญมาก ซึ่งผลการศึกษาทดลองของเมโยและคณะ พอสรุปได้ดังนี้

1. คนเป็นสิ่งที่มีชีวิต จิตใจ ขวัญ กำลังใจ และความพึงพอใจเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน
2. เงินไม่ใช่ สิ่งล่อใจที่สำคัญแต่เพียงอย่างเดียว รางวัลทางจิตใจมีผลต่อการจูงใจในการทำงานไม่น้อยกว่าเงิน
3. การทำงานขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมมากกว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพคับที่อยู่ได้คับใจอยู่อยาก

ข้อคิดที่สำคัญ การตอบสนองคน ด้านความต้องการศักดิ์ศรี การยกย่อง จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานจากแนวคิด มนุษยสัมพันธ์

ระยะที่ 3 ตั้งแต่ ค.ศ. 1958-ปัจจุบัน ยุคการใช้ทฤษฎีการบริหาร (Administrative theory) หรือการศึกษาเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral science approach) ยึดหลักระบบงาน ความสัมพันธ์ของคน พฤติกรรมขององค์กร ซึ่งมีแนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่หลายๆคนได้แสดงไว้ดังต่อไปนี้

1. เซสเตอร์ ไอ บาร์นาร์ด (Chester I Barnard) เขียนหนังสือชื่อ The function of the executive ที่กล่าวถึงงานในหน้าที่ของผู้บริหารโดยให้ความสำคัญต่อบุคคลระบบของความร่วมมือ องค์กรและเป้าหมายขององค์กร กับความต้องการของบุคคลในองค์กรต้องสมดุลกัน

2. ทฤษฎีของมาสโลว์ ว่าด้วยการจัดอันดับขั้นของความต้องการของมนุษย์สัมพันธ์ (Maslow hierarchy of needs) เป็นเรื่องแรงจูงใจแบ่งความต้องการของมนุษย์สัมพันธ์ตั้งแต่ความต้องการด้านกายภาพ ความต้องการด้านความปลอดภัยความต้องการด้านสังคม ความต้องการด้านการเคารพ นับถือและประการสุดท้าย คือ การบรรลุศักยภาพของตนเอง (Self actualization) คือมีโอกาสได้พัฒนาตนเองถึงขั้นสูงสุดจากการทำงาน แต่ความต้องการเหล่านั้นต้องได้รับการสนองตอบตามลำดับขั้น

3. ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของแมคกรีกอร์ (Douglas MC Gregor Theory X, Theory Y) เขาได้เสนอแนวความคิดการบริหารอยู่บนพื้นฐานของข้อสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์สัมพันธ์ต่างกัน

3.1 ทฤษฎี X (The traditional view of direction and control) ทฤษฎีนี้เกิดข้อสมมติฐานดังนี้

- 3.1.1 คนไม่ชอบทำงานและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ
- 3.1.2 คนไม่ทะเยอทะยานและไม่คิดริเริ่ม ชอบให้การสั่ง
- 3.1.3 คนเห็นแก่ตนเองมากกว่าองค์กร
- 3.1.4 คนมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
- 3.1.5 คนมักโง่และหลอกง่าย

ผลกรรมองธรรมชาติของมนุษย์สัมพันธ์เช่นนี้ การบริหารจัดการจึงเน้นการใช้เงิน วัตถุ เป็นเครื่องล่อใจ เน้นการควบคุม การสั่งการ เป็นต้น

3.2 ทฤษฎี Y (The integration of individual and organization goal) ทฤษฎีข้อนี้เกิดจากข้อสมมติฐานดังนี้

- 3.2.1 คนจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน รับผิดชอบ ขยัน
- 3.2.2 คนไม่เกียจคร้านและไว้วางใจได้
- 3.2.3 คนมีความคิดริเริ่มทำงานถ้าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง
- 3.2.4 คนมักจะพัฒนาวิธีการทำงาน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ผู้บังคับบัญชาจะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด แต่จะส่งเสริมให้รู้จักควบคุมตนเองหรือของกลุ่มมากขึ้น ต้องให้เกียรติซึ่งกันและกันจากความเชื่อที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดระบบการบริหารที่แตกต่างกันระหว่างระบบที่เน้นการควบคุมกับระบบที่ค่อนข้างให้อิสระภาพ

4. อูชิ (Ouchi) ชาวญี่ปุ่นได้เสนอทฤษฎี Z (Z Theory) (William G. Ouchi) ศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัย UCLA (University of Los Angeles) ทฤษฎีนี้รวมเอาหลักการของทฤษฎี X , Y เข้าด้วยกัน แนวความคิดก็คือ องค์กรต้องมีหลักเกณฑ์ที่ควบคุมมนุษย์สัมพันธ์สัมพันธ์ แต่มนุษย์

สัมพันธ์สัมพันธ์ที่รักความเป็นอิสระ และมีความต้องการหน้าที่ของผู้บริหารจึงต้องปรับเป้าหมายขององค์การให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคลในองค์การ สรุปเพื่ออ้อมหอมสองทฤษฎี มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการคือ

- 4.1 การทำให้ปรัชญาที่กำหนดไว้บรรลุ
- 4.2 การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4.3 การให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- 4.4 การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ³

ความหมายของการบริหาร

จันทราณี สงวนนาม กล่าวว่า การบริหาร (Administration) นักวิชาการได้ให้คำนิยามไว้หลากหลาย ดังนี้ ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นกระบวนการทำงานพร้อมกับบุคคลและกลุ่มบุคคล โดยผู้บริหารต้องมีแนวปฏิบัติพื้นฐานที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1. วัตถุประสงค์ (Objective) หน่วยงานจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ให้ชัดเจนตลอดจนการกำหนดตำแหน่งต่างๆแต่ละตำแหน่งต้องกำหนดเป้าหมายไว้ให้สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานก็จะสำเร็จไปด้วย

2. ความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง (Specialization) งานของแต่ละตำแหน่งแต่ละคนจำกัดขอบเขตให้แต่ละคนทำหน้าที่ อันส่งเสริมให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่างกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกันต้องจัดไว้ในกลุ่มเดียวกันถือว่าเป็นหลักการแบ่งงานกันทำ ตามความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง การแบ่งงานออกเป็นแผนกจึงเป็นสิ่งจำเป็น

3. การประสานงาน (Coordination) เมื่อมีการแบ่งงานกันทำเป็นแผนกๆ และมีคนทำงานจำนวนมาก การประสานงานย่อมมีความจำเป็นเพื่อให้ทุกคนปฏิบัติงานของตนได้อย่างราบรื่น โดยไม่ขัดกับแผนกอื่นๆ ทำให้กิจกรรมของหน่วยงานดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน หากไม่มีการประสานงานที่ดีแล้ว การดำเนินงานอาจล้มเหลวและไม่ราบรื่น

4. อำนาจหน้าที่ (Authority) หน่วยงานต้องมีบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งสูงสุด มีอำนาจสูงสุดในการกำหนดนโยบาย สามารถตัดสินใจสั่งการได้โดยไม่มีใ้การโต้แย้ง การจัดสายการบังคับบัญชาในหน่วยงานต้องชัดเจน เริ่มตั้งแต่ผู้มีอำนาจสูงสุดของหน่วยงานผ่านสายการบังคับบัญชาลงมาตามลำดับขั้น

³บวร เทศารินทร์, คู่มือเตรียมสอบผู้บริหารสถานศึกษา, (กาฬสินธุ์ : บ้านสอบครู, 2552), หน้า 191-202.

5. ความรับผิดชอบ (Responsibility) อำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้แก่ ตำแหน่งต่างๆ จะต้องสัมพันธ์กับความรับผิดชอบ บุคคลใดที่ได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบต่อผลสำเร็จของหน่วยงานระดับใด ก็ควรจะได้รับมอบอำนาจหน้าที่ให้เพียงพอที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ในระดับที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จได้⁴

จिरะ งอกศิลป์ ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหารงานใดๆขององค์การที่ทำให้เป้าหมายขององค์การที่วางเอาไว้บรรลุสำเร็จโดยไม่ต้องการการกำไรและมีได้คำนึงถึงผลตอบแทนที่ตนจะรับได้⁵

สุนทร โคตรบรรเทา ได้ให้ความหมายการบริหารว่า การบริหารหรือการจัดการหมายถึง กระบวนการทำงานกับคนและโดยคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ⁶

ธงชัย สันติงวษ์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารไว้ดังนี้ความจำเป็นที่ต้องมีการบริหารนั้น เหตุผลต่าง ๆ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแนวความคิดของการรวมตัวเป็นกลุ่มและมีการร่วมกันทำงานในลักษณะที่เป็นองค์การ หรือองค์การต่าง ๆ ที่มนุษย์สัมพันธ์สัมพันธ์สร้างขึ้นเป็นเครื่องมือให้สามารถดำเนินการผลิตให้ดีขึ้นจุดสำคัญคือประสิทธิภาพและผลงานต่าง ๆ ที่จะทำให้อุดหนุนนั้นอยู่ที่ความสามารถร่วมกันทำงานโดยองค์การจะต้องมีการแบ่งงานกันทำและคนที่เข้ามาจะช่วยกันทำหน้าที่ในส่วนต่าง ๆ ของตนมีความถนัดหรือมีความชำนาญเป็นพิเศษตลอดจนช่วยกันแบ่งภาระรับผิดชอบตามความยากง่ายด้วย จึงจะสามารถเกิดสภาพที่ประสิทธิภาพสูงขึ้นในทุก ๆ จุดภายในองค์การ⁷

⁴จันทรานี สงวนนาม, ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย, 2546), หน้า 11.

⁵ จिरะ งอกศิลป์, ความรู้ความสามารถในการบริหารงานในหน้าที่, (ชัยภูมิ : ราชภัฏชัยภูมิ 2550), หน้า 12.

⁶สุนทร โคตรบรรเทา, หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปัญญาชน, 2552), หน้า 3.

⁷ธงชัย สันติงวษ์, พฤติกรรมบุคคลในองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2546), หน้า 12-13.

วิจิตร ศรีสะอ้านและคณะ กล่าวสรุปสาระสำคัญของการบริหารดังนี้ การบริหารเป็นกิจกรรมของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันทำกิจกรรมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม⁸

ชาญชัย อัจฉินสมาจาร กล่าวว่า การบริหารคือการพัฒนาในรูปแบบที่ว่าผู้บริหารทำอะไร คำจำกัดความก็คือการบริหารจะเกี่ยวข้องกับกระบวนการวางแผนการจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุมกิจกรรมต่างๆ ที่จำเป็นต่อการทำให้จุดมุ่งหมายบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีลักษณะประสานกันและผสมผสานอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึงผู้บริหารทำในสิ่งที่ถูกต้องได้มาซึ่งข้อมูลที่เหมาะสมและตัดสินใจได้อย่างถูกต้องมีความสามารถในการทำให้จุดมุ่งหมายบรรลุผลในลักษณะที่เป็นไปได้มากที่สุด สูญเปล่าน้อยที่สุด⁹

ประชุม รอดประเสริฐ กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้บรรลุถึงความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยปัจจัยที่ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์และวิธีการหรือเทคนิควิธีการจัดการหรือการบริหาร คือศิลปะแห่งความสามารถในการผสมผสานวัสดุอุปกรณ์ทั้งหลายกับกำลังคนเข้าด้วยกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้¹⁰

บวร เทศารินทร์ การบริหารเป็นสาขาวิชาที่มีการจัดการระเบียบอย่างเป็นระบบ คือมีหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่ฟังเชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหาร โดยลักษณะนี้ การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) ซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยาและรัฐศาสตร์แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารแต่ละคน ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม การบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts)¹¹

⁸วิจิตร ศรีสะอ้านและคณะ, หลักการแนวคิดทฤษฎีการบริหาร, สืบค้นจาก <http://202.29.5.17/kitchakarn/sub/krumool/file/upload/it.doc>.

⁹ชาญชัย อัจฉินสมาจาร, การบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี, 2546), หน้า 12-13.

¹⁰ประชุม รอดประเสริฐ, นโยบายและการวางแผนหลักการและทฤษฎี, (กรุงเทพมหานคร : นิติกุลการพิมพ์, 2546), หน้า 28.

¹¹บวร เทศารินทร์, คู่มือเตรียมสอบผู้บริหารสถานศึกษา, อ่างแล้ว, หน้า 188-189.

จากความหมายของนักวิชาการดังกล่าวสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมที่เป็นกระบวนการของคณะบุคคลร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุจุดหมายเดียวกัน ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การกระตุ้นและการควบคุม โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ การบริหารงานใดๆขององค์การที่ทำให้เป้าหมายขององค์การที่วางเอาไว้บรรลุสำเร็จโดย ไม่ต้องการกำไรเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ เพื่อให้งานนั้นบรรลุจุดหมายที่วางไว้ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธีวิธีกระบวนการที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายสถานศึกษาผู้บริหารจึงต้องหมั่นพัฒนาตนเองในส่วนต่างๆทั้งทางการเรียนรู้วิชาการใหม่ๆและเรียนรู้ภาระหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารเป็นเทคนิควิธีหรือแนวทางที่ผู้บริหารนำไปใช้ในการดำเนินงานส่วนมากจะอยู่ในองค์ประกอบดังนี้ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ การควบคุม การสั่งการการประเมินผล เพื่อให้การบริหารงานสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล

ความหมายของการบริหารการศึกษา

ดร. สุนทรายุทธ กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลาย ๆ คนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาให้เด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้านให้มีความสามารถ ทักษะคติ พฤติกรรม ค่านิยมหรือคุณธรรมส่วนในด้านสังคมการเมืองและเศรษฐกิจนั้นต้องการให้เป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคมโดยกระบวนการต่างๆ ที่เป็นระเบียบแบบแผนทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน¹²

หวน พันธุพันธ์ นำความหมายของการบริหารมารวมกับความหมายของการศึกษาแล้วสรุปความหมายของการบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีความรู้ ความคิด ความสามารถและความเป็นคนดี¹³

สุนทร โคตรบรรเทา ให้ความหมาย การบริหารการศึกษา เป็นศาสตร์สาขาหนึ่งซึ่งถือว่าเป็นวิชาชั้นสูงและนักบริหารการศึกษาถือว่าเป็นผู้มีวิชาชั้นสูงเพราะเป็นผู้ได้รับการฝึกฝนอบรม

¹²ดร. สุนทรายุทธ, **หลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**, (ชลบุรี : ภาควิชาบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2543), หน้า 3.

¹³หวน พันธุพันธ์, **นักบริหารมืออาชีพ**, พิมพ์ครั้งที่ 4, (กรุงเทพมหานคร : พันธุพันธ์การพิมพ์, 2549), หน้า 12.

และเรียนมาโดยตรงเป็นผู้มีจรรยาบรรณและมีในการประกอบอาชีพของตนดังนั้นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษาจะต้องอยู่ในกรอบมาตรฐานของการปฏิบัติ ปัจจุบันการบริหารการศึกษาเป็นศาสตร์สาขาหนึ่งที่โตเต็มที่แล้วและเป็นที่ยอมรับกันทั่วโลก มีการพัฒนาพื้นฐานทางทฤษฎีที่มั่นคงเป็นองค์ความรู้ที่มีการรวบรวมและทดสอบแล้วว่าเป็นสาขาหนึ่งของสังคมศาสตร์¹⁴

จากความหมายของนักวิชาการดังกล่าวสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึงกิจกรรมต่างที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชนประชาชน หรือสมาชิกของสังคม ในทุกๆด้าน เช่นความสามารถ ทักษะคิด พฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรม ทั้งในด้านสังคม การเมือง และเศรษฐกิจเพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่างๆทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนและไม่เป็นแบบแผนเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถและความเป็นคนดี

2.2 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับ การบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษามีนักบริหารและนักปรัชญาได้ให้ความหมายของการบริหารไว้หลายแนวคิด ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ ให้ความหมายของคำว่า สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การศึกษา วิทยาลัย สถาบันการศึกษา มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือเอกชนที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา¹⁵

สมบูรณ พรณนากพ กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนคือการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลใน ส่วนที่ปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบของ โรงเรียนอันได้แก่การให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกของสังคมและดูแลจัดการกิจการต่าง ๆ ที่เป็นภารกิจของโรงเรียนเพื่อให้บรรลุตามจุดหมายที่กำหนดไว้¹⁶

¹⁴สุนทร โคตรบรรเทา, **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**, อ่างแล้ว, หน้า 43.

¹⁵กระทรวงศึกษาธิการ, **การบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : องค์การสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546), หน้า 2.

¹⁶สมบูรณ พรณนากพ, **หลักเบื้องต้นของการบริหารโรงเรียน**, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ , 2521), หน้า 15.

กิติมา ปรีดีดิลล กกล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึงการจัดดำเนินการทุกด้านในโรงเรียน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงานธุรการการเงิน การบริหารงานกิจการนักเรียน และงานสัมพันธ์กับชุมชน¹⁷

ชุมศักดิ์ อินทรักษ์ อธิบายว่า การบริหารโรงเรียนคือการอำนวยความสะดวกเพื่อการเรียนการสอนซึ่งพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนการบริหารโรงเรียน หมายถึงการดำเนินการหรือจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนโดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในโรงเรียนเพื่อให้เยาวชนได้รับการบริการทางการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่สังคมต้องการโดยสามารถวัดความสำเร็จได้จาก ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นสำคัญการปฏิรูปการศึกษาเป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาไปสู่สิ่งที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้คนไทยที่มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นทั้งคนดี เก่ง มีความสุข การปฏิรูปโครงสร้างและระบบบริหารใหม่ โดยการยุบสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ โดยแบ่งส่วนราชการใหม่เป็นการบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา¹⁸

กระทรวงศึกษาธิการ จากการปฏิรูปโครงสร้างและระบบการบริหารใหม่ดังกล่าวจึงสรุปขอบข่ายในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานดังนี้

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดไว้ในระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ มี 4 งานใหญ่ ดังนี้

1. ด้านวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542 มุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษามากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วม จากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล

¹⁷กิติมา ปรีดีดิลล, การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : อักษราพัฒนา, 2532), หน้า 47.

¹⁸ชุมศักดิ์ อินทรักษ์, การบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียน, (ปัตตานี : ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 2536), หน้า 2.

ประเมินผลทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียนชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพและในการบริหารงานวิชาการนั้นมีขอบข่ายภารกิจดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการศึกษา
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. ด้านงบประมาณ

การบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียนและในการบริหารงบประมาณนั้นมีขอบข่ายภารกิจดังนี้

- 2.1 การจัดทำและเสนอของบประมาณ
- 2.2 การจัดสรรงบประมาณ
- 2.3 การตรวจสอบ ติดตามประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
- 2.4 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 2.5 การบริหารการเงิน
- 2.6 การบริหารบัญชี
- 2.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3. ด้านการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิด

ความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญและในการบริหารงานบุคคลนั้นมีขอบข่ายภารกิจดังนี้

- 3.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
- 3.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 3.4 วินัยและการรักษาวินัย
- 3.5 การออกจากราชการ

4. ด้านการบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้การบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใสความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและ ในการบริหารทั่วไปนั้นมีขอบข่ายภารกิจ ดังนี้

- 4.1 การดำเนินงานธุรการ
- 4.2 งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 4.3 งานพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 4.4 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 4.6 งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 4.7 งานส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป
- 4.8 การดูแลอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม
- 4.9 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 4.10 การรับนักเรียน
- 4.11 การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
- 4.12 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.13 การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

4.14 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.15 การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร
หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.16 งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น

4.17 การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน

4.18 งานบริการสาธารณะ

4.19 งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น¹⁹

ชาญชัย อาจณสมภาร ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษา โดยแบ่งหน้าที่ของผู้บริหาร ไว้
ดังนี้

1. ในด้านวัตถุประสงค์ ผู้บริหารควรเป็นผู้กำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมาย โดยระลึกละเอียดว่าอะไรคือสิ่งที่ดีที่สุดในชีวิตสำหรับนักเรียน สนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติงานตาม เป้าหมายและวัตถุประสงค์ จะต้องทำ ให้บุคลากรทางการศึกษายอมรับเป้าหมายไปในแนวทาง เดียวกัน ค้นหาวิธีที่เหมาะสมที่จะทำ ให้เป้าหมายบรรลุผลสัมฤทธิ์ ประสานความร่วมมือและ ก่อให้เกิดความสามัคคีในระหว่างบุคลากรทางการศึกษาด้วยกัน

2. ในด้านการวางแผน ผู้บริหารควรออกแบบรูปแบบเพื่อการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าโดย ผ่านทางการเลือกแนวทาง (Alternatives) ที่ดีที่สุด ออกแบบรูปแบบเพื่อการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า กำหนดผลที่ได้จากการปฏิบัติงาน ทำความกระจ่างในสิ่งที่ต้องการให้สัมฤทธิ์ผล วางแผนสำหรับ ผลสัมฤทธิ์และปรับปรุงระบบค่านิยมของสังคม ทำงานให้ยืดหยุ่น ทำแผนให้สมบูรณ์ ทบทวนแผน อย่างสม่ำเสมอ ปรับแผนให้เข้ากับแผนของประเทศ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการวิจัย ทำแผนให้เป็น จริงและปฏิบัติได้ ใช้บริการผู้เชี่ยวชาญทำให้บุคลากรทางการศึกษาทุกคนเข้าใจแผน

3. ในด้านการจัดองค์กร ผู้บริหารควรวางโครงสร้างการจัดองค์กรให้มี ความสัมพันธ์กัน กำหนดหน้าที่รับผิดชอบ ส่งเสริมพฤติกรรมกลุ่มที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ทางการ ศึกษา สร้างความมั่นใจและความปลอดภัยให้กับกลุ่ม สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือโดย กระบวนการแบบประชาธิปไตย เคารพและไว้วางใจบุคลากร

4. ในด้านการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรแนะนำ บุคลากรในการทำ งานดำเนินกิจกรรมโดย ยึดวัตถุประสงค์เป็นที่ตั้งประสานงานและควบคุมทิศทาง การทำงานให้ได้ผลมากโดยลงทุนน้อย

¹⁹ กระทรวงศึกษาธิการ, การบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล, อ้างแล้ว, หน้า 74.

ที่สุด เคารพความรู้บุคลิกภาพและเกียรติของบุคลากรทุกคน ทำให้บุคลากรมีความรักและความพึงพอใจในตนเอง สร้างพลังสามัคคี ประสานงานระหว่างครู นักเรียนและผู้ปกครอง ประสานหลักสูตร วิธีการสอน กฎระเบียบบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ใช้อำนาจและหน้าที่ในการตัดสินใจ ทำกิจกรรมต่างๆ ของบุคลากร ทำให้บุคลากรรับผิดชอบต่องาน แก้ไขปัญหาอย่างมีขั้นตอน เข้าใจความรู้สึกและการตัดสินใจของบุคลากร หลีกเลี่ยงการใช้ความคิดเห็นของตนเพียงผู้เดียว

5. ในด้านการประเมินผล ผู้บริหารควรประเมินผลโดยเทียบมาตรฐานและค่านิยมที่กำหนด ค้นหาจุดอ่อนและจุดแข็งเพื่อใช้ในการแก้ไขบุคลากร ประเมินผลเพื่อปรับปรุงงาน สร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน ประเมินเจตคติของประชาชน ประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อการปรับปรุง งาน และปรับปรุงตนเอง²⁰

มานิดา อินทรีย์มีศักดิ์ ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาไว้ดังนี้

1. พิจารณาและอนุมัติให้มีการจัดกิจกรรมอย่างรอบคอบ กิจกรรมนักเรียนที่จะจัดต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหาร โรงเรียนอย่างเป็นทางการ

2. จัดเตรียมบุคลากรที่ต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน โดยจัดให้มีการศึกษาฝึกอบรม หรือดูงาน

3. คัดเลือกครูที่ปรึกษากิจกรรม โดยพิจารณาจากผู้มีความรู้ความสามารถ มีความสนใจในงานนั้น ๆ

4. ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนด้านงบประมาณ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

5. นิเทศ ติดตาม กำกับและประเมินผลกิจกรรมเป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอ²¹

ถวิล อรัญเวศ ได้กล่าวถึงบทบาทของนักบริหารมืออาชีพในยุคเขตพื้นที่การศึกษา ไว้ดังนี้

1. บทบาทผู้ตัดสินใจ นักบริหารมืออาชีพต้องมีข้อมูลเพียงพอในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ เป็นคนสุขุมรอบคอบ มีเหตุผลในการตัดสินใจ

2. บทบาทผู้เฝ้าต่อข้อมูล นักบริหารมืออาชีพจะต้องเฝ้าต่อข้อมูลที่ทันสมัยอยู่เสมอ

3. บทบาทผู้เพิ่มพูนวิสัยทัศน์ นักบริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถสื่อวิสัยทัศน์ได้เป็นอย่างดี

²⁰ชาญชัย อาจิณสมภาร, การบริหารการศึกษา, อ่างแล้ว, หน้า 101-104.

²¹มานิดา อินทรีย์มีศักดิ์, คุณรู้จักกิจกรรมนักเรียนแล้วหรือยัง, (วารสารวิชาการ : มิถุนายน, 2550), หน้า 52-53.

4. บทบาทผู้ซื้อสัตย์และสร้างสรรค์ผลงาน นักบริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้สร้างสรรค์ผลงาน มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้
5. บทบาทผู้ประสานสืบทอด นักบริหารมืออาชีพจะต้องสามารถประสานกับหน่วยงานและบุคคลได้เป็นอย่างดีสามารถไกล่เกลี่ยข้อพิพาทและขจัดปัดเป่าปัญหาต่างๆ ในหน่วยงานได้
6. บทบาทเป็นผู้คิดสร้างสรรค์วิธีการทำ งานใหม่ นักบริหารมืออาชีพจะต้องยึดหลักการหาวิธีทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ
7. บทบาทผู้จูงใจเพื่อนร่วมงาน นักบริหารมืออาชีพจะต้องสามารถโน้มน้าวเพื่อนร่วมงานให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำ งานและรับผิดชอบต่องานสูง
8. บทบาทผู้ทนทานต่อปัญหาอุปสรรค นักบริหารมืออาชีพต้องอดทนอดกลั้นต่ออุปสรรคพร้อมที่จะเผชิญต่อปัญหาและสยบปัญหาอย่างสันติสุข
9. บทบาทผู้รู้จักยืดหยุ่นตามสถานการณ์ นักบริหารมืออาชีพต้องยืดหยุ่นกลางในการดำเนินงาน
10. บทบาทผู้บริหารงานแบบมีส่วนร่วม นักบริหารมืออาชีพจะต้องให้บุคลากรผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาได้ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบต่อผลงาที่เกิดขึ้น²²

พรชัย ประชาบุญกุล กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษา คือกลไกสำคัญที่จะดำเนิน งานของโรงเรียนในเรื่องการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นและมีประสิทธิภาพทั้งนี้เพราะผู้บริหารเป็นผู้มีอำนาจและหน้าที่กำหนดนโยบายและตัดสินใจในระดับ โรงเรียนที่จะบริหารจัดการภายใต้เงื่อนไขของทรัพยากร(คนเงินวัสดุการจัดการ)ที่มีอยู่อย่างจำกัดว่าโรงเรียนควรนำเนินการในเรื่องนี้อย่างไร โดยวิธีใดจึงจะบรรลุตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติฉบับนี้และสนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ฉะนั้นบทบาทของผู้บริหาร บริหารวิชาการ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ผู้เรียนสำคัญที่สุดพอสรุปได้ ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการ ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพของผู้บริหาร การศึกษาในยุครูปการศึกษาซึ่งเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้โลกไร้พรมแดนจนทำให้เกิดกระแสผลักดันในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่9 (พ.ศ.2545-2549) ให้นำไปสู่การวางแผนพัฒนาการศึกษาเพื่อคาดหวังให้มีการจัดนำโครงการไปดำเนินการให้เกิดผลและการเปลี่ยนแปลงโดยองค์ประกอบที่สำคัญคือผู้บริหารการศึกษาทุกระดับตั้งแต่ระดับกระทรวง ทบวง กรม จังหวัดและสถานศึกษา จะต้องผู้ที่มีความคิดกว้างไกลมีความเป็นผู้นำ กล่าว

²²ถวิล อรัญเวศ, นักบริหารมืออาชีพในยุคเขตพื้นที่การศึกษา, วารสารวิชาการ กุมภาพันธ์ : 2544, หน้า 15-19.

คิด กล้าเปลี่ยนแปลง กล้าทำและกล้าตัดสินใจ ตระหนักในความสำคัญของการมีส่วนร่วม อย่างกว้างขวาง มีความสามารถในการจัดการจัดการประสานผลประโยชน์กับทุกฝ่าย เพื่อผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญผู้บริหารที่มีคุณลักษณะดังกล่าว จึงจะสามารถทำให้การศึกษาเปลี่ยนแปลงในทางทิศทางที่พึงประสงค์

1.1 ความสำคัญของการเป็นผู้บริหารในการบริหารงานตามสภาพที่เปลี่ยนแปลงแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วิทยาการและเทคโนโลยีผู้บริหารเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญที่สุดผู้บริหารถือเป็นกุญแจที่สำคัญที่จะให้การดำเนินงานของหน่วยงานประสบผลสำเร็จหรือผู้บริหารคือผู้นำซึ่งเป็นหลักชัยของหน่วยงานและเป็นดวงประทีปของผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและพยายามทำตนให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาอย่างแท้จริงประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหารนั้นขึ้นอยู่กับ องค์ประกอบที่สำคัญหลายประการเช่น ทักษะความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารงาน รวมทั้งประสบการณ์การของผู้บริหาร

1.2 แนวทางการใช้อำนาจการจัดการทางบริหารการบริหารที่มีประสิทธิภาพผู้บริหารต้องคำนึงถึงอำนาจการจัดการเป็นสำคัญ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการและมีการกระจายอำนาจ (Decentralization to authority) ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้บริหารไม่ใช่ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะลูกน้อง โดยเฉพาะรู้จักใช้คนให้เป็น ไปตามความเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ (Put the right man on the right job) เป็นเรื่องของความพยายามของผู้บริหารที่จะ ให้ทรัพยากรให้มีประโยชน์มากที่สุด ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีลักษณะของผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic leader) กล่าวคือเป็นผู้บริหารใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นตามแนวทางแบบประชาธิปไตยที่สำคัญ ดังนี้

1.2.1 ควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานให้ความคิด มีความคิดสร้างสรรค์แสดงความคิดเห็นและเลือกวิธีปฏิบัติงานตนเอง

1.2.2 ควรจัดสรรแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่การงานร่วมรับผิดชอบดำเนินการตามเหมาะสมของแต่ละคนแต่ละหน้าที่

1.2.3 ควรให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานและรับฟังความคิดเห็นกับคำปรึกษาหารือจากผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดในเชิงสร้างสรรค์ เกิดสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน เกิดความร่วมมือประสานงานอย่างจริงจังและจริงใจ

1.3 แนวทางการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพนั้นการบริหารงานอย่างด้อยไม่สามารถจะประสบผลสำเร็จได้ถ้าขาดความร่วมมือของผู้ร่วมงาน ดังนั้นผู้บริหารที่ดีต้องสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันและระหว่างบุคคลใน

หน่วยงานก่อน ที่จะพัฒนาระบบงานอื่น โดยเฉพาะผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในพฤติกรรมของ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งทางกาย อารมณ์ สติปัญญาและความสามารถในการเข้าสังคมและที่ สำคัญคือผู้บริหารต้องทำใจให้กว้าง ไม่หุนเหิม ไม่เชื่ออะไรรโดยไม่มีเหตุผล²³

2. ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอน

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545มีผลบังคับใช้ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบได้จัดทำแผนปฏิบัติเพื่อสนองตอบการ ใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าว ในหมวด 4 แนวการจัดการศึกษาโดยเฉพาะการ ประสพการณ์การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยเน้นให้ ผู้เรียน ได้ศึกษาค้นคว้า คิดค้น สร้างและสรุปความรู้ด้วยตนเอง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ และ มีความรู้ความสามารถไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อให้การจัดการเรียนรู้ได้ผลการจัด ประสพการณ์การเรียนรู้ควรมีหลักปฏิบัติ คือ การเรียนการสอนที่เป็นกระบวนการ มีชีวิตชีวา ดังนั้นผู้เรียนจึงมีบทบาทรับผิดชอบต่อการเรียนของตนเองและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียน การสอน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้ให้ความเห็นว่ากระบวนการ พัฒนาคนใน สถานศึกษาก็เหมือนกับการสร้าง เพียงแต่การสร้างบ้านต้องใช้ สถาปนิกซึ่งเป็นบุคคลภายนอกมา ศึกษาดำเนินการเมื่อสร้างบ้านเสร็จเรียบร้อยก็เสร็จเลย ไม่ต้องทำต่อ แต่กระบวนการสร้างคนนั้นผู้ ที่เป็นสถาปนิกคือ ครูและผู้บริหารซึ่งเป็นบุคลากรภายในจะต้องร่วมมือกันพัฒนาเด็กให้มีคุณภาพดี และจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยไปหยุดผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฏิบัติการสอนใน สถานศึกษามีการร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนว่า ต้องการพัฒนาเด็กให้มีคุณสมบัติเป็นอย่างไร และถ้าจัดให้เด็กมีคุณสมบัติดังกล่าวแล้ว ก็ต้องช่วยกันคิดและช่วยกันวางแผน (Plan) ว่าจะต้องทำ อะไร (Do) ช่วยกันตรวจสอบ (Check) และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง (Act) เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาปรับปรุง ระยะเวลาให้กินอยู่ตลอดเวลาโดยร่วมกันทำงานเป็นทีม โดย มุ่งหวังให้มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เน้นคุณภาพของนักเรียนเป็นสำคัญ

ผู้บริหารเป็นตัววัดสำคัญต่อทิศทางการดำเนิน นโยบายทางการศึกษา หากผู้บริหารมีความ สามารถสูงในการบริหารการศึกษาและเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ โอกาสที่จะประสบผลสำเร็จในการจัด การศึกษาที่ทุกฝ่ายพึง ประสงค์ย่อมมีสูงขึ้น ผู้บริหารยังมีบทบาทสำคัญมากยิ่งขึ้นเมื่อ

²³พรชัย ประชาณุกุล, ผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้, (วารสารวิชาการ, มกราคม, 2545), หน้า 2-6.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเน้นการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษาให้มากที่สุดปรับบทบาทผู้บริหารให้สอดคล้องกับการการแบบใหม่ในอนาคต

3. ด้านการบริหารจัดการโรงเรียน มีการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษาและชุมชนโดยยึดหลักให้สถานศึกษาเป็นฐานที่มีอำนาจเบ็ดเสร็จในระดับชั้นการให้มากที่สุดส่งผลให้ผู้บริหารมีอิสระ ในการบริหารงานอย่าง ที่ การบริหารจัดการโดยส่งเสริมให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมสถานศึกษามีอิสระในดำเนินกิจการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่เป็นของตนเองมีความคล่องตัวเสรีภาพวิชาการ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเน้นการทำงานร่วมกับชุมชนให้มากขึ้น เพื่อร่วมกันทำงานนโยบายและการศึกษาของสถานศึกษา ดูแลการดำเนินงานตามนโยบายและแผนจัดทำงบประมาณในรูปแบบเงินอุดหนุน เพื่อจัดการศึกษาการบริหารบุคคลจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จัดกิจกรรมต่างต่างที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการเรียนรู้ต้องมีบทบาทรวมกันดังนี้

3.1 สำรวจความต้องการคือ สำรวจความต้องการการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยการซักถามสังเกตสัมภาษณ์ฯเพื่อกระตุ้นความสนใจสำรวจความสนใจและพื้นฐานความรู้เดิมของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

3.2 กำหนดมาตรฐานคือการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานของการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้ การศึกษาตามความถนัดความสนใจและเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพ

3.3 การวางแผนการเรียนรู้คือ การวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

3.4 กิจกรรมการเรียนรู้คือวิธีการปฏิสัมพันธ์ที่สร้างสรรค์ความรู้จากการคิดวิเคราะห์ที่วางแผนปฏิบัติจริง

3.5 การประเมินผลคือการประเมินประสพการต่างๆของการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.6 การสรุปผลการเรียนรู้คือการนำผลจากการประเมินมาใช้เพื่อพัฒนาและปรับปรุงข้อบกพร่องจากการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้การสอน

4. ด้านจัดการส่งเสริมสนับสนุนอำนวยความสะดวกให้คำปรึกษา แนะนำให้มีการประกันคุณภาพภายในที่ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม โดยผู้บริหารควรจะเป็นแกนนำในการจัดทำ ธรรมนูญโรงเรียนและจัดทำแผนรวมทั้งกำกับติดตาม ให้มีการดำเนินการตามแผน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลที่ผู้มีส่วนรวมจะได้รับ

4.1 ผู้เรียนและผู้ปกครองมีหลักประกันและความมั่นใจว่าสถานศึกษาจะจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

4.2 ครูได้ทำงานอย่างมืออาชีพมีการทำงานที่เป็นระบบ โปร่งใส มีความรับผิดชอบ ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพและเน้นคุณภาพ ได้พัฒนาตนเองและผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน

4.3 ผู้บริหารได้ใช้ภาวะผู้นำและความรู้ความสามารถในการบริหารงานอย่างเป็นระบบมีความโปร่งใส เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับและนิยมชมชอบของผู้ปกครองและชุมชนตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

4.4 กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ทำงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสมเป็นผู้ที่ทำประโยชน์และมีส่วนร่วมพัฒนาสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษา ให้แก่เยาวชนชุมชนร่วมกับผู้บริหารและครูสมควรที่ได้รับความไว้วางใจให้มาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา

4.5 หน่วยงานที่กำกับดูแล ให้สถานศึกษาที่มีคุณภาพและศักยภาพในการพัฒนาตนเองซึ่งจะช่วยแบ่งเบาภาระในการกำกับดูแลสถานศึกษาและก่อให้เกิดความมั่นใจในคุณภาพทางการศึกษาและคุณภาพของสถานศึกษา

4.6 ชุมชนและสังคมประเทศชาติ ได้เยาวชนที่ดีมีคุณธรรมและศักยภาพที่จะช่วยพัฒนาองค์กรและชุมชนสังคม ประเทศชาติต่อไป

จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะทำให้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญประสบผลสำเร็จ ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นคนไทยที่สมบูรณ์ดังพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดไว้ในความมุ่งหมายและหลักการ ซึ่งต้องการให้คนไทยมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรมและมีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข²⁴

อรรถัย มูลคำ ได้กล่าวถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารโรงเรียน โดยศึกษาและทำความเข้าใจหลักของการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีดังนี้

1. ให้ความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
2. สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้มีการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ในการจัดการเรียนการสอนการเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางที่คณะครูต้องการสนใจและร้องขอมาให้ความรู้ตามแก่โอกาส

²⁴สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, **ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ประถมศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชวนการพิมพ์, 2543), หน้า 9-57.

3. ส่งเสริม สนับสนุน จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นผู้ใช้ให้มีปริมาณเพียงพอ

4. นิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล ความก้าวหน้าของผู้เรียนและการปฏิบัติงานของครูผู้สอนทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการจนรายงานผลไปยังผู้ที่เกี่ยวข้อง²⁵

สุรศักดิ์ ปาเฮ ได้กล่าวถึง ผู้บริหารมืออาชีพในยุคการปฏิรูปการศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงบริบทต่างๆ ไปอย่างมาในปัจจุบัน ควรมีลักษณะพื้นฐานที่สำคัญ ดังนี้

1. มองกว้างมองไกลอย่างต่อเนื่อง และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์สามารถที่จะกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีทักษะที่สำคัญในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน กำหนดนโยบาย และวิธีทำงานที่ชัดเจน

2. สามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายนโยบายได้อย่างเหมาะสม

3. ไวต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งสังคมภายนอกและภายในองค์กรทั้งในและนอกเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งรู้จักวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาอีกด้วย

4. ความสามารถในการจัดระบบสื่อสารให้ได้ผลเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ได้ถึงทุกระดับขององค์กรหน่วยงานสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษามีอาชีพต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) เป็นอย่างดี

5. ความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องสามารถวางแผนบุคลากรสรรหาคัดลอกกำหนดระบบงบประมาณความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์ปัจจัยในหน่วยงาน เพื่อให้ทราบแนวคิด ทักษะคิดต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นและนำมาเป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคล

6. มีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารสามารถที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เป็นแบบอย่าง ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่การงานแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเอง ไม่ว่าในทางตรงหรือทางอ้อม²⁶

²⁵ อรรถชัย มูลคำ, การบูรณาการหลักสูตรและการเรียนการสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง, (กรุงเทพมหานคร : ทีพีพีริ้นส์, 2542), หน้า 14.

²⁶ สุรศักดิ์ ปาเฮ, ผู้มีดีการเป็นนักบริหารการศึกษามีอาชีพ, (วารสารข้าราชการครู, ตุลาคม - พฤศจิกายน, 2543), หน้า 27-31.

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคตที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ไว้หลายท่านดังนี้

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ ได้กล่าวถึงบทบาทความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารและปรับปรุงวิชาการไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบการพัฒนาจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย นโยบายของโรงเรียน เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการสอน
2. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการจัดวางตัวบุคคล เพื่อให้สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา
3. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการจัดสรรเวลาและสถานที่เพื่อประโยชน์ของการสอน
4. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการจัดหา จัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ และอาคารสถานที่เพื่อประโยชน์ของการศึกษาอย่างสูงสุด
5. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบส่งเสริมการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนบรรลุเป้าหมาย
6. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเพื่อประโยชน์ทางด้านการศึกษา
7. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบจัดโปรแกรมการอบรม เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน
8. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการประเมินความต้องการของโรงเรียน²⁷

สรุปจาก ความหมายของการบริหารสถานศึกษาจากข้างต้นพอสรุปได้ว่าการบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาสังคมมนุษย์สัมพันธ์สัมพันธ์และในการที่คนที่อยู่ในที่ต่างๆ มาอยู่รวมกันเป็นกลุ่มและร่วมกันทำกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษา ซึ่งการทำกิจกรรมนั้นๆ จะบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างดีให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการบริหารสถานศึกษาดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมี มีบทบาทนักคิด ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ คิดหาวิธีการใหม่ในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายอยู่เสมอทางวิชาการ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญที่จะสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการอยู่เสมอ เป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลม ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในการบริหาร เป็นนักประสานเพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุผลตามวิสัยทัศน์เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ปฏิบัติที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความเพียรพยายาม มีความมุ่งมั่นอดทนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายสร้างผลงานอย่างมีคุณภาพปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

²⁷สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ, รายงานการวิจัยเอกสาร เรื่องใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ภาพการพิมพ์, 2543), หน้า 3-4.

กระบวนการบริหารโปร่งใสตรวจสอบได้ สถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือไม่นั้นก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษานั้น

2.3 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

การที่จะเป็นผู้บริหารที่ดี มีความสามารถหรือที่เรียกว่า ผู้บริหารการศึกษามืออาชีพในยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงบริบทต่าง ๆ ไปอย่างมากมายในปัจจุบันจำเป็นต้องมีทักษะพื้นฐานต่าง ๆ ในการบริหาร

พนัส หันนาคินทร์ กล่าวว่าในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะป็นองค์กรของรัฐหรือองค์กรเอกชน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี จึงจะทำให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงถือได้ว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน²⁸

สรุปเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจากข้างต้นพอสรุปได้ดังนี้ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแนวความคิดหรือความเชื่อที่เกิดขึ้นอย่างมีหลักเกณฑ์มีการทดสอบและการสังเกตจนเป็นที่แน่ใจ โดยใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน โดยใช้ทักษะ ความสามารถที่จำเป็นต่อการดำเนินงานที่เฉพาะเจาะจงให้สำเร็จ เช่น ความสามารถในการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ การสอน ใช้ความรู้เฉพาะด้านและความสามารถในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ วิธีการและเทคนิควิธี เพื่อการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่เฉพาะด้าน ทักษะในความเป็นผู้นำทักษะในมนุษยสัมพันธ์ ทักษะในกระบวนการหมู่พวก ทักษะในการบริหารบุคคล ทักษะในการประเมินผล ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี จึงจะทำให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.4 ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารหน่วยงานหรือองค์กร เป็นกระบวนการดำเนินงานที่ประกอบด้วย การวางแผน การจัดรูปงานและระบบกำลังคน การจูงใจและการควบคุมการดำเนินงานของบุคลากรภายในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ผู้บริหารจะต้องมีวิธีการปัจจัยหรือทรัพยากรเป็นวัตถุดิบสำหรับการดำเนินงาน นอกจากนี้แล้ว ความรู้ความสามารถและทักษะของผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะ

²⁸พนัส หันนาคินทร์, หลักการบริหารโรงเรียน, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2529), หน้า 68.

ส่งผล ต่อความสำเร็จของการบริหารหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งทักษะที่สำคัญที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารจัดการหน่วยงาน หรือองค์กร มีดังนี้

2.4.1 ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical skill)

ແຕ່ທັງ ຄຳວ່າວ່າ ທັກສະດ້ານເຕັກນິກວິທີ (Technical skill) ພາມຍື່ນ ການທີ່ ຜູ້ບໍລິຫານສາມາດ ທຳງານດ້ານທີ່ເກື່ຍກັບກິດຈະກຳເພາະອ່ຍກໍ ຈຶ່ງເກື່ຍກັບວິທີການ ກະບວນການແລະເຕັກນິກວິທີ ອາສັຍ ກວາມຮູ້ ການວິເຄາະ ທີ່ ແລະຮູ້ຈັກໃຊ້ເຄື່ອງມືໃນການປຸກປັດງານ ທັກສະນີ້ເຮັດຮູ້ໄດ້ດ້ວຍການປຸກປັດ ຮ່ວກ່ວກຳຮຶກຫຼືເຕືອນຕົວເປັນຜູ້ບໍລິຫານ ຈຶ່ງ ການຮູ້ຈັກຈັດຕາຣາງທຳງານ ການທຳທະເບີຍນັກເຮັດ ສາມາດ ທຳສຳມະ ນອນັກເຮັດ ເຂົ້າໃຈແບບຟອມທະເບີຍແລະການບັນຍັດຕ່າງ ໆ ເຕັກນິກວິທີວິທີສອນຮູ້ຈັກ ໃຊ້ເຄື່ອງມືຕ່າງ ໆ ທັກສະເຈັງເຕັກນິກວິທີນັ້ນ ຜູ້ບໍລິຫານຄວນມີທັກສະດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້ດ້ວຍ

1. ທັກສະດ້ານການວາງແຜນ (Planning skill)
2. ທັກສະດ້ານກະບວນການກຸ່ມແລະການຕິດຕໍ່ສື່ອາມາມາຍ (Group process and communication skill)
3. ທັກສະດ້ານການຈັດຕາຣາງ (Management and organization skill)²⁹

ນພພັດ ບຸນຍັດຕາຣາລ ໄດ້ຄຳວ່າຣາຍລະເອີຍດຂອງທັກສະການບໍລິຫານໃນ ທັກສະດ້ານເຕັກນິກວິທີວິທີ ດັ່ງນີ້

1. ຜູ້ບໍລິຫານສາມາດຈັດທຳແຜນງານຫຼື ດ້ອງງານທາງການສຶກສາອ່ຍກໍດ້ອງຜູ້ບໍລິຫານ ສາມາດຈັດທຳສັດຕິແລະແຜນກຸມີເກື່ຍກັບຂໍ້ອາມາມາຍທາງການສຶກສາທີ່ຈຳເປັນ ໄດ້ອ່ຍກໍຈັດເຈັງ ຜູ້ບໍລິຫານ ສາມາດທຳທະເບີຍທີ່ປະຣາທານໃນທີ່ປະຣາທານຮູ້ໄດ້ອ່ຍກໍເຮັດຮູ້ອ່ຍມີຕິດຈັດ
2. ຜູ້ບໍລິຫານສາມາດໃຊ້ກຳສາພຸດໄດ້ອ່ຍກໍດ້ອງ ເພມາະສອກັບສູນາະ ກາລເທສະແລະ ສດານການຣັດ ຜູ້ບໍລິຫານຄວນເປັນຜູ້ທີ່ມີຄວາມສາມາດໃນການໃຊ້ກຳສາເຮັດໄດ້ເປັນອ່ຍກໍດ້ອງແລະອ່ານເຂົ້າໃຈ ຈ່າຍ
3. ຜູ້ບໍລິຫານເຂົ້າໃຈຣະບວນບັນຍັດ ຣະເບີຍບາກເຮັດເຮັດທີ່ເກື່ຍກັບອ່ຍກໍດ້ອງເຮັດຂອງສຳນັກງານແລະ ສາມາດປຸກປັດໄດ້ອ່ຍກໍດ້ອງ
4. ຜູ້ບໍລິຫານເຂົ້າໃຈຣະເບີຍບາກຈັດຂໍ້ ຈັດຈ່າງທີ່ເກື່ຍກັບອ່ຍກໍດ້ອງເຮັດຂອງສຳນັກງານແລະສາມາດ ປຸກປັດໄດ້ອ່ຍກໍດ້ອງ

²⁹Katz, L. Robert. "Skills of an Effective Administration," **Harvard Business Review**, January - February, 1995, ຫນ້າ 32-34

5. ผู้บริหารต้องรู้ระเบียบงานสารบรรณและจัดทำได้อย่างถูกต้องเรียบร้อย³⁰

วิจิตร ศรีสะอ้าน ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารด้าน ทักษะเชิงเทคนิค วิถีวิธี (Technical skill) หมายถึง ความสามารถในการใช้เทคนิควิถีวิธีที่เหมาะสม ในการบริหารงานให้บรรลุ ทักษะทางเทคนิควิถีวิธีที่สำคัญผู้บริหารจะต้องมี ได้แก่ทักษะด้านการวางแผน (Planning skill) ทักษะทางด้านกระบวนการกลุ่มหรือการติดต่อสื่อสารความหมาย (Group process and communication skill)³¹

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ กล่าวถึงความหมายและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะ ทางเทคนิควิถีวิธี (Technical skill) หมายถึง ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการมีความรู้ที่เชี่ยวชาญและชำนาญ ชำนาญในกิจกรรมอย่างหนึ่ง³²

สมยศ นาวิการ ได้กล่าวเพิ่มเติมแนวความคิดของ แคทซ์ เกี่ยวกับทักษะการบริหารด้าน ทักษะเทคนิควิถีวิธี หมายถึง ความสามารถที่จำเป็นต่อการดำเนินงานที่เฉพาะเจาะจงให้สำเร็จ เช่น ความสามารถในการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ การสอน เป็นต้น ทักษะทางเทคนิควิถีวิธีจะเป็น ความรู้เฉพาะด้าน และความสามารถในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ วิธีการและเทคนิควิถีวิธี เพื่อการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่เฉพาะด้าน³³

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ได้กล่าวถึง ทักษะในด้านเทคนิควิถีวิธี (Technical skill) คือ รู้ว่างานที่ จะต้องทำในหน้าที่ของตนมีอะไรบ้างและจะทำงานนั้น ๆ อย่างไร รวมทั้งบทบาทที่จะต้องการ กระทำเพื่อให้งานนั้นสมบูรณ์ยิ่งขึ้น³⁴

วิโรจน์ สารรัตนะ กล่าวถึง ทักษะเชิงเทคนิควิถีวิธี (Technical skill) ว่ายังคงจำเป็น เพราะสิ่ง เหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นวิชาชีพทางการบริการได้ในระดับหนึ่งและเป็นสิ่งที่จะช่วย

³⁰ นพพงศ์ บุญจิตราดุล, หลักการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์กลางพิมพ์, 2525), หน้า 23-24.

³¹ วิจิตร ศรีสะอ้าน, เอกสารการสอนชุดวิชา หลักและระบบบริหารการศึกษา กลุ่มที่ 1, อ่างแก้ว, หน้า 28-29.

³² เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพ มหาวิทยาลัยการบริหาร การศึกษากลุ่มที่ 1, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2539), หน้า 134.

³³ สมยศ นาวิการ, การบริหารและพฤติกรรมองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : ผู้จัดการ, 2540), หน้า 32.

³⁴ พันัส หันนาคินทร์, หลักการบริหารโรงเรียน, อ่างแก้ว, หน้า 234.

ให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสภาพความเป็นจริงของหน่วยงานหรือท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม³⁵

2.4.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์สัมพันธ์ (Human skill)

มีผู้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านนี้ ดังต่อไปนี้ คือ

ແທຊ์ กล่าวว่าเป็นนักวิชาการและนักธุรกิจที่ได้ค้นคิดวิธีการที่ เรียกว่า สามทักษะ (Three skill method) ได้กล่าวถึงทักษะด้านนี้เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน ดังนี้

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์สัมพันธ์ (Human skill) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยใช้ทักษะ ทางด้านมนุษยสัมพันธ์อย่างดี ผู้บริหารต้องทำงานสัมพันธ์กับบุคคลหลายประเภท ซึ่งมีความแตกต่างกันทางด้านขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรม สังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ทศนคติและค่านิยม ผู้บริหารจะต้องศึกษาพฤติกรรมและพยายามเข้าใจบุคคลทุกประเภท ต้องมีความเห็นใจผู้อื่น ทักษะด้านนี้ผู้บริหารจะศึกษาได้จากประสบการณ์ ในการทำงานและจากวิชาทางสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวกับจิตวิทยา ศึกษาความต้องการของมนุษยสัมพันธ์สัมพันธ์ ขวัญ กระบวนการหมู่พวกและสังคมวิทยา³⁶

แฮริส กล่าวว่าได้เสนอรายละเอียดของทักษะการบริหารงานของผู้บริหารในด้านมนุษยสัมพันธ์ ไว้ดังนี้ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย

1. การเข้าอกเข้าใจ (Emphasizing)
2. การรู้จักสัมภาษณ์ (Interviewing)
3. การรู้จักสังเกต (Observing)
4. การรู้จักการนำอภิปราย (Leading discussions)
5. ความสามารถสะท้อนความรู้สึกและคิดออกมา (Reflection feeling and ideas)
6. การมีส่วนร่วมในการอภิปราย (Participating in discussions)
7. การแสดงบทบาทสมมุติ (Role playing)³⁷

³⁵วิโรจน์ สารรัตนะ, การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, 2545), หน้า 211.

³⁶ Katz, L. Robert. "Skills of an Effective Administration," **Harvard Business**, January - February, 1995, หน้า 32-34.

³⁷Harris, Ben M. **Supervision Behavior in Education**. 3rd ed. Englewood Cliffs. New Jersey : Prentice Hall, 1985, หน้า 21-22.

ไพเซย์ ได้แสดงทัศนะต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารในด้านนี้ว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นความสามารถในการกระตุ้นส่งเสริมให้คนใช้ความสามารถของเขาอย่างเต็มที่ เพื่องานและทุ่มเทให้กับองค์กรที่เขาสังกัดอยู่ ทักษะนี้ยังรวมถึงการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในทางที่พึงประสงค์ โดยใช้วิธีที่ไม่กระทบกระเทือนต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์กรและเป็นวิธีการที่ทุกคนเข้าใจชัดเจนพร้อมกันช่วยให้บุคคลเหล่านี้เกิดความมั่นใจว่าเขาสามารถปฏิบัติงานได้³⁸

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ กล่าวถึงความหมายและแสดงความ คิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์สัมพันธ์ (Human skill) หมายถึง ทักษะที่ทำงานกับบุคคล ทักษะนี้จะช่วยให้ผู้บริหารทำงานกับปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มของบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสร้างพลังแห่งความร่วมมือของทีมงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร³⁹

สมยศ นาวิการ ได้กล่าวเพิ่มเติมแนวความคิดของ แคทซ์ ไว้เช่นกันว่าทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์สัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการทำงานกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี การจูงใจ และการกำกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กร ดังนั้นความสามารถทางมนุษยสัมพันธ์สัมพันธ์จะเป็นความเชี่ยวชาญทางการเกี่ยวพันกันกับบุคคลอื่น เช่น การจูงใจการประสานงาน การเป็นผู้นำ การติดต่อ สื่อสารภายในองค์กร การบริหารความขัดแย้ง ผู้บริหารที่มีทักษะทางมนุษยสัมพันธ์สัมพันธ์จะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงออกและการกระตุ้นการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร เป็นต้น⁴⁰

พนัส หันนาคินท์ ได้กล่าวถึงทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์สัมพันธ์ (Human skill) คือ การรู้จักสร้างสัมพันธ์ภาพ ระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร รู้จักใช้ที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ในตัวครูแต่ละคน ให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการของโรงเรียน รู้จักประพฤติดนให้เป็นที่ยอมรับนับถือแก่บรรดาครูและบุคคลอื่นในโรงเรียนและสังคมทั่วไป⁴¹

ไชยา ภาวะบุตร ได้ศึกษาหลักการและทฤษฎีของ แคทซ์และสรุปทักษะการบริหารในด้านนี้ว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นทักษะที่ผู้บริหารจะต้องทำงาน กับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลผู้บริหาร

³⁸Paisey, Alan. **Organization and Management in Schools**. New York : Longman, 1981. หน้า 43.

³⁹เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, **ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพ มหบัณฑิตบริหาร การศึกษากลุ่ม ที่ 1, นนทบุรี, อ่างแล้ว, หน้า 134.**

⁴⁰สมยศ นาวิการ, **การบริหารและพฤติกรรมองค์กร**, อ่างแล้ว, หน้า 23-27.

⁴¹พนัส หันนาคินท์, **หลักการบริหารโรงเรียน**, อ่างแล้ว, หน้า 234.

จะต้องมีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน รู้วิธีสร้างทีมงานเพื่อให้การบริหารงานสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ จะเห็นได้ว่าทักษะนี้จะเกี่ยวกับคน ผู้บริหารจะต้องใช้คนให้เหมาะสมกับงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความสนใจของบุคคลนั้น⁴²

2.4.3 ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skill)

มีผู้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านนี้ ดังต่อไปนี้ คือ

แคทซ์ เป็นนักวิชาการและนักธุรกิจที่ได้ค้นคิดวิธีการที่ เรียกว่า สามทักษะ (Three skill method) ได้กล่าวถึงทักษะด้านนี้เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skill) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถเข้าใจหน่วยงานของตนในทุกลักษณะและเห็นความสัมพันธ์ของหน่วยงานของตนที่มีต่อหน่วยงานหรือองค์การอื่นที่เกี่ยวข้อง ต้องเข้าใจว่า งานแต่ละหน้าที่ในสถานศึกษาจะขึ้นต่อกันและกันและหากมีการเปลี่ยนแปลงในหน้าที่หรือหน่วยงานย่อยต่าง ๆ ส่วนใดส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ก็จะกระทบกระเทือนถึงส่วนอื่น ๆ ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้กว้างขวางในด้านสังคมศาสตร์ประกอบด้วย สังคมวิทยา เศรษฐศาสตร์ การเมือง มานุษยวิทยา จิตวิทยาสังคม ความรู้ที่ผู้บริหารจะได้ทักษะนี้มา ผู้บริหารจะต้องศึกษาวิชาสามัญ (General education) มากขึ้น เพื่อจะได้ทำงานให้มีประสิทธิภาพ ทักษะด้านความคิดรวบยอด นั้นผู้บริหารควรมีทักษะดังต่อไปนี้

1. การตัดสินใจ (Making decisions)
2. การจัดการความขัดแย้ง (Managing conflict)⁴³

แฮริส ได้เสนอรายละเอียดของทักษะการบริหารงานของผู้บริหารในด้านความคิดรวบยอดไว้ดังนี้

ทักษะด้านความคิดรวบยอด ประกอบด้วย

1. การมองเห็นภาพพจน์โดยส่วนรวม (Visualizing)
2. การวิเคราะห์ (Analyzing)
3. การวินิจฉัย (Diagnosing)
4. การรู้จักสังเคราะห์ (Synthesizing)

⁴²ไชยา ภาวะบุตร, **หลักทฤษฎี และการปฏิบัติการบริหารการศึกษา**, (สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2546), หน้า 37.

⁴³Katz, L. Robert. "Skills of an Effective Administration," **Harvard Business Review**, January - February, 1995, หน้า 32- 35.

5. การรู้จักวิพากษ์วิจารณ์ (Criticizing)

6. การรู้จักใช้คำถาม (Questioning)⁴⁴

ไพเซย์ แสดงทัศนะต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารด้านด้านความคิดรวบยอด ดังนี้ ทักษะด้านความคิดรวบยอด เป็นความสามารถในการเข้าใจสิ่งต่าง ๆ อย่างดีโดยเข้าใจรายละเอียดของเรื่องนั้นทั้งหมดและยังสามารถเข้าใจอีกว่า เรื่องดังกล่าว เกี่ยวโยงกับเรื่องอื่นอย่างไร⁴⁵

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ ได้จำแนกรายละเอียดของทักษะที่ผู้บริหารด้านความคิดรวบยอด ดังนี้

1. ผู้บริหารควรรู้จักกำหนดนโยบาย จุดประสงค์และขอบเขตของงานที่แน่นอนในการปฏิบัติงาน

2. ผู้บริหารควรมีความสามารถในการวิเคราะห์งานของตนเองและของผู้อื่นได้ ดังนี้

2.1 ผู้บริหารควรมีความรู้เกี่ยวกับหน่วยงานทั้งหมดที่ตนเองปฏิบัติและรู้ว่า หน่วยงานมีความสัมพันธ์กันอย่างไร

2.2 หน่วยงานมีความสัมพันธ์กันอย่างไร

2.3 ผู้บริหารจะต้องรู้จักวินิจฉัยว่าถ้าเปลี่ยนแปลงระบบหน่วยงานย่อยหน่วยหนึ่งใด แล้วจะมีผลกระทบอย่างไรบ้างต่อหน่วยงานอื่น ๆ

2.4 ถ้าหากมีการเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นภายหลัง

2.5 ผู้บริหารจะต้องรู้ถึงความต้องการทางการศึกษาของชุมชน

2.6 ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายเกี่ยวกับการศึกษาของชาติทุกระดับ

2.7 ผู้บริหารจะต้องรู้จักการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงตัวอย่างและวิธีการบริหารที่ได้พบเห็นและศึกษามา และนำมาใช้ได้เหมาะสม

2.8 ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ในเรื่องหลักสูตรทั่ว ๆ ไป ทุกระดับชั้นที่จะขึ้นในสถานศึกษาของตน

⁴⁴Harris, Ben M, **Supervision Behavior in Education**, 3rd ed. Englewood Cliffs. New Jersey : Prentice Hall, 1985, หน้า 21-22.

⁴⁵Paisey, Alan, **Organization and Management in Schools**, New York : Longman, 1981, หน้า 43.

2.9 ผู้บริหารสามารถประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบบุคลากรได้อย่างถูกต้อง⁴⁶

พนัส หันนาคินทร์ ได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมในเรื่องเดียวกันนี้ว่า ทักษะในด้านความคิดรวบยอด คือ การเข้าใจโครงสร้างและความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกองค์การ การเข้าใจ มองเห็นแนวโน้มของความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นเป็นผู้มีสายตาไกลพอที่จะมองหยั่งรู้ถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกมีผลกระทบต่อการทำงานในโรงเรียนหรือองค์การที่ตนเป็นผู้บริหาร⁴⁷

วิจิตร ศรีสะอ้าน ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหาร ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skill) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเข้าใจหน่วยงาน ในลักษณะเห็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานรวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่ตนบริหารและหน่วยงานอื่น ๆ ทักษะเชิงความคิดที่สำคัญ ได้แก่ การตัดสินใจ (Making decisions) การจัดการความขัดแย้ง (Managing conflict)⁴⁸

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์กล่าวถึงความหมายและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skill) หมายถึง ความสามารถที่จะประสานสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกันและสามารถที่จะมองเห็นองค์การในภาพรวม แดทซ์เสนอแนะว่า การที่จะมองเห็นองค์การในภาพรวมได้นั้นจำเป็นต้องรู้ถึงการพึ่งพาอาศัยกันของส่วนต่าง ๆ หรือหน้าที่ต่าง ๆ ขององค์การและเข้าใจการเปลี่ยนแปลงในส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ อย่างไรบ้าง⁴⁹

พนัส หันนาคินทร์ ได้กล่าวถึงทักษะด้านด้านความคิดรวบยอด ไว้ดังนี้ทักษะในด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skill) คือการเข้าใจโครงสร้างสัมพันธ์ ระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกองค์การ การเข้าใจและมองเห็นแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่จะ เกิดขึ้น เป็นผู้มีสายตาไกลที่จะหยั่งรู้ถึงผลกระทบต่อการทำงานในโรงเรียนหรือองค์การที่ตนเป็นผู้บริหาร⁵⁰

⁴⁶ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, หลักการบริหารการศึกษา, อ่างแล้ว, หน้า 23-24.

⁴⁷ พนัส หันนาคินทร์, หลักการบริหารโรงเรียน, อ่างแล้ว, หน้า 75-76.

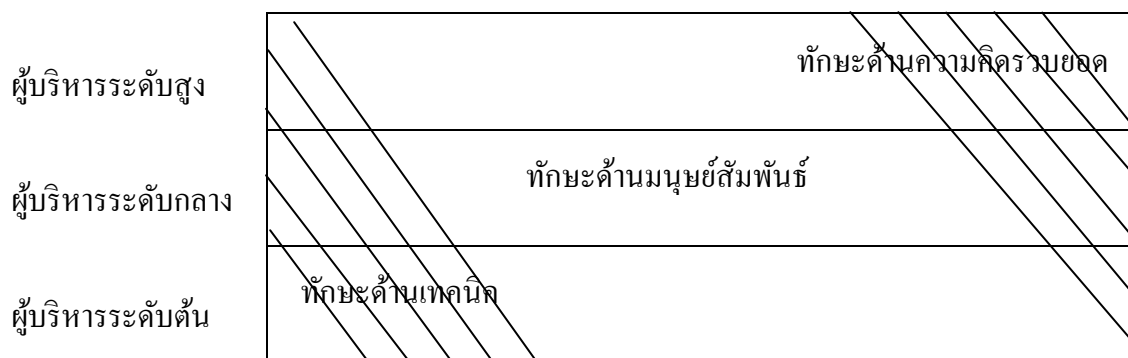
⁴⁸ วิจิตร ศรีสะอ้าน, เอกสารการสอนชุดวิชา หลักและระบบบริหารการศึกษา กลุ่มที่ 1, อ่างแล้ว, หน้า 28-29.

⁴⁹ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพ มหาลัยจิตตบริหาร การศึกษากลุ่ม ที่ 1, อ่างแล้ว, หน้า 134.

⁵⁰ พนัส หันนาคินทร์, หลักการบริหารโรงเรียน, อ่างแล้ว, หน้า 234.

ไชยา ภาวะบุตร ได้ศึกษาหลักการและทฤษฎีของ แคทซ์ ได้สรุปแนวความคิดเกี่ยวกับทักษะการบริหารในด้านนี้ ดังนี้ ทักษะด้านความคิดรวบยอด เป็นทักษะที่ผู้บริหารจะสามารถมองเห็นภาพรวมในองค์กรและสามารถที่จะมองเห็นและเข้าใจในความซับซ้อนภายในองค์กร สามารถที่จะผสมผสานเชื่อมโยงต่างๆขององค์ให้เข้ามาช่วยเหลือซึ่งกันและกันและตลอดจนสามารถที่จะมองเห็นส่วนย่อยขององค์การที่จะมีผลกระทบต่อส่วนอื่นๆภายในองค์กร จะเห็นว่าทักษะนี้จะเกี่ยวข้องกับความสามารถของผู้บริหารที่จะมองเห็นภาพรวมขององค์การจากองค์ประกอบย่อยๆ ภายในองค์กรและสามารถนำมาผสมผสานเข้าด้วยกันอย่างมีประสิทธิภาพ⁵¹

พนัส หันนาคินท์ กล่าวว่า การบริหารที่จะบรรลุความสำเร็จ ต้องมีระดับของความเชี่ยวชาญที่สูงทั้งสามด้านและทักษะแต่ละอย่างจะมีความสำคัญแตกต่างกันไป ตามระดับการบริหารในองค์การด้วย ทักษะทางเทคนิควิธีวิธีจะมีความสำคัญน้อยที่สุดต่อผู้บริหารระดับสูง ทักษะทางเทคนิควิธีจะมีความสำคัญมากที่สุดกับผู้บริหารระดับต้นและปฏิบัติงานทั่วไป ในทางกลับกันทักษะทางความคิดรวบยอดจะมีความสำคัญมากที่สุดกับผู้บริหารระดับสูง เพราะวางแผนงาน นโยบายและการตัดสินใจเกิดขึ้น ณ ระดับนี้ ที่จะต้องเข้าใจว่าการเปลี่ยนแปลงของกิจกรรมหนึ่งมีผลกระทบต่อกิจกรรมอื่นอย่างไรบ้าง ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์สัมพันธ์จะมีความสำคัญเท่าเทียมกันในผู้บริหารทุกระดับ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการขัดแย้งและขวัญกำลังใจในการทำงานทุกระดับ⁵² ดังแสดง ในแผนภาพที่ 2.1



แผนภาพที่ 2.1 แสดงทักษะ 3 ด้านทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารระดับต่าง ๆ

⁵¹ไชยา ภาวะบุตร, หลักทฤษฎี และการปฏิบัติการบริหารการศึกษา, อ่างแล้ว, หน้า 37.

⁵²พนัส หันนาคินท์, หลักการบริหารโรงเรียน, อ่างแล้ว, หน้า 75-76.

ดังนั้น ผู้บริหารจะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จเพียงใดขึ้นอยู่กับทักษะ 3 ด้าน คือ ทักษะทางด้านเทคนิควิธี ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์สัมพันธ์และทางความคิดรวบยอด

จากแนวความคิดของนักการศึกษากล่าวในข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารที่จะบรรลุความสำเร็จเกี่ยวกับการบริหารงานจะ ต้องใช้ทักษะการบริหาร โดยมีระดับของความเชี่ยวชาญที่สูงทั้งสามด้านและทักษะแต่ละอย่างจะมีความสำคัญแตกต่างกันไป ตามระดับการบริหารในองค์กรด้วย ทักษะทางเทคนิควิธีวิธีจะมีความสำคัญน้อยที่สุดต่อผู้บริหารระดับสูง ทักษะทางเทคนิควิธีจะมีความสำคัญมากที่สุดกับผู้บริหารระดับต้นและปฏิบัติปฏิบัติงานทั่วไป ในทางกลับกันทักษะทางความคิดรวบยอดจะมีความ สำคัญมากที่สุดกับผู้บริหารระดับสูง เพราะว่า แผนงาน นโยบายและการตัดสินใจเกิดขึ้น ณ ระดับนี้ ที่จะต้องเข้าใจว่าการเปลี่ยนแปลงของกิจกรรมหนึ่งมีผลกระทบต่อกิจกรรมอื่นอย่างไรบ้าง ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์สัมพันธ์จะมีความสำคัญเท่าเทียมกันในผู้บริหารทุกระดับที่กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะของผู้บริหารใน 3 ด้าน คือ ด้านเทคนิควิธี ด้านมนุษยสัมพันธ์สัมพันธ์และด้านความคิดรวบยอด

2.5 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 43 ได้บัญญัติสิทธิและเสรีภาพ ด้านการศึกษาของปวงชนชาวไทยไว้ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า สิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายและในบทเฉพาะกาลมาตรา 335(3)ได้กำหนดให้รัฐจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปีภายในเวลาห้าปีหลังจากรัฐธรรมนูญประกาศใช้ ดังนั้นรัฐจะต้องดำเนินการตามที่รัฐธรรมนูญบัญญัติไว้และต้องเตรียมการให้พร้อม ที่จะจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งถือเป็นกฎหมายการศึกษาลฉบับแรก ของไทยที่กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาพื้นฐานให้แก่ประชาชนชาวไทยให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญกล่าวคือ มาตรา 10 ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี ต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย เพื่อเป็นการตอบสนองตามเจตนารมณ์ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ตั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้น ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัด ศึกษาดังกล่าวต้องยุบรวมกันหน่วยงานดังกล่าวคือ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษาและกรมวิชาการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 เป็นการรวม 3 หน่วยงานเดิม คือ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดเข้าด้วยกัน เพื่อให้การศึกษามีความเป็นเอกภาพและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศจำนวน 185 เขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 ครอบคลุมพื้นที่ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอห้วยแถลง อำเภอจักราช อำเภอบ้านหนองบุญมาก อำเภอโชคชัย และอำเภอเฉลิมพระเกียรติ มีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดจำนวนทั้งหมด 176 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 ตั้งอยู่ที่อาคารถนนเพชรมาตุคลา ตำบลบัว อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ 280 กิโลเมตรห่างจากจังหวัดนครราชสีมา 45 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อโดยรอบ ดังนี้ ทิศเหนือ ติดอำเภอพิมาย ทิศตะวันออก ติดอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอชุมพวง ทิศใต้ ติดอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ทิศตะวันตก ติดอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 ได้กำหนดภารกิจวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ในการดำเนินงานไว้ดังนี้

1. ภารกิจ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการกำกับดูแลส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นของรัฐบาล จำนวน 176 แห่ง

2. วิสัยทัศน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 เป็นองค์กรหลักที่สังคมไทยคาดหวังและเชื่อมั่นมากที่สุด ในการวางรากฐานด้านคุณธรรมและคุณภาพ ของประชากรวัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการดำเนินชีวิตที่มีความสุขอย่างพอเพียง ในสังคม

3. พันธกิจ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 ได้กำหนดพันธกิจในการบริหารจัดการศึกษาไว้ดังนี้ สร้างหลักประกันให้แก่ประชากรวัยการศึกษาขั้นพื้นฐานใน 3 เรื่อง หลักประกันคุณธรรม หลักประกันคุณภาพ หลักประกันการมีชีวิตที่มีความสุขอย่างพอเพียง

4. เป้าประสงค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 ได้กำหนดเป้าประสงค์ในการดำเนินงานไว้ดังนี้ประชากรวัยการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับการปลูกฝังคุณธรรมอย่างพอเพียงตามควรแก่วัย ไม่บิดเบือนตนเองและผู้อื่น ประชากรวัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีความรู้ ทักษะทางวิชาการและวิชาชีพตามมาตรฐานที่กำหนด ประชากรวัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีทักษะและมีภูมิคุ้มกันเพียงพอในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขในสังคม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 ได้ดำเนินการวิเคราะห์แผนกลยุทธ์ เพื่อหาจุดเน้นที่เป็นปัญหาเร่งด่วนและต้องได้รับการพัฒนาโดยเร็วใน 4 ด้านดังนี้คือ นักเรียนอ่านออก

เขียนได้ มีนิสัยรักการอ่าน โรงเรียนได้มาตรฐาน ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาลุ่มมืออาชีพ⁵³

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชโลม เล็ดลอด ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาทักษะการบริหารของ ผู้บริหาร โรงเรียน ประถมศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านเทคนิควิธีวิธี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์สัมพันธ์สัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด อยู่ใน ระดับสูง⁵⁴

อุทัย วิจิตรเจริญ ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชาตาม ความคิดเห็นของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสามัญศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า การใช้ทักษะ การบริหารของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากตามลำดับดังนี้ ทักษะทางความคิด ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์สัมพันธ์สัมพันธ์และทักษะทางเทคนิควิธีและพบว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่มีขนาด แตกต่างกันมีการใช้ทักษะการบริหาร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน⁵⁵

มานิตย์ คณะวาปี ได้วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับจาก มากคือ ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์สัมพันธ์สัมพันธ์และทักษะด้านความคิดรวบยอด ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน มัธยมศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้านจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ ว่า ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและความ

⁵³สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2, **แบบสรุปจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ 2554**, (นครราชสีมา : สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2, 2555), หน้า 1-6.

⁵⁴ชโลม เล็ดลอด, “ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด”, **งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2546, 116 หน้า.

⁵⁵อุทัย วิจิตรเจริญ, “ทักษะการบริหารของหัวหน้าหมวดวิชาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสามัญศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา”, **งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต** (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2546, 110 หน้า.

เจริญก้าวหน้าของโรงเรียน ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารโรงเรียน ย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารที่มีความสามารถความชำนาญ หรือทักษะในการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ด้าน ในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนการสอน ส่งผลให้นักเรียนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรผู้บริหารโรงเรียนจะทำหน้าที่ของคนได้ดีเพียงใด จะบริหารงานให้เกิดคุณภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับทักษะพื้นฐาน 3 ประการ ดังนี้ ทักษะด้านเทคนิควิธี ผู้บริหารโรงเรียนควรจะต้องรู้จักวิธีการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีความสามารถในการใช้ความรู้ วิธีการและเทคโนโลยี ตลอดจนอุปสรรคต่าง ๆ มีความสามารถในการพูดและเขียนได้เป็นอย่างดี มีความเข้าใจในการจัดทำระบบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการบริหารงบประมาณ การประเมินผล สามารถจัดลำดับเรื่องจัดลำดับของปัญหาเป็น จัดทำแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในโรงเรียน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ สัมพันธ์ ผู้บริหารโรงเรียนควรจะเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถเสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจ และจงใจสมาชิกในกลุ่ม สามารถเข้ากับผู้ร่วมงานและชุมชนได้ มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ และมีส่วนร่วมในสังคม ให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานทุกคนเพื่อประโยชน์สูงสุดในการทำงาน ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน มีความสามารถในการแก้ปัญหาและข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น สามารถสะท้อนความรู้สึกลึกและความคิดออกมาได้เป็นอย่างดี สร้างความสัมพันธ์อันดีและสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในโรงเรียนให้ทุกคนในองค์กรร่วมภูมิใจในผลสำเร็จของงานร่วมกัน ทักษะด้านความคิดรวบยอด ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการกำหนดนโยบายและขอบข่ายของงาน มีความรู้ในหน่วยงานของตนทั้งหมดว่าสัมพันธ์กันอย่างไร รู้ถึงความต้องการทางการศึกษาของชุมชน เข้าใจนโยบายการจัดการศึกษาของชาติทุกระดับ รู้จักเปลี่ยนแปลงปรับปรุงตัวอย่างและวิธีการบริหารที่ได้พบเห็นแล้วนำมาใช้ได้เหมาะสม เข้าใจถึงความต้องการงบประมาณ มีความรู้เรื่องหลักสูตรที่สถานศึกษาจัดทำขึ้น มีการวางแผนการใช้อาคารสถานที่อย่างเหมาะสม⁵⁶

สมยศ ภูม้ง ได้วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารและเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ตามแนวคิดทักษะการบริหารของโรเบิร์ต แอล แคทซ์ 3 พบว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ด้านเทคนิควิธี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทักษะการบริหารของ

⁵⁶มานิตย์ คณะวาปี, “ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3”, รายงานการศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), 2546, 132 หน้า.

ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก⁵⁷

สมโชค ยินดีสุข ได้ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารตามทัศนะของข้าราชการครู สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารใช้ทักษะการบริหารโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ คือทักษะทางความคิด ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์สัมพันธ์สัมพันธ์และทักษะทางเทคนิควิธีและพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กขนาดกลางและขนาดใหญ่และผู้บริหารที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีการใช้ทักษะการบริหารตามทัศนะของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญจากการศึกษางานวิจัยทั้งภายในและต่างประเทศ ที่เกี่ยวกับทักษะการบริหารงานทั้ง 3 ด้าน คือทักษะทางความคิด ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์สัมพันธ์สัมพันธ์และทักษะทางเทคนิควิธี จะเห็นได้ว่าทั้งผู้บริหาร ครู อาจารย์ ให้ความเห็นว่ามีควมจำเป็นและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารจึงต้องมีทักษะทางการบริหารงานทั้งทักษะทางความคิดทักษะทางมนุษยสัมพันธ์สัมพันธ์สัมพันธ์และทักษะทางเทคนิควิธี ดังกล่าวข้างต้น⁵⁸

นพรัตน์ ศรีจันทน์ ได้วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนด้านทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05⁵⁹

⁵⁷สมยศ ภูมิ่ง, “การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี), 2546, 113 หน้า.

⁵⁸สมโชค ยินดีสุข, “ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี”, งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2547, 107 หน้า.

⁵⁹นพรัตน์ ศรีจันทน์, “ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย), 2547, 108 หน้า.

กิ่งแก้ว เพ็ญสุริยะ ได้วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคุณภาพชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน⁶⁰

เทียนชัย ธรรมสุวรรณ วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านความคิดรวบยอด ด้านเทคนิควิธีวิธี และด้านมนุษยสัมพันธ์สัมพันธ์สัมพันธ์ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครู ทั้งโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผู้บริหารมีประสบการณ์มากมีทักษะการบริหารงานมากกว่าผู้บริหารมีประสบการณ์น้อยทุกด้าน⁶¹

รุ่งทิวา ธานี วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับได้ดังนี้ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์สัมพันธ์สัมพันธ์สัมพันธ์ ทักษะด้านเทคนิควิธีวิธีและทักษะด้านความคิดรวบยอด ปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดของสถานศึกษากับพฤติกรรมการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ต่อทักษะการบริหารงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05⁶²

ศักดิ์ศรี สนจิตร วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับสูงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์สัมพันธ์สัมพันธ์สัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอดและทักษะด้านเทคนิควิธีวิธี เมื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า

⁶⁰กิ่งแก้ว เพ็ญสุริยะ, “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคุณภาพชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์), 2549, 129 หน้า.

⁶¹เทียนชัย ธรรมสุวรรณ, “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2”, *งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549), 125 หน้า.

⁶²รุ่งทิวา ธานี, “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), 2549, 136 หน้า.

ผู้บริหารระดับสูงมีทักษะการบริหารงานมากกว่าผู้บริหารระดับกลางและระดับต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05⁶³

ไพบุลย์ สุขเจริญ ได้วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงตรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าทักษะการบริหารโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์สัมพันธ์สัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอดและทักษะด้านเทคนิควิธีวิธี จำแนกตามประสบการณ์น้อยและประสบการณ์มากโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านเทคนิควิธีวิธี ด้านความคิดรวบยอดของหน่วยงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05 ส่วนด้านมนุษยสัมพันธ์สัมพันธ์สัมพันธ์สัมพันธ์ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ⁶⁴

จำเรียง ไพบุลย์เบ็ญจะ ได้วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ได้แก่ ด้านความคิดรวบยอด ด้านเทคนิควิธีวิธีและด้านมนุษยสัมพันธ์สัมพันธ์สัมพันธ์สัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก จำแนกตามวุฒิและขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ⁶⁵

จำลอง วารี ได้วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอสนามชัยเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงตรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน

⁶³ ศักดิ์ศิริ สนจิตร์, “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์), 2549, 93 หน้า.

⁶⁴ ไพบุลย์ สุขเจริญ, “ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงตรา เขต 1”, งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2549, 149 หน้า.

⁶⁵ จำเรียง ไพบุลย์เบ็ญจะ, “ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์), 2550, 120 หน้า.

ระดับมาก จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05 จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05⁶⁶

ทงศักดิ์ เจริญชัย ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนครเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายด้าน การใช้ทักษะทางเทคนิควิธี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การใช้ทักษะมนุษยสัมพันธ์และการใช้ทักษะความคิดรวบยอด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁶⁷

นิพนธ์ อนันตชาติ ได้วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูในอำเภอเมืองชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนครเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทักษะเทคนิควิธีและด้านความคิดรวบยอดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05 ส่วนทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05⁶⁸

พัชรา อุดมผล ได้วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานวิชาการในสถานสังกัดศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

⁶⁶จำลอง วารี, “ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอสนามชัยเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละเชิงเทรา เขต 2”, *งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2550, 121 หน้า.

⁶⁷ทงศักดิ์ เจริญชัย, “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 2”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร), 2550, 102 หน้า.

⁶⁸นิพนธ์ อนันตชาติ, “ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูในอำเภอเมืองชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนครเขต 1”, *งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2550, 123 หน้า.

โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทักษะการตั้งเป้าหมาย รองลงมาคือทักษะการติดต่อสื่อสารและค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ทักษะการประเมินผลและให้รางวัล⁶⁹

สมสมัย ผลารักษ์ ได้วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวม ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05⁷⁰

สุพรรณฉัตร พลายน้อย ได้วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้วสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านเทคนิควิธีวิธี ด้านมนุษยสัมพันธ์สัมพันธ์สัมพันธ์สัมพันธ์และด้านความคิดรวบยอด จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แยกเป็นรายด้านมีด้านมนุษยสัมพันธ์สัมพันธ์สัมพันธ์สัมพันธ์เท่านั้นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครู ทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ⁷¹

ธานี ชันบุญ ได้วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้าน

⁶⁹พัชรา อุดมผล, “ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานวิชาการในสถานสังกัดศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย), 2550, 162 หน้า.

⁷⁰สมสมัย ผลารักษ์, “ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2”, *งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2550, 142 หน้า.

⁷¹สุพรรณฉัตร พลายน้อย, “ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้วสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1”, *งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2550, 122 หน้า.

มนุษย์สัมพันธ์สัมพันธ์ และทักษะความคิดรอบยอด จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁷²

ปนัดดา ทิพย์สุข ได้วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมด้านเทคนิควิธีวิธี ด้านความคิดรอบยอดและ ด้านมนุษย์สัมพันธ์สัมพันธ์สัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารจากโรงเรียนขนาดใหญ่มีทักษะการบริหารมากกว่าผู้บริหารจากโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามคุณวุฒิทางการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁷³

พิสมัย แก้วเชื้อ ได้วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ทัศนคติเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามตำแหน่ง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จำแนกตามเพศมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁷⁴

ศุภลักษณ์ ใจแสวงทรัพย์ ได้วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน เอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์สัมพันธ์สัมพันธ์และทักษะความคิดรอบยอด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีทักษะการบริหารงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานของผู้บริหารจำแนกตามขนาดของ

⁷²ธานี ชื่นบุญ, “ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์), 2551, 136 หน้า.

⁷³ปนัดดา ทิพย์สุข, “ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว”, *งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2551, 126 หน้า.

⁷⁴พิสมัย แก้วเชื้อ, “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี), 2552, 123 หน้า.

โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โดยภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะการบริหารงานด้านเทคนิควิธีมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนทักษะการบริหารงานด้านมนุษย์สัมพันธ์สัมพันธ์ และด้านความคิดรวบยอด มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁷⁵

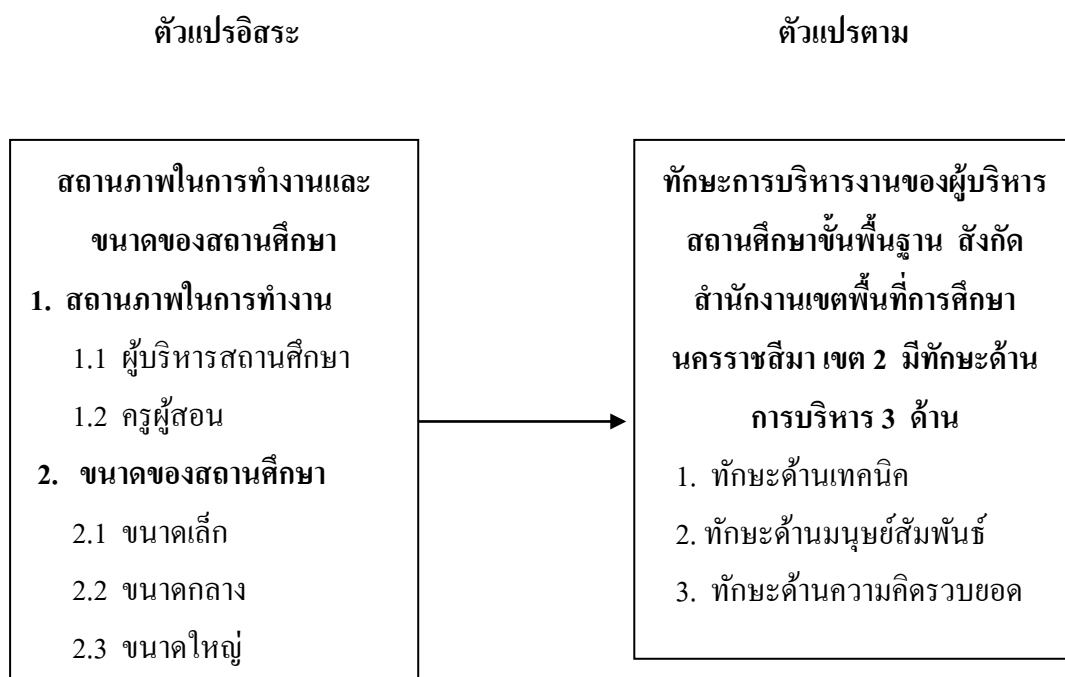
จากผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวกับทักษะทางการบริหารทั้ง 3 ด้าน คือ ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์สัมพันธ์และทักษะด้านความคิดรวบยอด จะเห็นได้ว่าผู้บริหาร ครูอาจารย์ให้ความเห็นชอบว่ามีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำเป็นต้องมีทักษะการบริหารงานทุกด้าน

2.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎี 3 ทักษะของ แคทซ์⁷⁶ มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังรายละเอียดในแผนภาพที่ 2.2

⁷⁵ศุภลักษณ์ ใจแสวงทรัพย์, “ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน เอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์”, งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร), 2552, 119 หน้า.

⁷⁶Katz, L. Robert. “Skills of an Effective Administration,” **Harvard Business Review**. January - February, 1995 , หน้า 33-42.



แผนภาพที่ 2.2 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 2 จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 1,877 คน

3.1.2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 1,877 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ผู้วิจัยใช้ตารางสำเร็จรูปของเคซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan)¹ ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (sample size) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 319 คน และเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายไปตามสัดส่วนของประชากรในสถานศึกษาแต่ละขนาด ดังตารางที่ 3.1 เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างแล้วจึง

¹บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, ฉบับปรับปรุงใหม่, พิมพ์ครั้งที่ 8, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2553), หน้า 43-46.

ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีจับสลากแบบไม่ใส่คืนเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ

ตารางที่ 3.1 แสดงการจัดหมวดหมู่ของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวม	เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวม
ผู้บริหาร	76	77	50	203	13	13	8	34
ครูผู้สอน	384	750	540	1,674	65	128	92	285
รวม	460	827	590	1,877	78	141	100	319

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา และขนาดของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ทักษะด้านเทคนิค (Technical skill) ทักษะด้านมนุษย (Human skill) ทักษะความคิดรวบยอด (Conceptual skill) แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้าง เครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 การสร้างเครื่องมือในการวิจัยผู้วิจัยได้ ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 มีการกำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะตัวแปรที่ศึกษา 3 ด้านไว้ในบทที่ 1 แล้วสร้างข้อคำถามในแต่ละด้านให้มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้ในแต่ละด้านนั้นได้ข้อคำถามแต่ละด้าน ดังนี้ 1)ด้านเทคนิค (Technical skill) มี 17 ข้อ 2) ด้านมนุษย (Human skill) มี 16 ข้อ 3)ทักษะความคิดรวบยอด (Conceptual skill) มี 13 ข้อ

3.3.2 หาค่า IOC โดย นำแบบสอบถามได้รับการตรวจสอบจากอาจารย์ ปริญญาให้ผู้เชี่ยวชาญได้ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเชิงเนื้อหา(Content validity) จำนวน 3 ท่านได้แก่ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร ศึกษาวิธี โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความตรงของข้อคำถาม โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ(item -objective congruence: IOC) ซึ่งค่าIOC ของแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.50 ทุกข้อคำถาม สามารถสรุปได้ว่าทุกข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสมกับนิยาม ดังนั้นสามารถตัดสินใจได้ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสมหรือมีความตรงเชิงเนื้อหา

3.3.3 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปทดลองใช้ (Try out) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใน โรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนแล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์ความเชื่อมั่น(reliability)ของแบบสอบถามเป็นรายด้านและโดยรวมด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ โดยเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นมีค่า เท่ากับ 0.93 แสดงว่าค่าความเชื่อมั่นที่วิเคราะห์ได้ดังกล่าวมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้(ดูผลการวิเคราะห์ในภาคผนวก ฉ) ดังแสดงในตารางที่ 3.2

ตาราง 3.2 แสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและโดยรวมของแบบสอบถาม

การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมนักเรียน	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
1. ด้านเทคนิค	0.87
2. ด้านมนุษย์	0.91
3. ทักษะความคิดรวบยอด	0.88
โดยรวม	0.93

3.3.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง และดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

3.4.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยและขอความร่วมมือครูผู้สอนตอบแบบสอบถาม

3.4.2 จัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะตอบแบบสอบถามในแต่ละครั้ง โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 319 ชุด

3.4.3 ผู้วิจัยนำส่งหนังสือจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลในการวิจัยต่อ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง 319 ได้รับความกลับคืนมา 319 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ใช้เวลา 30 วัน

3.4.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้ มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ 319 ชุด

3.4.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปทำการวิเคราะห์ และสรุปผลการศึกษา

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 วิเคราะห์ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมาย² ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย

1.01 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีสถานภาพทำงานต่างกันและมีต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยใช้ค่าที (t – test แบบ Independent samples)

3.5.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

3.5.5 วิเคราะห์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

²เรื่องเดียวกัน, หน้า 43-46.

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้สำหรับการทำวิจัยเรื่องนี้ ได้แก่

1. สถิติการบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับบรรยายข้อมูลทั่วไป
2. สถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบที (t – test) และการทดสอบเอฟ (F – test) การทดสอบความแปรปรวนชนิดทางเดียว (One-Way ANOVA)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 ใน 3 ด้านคือ ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านความคิดรวบยอด และเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำนวน 1,877 คน ผู้วิจัยได้ใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) เพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 319 คน และเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายไปตามสัดส่วนของประชากรในสถานศึกษาแต่ละขนาด ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) แล้วนำแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับตอบวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้ โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

- 4.1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2. ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจตรงกันในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

df	แทน	ค่าความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง (Mean Square)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบ t-test
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F-test
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 319 คน ได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 319 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามจากจำนวนทั้งหมดที่ส่งไป ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์แสดงสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นค่าความถี่ ค่าร้อยละ ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ความถี่และร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
สถานภาพ		
ผู้บริหารสถานศึกษา	34	10.70
ครูผู้สอน	285	89.30
รวม	319	100
ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	78	24.50
ขนาดกลาง	141	44.20
ขนาดใหญ่	100	31.30
รวม	319	100

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเป็นกลุ่มตัวอย่าง 319 คนเมื่อจำแนกตามสถานภาพเป็นครูผู้สอน จำนวน 285 คน (ร้อยละ 89.30) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 คน (ร้อยละ 10.70) และเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง (ร้อยละ 44.20) รองลงมาคือสถานศึกษาขนาดใหญ่ (ร้อยละ 31.30) และสถานศึกษาขนาดเล็ก (ร้อยละ 24.50)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน 2) ผลการเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา นำเสนอในรูปตารางประกอบบรรยายปรากฏดังตารางต่อไปนี้

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ทักษะด้านเทคนิค ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ทักษะด้านเทคนิค

ข้อที่	ทักษะด้านเทคนิค	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารจัดทำแผนปฏิบัติงานเหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน	4.11	0.7	มาก
2.	ผู้บริหารจัดทำสถิติและแผนภูมิเกี่ยวกับข้อมูลทางการศึกษาของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน	4.03	0.69	มาก
3.	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียนและเป็นแบบอย่างแก่ครูได้	4.25	0.71	มาก

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 2 ทักษะด้านเทคนิค (ต่อ)

ข้อที่	ทักษะด้านเทคนิค	\bar{X}	S.D.	แปลผล
5.	ผู้บริหารสั่งการและมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจถูกต้องชัดเจน	4.08	0.75	มาก
6.	ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์มาใช้ในการเรียนการสอนได้ เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน	4.31	0.68	มาก
7.	ผู้บริหารจัดระบบการเก็บรักษาวัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์ได้ อย่างถูกต้องเป็นระเบียบเรียบร้อย	4.12	0.79	มาก
8.	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบการเงิน	3.97	0.68	มาก
9.	ผู้บริหารสามารถกำหนดมาตรฐานการทำงานของบุคลากรใน โรงเรียนได้อย่างเหมาะสม	3.92	0.8	มาก
10.	ผู้บริหารพัฒนาวิธีการเสนอรายงานความก้าวหน้าของนักเรียน ไปยังผู้ปกครอง	4.11	0.7	มาก
11.	ผู้บริหารเตรียมและจัดทำรายงานการปฏิบัติงานเสนอสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาอย่างถูกต้อง	4.23	0.63	มาก
12.	ผู้บริหารเสนอข้อมูลข่าวสารต่อชุมชนเพื่อการประชาสัมพันธ์ โรงเรียนอย่างเหมาะสม	4.15	0.7	มาก
13.	ผู้บริหารมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ	4.07	0.8	มาก
14.	ผู้บริหารนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	3.86	0.81	มาก
15.	ผู้บริหารฝึกผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถทำงานแทนได้	3.92	0.74	มาก
16.	ผู้บริหารรวบรวมข้อมูลและจัดเก็บอย่างเป็นระบบเพื่อ ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและวางแผนการปฏิบัติงาน	4.05	0.7	มาก
17.	ผู้บริหารวางแผนการประชาสัมพันธ์ได้สอดคล้องกับลักษณะ งานของโรงเรียน	4.21	0.69	มาก
รวม		4.10	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ทักษะด้านเทคนิค โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับพฤติกรรมสูงสุดคือผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์มาใช้ในการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน ($\bar{X}=4.31$) รองลงมาคือผู้บริหารทำหน้าที่ประธานในการประชุมครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.30$) และผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียนและเป็นแบบอย่างแก่ครูได้ ($\bar{X}=4.25$) ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.86$)

4.3.2 ผลการเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2 ทักษะด้านเทคนิค จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ผลการเปรียบเทียบ ระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ทักษะด้านเทคนิค จำแนกตามสถานภาพ

ทักษะการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา			ครูผู้สอน			t	sig
	n	\bar{X}	S.D.	n	\bar{X}	S.D.		
ทักษะด้านเทคนิค	34	4.48	0.30	285	3.90	0.44	15.38**	0.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ทักษะด้านเทคนิค แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.3.3 ระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2 ทักษะด้านเทคนิค จำแนกขนาดสถานศึกษา โดยวิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2 ทักษะด้านเทคนิค จำแนกขนาดสถานศึกษา

ทักษะด้านเทคนิค	ขนาดสถานศึกษา			แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่						
เทคนิค	4.16	4.13	3.81	ระหว่างกลุ่ม	2	4.97	2.49	11.28*	0.00
				ภายในกลุ่ม	316	86.13	0.22		
				รวม	318	91.09			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2 ทักษะด้านเทคนิค จำแนกขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2 ทักษะด้านเทคนิคจำแนกขนาดสถานศึกษา แตกต่างกัน

ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.16	4.13	3.81
ขนาดเล็ก	4.16		0.03	0.35**
ขนาดกลาง	4.13		-	0.32**
ขนาดใหญ่	3.81		-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2 ทักษะด้านเทคนิควิธี จำแนกขนาดสถานศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดย

ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ มีระดับพฤติกรรม สูงกว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก และขนาดกลางนอกนั้น ไม่พบความแตกต่าง

4.3.4 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

ข้อที่	ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม	4.32	0.76	มาก
2.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามความถนัดและความสามารถ	4.22	0.8	มาก
3.	ผู้บริหารให้ความสำคัญและยกย่องผู้ร่วมงาน	3.96	0.78	มาก
4.	ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับทุกคนอย่างสม่ำเสมอ	4.07	0.84	มาก
5.	ผู้บริหารมีเวลาให้กับทุกคนในการให้คำปรึกษาอย่างจริงจัง	4.31	0.75	มาก
6.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจตามความเหมาะสม	4.25	0.72	มาก
7.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในกลุ่มผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.18	0.78	มาก
8.	ผู้บริหารแสดงความชื่นชมและยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความจริงใจ	4.23	0.74	มาก
9.	ผู้บริหารจัดให้มีการพบปะสังสรรค์กันนอกเวลาเพื่อสร้างสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างบุคลากรระดับต่าง	3.96	0.85	มาก
10.	ผู้บริหารเป็นผู้นำการอภิปรายที่สามารถจูงใจให้คนมีความเห็นคล้อยตามได้	3.95	0.71	มาก
11.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	3.88	0.87	มาก

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมาเขต 2 ทักษะด้านมนุษย (ต่อ)

ข้อที่	ทักษะด้านมนุษย	\bar{X}	S.D.	แปลผล
12	ผู้บริหารให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานในโอกาสต่างๆ ตามความเหมาะสม	4.03	0.79	มาก
13	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่าง ผู้ร่วมงานได้อย่างมีผลดี	3.74	0.89	มาก
14	ผู้บริหารให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนรับผิดชอบใน การบริหารงานได้อย่างเหมาะสม	4.11	0.75	มาก
15	ผู้บริหารจัดระบบการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่นอย่างมี ประสิทธิภาพ	4.26	0.67	มาก
16	ผู้บริหารแสวงหาความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นหรือ หน่วยงานอื่นมาใช้ในการบริหารงานโรงเรียนอยู่เสมอ	4.27	0.68	มาก
รวม		4.11	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 2 ทักษะ
ด้านมนุษย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีระดับ
พฤติกรรม อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับพฤติกรรมสูงสุดคือ ผู้บริหารปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น
ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมาคือผู้บริหารมีเวลาให้กับทุกคนในการให้
คำปรึกษาอย่างจริงจัง ($\bar{X} = 4.31$) และผู้บริหารแสวงหาความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นหรือหน่วยงาน
อื่นมาใช้ในการบริหารงานโรงเรียนอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.27$) ส่วนข้อที่มีระดับพฤติกรรมต่ำสุด คือ
ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงานได้อย่างมีผลดี ($\bar{X} = 3.74$)

4.3.5 ผลการเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 2 ทักษะ
ด้านมนุษย จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบ ระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกตามสถานภาพ

ทักษะการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา			ครูผู้สอน			t	sig
	n	\bar{X}	S.D.	n	\bar{X}	S.D.		
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	34	4.53	0.27	285	3.89	0.56	15.22**	0.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบ ระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.3.6 ระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกขนาดสถานศึกษา โดยวิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.8 ระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์สัมพันธ์ จำแนกขนาดสถานศึกษา

ทักษะด้าน มนุษยสัมพันธ์	ขนาดสถานศึกษา			แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่						
มนุษยสัมพันธ์	4.15	4.10	4.02	ระหว่างกลุ่ม	2	0.72	0.36	1.13	0.33
				ภายในกลุ่ม	316	124.06	0.32		
				รวม	318	124.77			

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกขนาดสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.3.7 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ทักษะ
ด้านความคิดรวบยอด ดังแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมาเขต 2 ทักษะด้านความคิดรวบยอด

ข้อที่	ทักษะด้านความคิดรวบยอด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารสามารถกำหนดคน โยบายไปปฏิบัติได้อย่าง เหมาะสม	4.08	0.72	มาก
2.	ผู้บริหารนำนโยบายของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปทุก ระดับมาปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม	4.07	0.71	มาก
3.	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ข้อบ่งชี้งานของการ บริหาร โรงเรียนได้อย่างถูกต้อง	3.89	0.69	มาก
4.	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายเกี่ยวกับการจัด การศึกษาของชาติทุกระดับและทำเป็นนโยบายในการ บริหารโรงเรียนได้สอดคล้องเหมาะสม	3.76	0.89	มาก
5.	ผู้บริหารมีความรู้ในเรื่องหลักสูตรทุกระดับช่วงชั้นที่จัดใน โรงเรียนและสามารถดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมาย	3.81	0.67	มาก
6.	ผู้บริหารให้คำปรึกษาเกี่ยวกับโครงการต่างๆที่จัดขึ้นใน โรงเรียนได้	4.08	0.61	มาก
7.	ผู้บริหารคำนึงถึงความต้องการทางด้านการศึกษาของ ชุมชน	4.19	0.66	มาก
8.	ผู้บริหารมีแนวคิดที่ชัดเจนเกี่ยวกับการกำหนดงบประมาณ ให้สอดคล้องกับ แผนปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.13	0.75	มาก
9.	ผู้บริหารวางแผนการใช้อาคารสถานที่ได้อย่างเหมาะสมกับ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.02	0.76	มาก
10.	ผู้บริหารสามารถจัดลำดับความสำคัญก่อน-หลัง ของการ ปฏิบัติและการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม	4	0.74	มาก

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมาเขต 2 ทักษะด้านความคิดรวบยอด (ต่อ)

ข้อที่	ทักษะด้านความคิดรวบยอด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
11.	ผู้บริหารมอบอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาตามลำดับ ชั้นของสายการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	4.04	0.69	มาก
12.	ผู้บริหารใช้เกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม	3.7	0.58	มาก
13.	ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ในการพิจารณาความดีความชอบได้อย่างถูกต้อง	3.77	0.87	มาก
รวม		3.96	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร
สถานศึกษา สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 2 ทักษะด้านความคิดรวบยอดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นราย
ข้อ พบว่ามีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับพฤติกรรมสูงสุดคือ ผู้บริหาร
คำนึงถึงความต้องการทางด้านการศึกษาของชุมชน ($\bar{X}=4.19$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีแนวคิดที่
ชัดเจนเกี่ยวกับการกำหนดงบประมาณให้สอดคล้องกับ แผนปฏิบัติงานของ โรงเรียน ($\bar{X}=4.13$)
และ ผู้บริหารให้คำปรึกษาเกี่ยวกับโครงการต่างๆที่จัดขึ้นใน โรงเรียนได้ ผู้บริหารสามารถกำหนด
นโยบายไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.08$) ส่วนข้อที่มีระดับพฤติกรรมต่ำสุด คือผู้บริหารใช้
เกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.70$)

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบ ระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ทักษะด้านความคิดรวบยอด จำแนกตามสถานภาพ

ทักษะการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา			ครูผู้สอน			t	sig
	n	\bar{X}	S.D.	n	\bar{X}	S.D.		
ทักษะด้านความคิดรวบยอด	34	4.13	0.36	285	3.88	0.51	5.61**	0.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบ ระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ จำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.3.8 ระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ทักษะด้านความคิดรวบยอด จำแนกขนาดสถานศึกษา โดยวิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ทักษะด้านความคิดรวบยอด จำแนกขนาดสถานศึกษา

ทักษะด้าน ความคิด รวบยอด	ขนาดสถานศึกษา			แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่						
ความคิด รวบยอด	3.75	4.02	4.33	ระหว่างกลุ่ม	2	13.98	6.99	35.61*	0.00
				ภายในกลุ่ม	316	76.72	0.20		
				รวม	318	90.70			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2 ทักษะด้านความคิดรวบยอด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2 ทักษะด้านความคิดรวบยอด จำแนกขนาดสถานศึกษา แตกต่างกัน

ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก (3.75)	ขนาดกลาง (4.02)	ขนาดใหญ่ (4.33)
ขนาดเล็ก	3.75	-	0.27**	0.58**
ขนาดกลาง	4.02	-	-	0.31**
ขนาดใหญ่	4.33	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2 ทักษะด้านความคิดรวบยอด จำแนกขนาดสถานศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สูงกว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดใหญ่ นอกนั้น ไม่พบความแตกต่าง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 2 ใน 3 ด้านคือ ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะด้านความคิดรวบยอดและเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 2 จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้วได้ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม และได้ดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) จำนวน 319 คน โดยนำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ไปยังผู้อำนวยการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล และได้เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standards deviation) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test (Independent samples) F-test (One way ANOVA)

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 สรุปผลตามลำดับดังนี้

1. ระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ด้านเทคนิคและเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม และขนาดสถานศึกษา

1.1 ระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านเทคนิค โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) โดยมีข้อสังเกตจากวิเคราะห์ข้อมูลจากการเรียงค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติได้ดังนี้ ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์มาใช้ในการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมาคือผู้บริหารทำหน้าที่ประธานในการประชุมครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.30$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.86$)

1.2 การเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้บริหารผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยมากกว่า

1.3 การเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และทำการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก กับ สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่ กับ สถานศึกษาขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยมากกว่า ขนาดกลาง และขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยมากกว่าขนาดใหญ่

2. ระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ด้านมนุษยสัมพันธ์ และเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม และขนาดสถานศึกษา

2.1 ระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) โดยมีข้อสังเกตจากวิเคราะห์ข้อมูลจากการเรียงค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติได้ดังนี้ คือ ผู้บริหารปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมาคือผู้บริหารมีเวลาให้กับทุกคนในการให้คำปรึกษาอย่างจริงจัง ($\bar{X} = 4.31$) และผู้บริหารแสวงหาความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นหรือหน่วยงานอื่นมาใช้ในการบริหารงานโรงเรียนอยู่เสมอ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงานได้อย่างมีผลดี ($\bar{X} = 3.74$)

2.2 การเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยมากกว่าครูผู้สอน

2.3 การเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า จำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่า ไม่แตกต่างกัน

3. ระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ด้านความคิดรวบยอด และเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม และขนาดสถานศึกษา

3.1 ระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความคิดรวบยอด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) โดยมีข้อสังเกตจากทวิเคราะห์ข้อมูลจากการเรียงค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติได้ดังนี้ คือ ผู้บริหารคำนึงถึงความต้องการทางด้านการศึกษาของชุมชน ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีแนวคิดที่ชัดเจนเกี่ยวกับการกำหนดงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.13$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารใช้เกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.70$)

3.2 การเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยมากกว่าครูผู้สอน

3.3 การเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และทำการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก กับ สถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดเล็ก กับ สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลาง กับ สถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสถานศึกษาขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าขนาดขนาดเล็ก และขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยที่มากกว่าขนาดกลาง

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ด้านเทคนิคและเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม และขนาดสถานศึกษา

1.1 ระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านเทคนิค อยู่ในระดับมาก โดยมีข้อสังเกตจากภาวะที่ข้อมูลจากการเรียงค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติได้ดังนี้ ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์มาใช้ในการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน ผู้บริหารทำหน้าที่ประธานในการประชุมครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับเรื่องอื่น ๆ ภายในสถานศึกษา การจัดสรรด้านนี้อาจมีให้น้อย อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารควรต้องมีการประเมินความจำเป็นในด้านต่างๆ ของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายสูงสุด และมีเวลาให้กับทุกคนในการให้คำปรึกษาอย่างจริงจัง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ **ไพบุลย์ สุขเจริญ** ได้วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าทักษะการบริหารโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์สัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอดและทักษะด้านเทคนิควิธี จำแนกตามประสบการณ์น้อยและประสบการณ์มากโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านเทคนิควิธี ด้านความคิดรวบยอดของหน่วยงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05 ส่วนด้านมนุษยสัมพันธ์สัมพันธ์ มีความแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนประเด็นที่มีค่าวิจัยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารคำนึงถึงการบริหารในด้านการทักษะมนุษยสัมพันธ์มากกว่าการใช้เทคโนโลยี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ **รุ่งทิwa ธานี** วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าทักษะการบริหารโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับได้ดังนี้ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์สัมพันธ์ ทักษะด้านเทคนิควิธีและทักษะด้านความคิดรวบยอด ปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดของสถานศึกษากับวุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ต่อทักษะการบริหารงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

1.2 การเปรียบเทียบตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้บริหารผู้บริหาร และครูผู้สอน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า แผนปฏิบัติงานของโรงเรียน และผู้บริหารให้คำปรึกษาเกี่ยวกับโครงการต่างๆ ที่จัดขึ้นในโรงเรียนได้ ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ **สมสมัย ผลารักษ์** ได้วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวม ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05

1.3 การเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก กับ สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่ กับ สถานศึกษาขนาดกลาง แตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการกำหนดนโยบายและขอบข่ายของงาน มีความรู้ในหน่วยงานของตนทั้งหมดว่าสัมพันธ์กันอย่างไร รู้ถึงความต้องการทางด้านการศึกษาของชุมชน เข้าใจนโยบายการจัดการศึกษาของชาติทุกระดับ รู้จักเปลี่ยนแปลงปรับปรุงตัวอย่างและวิธีการบริหารที่ได้พบเห็นแล้วนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม เข้าใจถึงความต้องการงบประมาณ มีความรู้เรื่องหลักสูตรที่สถานศึกษาจัดทำขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มานิตย์ คณะวาปี ได้วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับจากมากคือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะด้านความคิดรวบยอด ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน มัธยมศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้านจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารโรงเรียน ย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารที่มีความสามารถความชำนาญ หรือทักษะในการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ด้าน ในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนการสอน ส่งผลให้นักเรียนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรผู้บริหารโรงเรียนจะทำหน้าที่ของตนได้ดีเพียงใด จะบริหารงานให้เกิดคุณภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับทักษะพื้นฐาน 3 ประการ ดังนี้ ทักษะด้านเทคนิค ผู้บริหารโรงเรียนควรจะรู้จักวิธีการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีความสามารถในการใช้ความรู้ วิธีการและเทคโนโลยี ตลอดจนอุปสรรคต่าง ๆ มีความสามารถในการพูดและเขียนได้เป็นอย่างดี มีความเข้าใจในการจัดระบบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการบริหารงบประมาณ การประเมินผล สามารถจัดลำดับเรื่องจัดลำดับของปัญหาเป็น จัดทำแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในโรงเรียน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารโรงเรียนควรจะเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถเสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจและจงใจสมาชิกในกลุ่ม สามารถเข้ากับผู้ร่วมงานและชุมชนได้ มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ และมีส่วนร่วมในสังคม ให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานทุกคนเพื่อประโยชน์สูงสุดในการทำงาน ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน มีความสามารถในการแก้ปัญหาและข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น สามารถสะท้อนความรู้สึกและความคิดออกมาได้เป็นอย่างดี สร้างความสัมพันธ์อันดีและสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในโรงเรียนให้ทุกคนในองค์กรร่วมภูมิใจในผลสำเร็จของงานร่วมกันทักษะด้านความคิดรวบยอด

ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการกำหนดนโยบายและขอบข่ายของงาน มีความรู้ในหน่วยงานของตนทั้งหมดว่าสัมพันธ์กันอย่างไร รู้ถึงความต้องการทางการศึกษาของชุมชน เข้าใจนโยบายการจัดการศึกษาของชาติทุกระดับ รู้จักเปลี่ยนแปลงปรับปรุงตัวอย่างและวิธีการบริหารที่ได้พบเห็นแล้วนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม เข้าใจถึงความต้องการงบประมาณ มีความรู้เรื่องหลักสูตรที่สถานศึกษาจัดทำขึ้น มีการวางแผนการใช้อาคารสถานที่อย่างเหมาะสม

2. ระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ด้านมนุษย์สัมพันธ์ และเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม และขนาดสถานศึกษา

2.1 ระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านมนุษย์สัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อสังเกตจากภาวะที่ข้อมูลจากการเรียงค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติได้ ดังนี้ ผู้บริหารปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีเวลาให้กับทุกคน ในการให้คำปรึกษาอย่างจริงใจ และผู้บริหารแสวงหาความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นหรือหน่วยงานอื่นมาใช้ในการบริหารงาน โรงเรียนอยู่เสมอ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ความสามารถในการทำงานกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี การจงใจ และการกำกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กร ดังนั้น ความสามารถทางมนุษย์สัมพันธ์จะเป็นความเชี่ยวชาญทางการเกี่ยวพันกันกับบุคคลอื่น ผู้บริหารที่มีทักษะทางมนุษย์สัมพันธ์จะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงออกและการกระตุ้นการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ต่าง ๆ ภายในองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ **ปนัดดา ทิพย์สุข** ได้วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับ ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมด้านเทคนิควิธี ด้านความคิดรวบยอดและ ด้านมนุษย์สัมพันธ์สัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารจากโรงเรียนขนาดใหญ่มีทักษะการบริหารมากกว่าผู้บริหารจากโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามคุณวุฒิทางการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะ เกี่ยวข้องกับความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารต้องทำงานสัมพันธ์กับบุคคลหลายประเภท จึงต้องรู้จักสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งมีความแตกต่างกันทางด้านขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรม สังคมสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ทัศนคติและค่านิยม ผู้บริหารต้องศึกษาพฤติกรรมและพยายามเข้าใจบุคคลทุกประเภท ต้องปรับตัวให้เข้ากับคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาในทุก

สถานการณ์ เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา ชักถามข้อสงสัยเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้ง เข้าใจ ปัญหาของผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ **ศักดิ์ศรี สนจิตร** วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับสูง เรียงลำดับจากมากไปหา น้อยคือทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์สัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอดและทักษะด้านเทคนิควิธี เมื่อ เปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารระดับสูงมีทักษะการ บริหารงานมากกว่าผู้บริหารระดับกลางและระดับต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.3 การเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้บริหารมีความรู้ในหน่วยงานของตนทั้งหมดว่าสัมพันธ์ กันอย่างไร รู้ถึงความต้องการทางด้านการศึกษาของชุมชน เข้าใจนโยบายการจัดการศึกษาของชาติ ทุกระดับ รู้จักเปลี่ยนแปลงปรับปรุงตัวอย่างและวิธีการบริหารที่ได้พบเห็นแล้วนำมาใช้ได้ อย่างเหมาะสม เข้าใจถึงความต้องการงบประมาณ มีความรู้เรื่องหลักสูตรที่สถานศึกษาจัดทำขึ้นที่ เหมือนกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ **มานิตย์ คณะวาปี** ได้วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการ บริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ใน ระดับ มาก เรียงลำดับจากมากคือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะด้าน ความคิดรวบยอด ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้านจากเอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาและความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหาร โรงเรียน ย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารที่มีความสามารถความชำนาญ หรือทักษะในการ ปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ด้าน ในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนการ สอน ส่งผลให้นักเรียนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรผู้บริหารโรงเรียนจะทำหน้าที่ของตน ได้ดีเพียงใด จะบริหารงานให้เกิดคุณภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับทักษะ พื้นฐาน 3 ประการ ดังนี้ ทักษะด้านเทคนิค ผู้บริหารโรงเรียนควรจะมีวิธีการที่จะทำงานให้ ประสบความสำเร็จ มีความสามารถในการใช้ความรู้ วิธีการและเทคโนโลยี ตลอดจนอุปสรรคต่าง ๆ มีความสามารถในการพูดและเขียนได้เป็นอย่างดี มีความเข้าใจในการจัดทำระบบการทำงานอย่าง มีประสิทธิภาพ ทั้งการบริหารงบประมาณ การประเมินผล สามารถจัดลำดับเรื่องจัดลำดับของ ปัญหาเป็น จัดทำแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในโรงเรียน ทักษะด้าน มนุษย์สัมพันธ์ ผู้บริหารโรงเรียนควรจะเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถเสริมสร้างความร่วมมือ

ร่วมใจและจงใจสมาชิกในกลุ่ม สามารถเข้ากับผู้ร่วมงานและชุมชนได้ มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ และมีส่วนร่วมในสังคม ให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานทุกคนเพื่อประโยชน์สูงสุดในการทำงาน ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน มีความสามารถในการแก้ปัญหาและข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น สามารถสะท้อนความรู้สึกและความคิดออกมาได้เป็นอย่างดี สร้างความสัมพันธ์อันดีและสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในโรงเรียนให้ทุกคนในองค์กรร่วมภูมิใจในผลสำเร็จของงานร่วมกันทักษะด้านความคิดรวบยอด ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการกำหนดนโยบายและขอบข่ายของงาน มีความรู้ในหน่วยงานของตนทั้งหมดว่าสัมพันธ์กันอย่างไร รู้ถึงความต้องการทางด้านการศึกษาของชุมชน เข้าใจนโยบายการจัดการศึกษาของชาติทุกระดับ รู้จักเปลี่ยนแปลงปรับปรุงตัวอย่างและวิธีการบริหารที่ได้พบเห็นแล้วนำมาใช้ได้เหมาะสม เข้าใจถึงความต้องการงบประมาณ มีความรู้เรื่องหลักสูตรที่สถานศึกษาจัดทำขึ้น มีการวางแผนการใช้อาคารสถานที่อย่างเหมาะสม

3. ระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ด้านความคิดรวบยอด และเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม และขนาดสถานศึกษา

3.1 ระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความคิดรวบยอด โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อสังเกตจากวิเคราะห์ข้อมูลจากการเรียงค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติได้ ดังนี้ คือ ผู้บริหารคำนึงถึงความต้องการทางด้านการศึกษาของชุมชน ผู้บริหารมีแนวคิดที่ชัดเจนเกี่ยวกับการกำหนดงบประมาณให้สอดคล้องกับ แผนปฏิบัติงานของโรงเรียน และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารใช้เกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีแนวคิดที่ชัดเจนเกี่ยวกับการกำหนดงบประมาณให้สอดคล้องกับ แผนปฏิบัติงานของโรงเรียนและรู้จักการวางแผนในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปณิตดา ทิพย์สุข ได้วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมด้านเทคนิควิธี ด้านความคิดรวบยอดและ ด้านมนุษย์สัมพันธ์สัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารจากโรงเรียนขนาดใหญ่มีทักษะการบริหารมากกว่าผู้บริหารจากโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามคุณวุฒิทางการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มานิตย์ คณะวาปี ได้วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับจากมากคือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์และทักษะด้านความคิดรวบยอด

ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้านจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารโรงเรียน ย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารที่มีความสามารถความชำนาญ หรือทักษะในการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ด้าน ในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนการสอน ส่งผลให้นักเรียนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรผู้บริหารโรงเรียนจะทำหน้าที่ของตนได้ดีเพียงใด จะบริหารงานให้เกิดคุณภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับทักษะพื้นฐาน 3 ประการ ดังนี้ ทักษะด้านเทคนิค ผู้บริหารโรงเรียนควรจะรู้จักวิธีการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีความสามารถในการใช้ความรู้ วิธีการและเทคโนโลยี ตลอดจนอุปสรรคต่าง ๆ มีความสามารถในการพูดและเขียนได้เป็นอย่างดี มีความเข้าใจในการจัดทำระบบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการบริหารงบประมาณ การประเมินผล สามารถจัดลำดับเรื่องจัดลำดับของปัญหาเป็น จัดทำแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในโรงเรียน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารโรงเรียนควรจะเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถเสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจและจงใจสมาชิกในกลุ่ม สามารถเข้ากับผู้ร่วมงานและชุมชนได้ มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ และมีส่วนร่วมในสังคม ให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานทุกคนเพื่อประโยชน์สูงสุดในการทำงาน ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน มีความสามารถในการแก้ปัญหาและข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น สามารถสะท้อนความรู้สึกและความคิดออกมาได้เป็นอย่างดี สร้างความสัมพันธ์อันดีและสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในโรงเรียนให้ทุกคนในองค์กรร่วมภูมิใจในผลสำเร็จของงานร่วมกัน ทักษะด้านความคิดรวบยอด ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการกำหนดนโยบายและขอบข่ายของงาน มีความรู้ในหน่วยงานของตนทั้งหมดว่าสัมพันธ์กันอย่างไร รู้ถึงความต้องการทางด้านการศึกษาของชุมชน เข้าใจนโยบายการจัดการศึกษาของชาติทุกระดับ รู้จักเปลี่ยนแปลงปรับปรุงตัวอย่างและวิธีการบริหารที่ได้พบเห็นแล้วนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม เข้าใจถึงความต้องการงบประมาณ มีความรู้เรื่องหลักสูตรที่สถานศึกษาจัดทำขึ้น มีการวางแผนการใช้อาคารสถานที่อย่างเหมาะสม

3.2 การเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยมากกว่า ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้บริหารและครูผู้สอนมีการวิเคราะห์ และพัฒนาร่วมกันในทุกๆด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมโชค ยินดีสุข ได้ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารตามทัศนะของข้าราชการครูสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารใช้ทักษะการบริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ คือทักษะทางความคิด

ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์และทักษะทางเทคนิคและพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กขนาดกลาง และขนาดใหญ่และผู้บริหารที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีการใช้ทักษะการบริหารตามทัศนะของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญจากการศึกษางานวิจัยทั้งภายในและต่างประเทศ ที่เกี่ยวกับทักษะการบริหารงานทั้ง 3 ด้าน คือทักษะทางความคิด ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์และทักษะทางเทคนิค จะเห็นได้ว่าทั้งผู้บริหาร ครู อาจารย์ ให้ความเห็นว่ามีควมจำเป็นและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารจึงต้องมีทักษะทางการบริหารงานทั้งทักษะทางความคิดทักษะทางมนุษยสัมพันธ์และทักษะทางเทคนิค ดังกล่าวข้างต้น และ ศักดิ์ศรี สนจิตร์ วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับสูงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์สัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอดและทักษะด้านเทคนิควิธี เมื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารระดับสูงมีทักษะการบริหารงานมากกว่าผู้บริหารระดับกลางและระดับต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.3 การเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกัน และทำการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก กับ สถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดเล็ก กับ สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลาง กับ สถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยสถานศึกษาขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าขนาดขนาดเล็ก และขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยที่มากกว่าขนาดกลาง ผู้บริหารคำนึงถึงความต้องการทางด้านการศึกษาของชุมชนและแนวคิดที่ชัดเจนเกี่ยวกับการกำหนดงบประมาณให้สอดคล้องกับ แผนปฏิบัติงานของโรงเรียน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมโชค ยินดีสุข ได้ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารตามทัศนะของข้าราชการครูสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารใช้ทักษะการบริหารโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ คือ ทักษะทางความคิด ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์และทักษะทางเทคนิคและพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กขนาดกลางและขนาดใหญ่และผู้บริหารที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีการใช้ทักษะการบริหารตามทัศนะของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญจากการศึกษางานวิจัยทั้งภายในและต่างประเทศ ที่เกี่ยวกับทักษะการบริหารงานทั้ง 3 ด้าน คือทักษะทางความคิด ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์และทักษะทางเทคนิค จะเห็นได้ว่าทั้งผู้บริหาร ครู อาจารย์ ให้ความเห็นว่ามีควมจำเป็นและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารจึงต้องมีทักษะทางการบริหารงานทั้งทักษะทางความคิดทักษะทางมนุษยสัมพันธ์และทักษะทางเทคนิค ดังกล่าวข้างต้น และสอดคล้องกับ นพรัตน์ ศรีจันทร์ ได้วิจัยเรื่อง

ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ด้านทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะและข้อค้นพบ (Fact Findings) จากการวิจัยและการอภิปรายผลแล้วสามารถสรุปผลโดยแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 พบว่า ด้านเทคนิคมีระดับปฏิบัติลำดับต่ำสุดคือ ผู้บริหารนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควร ส่งเสริม สนับสนุน จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ มาใช้ให้มีปริมาณเพียงพอ ทั้งการจัดสรรงบประมาณหรือการขอความสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น

2. จากการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 พบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีระดับปฏิบัติลำดับต่ำสุด คือผู้บริหารควรปฏิบัติกับคนให้เป็นธรรมและเสมอภาคไม่อคติ ผู้บริหารควรเป็นผู้มีคุณธรรม และผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ

3. จากการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 พบว่าด้านความคิดรวบยอดมีระดับปฏิบัติลำดับต่ำสุด คือ ทำการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของสถานศึกษาเพื่อนำมาใช้ ในการบริหารสถานศึกษา รองลงมาคือก่อนมอบหมายงานควรสอบถามผู้ปฏิบัติก่อน และจัดระบบการประสานงานระหว่างฝ่าย/งานต่างๆในสถานศึกษา ควรจัดทำรายละเอียดของงานแต่ละฝ่ายตามลำดับ

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครูให้เกิดประสิทธิผลต่อ โรงเรียนอย่างสูงสุด

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่รับผิดชอบควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดให้ได้มาตรฐานและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย มีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาถึงสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขต่อทักษะการบริหารด้านเทคนิคระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอน สถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2
2. ควรมีการศึกษาถึงสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขต่อทักษะการบริหารด้านความคิดรวบยอด ระหว่างขนาดสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน สถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2
3. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์หรือศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีผลต่อความคิดเห็นเรื่องทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

กรมสามัญศึกษา. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปีพุทธศักราช 2550 หมวด 3 มาตรา 49.

กรุงเทพมหานคร : สำนักนายกรัฐมนตรี, 2550.

_____. การบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร : องค์การสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546.

_____. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ฉบับปรับปรุง 2545 หมวด 1 มาตรา 6. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2546. กระทรวงศึกษาธิการ. การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ, 2546.

_____. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2545. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2546.

_____. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546. กรุงเทพมหานคร : ราชกิจจานุเบกษา, 2546.

กิติมา ปรีดีดิถก. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : อักษรา พัฒนา, 2532.

จันทร์ธานี สงวนนาม. ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บั๊กพอยท์, 2546.

จิระ งามศิลป์. ความรู้ความสามารถในการบริหารงานในหน้าที่. ชัยภูมิ : ราชภัฏชัยภูมิ 2550.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี, 2546.

ชุมศักดิ์ อินทรักษ์. การบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียน. ปัตตานี : ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 2536.

ไชยา ภาวะบุตร. หลักทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหารการศึกษา. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร, 2546

ธงชัย สันติวงษ์. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2546.

- ธร สุนทรายุทธ. **หลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2543. หวน พันธุ์พันธ์. **นักบริหารมืออาชีพ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : พันธุ์พันธ์การพิมพ์, 2549.
- นพพงศ์ บุญจิตราดุล. **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์กลางพิมพ์, 2525.
- บวร เทศารินทร์. **คู่มือเตรียมสอบผู้บริหารสถานศึกษา**. กภาพสินธุ์ : บ้านสอบครู, 2552.
- บุญชม ศรีสะอาด. **การวิจัยเบื้องต้น**. ฉบับปรับปรุงใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2553.
- ประทุม รอดประเสริฐ. **นโยบายและการวางแผนหลักการและทฤษฎี**. กรุงเทพมหานคร : นิตินฤการพิมพ์, 2546.
- พนัส หันนาคินทร์. **หลักการบริหารโรงเรียน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2529.
- ภาวิดา ชาราศรีสุทธิและวิบูลย์ ไตวณะบุตร. **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542.
- รุ่ง แก้วแดง. **การปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : อรุณลาดพร้าว, 2542.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. **การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ, 2545.
- สมบูรณ์ พรรณนาภพ. **หลักเบื้องต้นของการบริหารโรงเรียน**. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, 2521.
- สมยศ นาวิการ. **การบริหารและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : ผู้จัดการ, 2540 .
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ. **รายงานการวิจัยเอกสาร เรื่องใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหาร**. กรุงเทพมหานคร : ภาพการพิมพ์, 2543.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. **แบบสรุปจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ 2554**. นครราชสีมา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2, 2555.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชวนการพิมพ์, 2543.
- สุนทร โคตรบรรเทา. **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปัญญาชน, 2552.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. **ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพ महाบัณฑิตบริหารศึกษากลุ่มที่ 1**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2539 .
- อรทัย มูลคำ. **การบูรณาการหลักสูตรและการเรียนการสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง**. กรุงเทพมหานคร : ทีพีพรินส์, 2542.

2) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

กิ่งแก้ว เพ็ญสุริยะ. “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคุณภาพชัยเขต จังหวัด ฉะเชิงเทรา”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏ ราชนครินทร์, 2549.

จำเรียง ไพบุลย์เบ็ญจะ. “ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาชลบุรี”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัย ราชภัฏราชนครินทร์, 2550.

จำลอง วารี. “ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอสนามชัยเขตสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2”. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.

ชโลม เล็ดลอด. “ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของครูสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด”. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546.

ทองศักดิ์ เจริญชัย. “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2”. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2550.

เทียนชัย ธรรมสุวรรณ. “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจันทบุรี เขต 2”. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย บูรพา, 2549.

ธานี ชั้นบุญ. “ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปทุมธานี เขต 2”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2551.

นิพนธ์ อนันตชาติ. “ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูใน อำเภอเมืองชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1”. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.

นพรัตน์ ศรีจางงศ์. “ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเลย เขต 1”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย ราชภัฏเลย, 2547.

ปนัดดา ทิพย์สุข. “ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว”. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2551.

พัชรา อุดมผล. “ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการ ในสถานสังกัดศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2550.

พิสมัย แก้วเชื้อ. “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 3”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2552.

ไพบุลย์ สุขเจริญ. “ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1”. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.

มานิตย์ คณะวาปี. “ทักษะการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 3”. รายงานการศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2546. 132 หน้า.

รุ่งทิวา ธรณี. “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2549.

ศักดิ์ศรี สนจิตร์. “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเพชรบุรี”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, 2549.

ศุภลักษณ์ ใจแสวงทรัพย์. “ทักษะการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนระดับการศึกษาชั้น พื้นฐานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์”. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2552.

สมโชค ยินดีสุข. “ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี”. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547.

สมยศ ภูมิ่ง. “การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 2546.

สมสมัย ผลารักษ์. “ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 2”. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.

สุพรรณิการ์ พลาขน้อย. “ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเภอเมืองสระแก้วสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1”. **งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.

อุทัย วิจิตรเจริญ. “ทักษะการบริหารของหัวหน้าหมวดวิชาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสามัญศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา”. **งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546.

3) บทความในวารสาร

สุรศักดิ์ ปาเฮ. **สัมฤติการเป็นนักบริหารการศึกษาเมื่ออาชีพ**. วารสารข้าราชการครู. ตุลาคม - พฤศจิกายน, 2543.

ถวิล อรัญเวศ. **นักบริหารเมื่ออาชีพในยุคเขตพื้นที่การศึกษา**. วารสารวิชาการ กุมภาพันธ์ : 2544.

พรชัย ประชานุกูล. **ผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้**. วารสารวิชาการ. มกราคม, 2545.

มานิดา อินทรีย์มีศักดิ์. **คุณรู้จักกิจกรรมนักเรียนแล้วหรือยัง**. วารสารวิชาการ : มิถุนายน, 2550.

4) เว็บไซต์

วิจิตร ศรีสะอ้านและคณะ. **หลักการแนวคิดทฤษฎีการบริหาร**. สืบค้นที่

<http://202.29.5.17/kitchakarn/sub/krumool/file/upload/it.doc>.

2. ภาษาอังกฤษ

1) General Books

Katz. L. Robert. “Skills of an Effective Administration.” **Harvard Business Review**. 33 : p33-42 ; January - February. 1995

Harris. Ben M. **Supervision Behavior in Education**. 3rd ed. Englewood Cliffs. New Jersey : Prentice Hall. 1985

Paisey. Alan. **Organization and Management in Schools**. New York : Longman. 1981.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ผู้ตอบได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 แบบสอบถามนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

2. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและตอบให้ตรงกับความเป็นจริง

3. แบบสอบถามนี้ไม่เป็นผลเสียหายต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

สมพร วงจักร์

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

.....

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. สถานภาพในการดำรงตำแหน่ง
 - () ผู้บริหารสถานศึกษา
 - () ครูผู้สอน
2. สถานศึกษาของท่านเป็นสถานศึกษาขนาด
 - () ขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 120 คน)
 - () ขนาดกลาง (นักเรียนไม่เกิน 121 - 300 คน)
 - () ขนาดใหญ่ (นักเรียนไม่เกิน 301 คน ขึ้นไป)

ตอนที่ 2

ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

คำชี้แจง

โปรดอ่านและพิจารณาคำถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เพียง 1 เครื่องหมายในแต่ละข้อ แต่ละช่องมีความหมายคะแนน เพื่อการวิจัยดังนี้

มีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	5
มีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก	มีค่าเท่ากับ	4
มีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	3
มีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อย	มีค่าเท่ากับ	2
มีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
01	ผู้บริหารจัดทำแผนปฏิบัติงานเหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน	✓				✓

คำอธิบาย

จากตัวอย่างจะเห็นว่ามีความหมาย ✓ เครื่องหมาย ในหมายเลข 5 หมายความว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ผู้บริหารจัดทำแผนปฏิบัติงานเหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน มีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีเครื่องหมาย ✓ ในช่องหมายเลข 1 หมายความว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้มีกำหนดแผนปฏิบัติการด้านสารสนเทศอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	ด้านเทคนิค					
1	ผู้บริหารจัดทำแผนปฏิบัติงานเหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน					
2	ผู้บริหารจัดทำสถิติและแผนภูมิเกี่ยวกับข้อมูลทางการศึกษาของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน					
3	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียนและเป็นแบบอย่างแก่ครูได้					
4	ผู้บริหารทำหน้าที่ประธานในการประชุมครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5	ผู้บริหารสั่งการและมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจถูกต้องชัดเจน					
6	ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์มาใช้ในการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน					
7	ผู้บริหารจัดระบบการเก็บรักษาวัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์ได้อย่างถูกต้องเป็นระเบียบเรียบร้อย					
8	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบการเงิน					
9	ผู้บริหารสามารถกำหนดมาตรฐานการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม					
10	ผู้บริหารพัฒนาวิธีการเสนอรายงานความก้าวหน้าของนักเรียนไปยังผู้ปกครอง					
11	ผู้บริหารเตรียมและจัดทำรายงานการปฏิบัติงานเสนอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างถูกต้อง					
12	ผู้บริหารเสนอข้อมูลข่าวสารต่อชุมชนเพื่อการประชาสัมพันธ์โรงเรียนอย่างเหมาะสม					
13	ผู้บริหารมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ					
14	ผู้บริหารนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					

ข้อ ที่	ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
15	ผู้บริหารฝึกผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถทำงานแทนได้					
16	ผู้บริหารรวบรวมข้อมูลและจัดเก็บอย่างเป็นระบบเพื่อ ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและวางแผนการ ปฏิบัติงาน					
17	ผู้บริหารวางแผนการประชาสัมพันธ์ได้สอดคล้องกับ ลักษณะงานของโรงเรียน					
	ด้านมนุษย					
18	ผู้บริหารปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นตามสถานการณ์อย่าง เหมาะสม					
19	ผู้บริหารเปิด โอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานตามความถนัดและความสามารถ					
20	ผู้บริหารให้ความสำคัญและยกย่องผู้ร่วมงาน					
21	ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับทุกคนอย่างสม่ำเสมอ					
22	ผู้บริหารมีเวลาให้กับทุกคนในการให้คำปรึกษาอย่างจริงจัง					
23	ผู้บริหารเปิด โอกาสให้ผู้ร่วมงาน ได้แสดงความคิดเห็นและ ร่วมตัดสินใจตามความเหมาะสม					
24	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในกลุ่ม ผู้ร่วมงาน ได้เป็นอย่างดี					
25	ผู้บริหารแสดงความชื่นชมและยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานที่ ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วย ความจริงใจ					
26	ผู้บริหารจัดให้มีการพบปะสังสรรค์กันนอกเวลาเพื่อสร้าง สัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างบุคลากรระดับต่างๆ					

ข้อ ที่	ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
27	ผู้บริหารเป็นผู้นำการอภิปรายที่สามารถจูงใจให้คนมีความเห็นคล้อยตามได้					
28	ผู้บริหารปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
29	ผู้บริหารให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานในโอกาสต่างๆตามความเหมาะสม					
30	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาคือข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงานได้อย่างมีผลดี					
31	ผู้บริหารให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม					
32	ผู้บริหารจัดระบบการติดต่อสื่อสารและการประสานงานระหว่างโรงเรียนกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ					
33	ผู้บริหารแสวงหาความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นหรือหน่วยงานอื่นมาใช้ในการบริหารงานโรงเรียนอยู่เสมอ					
	ด้านความคิดรวบยอด					
34	ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม					
35	ผู้บริหารนำนโยบายของผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปทุกระดับมาปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม					
36	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ข้อบ่งชี้งานของการบริหารโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง					
37	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของชาติทุกระดับและทำเป็นนโยบายในการบริหารโรงเรียนได้สอดคล้องเหมาะสม					

ข้อ ที่	ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
38	ผู้บริหารมีความรู้ในเรื่องหลักสูตรทุกระดับช่วงชั้นที่จัดในโรงเรียนและสามารถดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมาย					
39	ผู้บริหารให้คำปรึกษาเกี่ยวกับโครงการต่างๆที่จัดขึ้นในโรงเรียนได้					
40	ผู้บริหารคำนึงถึงความต้องการทางด้านการศึกษาของชุมชน					
41	ผู้บริหารมีแนวคิดที่ชัดเจนเกี่ยวกับการกำหนดงบประมาณให้สอดคล้องกับ แผนปฏิบัติงานของโรงเรียน					
42	ผู้บริหารวางแผนการใช้อาคารสถานที่ได้อย่างเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
43	ผู้บริหารสามารถจัดลำดับความสำคัญก่อน-หลัง ของการปฏิบัติและการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม					
44	ผู้บริหารมอบอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาตามลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม					
45	ผู้บริหารใช้เกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม					
46	ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในการพิจารณาความดีความชอบได้อย่างถูกต้อง					

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. นายเกียรติยศ บุษปมาลา วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต ศษ.ม.
(สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านหนองม่วงใหญ่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2
2. ศ.ต.ต.อุดม สกิจขวา วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต ศษ.ม.
(สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านเมืองพลับพลา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2
3. นายสมดี พรหนองแสง วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต ศษ.ม.
(สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านตะแกรง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2

ภาคผนวก ค

หนังสือขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ



ที่ ศธ 6012(2)/3352

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตอีสาน
9/37 หมู่ 12 ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น40000

21 มิถุนายน 2556

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร นายเกียรติยศ บุปผามาลา

ด้วย นางสาวสมพร วงจักร์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5514205145 กำลังทำ สารนิพนธ์เรื่อง “ทักษะการ
บริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 2”ในการนี้ จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวม
ข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อ
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจัก
ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์, ดร.)

รักษาการแทนผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์อีสาน
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน



ที่ ศธ 6012(2)/ว352

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตอีสาน
9/37 หมู่ 12 ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น40000

21 มิถุนายน 2556

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร นายสมดี พรหนองแสง

ด้วย นางสาวสมพร วงจักร์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5514205145 กำลังทำ สารนิพนธ์เรื่อง “ทักษะการ
บริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 2”ในการนี้ จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวม
ข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อ
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจัก
ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์, ดร.)

รักษาการแทนผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์อีสาน
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน



ที่ ศธ 6012(2)/ว352

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตอีสาน
9/37 หมู่ 12 ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น40000

21 มิถุนายน 2556

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร ส.ต.ต.อุดม สกกิจขวา

ด้วย นางสาวสมพร วงจักร์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5514205145 กำลังทำ สารนิพนธ์เรื่อง “ทักษะการ
บริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 2” ในกรณีนี้ จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวม
ข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อ
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจัก
ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริวัฒน์, ดร.)

รักษาการแทนผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์อีสาน
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่องทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 3 ด้าน คือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย ทักษะด้านความคิดรวบยอด ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 และศึกษาเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 2 จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษาผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านเป็นความลับและนำเสนอผลการวิจัยเป็นลักษณะภาพรวม มิใช่เป็นรายบุคคล จึงไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามนี้ด้วยความเป็นจริง เพื่อความสมบูรณ์ของการวิจัย

แบบสอบถามชุดนี้ มีจำนวน 4 หน้า ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

1. ทักษะด้านเทคนิค
2. ทักษะด้านมนุษย
3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC)
เรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ข้อ ที่	ทักษะการบริหาร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
		คน ที่ 3	คน ที่ 2	คน ที่ 1	$\sum R$	IOC
1	ด้านเทคนิค ผู้บริหารจัดทำแผนปฏิบัติงานเหมาะสมกับสภาพของ โรงเรียน	1	1	1	3	1.0
2	ผู้บริหารจัดทำสถิติและแผนภูมิเกี่ยวกับข้อมูลทางการศึกษา ของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน	1	1	1	3	1.0
3	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียนและ เป็นแบบอย่างแก่ครูได้	1	1	1	3	1.0
4	ผู้บริหารทำหน้าที่ประธานในการประชุมครูได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1.0
5	ผู้บริหารสั่งการและมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจถูกต้องชัดเจน	1	1	1	3	1.0
6	ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์มาใช้ในการเรียนการสอนได้ เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน	1	1	1	3	1.0
7	ผู้บริหารจัดระบบการเก็บรักษาวัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์ได้ อย่างถูกต้องเป็นระเบียบเรียบร้อย	1	1	1	3	1.0
8	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบการเงิน	1	1	1	3	1.0
9	ผู้บริหารสามารถกำหนดมาตรฐานการทำงานของบุคลากรใน โรงเรียนได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1.0
10	ผู้บริหารพัฒนาวิธีการเสนอรายงานความก้าวหน้าของ นักเรียนไปยังผู้ปกครอง	1	1	1	3	1.0
11	ผู้บริหารเตรียมและจัดทำรายงานการปฏิบัติงานเสนอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างถูกต้อง	1	1	1	3	1.0
12	ผู้บริหารเสนอข้อมูลข่าวสารต่อชุมชนเพื่อการประชาสัมพันธ์ โรงเรียนอย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1.0

ข้อ ที่	ทักษะการบริหาร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
		คน ที่ 3	คน ที่ 2	คน ที่ 1	$\sum R$	IOC
14	ผู้บริหารนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1.0
15	ผู้บริหารฝึกผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถทำงานแทนได้	1	1	1	3	1.0
16	ผู้บริหารรวบรวมข้อมูลและจัดเก็บอย่างเป็นระบบเพื่อประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและวางแผนการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.0
17	ผู้บริหารวางแผนการประชาสัมพันธ์ได้สอดคล้องกับลักษณะงานของโรงเรียน	1	1	1	3	1.0
18	ด้านมนุษย ผู้บริหารปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1.0
19	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามความถนัดและความสามารถ	1	1	1	3	1.0
20	ผู้บริหารให้ความสำคัญและยกย่องผู้ร่วมงาน	1	1	1	3	1.0
21	ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับทุกคนอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1.0
22	ผู้บริหารมีเวลาให้กับทุกคนในการให้คำปรึกษาอย่างจริงจัง	1	1	1	3	1.0
23	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจตามความเหมาะสม	1	1	1	3	1.0
24	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในกลุ่มผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี	1	1	1	3	1.0
25	ผู้บริหารแสดงความชื่นชมและยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความจริงใจ	1	1	1	3	1.0
26	ผู้บริหารจัดให้มีการพบปะสังสรรค์กันนอกเวลาเพื่อสร้างสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างบุคลากรระดับต่างๆ	1	1	1	3	1.0

ข้อ ที่	ทักษะการบริหาร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่ 3	คนที่ 2	คนที่ 1	$\sum R$	IOC
28	ผู้บริหารปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	1	1	1	3	1.0
29	ผู้บริหารให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานในโอกาสต่างๆตามความเหมาะสม	1	1	1	3	1.0
30	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงานได้อย่างมีผลดี	1	1	1	3	1.0
31	ผู้บริหารให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1.0
32	ผู้บริหารจัดระบบการติดต่อสื่อสารและการประสานงานระหว่างโรงเรียนกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1.0
33	ผู้บริหารแสวงหาความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นหรือหน่วยงานอื่นมาใช้ในการบริหารงานโรงเรียนอยู่เสมอ	1	1	1	3	1.0
34	ด้านความคิดรวบยอด ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1.0
35	ผู้บริหารนำนโยบายของผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปทุกระดับมาปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1.0
36	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ข้อบ่งชี้ของงานของการบริหารโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง	1	1	1	3	1.0
37	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของชาติทุกระดับและทำเป็นนโยบายในการบริหารโรงเรียนได้สอดคล้องเหมาะสม	1	1	1	3	1.0
38	ผู้บริหารมีความรู้ในเรื่องหลักสูตรทุกระดับช่วงชั้นที่จัดในโรงเรียนและสามารถดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมาย	1	1	1	3	1.0

ข้อ ที่	ทักษะการบริหาร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่ 3	คนที่ 2	คนที่ 1	$\sum R$	IOC
40	ผู้บริหารคำนึงถึงความต้องการทางด้านการศึกษาของชุมชน	1	1	1	3	1.0
41	ผู้บริหารมีแนวคิดที่ชัดเจนเกี่ยวกับการกำหนดงบประมาณให้สอดคล้องกับ แผนปฏิบัติงานของโรงเรียน	1	1	1	3	1.0
42	ผู้บริหารวางแผนการใช้อาคารสถานที่ได้อย่างเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	1	1	1	3	1.0
43	ผู้บริหารสามารถจัดลำดับความสำคัญก่อน-หลัง ของการปฏิบัติและการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1.0
44	ผู้บริหารมอบอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาตามลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1.0
45	ผู้บริหารใช้เกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1.0
46	ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในการพิจารณาความดีความชอบได้อย่างถูกต้อง	1	1	1	3	1.0

**ขอขอบพระคุณอย่างสูง
ที่ได้เสียสละเวลาเพื่อตอบแบบสอบถามทุกข้อ**

ภาคผนวก จ

หนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ 6012(2)/388

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
9/37 หมู่ 12 ถนนราษฎร์ศรัณย์ ตำบลในเมือง
อำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น 40000

24 มิถุนายน 2556

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

ด้วย นางสาวสมพร วงจักร์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5514205145 กำลังทำ สารนิพนธ์เรื่อง “ทักษะการ
บริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2” โดยมี รศ.ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและ ดร.วงศ์วฤณ
พิชัยลักษณ์ เป็นที่ปรึกษาร่วม

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์
จากท่านเพื่ออนุญาตให้นักศึกษาดังกล่าว เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้
ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไปหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

เจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์, ดร.)

รักษาการแทนผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์อีสาน
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ภาคผนวก ฉ
คำสัมภาษณ์พิธีแอลฟา

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha)

1. ค่า Reliability รวมทั้ง 3 ด้าน

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted	
A1	187.8667		227.016	.340	.932
A2	187.8333		227.868	.285	.932
A3	187.7333		229.513	.203	.933
A4	187.8000		232.372	.045	.934
A5	187.7667		224.599	.400	.931
A6	187.7000		219.183	.597	.929
A7	188.0000		223.586	.566	.930
A8	188.0000		231.724	.116	.933
A9	188.0333		229.275	.293	.932
A10	187.4333		228.116	.316	.932
A11	187.1667		230.764	.257	.932
A12	187.3333		223.540	.704	.929
A13	187.6667		215.816	.784	.928
A14	187.1667		230.764	.257	.932
A15	187.3333		223.540	.704	.929
A16	187.6667		215.816	.784	.928
A17	187.1667		230.764	.257	.932
B1	187.3333		223.540	.704	.929

B2	187.6667	215.816	.784	.928
B3	187.7333	221.926	.517	.930
B4	188.0667	219.995	.653	.929
B5	188.0000	224.690	.454	.931
B6	188.1667	220.144	.557	.930
B7	188.1333	231.016	.128	.933
B8	187.5333	221.292	.518	.930
B9	187.7667	224.254	.450	.931
B10	187.8000	216.097	.768	.928
B11	188.2000	207.683	.791	.927
B12	188.1667	218.351	.636	.929
B13	188.0667	218.133	.615	.929
B14	187.9000	219.403	.618	.929
B15	187.7667	222.530	.437	.931
B16	187.8333	225.385	.414	.931
C1	187.9667	219.895	.590	.930
C2	187.7333	222.133	.594	.930
C3	187.9333	218.202	.612	.929
C4	188.2000	223.821	.446	.931
C5	188.1667	223.109	.534	.930
C6	188.0333	234.240	-.049	.933
C7	187.8333	236.075	-.153	.935
C8	187.9333	218.202	.612	.929
C9	188.2000	223.821	.446	.931
C10	188.1667	223.109	.534	.930
C11	188.0333	234.240	-.049	.933

C12	187.8333	236.075	-.153	.935
C13	188.1667	223.109	.534	.930

N of Cases = 30.0

N of Items = 46

Alpha = .932

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล	สมพร วงจักร์
วัน เดือน ปีเกิด	38 มีนาคม 2505
ภูมิลำเนา	139 หมู่ที่ 4 ตำบลจี้ว อำเภอยะแยง จังหวัดนครราชสีมา 30240
ที่อยู่ปัจจุบัน	139 หมู่ที่ 4 ตำบลจี้ว อำเภอยะแยง จังหวัดนครราชสีมา 30240
วุฒิการศึกษา	
พ.ศ. 2518	มศ.3 โรงเรียนห้วยแยงพิทยาคม
พ.ศ. 2539	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต เอกภาษาอังกฤษ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2535	ครู โรงเรียนแก้งเต็ก อำเภอยะแยง จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต2
พ.ศ.2546 –ปัจจุบัน	ครู โรงเรียนบ้านจอมศรี ตำบลจี้ว อำเภอยะแยง จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านจอมศรี ตำบลจี้ว อำเภอยะแยง จังหวัด นครราชสีมา
ตำแหน่งงาน	ครู คศ.3