

การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กรกฎาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กรกฎาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE STUDY OF ADMINISTRATIVE SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE
LAMPANG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

July 2022

Copyright 2022 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ของ อนุจิรา ปั่นโย

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อนุชา กอนพวง)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

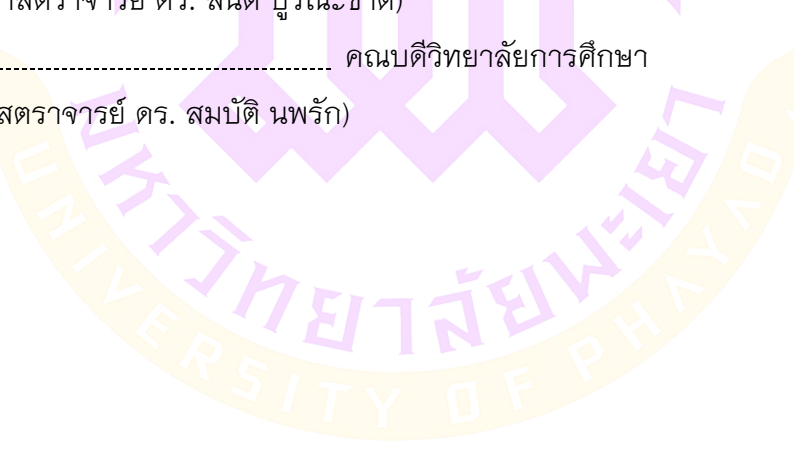
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิษระ จตุพร)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณะชาติ)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัถ)



เรื่อง:	การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	อนุจิรา บัณโย, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัย พะเยา, 2565
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัชระ จตุพร
คำสำคัญ:	ทักษะ, การบริหาร, ผู้บริหารสถานศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่อง การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 และ เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน ตาม ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการเปิดตาราง ประมวลการขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 306 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ตามตำแหน่ง แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 93 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,488 คน เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ผลการศึกษา พบว่า ผลการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ (4.41, 0.68) รองลงมา ได้แก่ ด้านทักษะการศึกษาและการสอน (4.33, 0.71) และด้านทักษะด้านความคิดรวบยอด (4.33, 0.70) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านทักษะเทคนิควิธี (4.38, 0.61) และผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

Title: THE STUDY OF ADMINISTRATIVE SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE LAMPANG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

Author: Anujira Panyo, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2022

Advisor: Assistant Professor Dr. Watchara Jatuporn

Keywords: skills, administration, school administrators

ABSTRACT

Research on the study of administrative skills of school administrators Under the Lampang Primary Educational Service Area Office 1 with purpose To study administrative skills of school administrators Under the Lampang Primary Educational Service Area Office 1 and to compare administrative skills of school administrators Under the Lampang Primary Educational Service Area Office 1, classified by work experience and school size according to the opinions of teachers. The population used in this research were administrators and teachers. Under the Lampang Primary Educational Service Area Office 1 Academic year 2021 determines the size of the sample. By opening the sample size estimation table of Krejcie and Morgan The sample size was 306 administrators and teachers by using the stratified sampling method according to position, divided into 93 school administrators and 1,488 teachers in order to distribute the samples according to the school size. Tools used in this research This was a questionnaire on the study of administrative skills of school administrators. Under the Lampang Primary Educational Service Area Office 1, it is a 5-level estimation scale.

The results showed that the results of the study of administrative skills of educational institute administrators Under the Lampang Primary Educational Service Area Office 1, it was found that the overall level was at a high level. Considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was human relations skills (4.41, 0.68), followed by educational and teaching skills (4.33, 0.71) and Conceptual skills (4.33, 0.70) the aspect with the highest average was the aspect of human relations skills (4.41, 0.68) The items with the lowest mean were technical skills (4.38, 0.61) and the results of the comparison of administrative skills of school administrators. Under the Lampang Primary Educational Service Area Office 1, classified by work experience, school size, according to the opinions of teachers, overall, there was no difference.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความเรียบร้อย เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ความกรุณาช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัชระ จตุพร ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระที่ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำและ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้วิจัย ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายคุณภาพนิสิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.วรรณกร พรประเสริฐ อาจารย์ประจำสาขาวิชาวัด และประเมินผลการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา และนายนพดล ยอดวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าต้นกุ่มเมือง ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้บริหารและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1 ที่ได้ให้ความกรุณาในการเก็บข้อมูล ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ข้อมูลผู้วิจัยใน การนำความรู้มาอ้างอิงประยุกต์กับงานวิจัย และขอขอบคุณเพื่อนและพี่ ๆ สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้สอนและให้คำแนะนำกับผู้วิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณ คณาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้ให้ความรู้ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณแต่ บิดา มารดา และครูอาจารย์ที่ให้การ อบรมสั่งสอน ญาติพี่น้องทุกท่านที่ได้ให้กำลังใจ จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จ

อนุจิรา ปั่นโย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย.....	5
ขอบเขตการศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่จะได้รับในการวิจัย.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1	11
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	15
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา	25
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา.....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	62
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	68
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	69

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	69
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	70
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ.....	70
การเก็บและรวบรวมข้อมูล.....	72
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ได้แก่.....	76
ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาด โรงเรียน.....	87
บทที่ 5 บทสรุป.....	89
สรุปผลการวิจัย.....	89
อภิปรายผลการวิจัย.....	91
ข้อเสนอแนะ.....	94
บรรณานุกรม.....	96
ภาคผนวก.....	103
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	104
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	105
ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่า IOC ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	111
ภาคผนวก ง การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย.....	116
ประวัติผู้วิจัย.....	117

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 จำนวนโรงเรียนในสังกัดแยกตามพื้นที่อำเภอ	11
ตาราง 2 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	46
ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา.....	52
ตาราง 4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ.....	76
ตาราง 5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่ง.....	76
ตาราง 6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านช่วงอายุ	77
ตาราง 7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านขนาดสถานศึกษา	77
ตาราง 8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านประสบการณ์การทำงาน	78
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยภาพรวม.....	79
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ทักษะด้านเทคนิควิธี	80
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	82
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ทักษะด้านความคิดรวบยอด.....	83

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ทักษะด้าน
การศึกษาและการสอน.....85

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ค่า F-
test87

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ตาม โดยใช้ค่า F-test
.....88



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย68



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันโลกกำลังมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันมากยิ่งขึ้น ประเทศไทยย่อมหลีกเลี่ยงไม่พ้นผลจากการผลจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อวงกว้างเห็นได้จากปัญหาและวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ศาสนา วัฒนธรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการพัฒนาประเทศให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ทุกภาคส่วนต้องร่วมมือกันพัฒนาประเทศไปสู่ความสมดุลและยั่งยืน (สมเดช สีแสง, 2559) จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง และมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนที่ให้เข้มแข็งและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลก ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศต้องอาศัยการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพราะการจัดการศึกษาในรูปแบบเดิมไม่สามารถใช้การสอนแบบเดิม ๆ ที่เน้นการถ่ายทอดจากครูผู้สอนได้อีกต่อไป ดังนั้นจึงการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้จึงเป็นโจทย์สำคัญสำหรับทุกภาคส่วน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการดำเนินการปฏิรูปที่มีประสิทธิภาพและการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ จะสำเร็จได้ก็ต้องด้วยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ พร้อมรับกับความท้าทายความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (พิมพันธ์ เดชะคุปต์, 2558, หน้า 43) โดยหวังว่าเมื่อมีการกระจายอำนาจออกจากกระทรวงไปแล้ว เวลาที่ใช้ในการตัดสินใจในแต่ละเรื่องจะสั้นลงด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556) เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีคุณภาพ

การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการควบคุม กำกับดูแลการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ฉะนั้น นโยบายต่าง ๆ ของการจัดการศึกษา สถานศึกษา จะนำไปใช้หรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถาน ผู้บริหารไม่เข้าใจในหน้าที่ของตนไม่ดำเนิน ตามนโยบายในการจัดการศึกษาให้ถูกต้องก็จะเกิดความล้มเหลว สภาพปัญหาที่พบในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมี ความสามารถในการโน้มน้าวหรือจูงใจให้เพื่อนร่วมงานให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ต้องปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ให้การ ชมเชย ให้รางวัล มีความอดทน ต่อปัญหาอุปสรรค และเตรียมที่จะแก้ไขปัญหาให้ไปด้วยความ เรียบร้อย รู้จักให้อภัยตามสถานการณ์ ต้องบริหารงานแบบให้ทีมงานมีส่วนร่วม และร่วมกัน

คิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ (ธีรี คะ, 2557) นอกจากนี้การบริหารเป็นกระบวนการของการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือโดยผ่านผู้อื่นเพื่อให้มีผลสัมฤทธิ์ วัตถุประสงค์ ค่านิยม วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (มุกดา อนุพานนท์, 2555, หน้า 13) โดยที่สามารถนำความรู้ ความสามารถของตนมาพัฒนาบุคลากรและพัฒนาสถานศึกษาตามแผน และนโยบายที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและเหนือสิ่งอื่นใดต้องมีคุณธรรมจริยธรรมที่ดี ตลอดจนความรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมภายในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและในเวลาที่มีสับสนวุ่นวายในการบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบดำเนินการอย่างต่อเนื่องมีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการมีการพัฒนา ทักษะความรู้ และทักษะประสบการณ์ กำหนดเป้าหมายและการวางแผนในการทำงาน เพื่อนำมาซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานการยอมรับจากบุคคลภายใน และนอกสถานศึกษา มีการสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาอย่างเที่ยงตรง และเชื่อถือได้รวมทั้งการจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นสิ่งสำคัญต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จต่อการจัดการศึกษา (สาโรจน์ โอปัททกษิฐวิน, 2554, หน้า 7)

การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ระบบบริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน แต่ผู้บริหารโรงเรียนถือเป็นบุคลากรที่สำคัญในการดำเนินการบริหารโรงเรียนส่วนจะบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพได้นั้นต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ เช่น กระบวนการบริหาร ทักษะของผู้บริหาร ตลอดจนเทคนิควิธีการต่าง ๆ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 33) ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความเข้าใจในหลักการ กระบวนการ การบริหาร และทักษะการบริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งใน (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557) เรื่องของทักษะการบริหารจำเป็นต้องอาศัยความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินกิจกรรมการบริหารงานตามภารกิจ หรือภาระงานในด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษา โดยการนำเอาทักษะกระบวนการบริหารมาเป็นองค์ประกอบในการบริหารงานซึ่งทำให้การบริหารงาน เป็นระบบ เป็นขั้นตอน ต่อเนื่องกันไปและเกิดความชัดเจนมากขึ้น อันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพที่ดีของการบริหารการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นตัวแปรสำคัญที่จะสร้างให้เกิดคุณภาพภายใต้ระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ยุพาทองเรือง 2557, หน้า 65-67)

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นความสามารถทางการบริหารที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้ภารกิจบรรลุผลตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (วิจารณ์ พาณิช, 2555, หน้า 7) ในสังคมยุคปัจจุบันนี้ ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาและสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเร่งเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความพร้อมให้กับตนเองและสถานศึกษาของตนให้รับมือกับความเปลี่ยนแปลงหรือผลกระทบต่าง ๆ ที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ในอนาคต ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องมีทักษะที่หลากหลายพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้อยู่เสมอเพื่อนำไปสู่การบริหารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวความคิดของ (Katz, 1995) ที่กล่าวไว้ว่า ทักษะจำเป็นของผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จมี 3 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะด้านเทคนิควิธี การใช้กระบวนการขั้นตอน ความรู้ ความสามารถ การใช้เทคนิคเฉพาะอย่าง และการใช้เครื่องมือ 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การสร้างแรงจูงใจเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลสร้างระบบความร่วมมือ 3) ด้านความคิดรวบยอด ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในการกระบวนการทำงาน เข้าใจกฎหมายระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในการกำหนด วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา การกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ ภาระงาน ยุทธศาสตร์ที่นำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะปัจจุบันนี้เป็น ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีทักษะการบริหารแบบมืออาชีพ ทำงานอย่างจริงจังและมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล กล้าตัดสินใจ ใฝ่ต่อข้อมูล เพิ่มพูนวิสัยทัศน์ ซื่อสัตย์ และสร้างสรรค์ผลงาน และบริหารงานแบบมีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 นั้น เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่กำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริมสนับสนุน การดำเนินงานของโรงเรียนต่าง ๆ ภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ซึ่งประกอบไปด้วยโรงเรียนที่อยู่ในเขต ที่เป็นทั้งโรงเรียนขนาดเล็กขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ ตามบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ซึ่งจากการประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด พบว่า มีหลายโรงเรียนที่ไม่ผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษา จากการ วิเคราะห์ผลการประเมินจากสำนักรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ผลของ โรงเรียนดังกล่าว พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอใช้ แสดงให้เห็นถึงคุณภาพของการศึกษาของโรงเรียนใน สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ว่าจำเป็นต้องได้รับ

การพัฒนา ปรับปรุงให้ดีขึ้นทั้ง ด้านผู้เรียน ด้านครู และด้านผู้บริหาร อุปสรรคในการดำเนินการ ได้แก่ ผู้บริหารบางโรงเรียนยังขาดประสบการณ์ใน การทำงาน ครู บุคลากรทางการศึกษา ขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งขาดแคลน งบประมาณที่จะนำมาพัฒนาการเรียนการสอน และจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ ที่จำเป็นต่อ การจัดการศึกษา ปัญหาด้านการติดต่อ สื่อสาร การติดต่อราชการ เนื่องด้วย ที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กับโรงเรียนบางแห่ง อยู่ห่างไกลกัน การรับส่งหนังสือ ยังไม่รวดเร็วเท่าที่ควร โดยเฉพาะโรงเรียนที่อยู่ห่างไกล การได้รับข้อมูลข่าวสารอาจล่าช้าเสียเวลาในการปฏิบัติงาน หรือส่งงานไม่ทันตามเวลาที่กำหนด ปัญหาเหล่านี้ อาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และมาตรฐาน การศึกษา หรืออาจส่งผลกระทบต่อปัญหาการประกันคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1, 2560)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารจะ บริหารจัดการสถานศึกษานั้นจะต้องมีทักษะในการบริหารงาน เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มี ความสำคัญและเป็นผู้นำในการบริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมและ พัฒนาทักษะการบริหารงาน ให้ก้าวทันโลกยุคการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมี ความสำคัญต่อการจัดการศึกษา หรือต้องพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจใน หลักการบริหาร ตลอดจนมีทักษะในการบริหารหรือจัดการการบริหารสถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทำตนให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้ร่วมงานอย่างแท้จริง ดังนั้น ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1 ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการศึกษา ประกอบด้วย 4 ทักษะ ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการศึกษาและการสอน และทักษะด้าน ความคิดรวบยอด ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูล เพื่อนำไปใช้เป็น แนวทางในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อันเป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียนตาม

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 แตกต่างกัน
2. ครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 แตกต่างกัน

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ตามแนวคิดของนักวิชาการการศึกษา โดยใช้การสังเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรไปใช้ตั้งแต่ระดับ 4 ตัวขึ้นไป ดังนั้น จึงได้ทักษะการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านทักษะเทคนิควิธี (Technical Skill)
2. ด้านทักษะมนุษย์สัมพันธ์ (interpersonal skill)
3. ด้านทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill)
4. ด้านทักษะการศึกษาและการสอน (Educational and Instructional Skills)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำนวน 114 โรงเรียน รวมผู้บริหารและครูทั้งสิ้น 1,581 คน แบ่งเป็น ผู้บริหาร จำนวน 93 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,488 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการเปิดตารางประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 6) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 306 คน แล้วดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามขนาดโรงเรียน ได้ดังนี้

2.2.1 ผู้บริหาร ได้กลุ่มตัวอย่าง 76 คน

2.2.2 ได้กลุ่มตัวอย่าง 306 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้ตัวแปรที่เป็นประเด็นการศึกษา ได้แก่ ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยใช้การสังเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรไปใช้ตั้งแต่ระดับ 4 ตัวขึ้นไป ดังนั้น จึงได้ทักษะการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านทักษะเทคนิควิธี (Technical Skill)
2. ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ (interpersonal skill)
3. ด้านทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill)
4. ด้านทักษะการศึกษาและการสอน (Educational and Instructional Skills)

4. ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2564 – 30 มีนาคม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ทักษะ** หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อการดำรงชีวิต ทั้งที่มีติดตัวมาตั้งแต่เกิด รวมกับความสามารถที่เกิดจากการเรียนรู้ และได้รับการพัฒนาและฝึกฝนทักษะ จนเกิดเป็นความชำนาญ หรือเป็นคุณลักษณะประจำตัว สามารถนำเอาทักษะต่าง ๆ เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต และสามารถปรับตัวตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ได้อย่างมีความสุข

2. **การบริหารการศึกษา** หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมมือกัน ดำเนินการอย่างมีระบบ ระเบียบ กฎเกณฑ์ที่มีการประสานความร่วมมือกันภายในองค์การโดยใช้ทรัพยากร และเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน เป็นการดำเนินงานอย่างเป็น ระบบ ระเบียบ โดยใช้ปัจจัยหรือทรัพยากรการบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

3. **ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานได้อย่างคล่องแคล่วและมีความชำนาญในการปฏิบัติงานเป็นที่น่าเชื่อถือ ยอมรับ โดยมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษาโดยจำแนกทักษะออกเป็น 4 ทักษะ ดังนี้

3.1 **ทักษะด้านเทคนิควิธี** หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง เช่น การแนะนำ ช่วยเหลือให้ผู้ปฏิบัติงานใช้เครื่องมือทำงานได้ถูกต้องตามวิธีการ ได้แก่ เทคนิคการกระตุ้นบุคคล ประเภทเชื้อยชา การจัดระบบบริหารงานการเงินการบัญชีและพัสดุการวัดผล และการ ประเมินผลการเรียนการสอนในการคิดวิเคราะห์ มีวิสัยทัศน์ และคาดการณ์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี มีความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวกับวิธีการกระบวนการดำเนินงาน ความรู้ที่เชี่ยวชาญ

3.2 **ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์** หมายถึง ทักษะที่เกี่ยวกับการทำงานกับคน เช่น มีวิธีการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน ประสานความร่วมมือระดมทรัพยากรมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดี ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ มีการยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส มีอหยาตย์ดีแต่งกายสุภาพ เรียบร้อยเหมาะสม ตามรูปแบบวัฒนธรรมและค่านิยม พูดชัดเจนให้ความใส่ใจมารยาทในสังคม มีการวางตัวได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ ควบคุมอารมณ์ได้ดี ประสานงานกับหน่วยงาน และบุคคลอื่นได้ ทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น มีความเมตตา ปราบปรามให้ผู้อื่นมีสุข มีการจัดงานให้มีการพบปะสังสรรค์ นอกเวลางานสามารถสร้างเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถในการใช้สติปัญญา ริเริ่มสร้างสรรค์ คิดวางแผนเป็นระบบ ความสามารถที่จะรู้และเข้าใจในการบริหารงาน ได้แก่ ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาที่มุ่งานให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้เป็นผลสำเร็จ และความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำในองค์กรซึ่งถือว่าเป็นทักษะของผู้บริหารระดับสูง

3.4 ทักษะการศึกษาและการสอน หมายถึง ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในฐานะผู้นำทางการศึกษา ซึ่งจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจการสอนและการเรียน จะต้องเป็นผู้มีความรู้และทัศนคติที่ดีในการวัดผล การนิเทศ ติดตามการเรียนการสอนของครูในการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ สนับสนุนการผลิตและติดตามการใช้สื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน พัฒนาครูให้สามารถทำผลงานทางวิชาการ เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และส่งเสริมการจัดห้องเรียนให้มีประสิทธิภาพ มีการวิเคราะห์และกำหนดทรัพยากรที่จะส่งผลการเรียนรู้ของผู้เรียนรู้ โดยการใช้กลยุทธ์เทคนิคต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน นำแหล่งเรียนรู้มาใช้ประโยชน์ทางการศึกษา และความรู้ความสามารถ ของผู้บริหารในด้านการใช้สื่อการเรียนการสอนการพูดการอธิบายเพื่อให้ผู้ฟังเกิดความเข้าใจกับบุคคลรอบข้างจนสามารถสาธิตให้อาจารย์ดูเป็นตัวอย่างและทำให้เกิดความยอมรับและศรัทธาและมีความน่าเชื่อถือ

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

5. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง พี่เลี้ยงเด็กพิการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

6. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประโยชน์ที่จะได้รับในการวิจัย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายการจัดการศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานในการวางแผน พัฒนา และปรับปรุง ทักษะการบริหารให้มีประสิทธิภาพต่อตนเอง



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1
 - 1.1 สภาพทั่วไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1
 - 1.2 ทิศทางการพัฒนาการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
 - 2.1 ความหมายของการบริหาร
 - 2.2 ความสำคัญของการบริหาร
 - 2.3 หลักการของการบริหาร
 - 2.4 ขอบข่ายการบริหาร
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 3.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.4 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
4. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 4.1 ความหมายของทักษะ
 - 4.2 ความหมายของทักษะการบริหารสถานศึกษา
 - 4.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

1. สภาพทั่วไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 แยกจากจัดตั้งขึ้นตามเจตนารมณ์ แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 37 โดยอาศัยอำนาจแห่งพระราชบัญญัติระเบียบราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตราสาม การบริหารงานและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เขตพื้นที่ศึกษาคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษาจำนวนประชากร วัฒนธรรมและความเหมาะสมด้านอื่น ๆ ด้วยและมาตรา 34 มีการจัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษาโดยให้มีการจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขึ้นในทุกเขตพื้นที่การศึกษาสำหรับจังหวัดลำปางมี 3 เขต ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองลำปาง อำเภอแม่เมาะ อำเภองาว และอำเภอห้างฉัตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ประกอบด้วย 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเกาะคา อำเภอแม่ทะ อำเภอเสริมงาม อำเภอแม่พริก อำเภอสบปราบ อำเภอเถิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ประกอบด้วย 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแจ้ห่ม อำเภอวังเหนือ อำเภอเมืองปาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 ตั้งอยู่หมู่ 12 ถนนลำปาง-งาว ตำบลพิชัย อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง มีโรงเรียนทั้งสิ้น 114 โรงเรียน

ตาราง 1 จำนวนโรงเรียนในสังกัดแยกตามพื้นที่อำเภอ

อำเภอ	โรงเรียน
อำเภอเมืองลำปาง	48
อำเภอแม่เมาะ	19
อำเภองาว	27
อำเภอห้างฉัตร	20
รวมทั้งสิ้น	114

2. ทิศทางการพัฒนาการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ลำปาง เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขตหนึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพุทธศักราช 2563

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มนโยบายและแผน
3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์
5. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
6. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการศึกษา
7. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
8. หน่วยตรวจสอบภายใน
9. กลุ่มกฎหมายและคดี

ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษาแผนการศึกษาแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน
2. วิเคราะห์จัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนของสถานศึกษาหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับในหน่วยงานข้างต้นรับทราบรวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษาวิเคราะห์วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสาน ระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพ การศึกษาการประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา ประสานส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เอกชน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคลองค์กรชุมชนองค์กรวิชาชีพสถาบันศาสนาสถานประกอบการและ สถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ดำเนินการประสานส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษาในเขต พื้นที่การศึกษา

9. ประสานส่งเสริมการดำเนินการของคณะกรรมการคณะอนุกรรมการและ คณะทำงานด้านการศึกษา

10. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

11. ปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและ ในเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ได้จัดให้มีการประชุม ระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ เน้นมาตรการ และ ตัวชี้วัดความสำเร็จโดยที่ประชุมได้ร่วมกันกำหนดทิศทางการจัดการศึกษา ซึ่งส่งผลให้การ บริหารจัดการตามภารกิจของเขตพื้นที่การศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

วิสัยทัศน์

สร้างคนให้เป็นพลเมืองดี มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในอนาคต

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการ ปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
3. ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาให้เป็นผู้มืออาชีพ
4. สร้างโอกาสความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการ ทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5. ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายโลกเพื่อพัฒนาที่ยั่งยืน

6. พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ค่านิยม

ยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล ทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรมมีความรู้มีทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพวะที่เหมาะสมตามวัยมีความสามารถในการพึ่งพาตนเองและปรับตัวตนเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี

2. ผู้เรียนมีความต้องการจำเป็นพิเศษกลุ่มชาติพันธุ์กลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดารได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมและมีคุณภาพพร้อมก้าวสู่สากลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. ครูเป็นผู้เรียนรู้มีจิตวิญญาณความเป็นครูมีความแม่นยำทางวิชาการและมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองผู้เรียนเป็นรายบุคคลเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมและทักษะในการใช้เทคโนโลยี

4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นเลิศส่วนบุคคลคิดเชิงกลยุทธ์และนำนวัตกรรมมีภาวะผู้นำทางวิชาการมีสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมและการบริการอาหารแบบร่วมมือ

5. สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารงานและจัดการเรียนรู้ร่วมมือกับชุมชนได้เอกชนและผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ในทุกมิติเป็นโรงเรียนนวัตกรรม

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการบริหารงานเชิงบูรณาการเป็นสำนักงานแห่งนวัตกรรมยุคใหม่ใช้ข้อมูลสารสนเทศและการวิจัยและพัฒนาในการขับเคลื่อนคุณภาพกำกับติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ

ยุทธศาสตร์

1. การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ
2. การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
3. การพัฒนาศักยภาพทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

4. การสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษาการสร้าง การศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เน้นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

5. การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษาปัจจัยและเงื่อนไข ความสำเร็จ

การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์เป้าหมายของแต่ละยุทธศาสตร์ตามที่กำหนดไว้ ในแผนการศึกษาแห่งชาติ จะประสบผลสำเร็จตามที่ระบุไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาหน่วยงานทั้งระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติการทั้งในส่วนกลางส่วนภูมิภาค จังหวัด เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ต้องยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงาน และมีการ ทบทวนปรับปรุงมาตรการเป้าหมายความสำเร็จให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแต่ละ พื้นที่เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในทุกช่วงวัยต้องดำเนินการ ดังนี้

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

1. ความหมายของการบริหาร

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ ดังนี้

การบริหารเป็นทั้งศาสตร์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จตามที่ กำหนดไว้การบริหารนอกจากจะใช้ความรู้ในทางหลักการ ทฤษฎีต่าง ๆ มาช่วยบริหารแล้ว จะต้องใช้ความสามารถส่วนตัวเพิ่มเติมเข้าไปในสัดส่วนที่เหมาะสมกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในขณะนั้น ในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ การบริหารได้มีนักวิชาการ ให้ความหมายไว้ดังนี้

กัลยกร หอมเพชร (2552, หน้า 18) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร เช่น การวางแผน การจัด องค์กร การนำ และการควบคุม กล่าวว่า การบริการ ได้แก่ การดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับ มอบหมายจากองค์กร โดยใช้ทรัพยากร บุคคลและอื่น ๆ ที่มีอยู่ โดยผ่านกระบวนการทางการ บริหารอย่างมีระบบเพื่อให้ดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 43) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การ ทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยการใช้ กระบวนการในการบริหาร ได้แก่ การวางแผนงาน การอำนวยการ การประสานงาน การติดต่อ งาน การประเมินผล และการปฏิบัติงานเป็นต้นด้วยเหตุนี้หน้าที่ของผู้บริหารจึงมีการจัดวาง นโยบายการวางแผน และการจัดตั้งวัตถุประสงค์หน้าที่ถัดไป ได้แก่ การมอบหมายความ

รับผิดชอบให้กับหน่วยงาน การประสานงานติดต่อ การจัดสรรทรัพยากร รวมทั้งการติดตาม ประเมินผล

อภิษิตา มะกรศรี (2553, หน้า 7) กล่าวว่า การบริหาร ได้แก่ กระบวนการของ การทำงาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งอาศัยหลักการจัดการ พิจารณาวินิจฉัย การวางแผนการสั่งการ การควบคุม การติดตาม และการประเมินผลเพื่อให้ งานเกิดประสิทธิผลสูงสุดในการบริหารได้แก่ กิจกรรมต่าง ๆ ที่ บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วม ดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป็นหมายที่วางไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดย การนำเอาทั้งศาสตร์และศิลปะตลอดจนทรัพยากรต่าง ๆ มาใช้ประกอบอย่างเหมาะสม ซึ่งเป็น ภาระหน้าที่ของผู้นำ ที่ต้องจัดการทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวคนหรือวัสดุสามารถประสานเข้าด้วยกัน เพื่อร่วมบริหารงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ

สัมมา รณิธย์ (2553, หน้า 37) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงาน ร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยอาศัยกระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การควบคุม และการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1. การสร้างการรับรู้ความเข้าใจและการยอมรับจากผู้ที่มีส่วนร่วมและ ประชาคมในการส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาในลักษณะต่าง ๆ อย่างกว้างขวางมุ่งเน้นที่การ จัดระบบการศึกษาที่มีประสิทธิภาพโปร่งใสตรวจสอบได้ และมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของ ผู้เรียนในทุกกระดับ

2. การสร้างความเข้าใจเป้าหมายและยุทธศาสตร์การดำเนินงานของแผนของ ผู้ปฏิบัติทุกหน่วยงานทุกระดับ เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติมีการบริหารจัดการ และการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของการ จัดการศึกษามีคณะกรรมการกำกับดูแลแต่ละยุทธศาสตร์ให้เกิดการนำไปปฏิบัติโดยมี ระบบงบประมาณเป็นกลไกสนับสนุนให้บรรลุผลเป็นรูปธรรม

3. การปรับเปลี่ยนกระบวนการของการจัดการศึกษาจากการเป็นผู้จัดการศึกษา โดยรัฐบาล มาเป็นกระการจัดการศึกษาโดยทุกภาคส่วนของสังคมที่มุ่งการจัดการศึกษา เพื่อ ความเท่าเทียม และทั่วถึงตลอดจนส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับทุกคน ซึ่งสอดคล้อง กับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

4. การจัดให้แผนการศึกษาแห่งชาติเป็นเสมือนแผนงบประมาณ ด้านการจัด การศึกษาของรัฐ ระบบการจัดสรรงบประมาณประจำปีให้ยึดแผนงานโครงการ และเป้าหมาย การพัฒนาที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาของแผนเป็นหลักในการพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาการศึกษาเป็นไปในทิศทาง และเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนแต่ละช่วงวัยและการพัฒนากำลังคนตามความต้องการของตลาดแรงงาน และประเทศเพื่อการจัดการศึกษาบรรลุผลตามยุทธศาสตร์ตัวชี้วัดในช่วงเวลาที่กำหนด

5. การปรับระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้เกิดประสิทธิภาพโดยปรับโครงสร้างการบริหารงานให้มีความชัดเจนในด้านบทบาทหน้าที่ และการกระจายอำนาจและการตัดสินใจจากส่วนกลางสู่ระดับ ภูมิภาค และสถานศึกษารวมทั้งการปรับระบบการบริหารจัดการและการบริหารงานบุคคลในแต่ละระดับให้ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้ เป็นไปอย่างมีคุณภาพผู้เรียนได้รับบริการการศึกษาที่มีมาตรฐานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม

6. การสร้างระบบข้อมูลสารสนเทศที่บูรณาการและเชื่อมโยงกับระบบประกันคุณภาพภายใน และการประเมินคุณภาพภายนอก ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การรายงานต่อสาธารณชนจะเป็นกลไกในการสร้างการรับรู้ของผู้จัดการศึกษา และผู้เรียนเพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการและความรับผิดชอบต่อผู้เรียนผ่านระบบการกำกับตรวจสอบติดตามและประเมินผล

7. โทรรูปการปฏิรูประบบทรัพยากรและการเงินเพื่อการศึกษาเพื่อให้รัฐสามารถใช้เครื่องมือทางการเงินในการกำกับการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติและนโยบายรัฐบาล

พิมพ์กา ธรรมสิทธิ์ (2554, หน้า 4) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือดำเนินการสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็น หมายที่กำหนดไว้ ด้วยการประสานสัมพันธ์ มีระบบ มีระเบียบและกฎเกณฑ์และสามารถใช้ ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

สุนทร โคตรบรรเทา (2554, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำให้คน ตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือการทำงานกับคนและโดยคน เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 22) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงาน ของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

Halpin (1996, p. 161) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้ว่าการบริหารเป็นกิจกรรม อย่างหนึ่งของมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นทางการศึกษา การอุตสาหกรรมหรือองค์กรของรัฐ ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ งาน (Task) หมายถึง งานที่ต้องทำให้บรรลุเป้าหมายที่ วางไว้ องค์กรใดปราศจากงานหรือภารกิจที่ต้องกระทำแล้วองค์กรนั้นก็ไม่มี ความจำเป็นหรือมี เหตุที่จะดำรงอยู่ต่อไป ส่วนองค์กรที่เป็นทางการ (Formal Organization) หมายถึง กลุ่มชนิด

พิเศษ เป็นกลุ่มสังคมที่ประกอบด้วยผู้นำและสมาชิกของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกขององค์กรต่างก็มีหน้าที่รับผิดชอบ มีบทบาทหน้าที่คาดหวังหรือที่กำหนดเอาไว้แตกต่างกันออกไป โดยสมาชิกทุกคนร่วมมือกันทำงานเพื่อวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน ส่วนกลุ่มผู้ร่วมงาน (Work Groups) หมายถึง บุคคลซึ่งถูกเลือกให้ดำรงตำแหน่งตามที่ระบุไว้ องค์กรหนึ่งอาจมีผู้ร่วมงานกลุ่มเดียวกันหรือหลายกลุ่มก็ได้ และผู้นำ (Leaders) หมายถึง ผู้บริหารซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบต่อความสำเร็จขององค์กร ในองค์กรหนึ่งอาจจะมีผู้บริหารหลายระดับทำหน้าที่รับผิดชอบต่อความสำเร็จของกลุ่มย่อยขององค์กรก็ได้ ซึ่งแต่ละกลุ่มต่างก็มีส่วนร่วมรับผิดชอบการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร

จากความหมายต่าง ๆ ดังข้างต้น พอสรุปได้ว่าการบริหาร หมายถึงกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ภารกิจขององค์การบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาศัยหลักการจัดการพิจารณาวินิจฉัย การวางแผน การสั่งการ การควบคุม การติดตาม และการประเมินผล เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการบริหาร ได้แก่ กิจกรรม ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการนำเอาทั้งศาสตร์ ตลอดจนทรัพยากรต่างๆ มาใช้ประกอบอย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ของผู้นำที่ต้องจัดการทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวคนหรือวัสดุสามารถประสานเข้าด้วยกัน เพื่อร่วมบริหารงานในองค์กรมีประสิทธิภาพให้ได้และขณะเดียวกันก็ต้องจัดการนำองค์กร ให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างดีที่สุดด้วย

2. ความสำคัญของการบริหาร

นักวิชาการได้ให้ความสำคัญของการบริหารไว้ ดังนี้

พิมพกา ธรรมสิทธิ์ (2554, หน้า 4) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหาร เป็นการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้วยการประสานสัมพันธ์ มีระบบ มีระเบียบและกฎเกณฑ์ และสามารถใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

สุนทร โคตรบรรเทา (2554, หน้า 2) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหาร เป็นการทำให้คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือการทำงานกับคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

จอมพงษ์ มงคลวิรัช (2556, หน้า 2) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหาร เป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเอื้อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557, หน้า 3) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใด หรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนด โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ และใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กร

เกียรติศักดิ์ ช่างเรือน (2559, หน้า 11) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหาร เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารงานและบริหารคนอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารจึงต้องทำหน้าที่จัดการเรื่องระบบงาน และวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดระบบการผลิต การให้บริการหรือการดำเนินงานทุกด้านให้เป็นไปด้วยดี และสามารถประสานการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

เฟสเตอร์ และแคท (Fester and Kettl, 1991 หน้า 7) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารเป็นการจัดการที่ทำให้ความสำเร็จและเห็นว่าการบริหาร เป็นกระบวนการระดมความรู้ความสามารถที่ทำให้บุคคลากรดำเนินการให้ไปสู่เป้าหมายได้ผลสำเร็จสูงสุด

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001, หน้า 437) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารเป็นกระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ เช่น การตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจภาวะผู้นำ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมา และสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตได้

จากความหมายต่าง ๆ ดังข้างต้นพอสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารเป็นการจัดการที่ทำให้เกิดความสำเร็จและเห็นว่าการบริหารเป็นกระบวนการระดมความรู้ความสามารถที่ทำให้บุคคลากรดำเนินการ โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ โดยอาศัยกระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกขององค์กร และใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ อย่างเหมาะสม

3. หลักการของการบริหาร

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2550, หน้า 26) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต้องอาศัยหลักการและวิธีการดำเนินงานดังนี้

1. ยึดหลักในสถานศึกษาจัดทำหลักสูตรการศึกษาให้เป็นไปตามกรอบ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับ สภาพปัญหาความต้องการของชุมชน และสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครูผู้บริหารผู้ปกครองและชุมชนร่วมด้วย

2. มุ่งส่งเสริมการศึกษาให้จัดการกระบวนการเรียนรู้โดยถือว่า ผู้เรียนมีความสำคัญมากที่สุด

3. มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้รวมทั้งสร้างเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้

4. มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานโดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดการหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้และสามารถตรวจสอบคุณภาพการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น

5. มุ่งส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2552, หน้า 32) กล่าวถึง การบริหารงานมีหลักการจำเป็นต้องมีหลักการที่สำคัญ ดังนี้

1. หลักแห่งประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การได้ผลผลิตที่มากขึ้นโดยไม่เพิ่มการลงทุน จากที่นักเรียนสามารถสำเร็จการศึกษาตามกำหนดของหลักสูตร โดยไม่ลาออก

2. หลักแห่งประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ผลผลิตได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้โดยที่นักเรียนมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ความสามารถ ทักษะคุณภาพ และการจัดการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 6) กล่าวว่า การบริหารงานมีหลักการบริหาร ได้แก่

1. หลักแห่งประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การได้ผลผลิตที่เพิ่มขึ้นโดยไม่เพิ่มการลงทุน โดยที่นักเรียนสามารถสำเร็จการศึกษาตามกำหนดของหลักสูตร โดยไม่ลาออก

2. หลักแห่งประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ผลผลิตได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้โดยที่นักเรียนมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ความสามารถ ทักษะคุณภาพ และการจัดการ

นาตยา เทียนกุล (2558, หน้า 45) กล่าวถึงหลักการบริหาร ดังนี้

1. หลักการพัฒนาคูณภาพ เป็นการบริหารงานเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการองค์ประกอบของคุณภาพที่เป็นตัวชี้วัดได้แก่ผลผลิตและกระบวนการเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลผู้ที่ได้รับบริการมีความพึงพอใจได้พัฒนาศักยภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมในระดับสากลมากขึ้นโดยอาศัยกระบวนการได้แก่การควบคุมคุณภาพการประเมินคุณภาพ

2. หลักการมีส่วนร่วม การปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการบริหารได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอตลอดเวลาโดยทุกคนในหน่วยงานมีส่วนร่วมเสนอแนะปรับปรุงและพัฒนาหลักการมีส่วนร่วมต้องการให้ทุกคนได้รับการทำงานซึ่งลักษณะของกระบวนการ

บริหารงานต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายอาจดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการ ซึ่งจะมีเป้าหมายการทำงานร่วมกันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพได้ดีมากขึ้น

3. หลักการ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด

4. หลักความเป็นวิชาการลักษณะที่ครอบคลุมเนื้อหาสาระ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรหลังการเรียนรู้ หลังการสอน หลังการวัดประเมินผล หลังการนิเทศการศึกษา และ หลักการวิจัยเป็นต้นหลักการต่าง ๆ เหล่านี้เป็นองค์ประกอบสำคัญก่อให้เกิดลักษณะความเป็นหลักของการบริหารที่ต้องอาศัยองค์ความรู้เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์

จากความหมายต่าง ๆ ดังข้างต้นพอสรุปได้ว่า หลักการบริหารงานต้องคำนึงถึง การพัฒนาคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ โดยอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายมีเป้าหมายเดียวกัน เพื่อปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบรรลุเป้าหมายเพื่อเพิ่มทักษะการปฏิบัติ ตามแผนที่กำหนดให้เป็นไปตามขั้นตอนและกระบวนการ ในขณะที่ดำเนินการก็สามารถปรับปรุง แก้ไขปัญหาให้มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์มากที่สุด

4. ขอบข่ายการบริหาร

นักวิชาการได้ให้ความหมายขอบข่ายการบริหารไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 3) การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยให้คนมีความรู้ ความสามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสังคมอย่างในยุคปัจจุบัน มีการปรับปรุง พัฒนาลังคมให้เป็นสังคมที่น่าอยู่น่าอาศัย ซึ่งตามการปฏิรูปการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษา เพื่อเพิ่มโอกาสการศึกษาและการเรียนรู้และส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนของ สังคมในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อพัฒนากรอบแนวทางปฏิรูป 4 ประการ ได้แก่ พัฒนา คุณภาพคนไทยยุคใหม่พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และแหล่งเรียนรู้ ยุคใหม่ และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการยุคใหม่การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย ทำให้เกิด การศึกษาเปลี่ยนแปลงไป และผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะ ต้องเป็นผู้นำและประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในเรื่องการจัดกรเรียนการสอนและการจัดแหล่งเรียนรู้รวมทั้งประสานความสัมพันธ์และระดม จัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะทำหน้าที่สำคัญในการนำพาองค์กรสู่ เป้าหมายที่พึงประสงค์โดยการกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพคุณภาพเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการในสถานศึกษา (กระทรวง ศึกษาธิการ, 2553, หน้า 3)

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 3) จำแนกขอบข่ายการบริหาร ออกเป็น 4 ด้าน

1. ด้านบริหารงานวิชาการ
2. ด้านบริหารงบประมาณ
3. ด้านบริหารงานบุคคล
4. ด้านบริหารงานทั่วไป

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 11) กล่าวว่ากระบวนการบริหารเป็นกิจกรรมของผู้บริหารงานที่สำคัญ 5 อย่าง ดังนี้

1. การวางแผน
2. การจัดองค์กรหรือการจัดรูปแบบงาน
3. ด้านบริหารงานบุคคล
4. การสั่งการหรือบัญชาการ
5. การควบคุมงาน

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาอัธยมศึกษา (2556, หน้า 53)

จำแนกขอบข่ายการบริหารไว้ 4 ประการ

1. ด้านงานวิชาการ
2. ด้านงบประมาณ
3. ด้านพัฒนางานบุคคลากร
4. ด้านบริหารงานทั่วไป

อุมาวดี เหลลาอรรคะ (2557) ได้กล่าวขอบข่ายการบริหาร ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี
6. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร
การบริหารแผนงานและงบประมาณ มีขอบข่ายการบริหาร ดังนี้

1. การจัดทำและเสนอของบประมาณ
2. การจัดสรรงบประมาณ
3. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงิน และผลการ

ดำเนินงาน

4. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
5. การบริหารการเงิน
6. การบริหารบัญชี
7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

การบริหารงานบุคคล มีขอบข่ายการบริหาร ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. วินัยและการรักษาวินัย
5. การออกจากราชการ

การบริหารทั่วไป มีขอบข่ายการบริหาร ดังนี้

1. การดำเนินงานธุรการ
2. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
4. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
7. การส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการ
8. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
9. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
10. การรับนักเรียน
11. การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
12. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
13. งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

14. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

15. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร
หน่วยงาน และสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา

16. งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น

17. การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน

18. งานบริการสาธารณะ

19. งานที่ไม่ได้ระบุไว้

แฮร์ริส (Harris, 1985, p. 124) จำแนกขอบข่ายการบริหารไว้ 5 ประการ ได้แก่

1. การบริหารงานวิชาการ

2. การบริหารงานบุคคล

3. การบริหารงานงบประมาณ

4. การบริหารงานกิจกรรมนักเรียน

5. การบริการทั่วไป

สมิท (Smith, 2002, p. 170) จำแนกขอบข่ายการบริหารไว้ 3 ประการ ได้แก่

1. งานวิชาการ

2. งานบุคคลากร

3. ส่วนงานอื่น ๆ

จากความหมายต่าง ๆ ดังข้างต้น พอสรุปได้ว่าขอบข่ายการบริหารที่นักวิชาการได้
กล่าวจะมีความคล้ายกัน ซึ่งประกอบด้วย

1. ด้านงานบริหารวิชาการ

2. ด้านงานบริหารงบประมาณ

3. ด้านงานบริหารบุคคลากร

4. ด้านบริหารงานทั่วไป

และการบริหารงานใดทั่วไปมี ผู้บริหาร หัวหน้างาน 4 งาน และคณะกรรมการ
สถานศึกษา มีหน้าที่กำหนดแนวทางการดำเนินงานในการพัฒนาโรงเรียน มีการติดตามการ
ดำเนินงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ ดังนี้

อภิษดา มะกรครรภ์ (2553, หน้า 16) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การร่วมมือกันของบุคคลฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อดำเนินกิจกรรมทางการศึกษา ในการที่จะพัฒนาเยาวชน ประชาชน และสมาชิกของสังคมให้เจริญก้าวหน้า และเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

มนตรีพิศ พิทยิต (2552, หน้า 33) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการส่งเสริมช่วยเหลือกันของผู้เกี่ยวข้องที่จะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป็นหมายที่วางไว้

สมยงค์ แก้วสุพรรณ (2552, หน้า 17) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชนหรือสมาชิกของสังคมเพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามสู่วัตถุประสงค์ที่กำหนดด้วยสติปัญญา ทักษะ จิตใจ สังคม มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นคนดีและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต รวมทั้งเป็นความพยายามที่จะดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องการศึกษาในด้านโรงเรียน หลักสูตร ครู นักเรียน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

มุกดา อนุทานนท์ (2555, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งดำเนินงานโดยกลุ่มบุคคลต่าง ๆ มีจุดมุ่งหมายเพื่อบริการทางการศึกษาแก่สมาชิกของสังคม เพื่อพัฒนาให้สมาชิกมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร

จากความหมายต่าง ๆ ดังข้างต้นพอสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษา ที่ดำเนินการ การบริหารงานในสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานของกลุ่มผู้บริหารเพื่อต้องการพัฒนาหรือให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อบริการทางการศึกษาแก่สมาชิกของสังคม เพื่อพัฒนาให้สมาชิกมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร

2. ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้คนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข การศึกษามีการพัฒนาไปไม่หยุดยั้ง สิ่งที่จะนำมาจัดกระทำ (การจัดการเท่ากับการบริหาร) กับการศึกษาอย่าง

เปลี่ยนแปลงและพัฒนาขึ้นตามไปด้วย ดังนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

ชาญชัย อาจันสมาจาร (2540, หน้า 12) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการสั่งการและควบคุมกิจกรรมของสถานศึกษา

วันชัย นพรัตน์ (2540, หน้า 25) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ได้แก่ผู้นำองค์การที่จะต้องดูแลและพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามความมุ่งหมายที่วางไว้ ผู้นำสถานศึกษาก็ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา อาจารย์ใหญ่ หรือครูใหญ่นั้นเอง

วิโรจน์ สารรัตน์ (2542, หน้า 3) ให้ความหมายว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สุภรณ์ สุภาพงศ์ (2543) กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิรูปโรงเรียน และการปฏิรูปการเรียนรู้ที่แสดงถึงความสำคัญของการบริหารจัดการศึกษา ไว้ว่า “..ถ้าอยากให้สังคมของเราเป็นอย่างไร เราก็ต้องทำโรงเรียนของเราให้เป็นอย่างนั้น..” และ “..ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่เป็น หลักสำคัญที่จะนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดในแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนา โรงเรียน..” ดังนั้นการบริหารจัดการศึกษาซึ่งเป็นที่หน้าที่ของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนา โรงเรียน สังคมและประเทศชาติ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545) กล่าวถึง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 6 ได้กำหนดความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้น การบริหารจัดการศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนไทยให้บรรลุความมุ่งหมายของการจัดการ

ธีระ รุญเจริญ (2546) กล่าวถึงความสำคัญในการบริหารการศึกษา ในแง่ของกระบวนการ ทำงานว่าจำเป็นจะต้องอาศัยการบริหารจัดการที่สอดคล้องกันระหว่างหน่วยงาน ทั้งระดับกระทรวง ระดับ เขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา เพราะในแต่ละระดับต่างก็มีบทบาทอำนาจหน้าที่ต่างกัน ระดับ กระทรวงจะกำหนดนโยบาย มาตรฐาน การประเมินผล การจัดการศึกษา

พิสมัย แก้วเชื้อ (2552, หน้า 5-6) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีความสำคัญและความจำเป็นยิ่งขึ้น เพราะการศึกษานอกจากจะเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อนยุ่งยากแล้วยังมีตัวประกอบอื่น ๆ อีกมากที่มีผลสะท้อนต่อการบริหารสถานศึกษาทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ อยู่เรื่อย ๆ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้อง

เผชิญการการแก้ปัญหาเหล่านั้นตลอดเวลาในบางประเทศ การบริหารการศึกษานับว่าเป็นอาชีพที่สำคัญอย่างหนึ่งไม่น้อยกว่าอาชีพอื่น ๆ เช่น แพทย์วิศวกร เป็นต้นซึ่งพวกเขาเหล่านี้จะต้องได้รับการฝึกหัดอบรมมาเป็นเวลาหลายปี จึงจะมีความสามารถในการประกอบอาชีพได้ ผู้บริหารการศึกษาก็เช่นเดียวกัน จำเป็นจะต้องได้รับการฝึกหัดอบรมโดยตรงจึงจะจัดการศึกษาได้ดี ได้แก่ สามารถที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้

มุกดา อนุภานนท์ (2554, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ก็ได้แก่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมายที่สามารถนำความรู้ ความสามารถของตนมาพัฒนาบุคลากรและพัฒนาสถานศึกษาตามแผน และนโยบายที่วางไว้ให้บรรลุผลสำเร็จ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาที่ต้องตระหนักหรือให้ความสำคัญได้แก่การบริหารงานบุคคลเพราะบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีค่าในองค์กรที่สามารถพัฒนาศักยภาพได้ไม่มีที่สิ้นสุดซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ นั้นหมายถึงผู้บริหารจะต้องมีความรู้เรื่องการบริหารเป็นอย่างดีและมีความรู้ความสามารถตรงตามคุณสมบัติและรับผิดชอบในการสั่งการและควบคุมกิจกรรมของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายขององค์กร

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติมาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการการบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคลและการบริหารทั่วไป มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2521, หน้า 146) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้ทำหน้าที่หัวหน้าของหัวหน้าครู อาจารย์และผู้ใช้ความรู้ความสามารถ ดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2522, หน้า 179-183) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับบทบาทของหัวหน้าสถานศึกษาตามแนวคิดของโจนส์และคนอื่น ๆ ดังนี้

1. เป็นผู้นำทางการศึกษาซึ่งอาจกระทำในลักษณะ ดังนี้
 - 1.1 รับผิดชอบในความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตน
 - 1.2 ร่วมเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพของตน
 - 1.3 รู้จักผลิตและใช้งานวิจัยเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา
 - 1.4 ถูกว่าจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาอยู่เหนือจุดมุ่งหมายของตน
 - 1.5 รู้จักใช้คนให้ถูกกับงาน
 - 1.6 เป็นผู้มีจริยธรรม
 - 1.7 มีความเชื่อมั่นและเชื่อในศักดิ์ศรีของเพื่อนร่วมงาน
 - 1.8 รู้จักวิธีที่จะขอคำปรึกษาจากผู้อื่น
 - 1.9 ห่วงใยในสวัสดิการภาพของเพื่อนร่วมงาน
 - 1.10 ศรัทธาในอาชีพของตน
 2. สร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน เพราะสถานศึกษาเป็นสถาบันที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นหัวหน้าสถานศึกษาต้องจัดและให้บริการแก่สังคมเพื่อสังคมจะได้ให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือโรงเรียน
 3. เป็นผู้นำในการหาเครื่องมือการสอนและวิจัย จัดให้มีสิ่งเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนการสอน ทั้งสนใจงานวิจัยใหม่ๆ เพื่อประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน
 4. รู้จักประเมินผลงานตนเอง หัวหน้าสถานศึกษาที่ชาญฉลาดจะหมั่นวิเคราะห์ตนเองว่า ขณะนี้ตนมีจุดอ่อน จุดด้อยอะไรบ้าง และเมื่อทราบแล้วก็ต้องคอยปรับปรุงเพิ่มส่วนที่บกพร่อง เสริมจุดเด่นให้เข้มแข็งขึ้น
- จรรยา ชูลาภ (อ้างถึงใน จรรยา สุขเกษม, 2550, หน้า 1) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักว่าทุกระบวนการ การบริหารจัดการต้องเน้นให้เกิดคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจ และทุกฝ่ายจะพึงพอใจก็ต่อเมื่อการบริหารจัดการเน้นคุณภาพของผู้เรียน ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาได้แก่การจัดการทุกกิจกรรม จึงเป็นบทบาทสำคัญของโรงเรียนที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ซึ่งมีครูและผู้บริหารเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการ

บัญชา อึ้งสกุล (2545, หน้า 25) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพยายามดึงเอาความสามารถของผู้ร่วมงานมาใช้ให้มากที่สุด โดยให้ทุกคนร่วมกันคิด ร่วมกันตัดสินใจและร่วมกันปฏิบัติงาน พยายามที่จะสนองความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน โดยอาศัยหลักการและ

เหตุผลที่ทุกคนในหน่วยงานยอมรับ เป็นผู้บริหารที่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเลื่อมใสศรัทธาด้วยความจริงใจ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยการตัดสินใจ การประสานงานและบริหารอย่างมีศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งผู้บริหารหรือผู้ที่ทำหน้าที่หัวหน้าในการปกครองดูแลครูในโรงเรียนจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีพรหมวิหารธรรมในการบริหาร พรหมวิหารธรรม ประกอบด้วย ความมีเมตตา ความมีกรุณา ความมีมุทิตา และความมีอุเบกขา ซึ่งถือเป็นธรรมสำหรับผู้ใหญ่ หรือผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมี และสิ่งที่จะเพิ่มคุณภาพของผู้บริหารที่ดีอีกประการหนึ่งที่จะขาดไม่ได้ ได้แก่ การมีบุคลิกภาพที่ดี ซึ่งการมีบุคลิกภาพดีนั้นเกิดได้ภายใน ได้แก่ จากใจเป็นบุคลิกส่วนตัวทางหนึ่ง และภายนอก ได้แก่ การแต่งกายที่ถูกต้องเหมาะสม การระมัดระวังกิริยา มารยาท เหล่านี้จะเป็นส่วนเสริมให้ผู้บริหารได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและคุณภาพอย่างแน่นอน

4. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

คุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี จะช่วยพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้า เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี ดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2552, หน้า 189) กล่าวถึง คุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

1. มีความเข้าใจความเป็นมนุษย์ ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามี ความเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา
2. มีปฏิภาณไหวพริบดีเป็นคนทันเกมต่อสภาพการณ์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงออกในรูปแบบของ พฤติกรรมต่าง ๆ
3. มีความสามารถในการประสานงานและตัดสินใจได้อย่างชาญฉลาดภายใต้ภาวะการณ์ต่าง ๆ
4. มีลักษณะการเป็นผู้นำที่ดี เป็นที่ศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา
5. มีความซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อคำสั่งที่ส่งออกไป เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานพลาด เพราะผู้บังคับบัญชาสั่งไปผิดจะต้องไม่กล่าวโทษ
6. มีอารมณ์มั่นคง การมีอารมณ์มั่นคงส่งผลต่อความรู้สึกรับฟังพอใจและเต็มใจในการทำงาน
7. ไม่เคร่งครัดต่ออำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการจนเกินไป
8. มีทักษะทางเทคนิค (technical skill) ที่พอเพียงในการกำหนดงานมอบหมายงาน

นิพนธ์ กิณนาวงศ์ (2543, หน้า 55) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยทั่วไปพึงมี ได้แก่ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ คุณธรรมประจำใจและมีพฤติกรรมในการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นคนดีและได้สรุปลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 3 ประการ ได้แก่

1. ภูมิรู้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ทางวิชาบริหารศาสตร์ เข้าใจหลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหาร มีทักษะที่จำเป็นในการบริหารงาน รวมทั้งมีความรู้ทางด้าน พฤติกรรมศาสตร์ มีความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ มีเทคนิควิธีด้านการประสานงาน การ แก้ปัญหา และการตัดสินใจ เป็นต้น

2. ภูมิธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีย่อมมีภูมิธรรมในการบริหาร มีความเลื่อมใส ศรัทธาใน ศาสนา โดยเฉพาะต้องรู้จักการใช้หลักธรรมทางศาสนา เพื่อการบริหารงาน

3. ภูมิฐาน หมายถึง บุคลิกภาพลักษณะที่มีความเหมาะสมในการเป็นผู้บริหารใน องค์การ ทั้งด้านการพูดและ การแต่งกายตลอดจนบุคลิกภาพส่วนบุคคล

ยุทธนา เกษสาคร (2545, หน้า 75) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับ ผู้บริหารในการที่ จะทำให้การบริหารงานในองค์การประสบความสำเร็จ ประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังนี้

1. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความสุขุม เยือกเย็น แก้ปัญหาด้วยเหตุผล มีความ มั่นคงทาง อารมณ์

2. มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล คาดการณ์และประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง

3. ความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง มีทางออกในการจัดการกับสภาวะการณ์ ที่ขัดแย้งได้เหมาะสมกับสถานการณ์

4. ความสามารถในการตัดสินใจ ตัดสินใจได้ถูกต้อง รวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์ โดยมี เหตุผลเพียงพอ

5. ความสามารถในการสื่อสาร สื่อสารได้กับคนทุกระดับในองค์การ มีความสามารถในการ พูดโน้มน้าวใจ การพูดในที่ชุมชน การเจรจาต่อรอง

6. ความรอบรู้ในงานที่รับผิดชอบและเรื่องอื่น ๆ ใส่ใจในการศึกษาและพัฒนา ความรู้ในงาน ที่รับผิดชอบและข่าวสารข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์การ

7. ความขยันขันแข็ง มีความมานะอดทนบากบั่นไม่ย่อท้อง่าย ๆ ทนต่อความยาก ลำบากได้ รวมถึงการเป็นผู้ที่มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ด้วย

8. การเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ริเริ่มในสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอไม่ยึดติดกับ รูปแบบ และวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ

9. ความสามารถในการทำงานเป็นทีมมีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเปิดรับความคิดเห็นจากส่วนรวม และตัดสินใจร่วมกับกลุ่มได้

10. ความสามารถในการวิเคราะห์หรือวินิจฉัยมีความสามารถในการคาดเดาเหตุการณ์ต่าง ๆ มีวิธีการคิดวิเคราะห์ปัญหา ตลอดจนแนวทางแก้ไขได้

11. มีมนุษยสัมพันธ์ มีทักษะทางสังคม ทักษะการประสานงานปรับตัวได้ดีมีความเป็นมิตร ยืดหยุ่น รู้จักให้อภัย มีอารมณ์แจ่มใส อดทนต่อคำวิจารณ์ได้

12. ทำงานภายในสภาวะการณ์ที่กดดัน สามารถบริหารความเครียด และความกดดันที่เกิดขึ้น ให้กลับคืนเข้าสู่สภาพปกติโดยเร็ว

13. มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความคิดไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายหลักขององค์กร

14. มีความสามารถในการวางแผนและประสานแผนได้ดี สามารถกำหนดแผนงานได้อย่างเหมาะสม และดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

15. รู้จักใช้สารสนเทศและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด

ภาพร เริงไชย (2547, หน้า 13) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคล รวมทั้งเป็นศักยภาพทางความรู้หรือทักษะที่จะช่วยให้ผู้บริหาร ปฏิบัติงานให้สำเร็จซึ่งคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นต่อผู้บริหารบางคนก็มีมาแต่ กำเนิดส่วนหนึ่งและเกิดจากการเรียนรู้อีกส่วนหนึ่ง ได้แก่ ความรู้ทั่วไป ภาวะผู้นำลักษณะนิสัย ภาพพจน์ที่มองเห็น บทบาททางสังคม ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ ดังนั้น คุณลักษณะที่มีอยู่ในตัวผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการบริหารงานเป็นอย่างยิ่ง

ธีระ รุณเจริญ (2549, หน้า 6) ได้กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษาต้นแบบว่า หมายถึง ผู้บริหารที่คุณลักษณะทางวิชาชีพและคุณลักษณะส่วนบุคคลตามเกณฑ์มาตรฐานได้แก่

1. คุณลักษณะทางวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีลักษณะความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งหมายถึง สามารถชักนำหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดการ เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานทางการศึกษามีการวางแผนการทำงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มี ความสามารถมีทักษะการบริหารที่ดีเยี่ยมมีการประเมินการทำงานอย่างครบวงจร มีประสบการณ์ ด้านการบริหารเป็นอย่างดี และความตั้งใจจริงในการบริหารงานโรงเรียนด้วยความเชี่ยวชาญใน วิชาชีพของตนสามารถปฏิบัติงานในรูปแบบของการตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วมและบริหารงานโดย มุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน

ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้นำที่มความรู้และรู้จักแสวงหาความรู้ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่ทุก ฝ่ายกำลังร่วมมือกันปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นอย่างดีให้การ สนับสนุนและอำนวยความสะดวกด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนการ พัฒนาบุคลากรและการ พัฒนาดตนเอง นอกจากนี้ ยังต้องส่งเสริมให้พ่อแม่ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม ร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน

2. คุณลักษณะส่วนบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรในสถานศึกษา มีบุคลิกภาพที่ดีมีปฏิภาณไหวพริบดี มีการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความรับผิดชอบสูงมีใจเปิดกว้าง พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมีความซื่อสัตย์สุจริตยุติธรรม มีคุณธรรมจริยธรรมมีความอดุสาหะวิริยะอดทน มีความเสียสละมีความสม่ำเสมอมั่นคง มีความ เชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในการสื่อสาร มีความกล้าในการพูดและการปฏิบัติ มีความตื่นตัวอยู่เสมอ มีสุขภาพดีเป็นผู้ประสานงานที่ดี เป็นนักพัฒนาและนักบริการสังคม รู้จักพัฒนาตนเองและ สังคมมีความเป็นประชาธิปไตยมีความรักในสถาบันของชาติ และอนุรักษ์ศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมนอกจากนี้ ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในโรงเรียน และชุมชนอีกครั้ง

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน จะต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหาร จัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง และมีความเป็นประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูปการศึกษา ควรมีลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ นักพัฒนา นักแก้ปัญหา นักตัดสินใจ นักประนีประนอม นักการพูด นักวางแผน นักปกครอง และนักปราชญ์

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของทักษะ

ในการบริหารงานขององค์การหรือหน่วยงานเพื่อนำพาองค์การหรือหน่วยงานนั้นไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องเป็นบุคลากรหลักที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารองค์การ การที่ผู้บริหารจะบริหารหน่วยงานหรือองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการบริหารงานของผู้บริหารเป็นสำคัญ ฉะนั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในภารกิจงานหลายด้าน การบริหารงานให้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์การนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีบุคลิกลักษณะที่ดี มีสุขภาพแข็งแรง มีความฉลาด มีวิสัยทัศน์มีไหวพริบ สิ่งที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการบริหารงานเป็นอย่างดีจึงสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ ดังนี้

สมบัติ โขษิตวานิช (2542) กล่าวว่า ทักษะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่กระทำการหนึ่งสิ่งใดได้อย่างชำนาญ คล่องแคล่วว่องไวถูกต้องเหมาะสม โดยแสดงออกมาทางร่างกายหรือสติปัญญาและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

สุธนา อิศสาหาก (2553) กล่าวว่า ทักษะ หมายถึงความสามารถในการทำงานได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว รวดเร็วถูกต้องแม่นยำและความชำนาญในการปฏิบัติจนเป็นที่เชื่อถือและยอมรับของบุคคลทั่วไป

สุภาพร รัตนน้อย (2552, หน้า 21) กล่าวว่า ทักษะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานด้วยความชำนาญและความเชี่ยวชาญ ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานในองค์การเกิดประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 183) กล่าวว่า ทักษะ (Skill) เป็นการนำความรู้ความเข้าใจมาปฏิบัติจนเกิดความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในสิ่งนั้น ๆ ควรมี 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางมนุษย์ ทักษะความคิดรวบยอด และได้ให้ความหมายทักษะแต่ละด้าน ดังนี้

1. ทักษะทางความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นภาพรวมขององค์การทั้งหมด รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ในองค์การได้อย่างชัดเจน และสามารถเข้าใจว่าถ้ามีการเปลี่ยนแปลงส่วนใดส่วนหนึ่งจะก่อผลกระทบต่อส่วนอื่นได้อย่างไร

2. ทักษะทางมนุษย์ หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสร้างพลังแห่งความร่วมมือเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. ทักษะทางเทคนิค หมายถึง ความรู้ความเข้าใจ และความชำนาญในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง การใช้วิธีการกระบวนการการปฏิบัติหรือการใช้เทคนิควิธี

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557, หน้า 18-19) กล่าวถึง ความหมายของทักษะ 3 ด้าน ตามแนวคิดของ Katz (1974) ดังนี้

1. ทักษะทางเทคนิค (Technical Skill) หมายถึง ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการมีความรู้ที่เชี่ยวชาญในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง พร้อมทั้งมีความคล่องแคล่วในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีในการทำกิจกรรมเกิดจากประสบการณ์การศึกษา และการฝึกอบรมทักษะทางเทคนิค จึงเป็นทักษะในการกระทำกับสิ่งของ

2. ทักษะทางมนุษย์ (Human Skill) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการทำงานกับปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มของบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสร้างพลังแห่งความร่วมมือของทีมงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำมีความเข้าใจในการสร้างและใช้แรงจูงใจ

3. ทักษะทางความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) เป็นความสามารถที่จะประสานสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และสามารถที่จะมองเห็นองค์การในภาพรวมเป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะเข้าใจความซับซ้อนขององค์การทั้งหมดสามารถมองเห็นความเชื่อมโยงหรือความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ในองค์การจากแนวคิดของนักวิชาการ นักบริหารเกี่ยวกับทักษะ สรุปได้ว่า ทักษะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานด้วยความเชี่ยวชาญซึ่ง ส่งผลให้การดำเนินงานในองค์การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จ การทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว ว่องไว รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำและความชำนาญในการปฏิบัติงาน โดยใช้ทรัพยากรบุคคล และอื่น ๆ ที่มีอยู่ โดยผ่านกระบวนการทางการบริหารอย่างมีระบบ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

ทัศนีย์ บุญชูวิทย์ (2552, หน้า 10-34) กล่าวว่า ทักษะหมายถึงความสามารถที่แสดงออกมาในงานที่ทำนั้นทั้งในเชิงกายภาพและทางความคิดตัวอย่างเช่นการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของนักการทูต เป็นต้น

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ทักษะ หมายถึง ความชัดเจน คล่องแคล่ว ว่องไว รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ และความสามารถของบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นทักษะทางด้านร่างกาย สติปัญญา และสังคม เกิดขึ้นได้จากการเรียนรู้ การฝึกฝน การทำงานร่วมกับผู้อื่นและทักษะทางสังคม

2. ความหมายของทักษะการบริหารสถานศึกษา

ทักษะการบริหาร นั้นจะต้องมีความชำนาญความคล่องแคล่วว่องไว ความสามารถ ความฉลาด มีไหวพริบในการบริหารการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ปัจจุบันเป็นกระบวนการดำเนินงานที่ประกอบด้วย การวางแผนการจัดรูปร่าง และระบบกำลังคนการจูงใจ และการควบคุมมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สัมมา รชนีธย์ (2553, หน้า 57) กล่าวว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง เป็นความสามารถในการดำเนินงาน ซึ่งมีความสำคัญมากหากผู้บริหารมีทักษะทางการบริหารไม่เพียงพออาจส่งผลกระทบต่อการทำงานให้ประสบผลสำเร็จแตกต่างกันไป ทักษะทางการบริหาร นั้น มีความสำคัญในทุกระดับของผู้บริหารแต่ อาจแตกต่างกันน้อยไม่เท่ากันทักษะทางการบริหารแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย และทักษะด้านความคิด

จันทราณี สงวนนาม (2553, หน้า 29) กล่าวว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากองค์การอย่างรวดเร็วและถูกต้อง โดยใช้ทรัพยากรบุคคลและอื่น ๆ ที่มีอยู่ โดยผ่านกระบวนการทางการบริหารอย่างมีระบบ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

พิสมัย ลิ้มสีพิมพ์ (2552) กล่าวว่า ทักษะการบริหารเป็นการนำเอาทรัพยากรทางการบริหารมาบริหาร จัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพให้บรรลุวัตถุประสงค์

ธนสาร บัลลังก์ปัทมา (2552, หน้า 56) กล่าวว่า ทักษะการบริหาร เป็นความสามารถที่นำไปใช้ในการบริหารห้องเรียน การจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพเป็นความสามารถของผู้บริหารในการใช้กระบวนการและกลยุทธ์

วิโรจน์ สารรัตน์ (2553, หน้า 12) ให้ความหมายของทักษะการบริหารไว้ดังนี้ ทักษะในคตินิยม (Conceptual Skills) ผู้บริหารจะต้องมีทักษะนี้มากที่สุดต้องเข้าใจว่างานแต่ละหน้าที่ในโรงเรียนจะขึ้นอยู่กับความร่วมมือของทุกฝ่าย และหากมีการเปลี่ยนแปลงในหน้าที่หรือหน่วยงานย่อยต่าง ๆ ส่วนใดส่วนหนึ่งของโรงเรียนก็จะกระทบถึงส่วนอื่น ๆ ดังนั้น ความรู้ที่ผู้บริหารจะได้ทักษะนี้ได้แก่ต้องศึกษาวิชาสามัญ (General Education) เพื่อจะได้ทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

Drake and Row (1986, pp. 90-102) ได้ให้ความหมายของทักษะการบริหารไว้ว่า หมายถึง ทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษามี 5 ทักษะ ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิควิธีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านความรู้ความคิด และทักษะด้านการศึกษาและการสอน

Katz (1995, p. 33) ได้ให้ความหมายทักษะการบริหารไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่ใช้ในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วยทักษะ 3 ด้านได้แก่ ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ และทักษะด้านความคิดรวบยอด

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากองค์การอย่างรวดเร็วและถูกต้อง โดยใช้ทรัพยากรบุคคลและอื่น ๆ ที่มีอยู่ โดยผ่านกระบวนการทางการบริหารอย่างมีระบบ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป จะต้องมีความชำนาญความคล่องแคล่วว่องไว ความสามารถ ความฉลาด มีไหวพริบในการบริหารการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งผู้บริหารสามารถที่จะนำความรู้ทางด้านทักษะในการบริหารมาบริหารงานทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

ความสำเร็จในการบริหารงานหน่วยงาน หรือองค์การ หรือสถานศึกษาสามารถพิจารณาได้จากความสำเร็จและประสิทธิผลของหน่วยงานหรือองค์การหรือสถานศึกษานั้น และความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนสามารถวัดได้จากประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในโรงเรียน ซึ่งมีแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหารสถานศึกษาได้มีนักวิชาการอธิบายไว้ดังนี้

Katz (1974, pp. 60-61) ได้กล่าวว่า ทักษะเป็นความสามารถที่พัฒนาขึ้นได้ไม่จำเป็นต้องเป็นทักษะที่มีมาตั้งแต่กำเนิด และสามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานได้ ไม่ใช่ทักษะที่แฝงอยู่ในตัวและทักษะการบริหารงานควรมี 3 ด้านได้แก่ ทักษะทางเทคนิคทักษะทางมนุษย์ ทักษะความคิดรวบยอด และได้ให้ความหมายทักษะแต่ละด้าน ดังนี้

1. ทักษะทางเทคนิค หมายถึง ความรู้ความเข้าใจ และความชำนาญในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง การใช้วิธีการ กระบวนการ การปฏิบัติหรือการใช้เทคนิควิธี

2. ทักษะทางมนุษย์ หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการสร้างพลังแห่งความร่วมมือ เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. ทักษะทางความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นภาพรวมขององค์การทั้งหมด รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ในองค์การได้อย่างชัดเจนและสามารถเข้าใจว่าถ้ามีการเปลี่ยนแปลงส่วนใดส่วนหนึ่งจะก่อผลกระทบต่อส่วนอื่นได้อย่างไร

Drake and Row (1986, p. 30) ได้นำทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษาหรือโรงเรียนต่าง ๆ นั้น ควรมีด้วยกัน 5 ทักษะ โดยเพิ่มจากทฤษฎี 3 ทักษะของ Katz (1974) ได้แก่

ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) ทักษะด้านมโนภาพ (Conceptual Skill) อีก 2 ทักษะ ซึ่งทักษะที่เพิ่ม ได้แก่ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Instructional Skill) และทักษะด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Skill) รวมเป็นทักษะทั้งหมด 5 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะความคิดรวบยอด/ด้านมโนภาพ (Conceptual Skills) เป็นความสามารถที่จะประสานสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และสามารถที่จะมองเห็นองค์การในภาพรวม ซึ่งผู้บริหารจำเป็นจะต้องรู้ถึงการพึ่งพาอาศัยกันของส่วนต่าง ๆ หรือหน้าที่ต่าง ๆ ขององค์การ และเข้าใจได้ว่าการเปลี่ยนแปลงในส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบต่อส่วนอื่นอย่างไร

2. ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) เป็นทักษะที่ช่วยให้ผู้บริหารทำงานกับปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสร้างพลังแห่งความร่วมมือของทีมงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. ทักษะทางการศึกษาและการสอน (Educational and Instructional Skills) เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในฐานะผู้นำทางการศึกษา ซึ่งจะต้องมีความรู้ความเข้าใจการสอนและการเรียนจะต้องเป็นผู้มีภูมิรู้และเป็นนักวิชาการที่ดี

4. ทักษะทางด้านเทคนิค (Technical Skills) เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการมีความรู้ที่เชี่ยวชาญ และมีความชำนาญในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง พร้อมทั้งมีความคล่องแคล่วในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีในการทำกิจกรรม

5. ทักษะทางความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Skills) ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ ความคิดมีสติปัญญาและมีวิสัยทัศน์

สเตียร์ (Steer) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ ต้องแสดงออกถึงทักษะ 3 แบบ ที่แตกต่างกัน ได้แก่

1. ทักษะด้านเทคนิค (technical skills) เป็นความสามารถที่ผู้บริหารมีความชำนาญในการใช้อุปกรณ์วิธีการปฏิบัติกระบวนการ และเทคนิคพิเศษเฉพาะ รวมถึงความรู้ความชำนาญทางด้านการเงินการบัญชีขั้นตอนการผลิต ทักษะด้านนี้เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับสิ่งของ

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (human skills) เป็นทักษะที่แสดงออกถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับคน เข้าใจธรรมชาติของคน สามารถจูงใจคน ให้ร่วมกันทำงาน สามารถทำงานเป็นทีม ทำให้องค์การมีการทำงานกลุ่ม

3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (conceptual skills) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่เข้าใจข้อมูลต่าง ๆ ในองค์การสามารถปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จ

Sergiovanni (1983, 119–120) กล่าวถึง ผู้บริหารโรงเรียนจะบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีทักษะสำหรับผู้บริหารหลายประการ ดังนี้

1. ทักษะด้านการเป็นผู้นำ เป็นทักษะพื้นฐานในการเป็นผู้นำทางการวางแผน การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การจัดการและการดำเนินงาน การมอบหมายงานและการประเมินผลทักษะในการแก้ปัญหาหาความขัดแย้งการบริหารงานเป็นที่มาที่ตัดสินใจ เป็นต้น ทักษะการเป็นผู้นำถือว่าเป็นยุทธวิธีในการจัดการกับทุกสถานการณ์โดยมีจุดมุ่งหมายที่ผลงานขององค์การหรือหน่วยงานนั้น

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นความสามารถในการเข้ากับบุคคลต่าง ๆ ในบางครั้งอาจจะเรียกว่าทักษะในการครองคน ได้แก่ ทักษะในการติดต่อระหว่างบุคคล การประสานงาน การแสดงภาวะผู้นำ การจูงใจ การสร้างขวัญและกำลังใจ ความเข้าใจการทำงานของกลุ่มคน การจูงใจ หรือชักจูงให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันทำงาน

3. ทักษะด้านบริหารงานบุคคล เป็นความสามารถทางการสนับสนุนพัฒนาบุคคลให้เจริญก้าวหน้าในอาชีพ

4. ทักษะด้านเทคนิค ได้แก่ ทักษะในการจัดหา การซื้อ การจ้างการเงินและการบัญชีงานสารบรรณ งานบุคคล และการจัดระบบงาน

5. ทักษะด้านการศึกษา ได้แก่ ทักษะการสอน การวัดผลการศึกษา การนิเทศการนำแหล่งวิทยาการมาใช้ให้เกิดประโยชน์

6. ทักษะด้านการสร้างความคิด เป็นทักษะที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับผู้บริหาร เพราะเป็นทักษะในการคาดการณ์ล่วงหน้าการวิเคราะห์ปัญหาการบริหาร การวางแผนการแก้ปัญหาหาเฉพาะหน้า

7. ทักษะด้านการประเมินผล เป็นความสามารถด้านการประเมินผล ซึ่งอาจประเมินได้โดยการออกแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการสังเกต

กริฟฟิน (Griffin, 1984, pp. 18–21) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จต้องมีทักษะพิเศษสำหรับการบริหาร ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิด รวบรวมอดทักษะด้านการวินิจฉัยและทักษะด้านการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ทักษะด้านเทคนิควิธี (technical skills) เป็นทักษะที่จำเป็นที่ทำงานบรรลุผลสำเร็จเป็นความสามารถในการวางแผนการทำโครงการการเงินการบัญชีการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ผู้บริหารจำนวนมากโดยเฉพาะผู้บริหารระดับกลางและระดับล่างจะใช้ทักษะนี้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (interpersonal skill) เป็นทักษะการบริหารที่ผู้บริหารใช้ในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์การหากวิเคราะห์การใช้เวลาของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารใช้เวลา 59% ในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลใช้เวลา 6% ในการโทรศัพท์ และใช้เวลา 3% ในการเดินทางซึ่งจากเวลาเหล่านี้เป็นข้อมูลให้เห็นได้ชัดว่าผู้บริหารใช้เวลามากในการมีปฏิสัมพันธ์กับคนผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการใช้ทักษะนี้ในการติดต่อสื่อสารการสร้างความเข้าใจที่ดีเจรจากการบรรยายการประสานงานกันทั้งภายในและภายนอกองค์การผู้บริหารที่มีทักษะมนุษยสัมพันธ์มากจะประสบผลสำเร็จมากกว่าผู้บริหารที่มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์น้อย

3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (conceptual skill) เป็นความสามารถในการคิดเกี่ยวกับการเข้าใจถึงผลลัพธ์และความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ในองค์การการมองเห็นความเหมาะสมหรือความไม่เหมาะสมของส่วนต่าง ๆ ในองค์การและสามารถคาดคะเนทิศทางที่จะพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ

4. ทักษะด้านการวินิจฉัย (diagnostic skill) เป็นทักษะความสามารถของผู้บริหารที่สามารถเข้าใจรายละเอียดในส่วนต่าง ๆ หรือแยกประเด็นแต่ละสิ่งภายในองค์การการเข้าใจเหตุการณ์มองเห็นปัญหาโดยการศึกษารายละเอียดหรือที่มาที่ไปของงานเพื่อเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจว่าจะทำอย่างไรให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ

5. ทักษะด้านการวิเคราะห์ (analytic skill) เป็นทักษะที่คล้ายกันกับทักษะการตัดสินใจทำให้ทักษะการวินิจฉัยมีความสมบูรณ์เป็นความสามารถในการระบุนรายละเอียดสำคัญในสถานการณ์หนึ่งและสามารถเชื่อมโยงรายละเอียดเหล่านั้นของผู้บริหารที่เข้าใจรู้ข้อมูลต่าง ๆ แยกองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อสรุปเหตุการณ์ว่าต้องทำอะไร

ดูบริน (Dubrin, 2012, pp.17-19) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในด้านเทคนิคด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้นมโนภาพด้านการวินิจฉัยและด้านนโยบายเพื่อให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จซึ่งผู้บริหารทุกระดับจำเป็นต้องมีทักษะทั้งห้าด้าน ได้แก่

1. ทักษะเทคนิควิธี ทักษะด้านเทคนิคสัมพันธ์กับความเข้าใจและความสามารถในการทำกิจกรรมเฉพาะทางในเรื่องวิธีการกระบวนการขั้นตอนและเทคนิคต่าง ๆ ซึ่งทักษะด้านเทคนิคยังรวมถึงความสามารถในการเตรียมงบประมาณจัดตารางเวลา การเตรียม การวิเคราะห์ ตารางทำการอัปโหลดข้อมูลบนเครือข่ายการสาธิตต่ออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และการมีความรู้ขั้นสูงในด้านธุรกิจเช่นการพัฒนาแผนการตลาดสำหรับผลิตภัณฑ์ ทักษะด้านเทคนิค เป็นทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ด้านการศึกษา และการสอน

ทักษะด้านเทคนิค ทักษะความรู้ความคิด หรือ ทักษะความสามารถในการทำงานซึ่งการมีทักษะด้านเทคนิคที่ดีสามารถยกระดับการเป็นผู้บริหาร

2. ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะด้านการติดต่อหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นความสามารถของผู้บริหารในการทำงานเป็นกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างความร่วมมือในการทำงานให้เกิดขึ้นภายในองค์กรการสื่อสารเป็นองค์ประกอบสำคัญของทักษะด้านการติดต่อระหว่างบุคคลเนื่องจากเป็นหลักการการส่งข้อมูลในการทำงาน และแม้ว่า ทักษะด้านการติดต่อระหว่างบุคคลจะถูกกล่าวเป็น Soft Skill หรือ ทักษะที่เกี่ยวกับคน ซึ่งไม่ได้หมายความว่า เป็นทักษะที่เรียนรู้ได้อย่างง่าย ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นทักษะที่สำคัญกว่าทักษะด้านเทคนิคในการที่จะก้าวไปสู่ความเป็นผู้นำและผู้บริหาร โดยส่วนใหญ่มักจะประสบความล้มเหลวเพราะความสามารถของทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่สัมพันธ์กับความต้องการของอาชีพ

3. ทักษะด้านมโนภาพ ทักษะด้านมโนภาพเป็นความสามารถในการมองภาพรวมรวมถึงความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบเหล่านั้นว่าสัมพันธ์กันอย่างไรและเมื่อเกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นจะส่งผลกระทบต่ออย่างไรบ้างอีกทั้งยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างธุรกิจกับ อุตสาหกรรม ชุมชน การเมือง สังคม และภาวะทางเศรษฐกิจทางด้านมโนภาพเป็นทักษะที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารระดับสูงเนื่องด้วยหน้าที่ที่จะต้องติดต่อประสานงานกับสังคมภายนอก

4. ทักษะด้านการวินิจฉัย ผู้บริหารมักจะต้องทำหน้าที่วินิจฉัยค้นหาสาเหตุของปัญหาและตัดสินใจแก้ปัญหาเหล่านั้น ซึ่งจะต้องอาศัยทักษะด้านอื่น ๆ ร่วมด้วย เนื่องจากผู้บริหารจะต้องใช้ทักษะด้านเทคนิค ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือด้านนโยบายในการวินิจฉัยปัญหา เพื่อหาทางแก้ไข อันเป็นความท้าทายในการเป็นผู้บริหารที่ต้องค้นหาต้นตอของปัญหาและเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา

5. ทักษะด้านนโยบาย ส่วนสำคัญของการเป็นผู้บริหารที่มี ประสิทธิภาพ ได้แก่ ผู้บริหารจะต้องมีอำนาจและมีความสามารถในการรักษาอำนาจนั้น ผู้บริหารจะใช้ทักษะด้านนโยบายในการได้มาซึ่งอำนาจที่จำเป็นต้องมี เพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ขององค์กร ทักษะด้านนโยบายยังรวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ และความประทับใจที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล ยิ่งไปกว่านั้นผู้บริหารที่มีทักษะด้านนี้สูง จะสามารถเข้าใจบุคคลได้ในทันทีถึงพื้นฐานของความเชื่อของบุคคลเหล่านั้นทำให้ผู้บริหารสามารถควบคุมผลลัพธ์ในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลได้อีกทั้งการมีทักษะนโยบายสูงยังช่วยลดความเครียด และแรงกดดันระหว่างการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลได้ด้วยเช่นกัน ทักษะด้านนโยบายถือเป็นส่วนเติมเต็มของความสามารถใน

การทำงานและทักษะพื้นฐานอื่น ๆ หากผู้บริหารให้ความสำคัญกับทักษะด้านนี้และนำมาใช้ในการทำงาน จะทำให้บุคลากรในองค์กรพึงพอใจและก้าวหน้าในการทำหน้าที่ของตนในองค์กร

วิโรจน์ สารรัตน์ (2553, หน้า 12) ให้ความหมายของทักษะ ไว้ดังนี้ ทักษะในคตินิยม (Conceptual Skills) ผู้บริหารจะต้องมีทักษะนี้มากที่สุดต้องเข้าใจว่างานแต่ละหน้าที่ในโรงเรียนจะขึ้นอยู่กับความร่วมมือของทุกฝ่าย และหากมีการเปลี่ยนแปลงในหน้าที่หรือหน่วยงานย่อยต่าง ๆ ส่วนใดส่วนหนึ่งของโรงเรียนก็จะกระทบถึงส่วนอื่น ๆ ดังนั้น ความรู้ที่ผู้บริหารจะได้ทักษะนี้ ได้แก่ ต้องศึกษาวิชาสามัญ (General Education) เพื่อจะได้ทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทักษะมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) ในการบริหารงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์อย่างดี เพราะว่าผู้บริหารต้องทำงาน

สุนทร โคตรบรรเทา (2554, หน้า 10-11) ได้กล่าวถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ว่าควรประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่

1. ทักษะทางเทคนิค หมายถึง ทักษะในการจัดหา การจัดซื้อจัดจ้าง การเงินและบัญชีงานสารบรรณ งานบุคคล การจัดระบบงาน
2. ทักษะในการครองตน ได้แก่ ทักษะในการติดต่อระหว่างบุคคล การประสานงาน การแสดงภาวะผู้นำ การจูงใจคน การสร้างขวัญและกำลังใจ
3. ทักษะการศึกษา ได้แก่ ทักษะทางการสอน การวัดผล การนิเทศ การนำแหล่งวิทยาการมาใช้ประโยชน์ทางการศึกษา
4. ทักษะในการสร้างความคิด ได้แก่ ทักษะในการคาดการณ์ล่วงหน้าการวิเคราะห์ปัญหาบริการ การวางแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 116-21) ได้กล่าวถึง ทักษะเพื่อการดำรงชีวิต ว่าสาระวิชามีความสำคัญแต่ไม่เพียงพอสำหรับการเรียนรู้เพื่อการดำรงชีวิต ปัจจุบันการเรียนรู้สาระวิชา content หรือ subject matter ควรมีการเรียนรู้จากการค้นคว้าเองของนักเรียน โดยครูช่วยแนะนำและช่วยออกแบบกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนแต่ละคนสามารถประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเองได้สาระวิชาหลัก core subject และได้สอดแทรกทักษะแห่งการบริหาร ดังนี้

1. ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม จะเป็นตัวกำหนดความพร้อมของนักเรียนเข้าสู่โลกการทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบันได้แก่ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม การคิดอย่างมีวิจาร์ณญาณและการแก้ปัญหาและการสื่อสารการร่วมมือ
2. ทักษะด้านสารสนเทศ เนื่องด้วยในปัจจุบันมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อและเทคโนโลยีมีมากมายผู้เรียนจึงต้องมีความสามารถในการแสดงทักษะการคิดอย่างมี

วิจารณ์ญาณและปฏิบัติงานได้หลากหลาย โดยอาศัยความรู้ในหลายด้านได้แก่ความรู้ด้านสารสนเทศความรู้เกี่ยวกับสื่อและความรู้ด้านเทคโนโลยี

3. ทักษะด้านชีวิตและอาชีพในการดำรงชีวิตและการทำงาน ในยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จนักเรียนจะต้องพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญ ได้แก่ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเองทักษะสังคมข้ามวัฒนธรรมการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิตและความรับผิดชอบเชื่อถือได้และภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557) กล่าวถึง ความหมายของทักษะ 3 ด้านตามแนวคิดของ Katz (1974) ดังนี้

1. ทักษะทางเทคนิค (Technical Skill) หมายถึง ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการมีความรู้ที่เชี่ยวชาญ และชำนาญในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง พร้อมทั้งมีความคล่องแคล่วในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีในการทำกิจกรรมเกิดจากประสบการณ์ การศึกษาและการฝึกอบรม ทักษะทางเทคนิคจึงเป็นทักษะในการกระทำกับสิ่งของ

2. ทักษะทางมนุษย์ (Human Skill) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการทำงานกับปัจเจกบุคคล หรือกลุ่มของบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการสร้างพลังแห่งความร่วมมือของทีมงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำมีความเข้าใจในการสร้างและใช้แรงจูงใจ

3. ทักษะทางความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) เป็นความสามารถที่จะประสานสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และสามารถที่จะมองเห็นองค์การในภาพรวมเป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะเข้าใจความซับซ้อนขององค์การทั้งหมด สามารถมองเห็น ความเชื่อมโยงหรือความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ในองค์การ

สุริยา ทองยัง (2558, หน้า 9) ทักษะของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ใช้กระบวนการ และกลยุทธ์ในการนำเอาทรัพยากรทางการบริหารมาบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลโดยการฝึกฝนและพัฒนาเป็นประจำซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ทักษะด้านความรู้ความคิด เป็นความสามารถในการใช้ความรู้ความคิดปัญญาในการบริหารงานภายในองค์กร เป็นทักษะของผู้บริหารที่สามารถพัฒนาได้และเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างทักษะด้านอื่น

2. ทักษะด้านเทคนิค เป็นความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของผู้บริหารในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีในการปฏิบัติงานและสามารถแนะนำหรือชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้

3. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน เป็นความสามารถในการจัดการและการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับภารกิจ สังคม และชุมชนทักษะด้านนี้มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำทางการศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในการเรียนการสอนเป็นผู้มีภูมิรู้และเป็นนักวิชาการที่ดี

4. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นความสามารถในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นและรู้จักใช้คนให้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเข้าใจสภาพความแตกต่าง ของมนุษย์สามารถสร้างระบบความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงานฝ่ายต่าง ๆ ได้

5. ทักษะด้านมโนภาพ เป็นความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ทั้งหมดในองค์กรมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ ภายในและภายนอกองค์กร

อำนาจ พลรัक्षा (2559, หน้า 7) ทักษะการบริหารของผู้บริหารหมายถึงความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานที่แสดงออกให้บุคคลที่เกี่ยวข้องเห็น ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยใช้กระบวนการกลุ่มการเสริมสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกัน ตลอดจนการประสานงานและการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานได้

2. ทักษะด้านเทคนิควิธี หมายถึงความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับวิธีการกระบวนการดำเนินงานและเทคนิคต่างๆ ในการจัดกิจกรรมรวมถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ อย่างถูกต้อง

3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าใจ ระบบโครงสร้างของงาน โครงสร้างตำแหน่งนโยบายการศึกษาและระบบการบริหารงานของสถานศึกษาเพื่อบริหารงานการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, หน้า 39) ทักษะการบริหาร หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานที่แสดงออกให้เห็นต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องใน 6 ทักษะตามแนวคิดของ เดรท, โร และแคทซ์ ได้แก่ ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางการสอน และทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ

1. ทางด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ในการเข้าใจระบบโครงสร้างของคนโครงสร้าง ตำแหน่ง นโยบายการจัดการศึกษาและระบบการบริหารงาน เพื่อบริหารการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานให้บรรลุผลโดยใช้กระบวนการกลุ่มและเสริมสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกันภายในตลอดจนประสานงานและการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน

3. ทักษะทางด้านเทคนิคทักษะ หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารที่เกี่ยวกับวิธีการกระบวนการการดำเนินงานและเทคนิคต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมรวมถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ

4. ทักษะทางการสอน หมายถึง ถึงความรู้ความสามารถของผู้บริหารในด้านการใช้สื่อการเรียนการสอนการพูดการอธิบายเพื่อให้ผู้ฟัง เกิดความเข้าใจตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการทำงานความเป็นกันเองกับบุคคลรอบข้างจนสามารถสาดิตให้อาจารย์ดูเป็นตัวอย่างและทำให้เกิดความยอมรับและศรัทธา

5. ทักษะด้านความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความรู้และสติปัญญาของผู้บริหารในการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

6. ทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี หมายถึง การเข้าถึงและการประเมินสารสนเทศ (Access and Evaluate Information) โดยเข้าถึงสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล และประเมินสารสนเทศได้อย่างมีวิจารณญาณตามสมรรถนะที่เกิดขึ้น

ไกรศร เจียมทอง (2561, หน้า 9-10) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีทั้งศาสตร์และศิลปะมีความรู้ความชำนาญมีความสามารถในการดำเนินกิจกรรมในการบริหารงานของสถานศึกษาเพื่อให้การบริหารงานบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องซึ่งประกอบด้วย 6 ทักษะดังนี้

1. ทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี หมายถึง ความสามารถในการสื่อสาร ที่ชัดเจนน่าเชื่อถือ เข้าใจง่าย ทั้งการพูดการเขียนสามารถสรุปประเด็นได้ชัดเจนถูกต้องและรัดกุม สามารถเจรจาต่อรองนำเสนอความคิดเห็นได้ ทั้งระหว่างบุคคลและระดับกลุ่มและในที่สาธารณะสื่อสารได้ทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาอาเซียนอื่น ๆ รวมทั้งสามารถเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษา ให้แก่ ชุมชนและองค์กรภายนอกด้วยวิธีการและช่องทางที่หลากหลายโดยอาศัยเทคโนโลยีในการสื่อสาร

2. ทักษะความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถคิดนอกกรอบคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว วิเคราะห์สถานการณ์หาสาเหตุของปัญหา รวมทั้งสามารถ

ตีความและแปลความหมายข้อมูลที่ซับซ้อน ประเมินความสำคัญขององค์ประกอบและเชื่อมโยงข้อมูลตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ

3. ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง การมีแนวคิดวิธีการ กระบวนการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน

4. ทักษะด้าน คุณธรรม จริยธรรม หมายถึง การประพฤติตนในศีลธรรม คำสอนของหลักศาสนา มีจรรยาบรรณและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถสร้างแรงศรัทธาให้เกิดขึ้นกับตนเองและบุคคลอื่น

5. ทักษะด้านสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการของการปรับเปลี่ยนโอกาสไปสู่แนวคิดใหม่ใหม่ที่สามารถจะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลทั่วไปได้เป็นการนำเอาข้อผิดพลาดมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่องแล้วนำเอานวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ

การวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบทักษะการบริหารของผู้บริหาร

จากแนวความคิดองค์ประกอบทักษะการบริหารของผู้บริหารศึกษาของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ข้างต้นผู้วิจัยจึงได้นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบหลักสำหรับใช้ประกอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในตาราง 2



ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ	Katz	Drake and Row	steer	Sergiovani	Dublin,	จังหวัดนครศรีธรรมราช	จังหวัดภูเก็ต	จังหวัดนครศรีธรรมราช	จังหวัดนครศรีธรรมราช
6	ทักษะทางการศึกษาและการสอน ทักษะทางความรู้ ความเข้าใจ	ทักษะทางการศึกษาและการสอน ทักษะทางความรู้ ความเข้าใจ	ทักษะด้านการจัดการศึกษา	ทักษะด้านการจัดการศึกษา	ทักษะด้านการศึกษาและการสอน	ทักษะด้านการศึกษาและการสอน	ทักษะด้านการศึกษาและการสอน	ทักษะด้านการศึกษาและการสอน	ทักษะด้านการศึกษาและการสอน
7									
8									
9									
10									
									ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ดี

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ	Katz	Drake and Row	steer	Sergiovanni	Griffin (Griffin)	Dubrin,	Schuler & Jackson	Mintzberg & McHugh	Starbuck & Giger	Kaplan & Norton	Baldrige award	Deming award	McGregor	Senge
11			ทักษะด้าน การ	ทักษะด้าน ประเมินผล	ทักษะด้าน การ	ทักษะด้าน การ	ทักษะด้าน วิสัยทัศน์	ทักษะด้าน ความล้ม	ทักษะด้าน พันธ	ทักษะด้าน มิเนภาพ				
12														
13														
14														ทักษะด้าน มิเนภาพ
15														
16														ทักษะใน การครอง ตน

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ	Katz	Drake and Row	steer	Sergiovani	กริฟฟิน (Griffin)	Dublin,	สมุทรศาสตร์	สมุทรศาสตร์	สมุทรศาสตร์	สมุทรศาสตร์	สมุทรศาสตร์	สมุทรศาสตร์	สมุทรศาสตร์	สมุทรศาสตร์	สมุทรศาสตร์	สมุทรศาสตร์	สมุทรศาสตร์	สมุทรศาสตร์
17																		
18																		
20																		
21																		

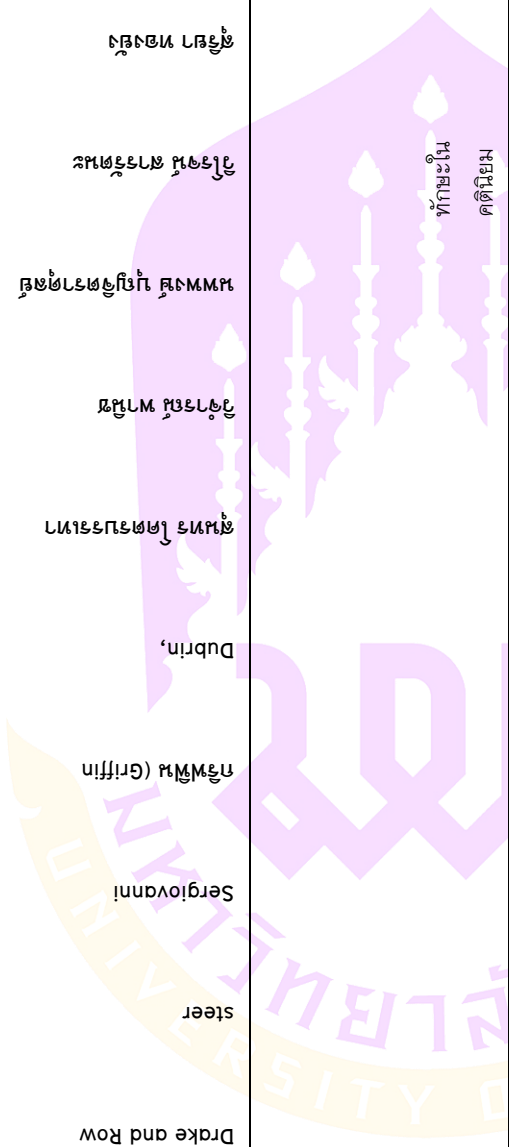
ทักษะด้าน
สารสนเทศ
ศ
ทักษะด้าน
การเรียนรู้
และ
นวัตกรรม
ทักษะด้าน
ชีวิตและ
อาชีพใน
การ
ดำรงชีวิต

ทักษะด้าน
ความรู้
ความเกิด

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ	Katz	Drake and Row	steer	Sergiovani	กริฟฟิน (Griffin)	Dubrin,	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ	บุคลากร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	กองบริหารงาน
22												ทักษะทางด้านเทคนิค		
23												ทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ		
24													ทักษะการสื่อสารและเทคนิค	
25														ทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรม

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ	Katz	Drake and Row	steer	Sergiovani	กริฟฟิน (Griffin)	Dubrin,	สํานักการศาสนา	วิทยาลัย	โรงเรียนมัธยม	วิทยาลัย	โรงเรียน	วิทยาลัยมัธยม	วิทยาลัย	วิทยาลัย
26														
27	<div style="text-align: center;">  <p>วิทยาลัย ศตวรรษ</p> </div>													

ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

ทักษะการบริหาร ของผู้บริหาร สถานศึกษา	Katz	Drake and Row	กริฟฟิน (Griffin 1984.; pp. 18-21)	เสตีเยร์(Steer) Wehrich	Sergiovanni	Dubrin	โกโรตกร เจียมทอง	นพพงษ์ บุญจิตราตุลย์	สุนทร โคตรบรรเทา	วิโรจน์ สารัตนะ	สุริยา ทองยัง	พิมลพรรณ เพชรสมบัติ	อำนาจ พลรักษา	วิจารย์ พาณิช	ความถี่
ทักษะทางเทคนิควิธี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		11
ทักษะทางความคิด	✓		✓	✓				✓				✓	✓		6
รวบยอด															
ทักษะการศึกษา และการสอน		✓	✓	✓							✓	✓			5
ทักษะทางความรู้ ความเข้าใจ		✓													1
ทักษะทางการ ออกแบบ				✓											1
ทักษะด้านการเป็น ผู้นำ					✓										1
ทักษะด้านมนุษย์ สัมพันธ์	✓	✓	✓	✓	✓			✓		✓	✓	✓	✓		10
ทักษะด้าน บริหารงานบุคคล					✓										1
ทักษะด้านการ ประเมินผล					✓										1
ทักษะด้านมโนภาพ		✓				✓						✓			3
ทักษะด้านวิสัยทัศน์			✓			✓									2
ทักษะด้านนโยบาย						✓									1
ทักษะในการครอง ตน							✓								1
ทักษะการจัดการ															1
ทักษะในการสร้าง ความคิด							✓					✓			2
ทักษะในคตินิยม											✓				1
ทักษะศึกษาวิชา สามัญ											✓				1

ตาราง 3 (ต่อ)

ทักษะการบริหาร ของผู้บริหาร สถานศึกษา	Katz	Drake and Row	กริฟฟิน (Griffin 1984.; pp. 18-21)	สเตียร์(Steer) Wehrich	Sergiovanni	Dubrin	ไกรศร เขียมทอง	นพพงษ์ บุญจิตราตุลย์	สุนทร โคตรบรรเทา	วิโรจน์ สารรัตน์ะ	ศุริยา ทองยัง	พิมลพรรณ เพชรสมบัติ	อำนาจ พลรักษา	วิจารย์ พานิช	ดามณี
ทักษะด้านเทคนิค													✓		1
ทักษะ															
ทักษะด้านการสอน													✓		1
ด้านความรู้ความ เข้าใจ													✓		1
ทักษะการสื่อสาร และเทคโนโลยี							✓						✓		2
ทักษะด้าน คุณธรรม จริยธรรม							✓								1
ทักษะด้าน สร้างสรรค์							✓							✓	2
นวัตกรรม															
ทักษะด้านชีวิตและ อาชีพ														✓	1
ทักษะด้านการ วิเคราะห์		✓													1
ทักษะด้าน ความสัมพันธ์		✓													1

จากตาราง 2 การสังเคราะห์ ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการด้านการศึกษา ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแจกแจงความถี่ตั้งแต่ระดับ 4 ตัวขึ้นไป ดังนั้น จึงได้ทักษะการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านเทคนิควิธี (Technical Skill)
2. ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ (interpersonal skill)
3. ด้านทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill)
4. ด้านทักษะการศึกษาและการสอน (Educational and Instructional Skills) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านเทคนิควิธี (Technical Skill)

Katz (1974, pp. 60–61) ได้ให้ความหมาย ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skill) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจ และความชำนาญในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง การใช้วิธีการ กระบวนการ การปฏิบัติหรือการใช้เทคนิควิธี

Drake and Row (1986, p. 30) ได้ให้ความหมาย ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skill) หมายถึง เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการมีความรู้ที่เชี่ยวชาญ และมีความชำนาญในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง พร้อมทั้งมีความคล่องแคล่วในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีในการทำกิจกรรม

กริฟฟิน (Griffin, 1984, pp. 18–21) ได้ให้ความหมาย ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skill) หมายถึง เป็นทักษะที่จำเป็นที่ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นความสามารถในการวางแผนการทำโครงการการเงินการบัญชีการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ผู้บริหารจำนวนมากโดยเฉพาะผู้บริหารระดับกลางและระดับล่างจะใช้ทักษะนี้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

สเตียร์ (Steer) ได้ให้ความหมาย ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skill) หมายถึง เป็นความสามารถที่ผู้บริหารมีความชำนาญ ในการใช้อุปกรณ์วิธีการปฏิบัติกระบวนการ และเทคนิคพิเศษเฉพาะ รวมถึงความรู้ความชำนาญ ทางด้านการเงินการบัญชีขั้นตอนการผลิต ทักษะด้านนี้เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับสิ่งของ

Sergiovanni (1983, pp. 119–120) ได้ให้ความหมาย ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skill) หมายถึง ทักษะในการจัดหา การซื้อ การจ้างการเงินและการบัญชีงานสารบรรณ งานบุคคล และการจัดระบบงาน

ดูบริน (Dubrin, 2012, pp.17–19) ได้ให้ความหมาย ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skill) หมายถึง ทักษะด้านเทคนิคสัมพันธ์กับความเข้าใจและความสามารถในการทำกิจกรรมเฉพาะทางในเรื่องวิธีการกระบวนการขั้นตอนและเทคนิคต่าง ๆ ซึ่งทักษะด้านเทคนิคยังรวมถึงไปถึงความสามารถในการเตรียมงบประมาณจัดตารางเวลา การเตรียม การวิเคราะห์ ตารางทำการอัปเดตข้อมูลบนเครือข่ายการสาคิตต่ออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และการมีความรู้ขั้นสูงในด้านธุรกิจเช่นการพัฒนาแผนการตลาดสำหรับผลิตภัณฑ์ ทักษะด้านเทคนิค เป็นทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษย์ทักษะด้านการศึกษา และการสอนทักษะด้านเทคนิค ทักษะความรู้ความคิด หรือทักษะความสามารถในการทำงานซึ่งการมี ทักษะด้านเทคนิคที่ดีสามารถยกระดับการเป็นผู้บริหาร

ไกรศร เจียมทอง (2561, หน้า 9–10) ได้ให้ความหมาย ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skill) หมายถึง การมีแนวคิดวิธีการ กระบวนการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน

สุนทร โคตรบรรเทา (2554, หน้า 10-11) ได้ให้ความหมาย ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skill) หมายถึง ทักษะในการจัดหา การจัดซื้อ จัดจ้าง การเงิน และบัญชีงานสารบรรณ งานบุคคล การจัดระบบงาน

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557) ได้ให้ความหมาย ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skill) หมายถึง ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการมีความรู้ที่เชี่ยวชาญ และชำนาญในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง พร้อมทั้งมีความคล่องแคล่วในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีในการทำกิจกรรมเกิดจากประสบการณ์ การศึกษาและการฝึกอบรมทักษะทางเทคนิคจึงเป็นทักษะในการกระทำกับสิ่งของ

สุริยา ทองย้ง (2558, หน้า 9) ได้ให้ความหมาย ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skill) หมายถึง เป็นความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของผู้บริหารในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีในการปฏิบัติงานและสามารถแนะนำหรือชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้

อำนาจ พลรักษา (2559, หน้า 7) ได้ให้ความหมาย ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skill) หมายถึง ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับวิธีการกระบวนการดำเนินงานและเทคนิคต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมรวมถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ อย่างถูกต้อง

สรุปได้ว่า ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skill) หมายถึง ความสามารถในการใช้วิธีการ อุปกรณ์ และเทคนิคต่าง ๆ สำหรับการ ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะความสามารถของผู้บริหารในการมองเห็นองค์การ โดยส่วนรวมมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีวิสัยทัศน์และคาดการณ์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี มีความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับวิธีการกระบวนการดำเนินงาน ความรู้ที่เชี่ยวชาญ และชำนาญในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง พร้อมทั้งมีความคล่องแคล่วในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีในการทำกิจกรรมที่เกิดจากประสบการณ์ ความสามารถในการใช้เครื่องมือต่างๆ อย่างถูกต้อง

2. ทักษะมนุษย์สัมพันธ์ (Human Skill)

Katz (1974, หน้า 60-61) ได้ให้ความหมาย ทักษะมนุษย์สัมพันธ์ (Human Skill) หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการสร้างพลังแห่งความร่วมมือ เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Drake and Row (1986, หน้า 30) ได้ให้ความหมาย ทักษะมนุษย์สัมพันธ์ (Human Skill) หมายถึง เป็นทักษะที่ช่วยให้ผู้บริหารทำงานกับปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสร้างพลังแห่งความร่วมมือของทีมงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

สเตียร์ (Steer) ได้ให้ความหมาย ทักษะมนุษย์สัมพันธ์ (Human Skill) หมายถึง เป็นทักษะที่แสดงออกถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับคน เข้าใจธรรมชาติของคน สามารถจูงใจคน ให้ร่วมกันทำงาน สามารถทำงานเป็นทีม ทำให้องค์กรมีการทำงานกลุ่ม

Sergiovanni (1983, pp. 119–120) ได้ให้ความหมาย ทักษะมนุษย์สัมพันธ์ (Human Skill) หมายถึง เป็นความสามารถในการเข้ากับบุคคลต่าง ๆ ในบางครั้งอาจจะเรียกว่าทักษะในการครองคน ได้แก่ ทักษะในการติดต่อระหว่างบุคคล การประสานงาน การแสดงภาวะผู้นำ การจูงใจ การสร้างขวัญและกำลังใจ ความเข้าใจการทำงานของกลุ่มคน การจูงใจ หรือชักจูงให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันทำงาน

กริฟฟิน (Griffin, 1984, pp. 18–21) ได้ให้ความหมาย ทักษะมนุษย์สัมพันธ์ (Human Skill) หมายถึง เป็นทักษะการบริหารที่ผู้บริหารใช้ในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร หากวิเคราะห์การใช้เวลาของผู้บริหารพบว่าผู้บริหารใช้เวลา 59% ในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลใช้เวลา 6% ในการโทรศัพท์และใช้เวลา 3% ในการเดินทางซึ่งจากเวลาเหล่านี้เป็นข้อมูลให้เห็นได้ชัดว่าผู้บริหารใช้เวลาส่วนมากในการมีปฏิสัมพันธ์กับคนผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการใช้ทักษะนี้ในการติดต่อสื่อสารการสร้าง ความเข้าใจที่ดีเจรจาการบรรยายการประสานงานกันทั้งภายในและภายนอกองค์กรผู้บริหารที่มีทักษะมนุษย์สัมพันธ์มากจะประสบผลสำเร็จมากกว่าผู้บริหารที่มีทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์น้อย

ดูบริน (Dubrin, 2012, pp.17–19) ได้ให้ความหมาย ทักษะมนุษย์สัมพันธ์ (Human Skill) หมายถึง ระหว่างบุคคลทักษะด้านการติดต่อหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นความสามารถของผู้บริหารในการทำงานเป็นกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถสร้างความร่วมมือในการทำงานให้เกิดขึ้นภายในองค์กรการสื่อสารเป็นองค์ประกอบสำคัญของทักษะด้านการติดต่อระหว่างบุคคลเนื่องจากเป็นหลักการการส่งข้อมูลในการทำงานและแม้ว่าทักษะด้านการติดต่อระหว่างบุคคลจะถูกกล่าวเป็น Soft Skill หรือทักษะที่เกี่ยวกับคนซึ่งไม่ได้หมายความว่า เป็นทักษะที่เรียนรู้ได้อย่างง่าย ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นทักษะที่สำคัญกว่าทักษะด้านเทคนิคในการที่จะก้าวไปสู่ความเป็นผู้นำและผู้บริหารโดยส่วนใหญ่ มักจะประสบความสำเร็จเพราะความสามารถของทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่สัมพันธ์กับความต้องการของอาชีพ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2553, หน้า 12) ได้ให้ความหมาย ทักษะมนุษย์สัมพันธ์ (Human Skill) หมายถึง ในการบริหารงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะทางด้านมนุษย์สัมพันธ์อย่างดี เพราะว่าผู้บริหารต้องทำงาน

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557) ได้ให้ความหมาย ทักษะมนุษย์สัมพันธ์ (Human Skill) หมายถึง เป็นความสามารถของผู้บริหารในการทำงานกับปัจเจกบุคคล หรือกลุ่มของบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการสร้างพลังแห่งความร่วมมือของทีมงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำมีความเข้าใจในการสร้างและใช้แรงจูงใจ

สุริยา ทองยั้ง (2558, หน้า 9) ได้ให้ความหมาย ทักษะมนุษย์สัมพันธ์ (Human Skill) หมายถึง เป็นความสามารถในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นและรู้จักใช้คนให้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเข้าใจสภาพความแตกต่าง ของมนุษย์สามารถสร้างระบบความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงานฝ่ายต่าง ๆ ได้

อำนาจ พลรักษา (2559, หน้า 7) ได้ให้ความหมาย ทักษะมนุษย์สัมพันธ์ (Human Skill) หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้กระบวนการกลุ่มและการเสริมสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกันตลอดจนการประสานงาน และการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานได้

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, หน้า 39) ได้ให้ความหมาย ทักษะมนุษย์สัมพันธ์ (Human Skill) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานให้บรรลุผลโดยใช้กระบวนการกลุ่มและเสริมสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกันภายในตลอดจนประสานงานและการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน

สรุปได้ว่า ทักษะมนุษย์สัมพันธ์ (Human Skill) หมายถึง ทักษะที่เกี่ยวกับการทำงานกับคน เช่น มีวิธีการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน ประสานความร่วมมือระดมทรัพยากรมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดี ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ มีการยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส มีอัธยาศัยดีแต่งกายสุภาพ เรียบร้อย เหมาะสม ตามรูปแบบวัฒนธรรมและค่านิยม พูดชัดเจนให้ความใส่ใจมารยาทในสังคม มีการวางตัวได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ ควบคุมอารมณ์ได้ดี ประสานงานกับหน่วยงานและบุคคลอื่นได้ ทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น มีความเมตตา ปรารถนาให้ผู้อื่นมีสุข มีการจัดงานให้มีการพบปะสังสรรค์ นอกเวลางานสามารถสร้างเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill)

Katz (1974, หน้า 60-61) ได้ให้ความหมาย ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นภาพรวมขององค์การทั้งหมด รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ในองค์การได้อย่างชัดเจนและสามารถเข้าใจว่าถ้ามีการเปลี่ยนแปลงส่วนใดส่วนหนึ่งจะก่อผลกระทบต่อส่วนอื่นได้อย่างไร

เสตีเยร์ (Steer) ความสามารถของ ผู้บริหารที่เข้าใจข้อมูลต่าง ๆ ในองค์การ สามารถปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาองค์การให้ประสบ ความสำเร็จ

Drake and Row (1986, หน้า 30) ได้ให้ความหมาย ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) หมายถึงทักษะความคิดรวบยอด/ด้านมโนภาพ (Conceptual Skills) เป็น ความสามารถที่จะประสานสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และสามารถที่จะมองเห็นองค์การในภาพรวม ซึ่งผู้บริหารจำเป็นจะต้องรู้ถึงการพึ่งพาอาศัยกันของส่วนต่าง ๆ หรือหน้าที่ต่าง ๆ ขององค์การ และเข้าใจได้ว่าการเปลี่ยนแปลงในส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบต่อส่วนอื่นอย่างไร

กริฟฟิน (Griffin, 1984, pp. 18-21) ได้ให้ความหมาย ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) หมายถึง เป็นความสามารถในการคิดเกี่ยวกับการเข้าใจถึงผลลัพธ์และความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ในองค์การการมองเห็นความเหมาะสมหรือความไม่เหมาะสมของ ส่วนต่าง ๆ ในองค์การและสามารถคาดคะเนทิศทางที่จะพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557) ได้ให้ความหมาย ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) หมายถึง เป็นความสามารถที่จะประสานสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และสามารถ ที่จะมองเห็นองค์การในภาพรวมเป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะเข้าใจความซับซ้อนของ องค์การทั้งหมด สามารถมองเห็น ความเชื่อมโยงหรือความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ในองค์การ

อำนาจ พลรักษา (2559, หน้า 7) ได้ให้ความหมาย ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าใจ เข้าถึง ระบบ โครงสร้างของงาน โครงสร้างตำแหน่ง นโยบายการศึกษา และระบบการบริหารงานของ สถานศึกษาเพื่อพัฒนาการบริหารงานการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมี ประสิทธิภาพ

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, หน้า 39) ได้ให้ความหมาย ทักษะด้านความคิด รวบยอด (Conceptual Skill) หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ของผู้บริหาร ในการเข้าใจระบบ โครงสร้างของ คนโครงสร้าง ตำแหน่ง นโยบายการจัดการศึกษา และระบบการบริหารงาน เพื่อบริหารการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) หมายถึง ความสามารถ ในการใช้สติปัญญา ริเริ่มสร้างสรรค์ คิดวางแผนเป็นระบบ ความสามารถที่จะรูและเข้าใจในการ บริหารงาน ได้แก่ ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทีมงานให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้เป็นผลสำเร็จและความรู้ความสามารถในการ เป็นผู้นำในองค์กรซึ่งถือว่าเป็นทักษะของผู้บริหารระดับสูง

4. ทักษะการศึกษาและการสอน (Educational and Instructional Skills)

Drake and Row (1986, pp. 30) ได้ให้ความหมาย ทักษะการศึกษาและการสอน หมายถึง เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในฐานะผู้นำทางการศึกษา ซึ่งจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจการสอนและการเรียนจะต้องเป็นผู้มีภูมิรู้และเป็นนักวิชาการที่ดี

สุนทร โคตรบรรเทา (2554, หน้า 10-11) ได้ให้ความหมาย ทักษะการศึกษาและการสอน หมายถึง ทักษะทางการสอน การวัดผล การนิเทศ การนำแหล่งวิทยาการมาใช้ประโยชน์ทางการศึกษา

สุรียา ทองย้ง (2558, หน้า 9) ได้ให้ความหมาย ทักษะการศึกษาและการสอน หมายถึง เป็นความสามารถในการจัดการ และการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับภารกิจ สังคม และชุมชนทักษะด้านนี้มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำทางการศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในการเรียนการสอนเป็นผู้มีภูมิรู้และเป็นนักวิชาการที่ดี

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, หน้า 39) ได้ให้ความหมาย ทักษะการศึกษาและการสอน หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ของผู้บริหารในด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน การพูดการอธิบายเพื่อให้ผู้ฟัง เกิดความเข้าใจตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการทำงานความเป็นกันเองกับบุคคลรอบข้างจนสามารถสาธิตให้อาจารย์ดูเป็นตัวอย่างและทำให้เกิดความยอมรับและศรัทธา

สรุปได้ว่า ทักษะการศึกษาและการสอน หมายถึง ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในฐานะผู้นำทางการศึกษา ซึ่งจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจการสอนและการเรียน จะต้องเป็นผู้มีความรู้และทัศนคติที่ดีในการวัดผล การนิเทศ ติดตามการเรียนการสอนของครูในการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ สนับสนุนการผลิตและติดตามการใช้สื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน พัฒนาครูให้สามารถทำผลงานทางวิชาการ เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และยังส่งเสริมการจัดห้องเรียนให้มีประสิทธิภาพ มีการวิเคราะห์และกำหนดทรัพยากรที่จะส่งผลการเรียนรู้ของผู้เรียนรู้ โดยการใช้กลยุทธ์เทคนิคต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน นำแหล่งเรียนรู้มาใช้ประโยชน์ทางการศึกษา และความรู้ความสามารถของผู้บริหารในด้านการใช้สื่อการเรียนการสอนการพูดการอธิบายเพื่อให้ผู้ฟังเกิดความเข้าใจกับบุคคลรอบข้างจนสามารถสาธิตให้อาจารย์ดูเป็นตัวอย่างและทำให้เกิดความยอมรับและศรัทธาและมีความน่าเชื่อถือ

จากนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาสังเคราะห์และจัดกลุ่มทักษะในแต่ละด้านจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

1. ด้านเทคนิควิธี (Technical Skill) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ วิธีการ เทคนิค เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ อย่างใดอย่างหนึ่ง อย่างเชี่ยวชาญ และชำนาญจากประสบการณ์ การศึกษา การฝึกอบรม มีความสามารถในการวางระบบงาน การจัดทำงบประมาณ การประชาสัมพันธ์หน่วยงาน ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน สามารถแนะนำหรือชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ ในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์มาใช้ในการบริหารได้เหมาะสมกับสภาพของหน่วยงาน มีความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ มีการวางแผนกำหนดนโยบายและทิศทางของสถานศึกษา ได้อย่างชัดเจน มีการจัดทำแผนปฏิบัติการและข้อมูลสารสนเทศ มีความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการต่างๆในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบมีความสามารถในการตัดสินใจ การสั่งการการมอบหมายงานต่าง ๆ ที่ใช้ในการบริหารได้อย่างเพียงพอกับความต้องการ มีวิธีการในการปฏิบัติการจัดกิจกรรมที่หลากหลายโดยนำสื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีเข้ามาใช้ได้อย่างคล่องแคล่วมีการระดมความคิดการทำงานแบบร่วมมือมาใช้ เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน สามารถแนะนำและชี้แนวทางหลักการวิธีปฏิบัติและเทคนิคให้กับครูในสถานศึกษามีเทคนิคในการนิเทศกำกับติดตามประเมินผลการปฏิบัติด้วยวิธีที่หลากหลายและนำมาใช้ในสถานศึกษา อย่างถูกต้องสามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

2. ทักษะมนุษย์สัมพันธ์ (Human Skill) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีมนุษย์สัมพันธ์ปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี สามารถทำงานให้บรรลุผลตามความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมและความต้องการพื้นฐานของแต่ละบุคคล การเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ ความต้องการของคน การสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา การกระตุ้น ยกย่องชมเชย ให้เกิดความสามัคคี การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ แก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนทุกโอกาส มีการยอมรับนับถือ ให้เกียรติซึ่งกัน และกันสร้างเสริมแรงจูงใจให้ครูได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและให้คำแนะนำที่ดี มีหลักเกณฑ์ที่ดีในการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก มีการประสานความร่วมมือกับชุมชนในการให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ดึงศักยภาพของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กร เป็นทักษะการทำงานกับปัจเจกบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับคนและการใช้คนเพื่อปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย

3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่เข้าใจความสลับซับซ้อนขององค์กรทั้งหมด ในการกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์ เป้าหมาย พันธกิจ เพื่อพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย การจัดการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาในภาพรวมเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบข่ายของงานได้อย่างถูกต้องชัดเจนมีการวิเคราะห์และวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม ในการมองเห็นองค์กรในภาพรวม มีความเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงภายนอกที่กระทบต่อองค์กร มีความสามารถในการประสานงานต่าง ๆ สามารถคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ได้อย่างถูกต้องรวดเร็วเหมาะสมกับสถานการณ์โดยการนำความรู้ประสบการณ์ที่มีมาประยุกต์ใช้กับความรู้ใหม่ประกอบกับข้อมูลการตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพรวมทั้งสามารถตีความและแปลความหมายข้อมูลที่ซับซ้อนได้อย่างน่าเชื่อถือ สามารถเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ มีวิธีการตัดสินใจได้อย่างหลากหลายเพื่อสนองความต้องการของสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีและกระตุ้นให้ครูได้เกิดความคิดริเริ่มใหม่ ๆ เข้าด้วยกัน นอกจากนั้นยังต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่าง ๆ ในการมองเห็นภาพ และเข้าใจหน่วยงานในทุกลักษณะ โดยเน้นความสัมพันธ์ระหว่างงานและกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ก่อให้เกิดผลดีในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ทักษะการศึกษาและการสอน (Educational and Instructional Skills) หมายถึง ความสามารถในการเป็นนักวิชาการที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในการเรียนการสอนมีความสามารถในการจัดการและการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภารกิจ สังคม และชุมชน พัฒนาและตรวจสอบกระบวนการในการส่งเสริม และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ มีการวัดประเมินผล นิเทศ กำกับ ติดตามการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบสนับสนุนการผลิตและติดตามการใช้สื่อการเรียนการสอน จัดแหล่งเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนพัฒนาครูให้สามารถทำผลงานทางวิชาการ เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่งเสริมการจัดห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพมีการวิเคราะห์และกำหนดทรัพยากรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการใช้กลยุทธ์เทคนิคต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและสนับสนุนให้ครูทำทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหาร โดยตรง และพบบางงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงได้เสนอในลำดับ ต่อไปนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

ศิริพร เจริญภักดี (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติที่ ผลการวิจัย พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทุกด้านประกอบไปด้วย ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะด้านความคิดรวบยอด เมื่อพิจารณาจำแนกตามวุฒิ การศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความคิดรวบยอดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

หัตตดาว อันประณีตย์ (2557, หน้า 7-10) ได้ทำวิจัยเรื่อง ทักษะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะ ของผู้บริหารและครู และ 2) เปรียบเทียบทักษะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะ ของผู้บริหารและครู จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน วิทยฐานะ และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ โปรแกรมสำเร็จรูปหาร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว และทดสอบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า ทักษะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู ภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ ดังนี้ 1) ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์ 2) ด้านทักษะการสื่อสารสร้างความเข้าใจ 3) ด้าน

ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 4) ด้านทักษะการคิดนอกกรอบ 5) ด้านทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ ผลการเปรียบเทียบทักษะ ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน วิทยฐานะ และขนาดของสถานศึกษาที่สังกัดภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ อายุ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน วิทยฐานะ และขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เสาวภา พรเสนาะ (2556, หน้า 36-42) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราดการวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู พบว่า 1) ทักษะการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราดโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด 2) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษตราด จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมบูรณ์ แดงฟู (2556) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารกับคุณภาพการจัดการศึกษา โรงเรียนบ้านอรุโณทัย จังหวัดเชียงใหม่ การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารกับคุณภาพการจัดการศึกษา โรงเรียนบ้านอรุโณทัย จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครู บุคลากรสนับสนุน และ คณะกรรมการสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารในภาพรวม อยู่ในระดับมากประกอบไปด้วย ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ส่วนคุณภาพของการจัดการศึกษาโรงเรียนบ้านอรุโณทัย จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์พอใช้ ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารกับคุณภาพการจัดการศึกษา โรงเรียนบ้านอรุโณทัย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารในทุกด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการจัด การศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คารวี เจริญจิตต์ (2557, หน้า 82) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ปีการศึกษา 2556 จำนวน 341 คน ผลการวิจัย พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง โดยภาพรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ด้านความคิดรวบยอดและด้านเทคนิคตามลำดับ ส่วนทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาระดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านเทคนิควิธี ส่วนการหาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ธีรี คะ (2557) ได้ทำการวิจัย เรื่องทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) และทดสอบค่าเอฟ (F-test) ผลการวิจัย พบว่า ระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ด้านความคิดรวบยอดและด้านเทคนิคตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบ ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ตามตัวแปรประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมไม่ต่างกัน

เดือนเพ็ญ บุญใหญ่เอก (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาการบริหารการจัดการศึกษาในศตวรรษ ที่ 21 ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของ สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า การบริหาร

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านให้ความสำคัญ กับเทคนิคการเรียนรู้ รองลงมาได้แก่ ด้านยึดเป็นหมายเดิมแต่ด้วยสิ่งใหม่ ๆ ด้านเน้นการ กระทำ ด้านเป็นพี่เลี้ยง และด้านให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีผลการเปรียบเทียบการบริหาร จัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวม พบว่า มีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านยึด เป็นหมายเดิมแต่ด้วยสิ่งใหม่ ๆ และด้านให้ความสำคัญกับเทคนิคการเรียนรู้ มีความแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิศิธา บุญธรรม (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบ ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 361 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะ การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะ ด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านเทคนิควิธี 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะการของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราดจำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบทักษะ การบริหารจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

เพชรสิรินทร คำพิลา (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 การ วิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ และขนาด ของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยใน ครั้งนี้ ครูจำนวน 310 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) ความคิดเห็น ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เกี่ยวกับทักษะการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ใน

ระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความคิดรวบยอด รองลงมาด้านเทคนิค และด้านมนุษยสัมพันธ์ตามลำดับ 2) ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความคิดรวบยอดและด้านเทคนิค แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี และเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านและผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Tillotson (1996, pp. 64) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ทักษะทางเทคนิคทักษะทางมนุษย และทักษะทางความคิดรวบยอดของนักศึกษาสาขาการบริหารการศึกษาระดับสูงของ (Texas Association of College and University Student Personal Administrators) (TACUSPA) ซึ่งได้ศึกษาลำดับ ความสำคัญของทักษะทั้ง 3 ตามทฤษฎีของ Katz (1995) ได้แก่ ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางมนุษย และทักษะทางความคิดรวบยอด ผลการวิจัย พบว่า ทักษะที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ได้แก่ ทักษะ ทางมนุษยซึ่งประกอบด้วยทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะด้านการจัดองค์การ ทักษะ ด้านการติดต่อสื่อสาร ทักษะด้านการอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการทำงาน รองลงมาได้แก่ ทักษะทางความคิด รวบยอด และทักษะทางเทคนิคตามลำดับ

Kindred (1975, p. 185) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่มีทักษะทางการบริหารทั้ง 3 ด้านได้แก่ ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิคจะทำให้เกิดปัญหา ดังนี้ ความมีอคติขาดเป็นหมายที่แน่นอน ขาดคุณสมบัติผู้นำที่ดี ขาดแผนงานที่ดี เกิดบรรยากาศความขัดแย้ง

Mayton (1980, pp. 1989) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในรัฐอิลลินอยส์ ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์สูงย่อมมีความเข้าใจใน กระบวนการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนเป็นส่วนเสริมสร้างทักษะมนุษย์สัมพันธ์ใน การบริหารการศึกษา อันมีผลให้การดำเนินงานทางการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปอย่างรวดเร็ว และรัดกุม

Parson (1997) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้ประสบการณ์ และความชำนาญของผู้บริหาร ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในทักษะการบริหารงานจะทำให้ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน ซึ่งทักษะที่สำคัญดังนี้ ได้แก่ ความรู้ในด้านเทคนิคการตัดสินใจ การวิเคราะห์ข้อมูล การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการมีวิสัยทัศน์ถึงในเรื่องต่าง ๆ จะทำให้สามารถเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล

Hutchison, Harris and Harte (1997) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาการบริหารในการศึกษาระดับสูง ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของความตั้งใจในการพัฒนาความชำนาญทางการบริหารกลยุทธ์และการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานในวิทยาลัยชุมชนโดยลักษณะงานของผู้บริหาร ผลการวิจัย พบว่า กลยุทธ์ในการพัฒนาทักษะไม่ใช่เป็นตัวทำนายที่ดีถึงความพึงพอใจในงานและความตั้งใจในการทำงาน แต่การสนับสนุนจากองค์การทำให้ผู้บังคับบัญชามององค์การในมุมกว้าง สามารถคาดการณ์ผลงานและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา จากการวิจัย พบว่า ระดับความพึงพอใจที่สูง มีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้บังคับบัญชา การสนับสนุน และการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงานผลงานที่ได้สูง สัมพันธ์กับระดับการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาที่สูง และการสนับสนุนขององค์การที่สูง

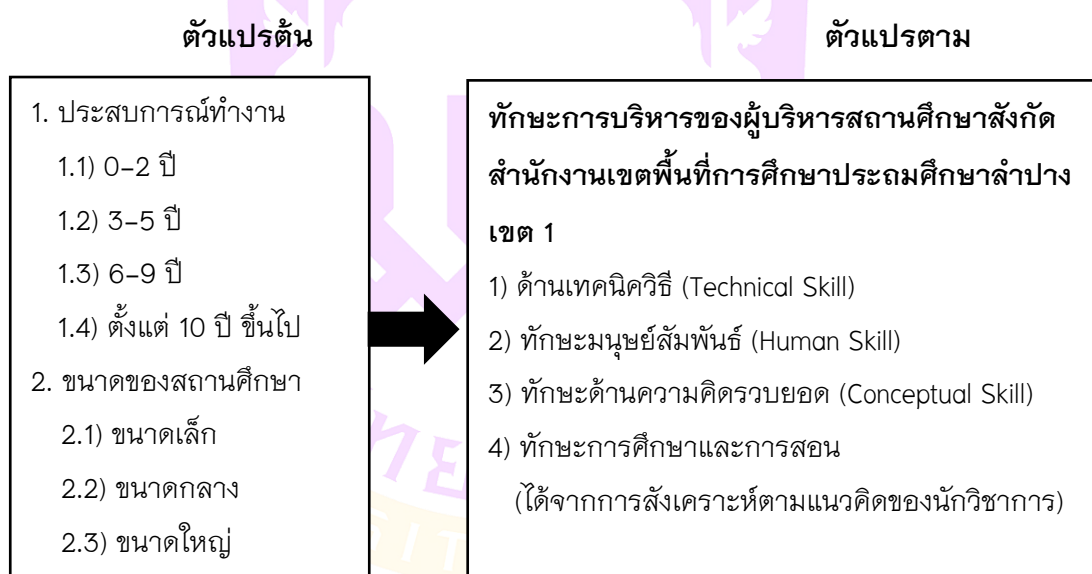
Hammer (2000) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐไอโอวา โดยนำเอาทฤษฎีของ Katz (1995) มาใช้ จากการศึกษา พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประสบผลสำเร็จ ได้แก่ ทักษะทางความคิดรวบยอด ทักษะมนุษย์และทักษะทางเทคนิค โดยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อเปรียบเทียบตามอายุ พบว่า ทักษะความคิดรวบยอด ทักษะมนุษย์ และทักษะทางเทคนิค มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

วัตสัน (Wastos, 2000) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของผู้นำในภาคเอกชน ประเทศแคนาดา โดยใช้แบบสอบถามและการโทรศัพท์สัมภาษณ์ ผลการศึกษา พบว่า ผู้นำในภาคเอกชนรับรู้ถึงความสำคัญอย่างมากเกี่ยวกับกระแสโลกาภิวัตน์ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการเรียนรู้ ทักษะการสื่อสารการเจรจาต่อรอง ทักษะระหว่างบุคคลจริยธรรม ทักษะของการเป็นผู้ประกอบการแก้ปัญหา ความคิดริเริ่ม

ความอดทน การใช้เทคโนโลยีและการตื่นตัวกับกระแสโลกาภิวัตน์ เป็นความสามารถที่สำคัญของผู้ประกอบการปรับวิธีการลดขนาดกำลังคนในการทำงาน และยอมรับในความหลากหลายของสังคมที่มีความสำคัญด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ผู้นำให้ความสำคัญในการที่จะผลักดันให้วิสัยทัศน์มีการนำไปขยายแนวคิดสู่บริบทโลกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาเห็นความสำคัญของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำควรเน้นการพัฒนาศักยภาพผู้นำที่มุ่งสนองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ในโลกาภิวัตน์ และความสามารถในด้านอื่น ๆ เช่นการติดต่อสื่อสาร การทำงานเป็นทีม เพื่อการก้าวเข้าสู่ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยได้สังเคราะห์แนวคิดที่สอดคล้องเพื่อนำมาจัดทำกรอบแนวคิดการศึกษา เรื่อง การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ในภาพ 1



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บและรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำนวน 114 โรงเรียน รวมผู้บริหารและครูทั้งสิ้น 1,581 คน แบ่งเป็น ผู้บริหาร จำนวน 93 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,488 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการเปิดตารางประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 6) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 306 คน แล้วดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามขนาดโรงเรียน ได้ดังนี้

- 2.1 ผู้บริหาร ได้กลุ่มตัวอย่าง 76 คน
- 2.2 ได้กลุ่มตัวอย่าง 306 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 แบบสอบถามมี 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการศึกษาเรื่องการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ซึ่งครอบคลุมทั้ง 4 ทักษะ ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะการศึกษาและการสอน และทักษะด้านความคิดรวบยอด ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม ตามแบบของ Likert (อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2552, pp. 46) กำหนดค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้า งานวิจัยที่เกี่ยวกับการศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด และทักษะด้านการศึกษาและการสอน เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ Likert (อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2552, หน้า 46) โดยสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของงานวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาวิเคราะห์

3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามโครงสร้างขอบเขตของเนื้อหาและวิธีการสร้างแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณา ตรวจสอบโครงสร้างคำถาม การใช้ภาษา และความครอบคลุมในเนื้อหาสาระแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น หลังจากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

4.1 ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ

รองคณบดีฝ่ายคุณภาพนิสิต

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

4.2 ดร.วรรณกร พรประเสริฐ

อาจารย์ประจำสาขาวิชาวัดและประเมินผลการศึกษา

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

4.3 นายนพดล ยอดวงศ์

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าตันกุ่มเมือง

วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญพิเศษ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ให้คำแนะนำตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป และปรับปรุงข้อคำถามที่คัดเลือกไว้ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้มีความเที่ยงตรงของเนื้อหาสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยได้ค่าความเที่ยงตรงรายข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงตรวจสอบ และแก้ไขครั้งสุดท้าย ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

6. นำเสนอแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงครั้งสุดท้ายไปทดลองใช้ (Try Out) ใช้กับผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ซึ่งไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างในการทำการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของปัญหา และหลังจากนั้นแล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด, 2558, หน้า 90) พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.957

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว มาทำการปรับปรุงอีกครั้งหนึ่ง แล้วนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ไปใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

การเก็บและรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจาก สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บและรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จากการส่งแบบสอบถาม จำนวน 306 ชุด ให้กับกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ และสอดซองจดหมายติดแสตมป์ให้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับ โดยกำหนดวัน เวลา ที่จะส่งแบบสอบถามคืนและหากพบว่าโรงเรียนใดยังไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้งจนได้แบบสอบถามเก็บครบตามต้องการ

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดแยกข้อมูล ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้แล้ว นำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ นำข้อมูลจากแบบสอบถามไปลงรหัสในแบบลงรหัสข้อมูล (Coding Form) เพื่อนำไปคำนวณหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปมีขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนทุกฉบับ

2. แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจง ความถี่ และหาค่าร้อยละ (Percentage)

3. แบบสอบถามตอนที่ 2 ระดับการมี ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ใช้วิธีบันทึกคะแนนตามเกณฑ์น้ำหนักคะแนน

4. วิเคราะห์ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการคำนวณค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในภาพรวมรายด้านและรายข้อ โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา

แปลความหมายของค่าเฉลี่ย เป็นตัวชี้วัดตามแนวคิดของ จำเรียง ไพบูลย์เบ็ญจะ (2551) แล้ว แปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีทักษะการบริหารงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีทักษะการบริหารงานอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีทักษะการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีทักษะการบริหารงานอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีทักษะการบริหารงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (สุขฤทัย จันทรืทรกรด, 2558, หน้า 90)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามหรือแบบวัด
$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนรายข้อ
S^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม
k	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อหาค่าร้อยละของแบบทดสอบที่สมบูรณ์และ จำแนกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ (สุขฤทัย จันทรืทรกรด, 2558, หน้า 125)

$$\text{ร้อยละ (Percentage)} = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ f	แทน	ความถี่หรือจำนวนข้อมูลคุณลักษณะที่สนใจศึกษา
N	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 (สุขฤทัย จันทรืทรกรด, 2558, หน้า 126)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

X แทน ข้อมูลแต่ละตัวในชุดข้อมูล

N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษากฎกระทรวงศึกษาธิการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 (สุภฤทัย จันทร์ทรงกรต, 2558, หน้า 127)

$$S. D. = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{x})^2}{N - 1}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน ข้อมูลแต่ละตัว

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของข้อมูล

N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบค่า (F-test)

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างจะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe')

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ได้แก่

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน ได้แก่

1. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน
2. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ได้แก่

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ช่วงอายุ และประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
ชาย	58	21.72
หญิง	209	78.28
รวม	267	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 267 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยแบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 21.72 และเพศหญิง จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 78.2

ตาราง 5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
ผู้บริหาร	35	13.11
ครูผู้สอน	232	86.89
รวม	267	100.00

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 267 คน ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งครูผู้สอนมากกว่าผู้บริหาร โดยแบ่งเป็นตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 13.11 และตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 86.89

ตาราง 6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านช่วงอายุ

ช่วงอายุ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
อายุ 21 – 30 ปี	57	21.35
อายุ 31 – 40 ปี	68	25.47
อายุ 41 – 50 ปี	62	23.22
อายุ 51 – 60 ปี	80	29.96
รวม	267	100.00

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 267 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 29.96 รองลงมาได้แก่ อายุ 31-40 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 25.47 อายุ 41-50 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 23.22 และน้อยที่สุดได้แก่ อายุ 21-30 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 21.35

ตาราง 7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
ขนาดเล็ก	132	49.44
ขนาดกลาง	59	22.10
ขนาดใหญ่	76	28.46
รวม	267	100.00

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 267 คน ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 49.44 รองลงมาได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 28.46 และน้อยที่สุดได้แก่ โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 22.10

ตาราง 8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้าน
ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
0-2 ปี	43	16.10
3-5 ปี	53	19.85
6-9 ปี	88	32.96
ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	83	31.09
รวม	267	100.00

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 267 คน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 6-9 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 32.96 รองลงมาได้แก่ มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 31.09 มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 3-5 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 19.85 และน้อยที่สุดได้แก่ มีประสบการณ์การทำงาน 0-2 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 16.10

2. ผลการวิเคราะห์การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ทักษะด้านเทคนิควิธี 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด 4) ทักษะด้านการศึกษาและการ

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาทักษะการบริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง
เขต 1 โดยภาพรวม

ทักษะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล	ลำดับที่
	n=267			
	(\bar{X})	(S.D.)		
ทักษะด้านเทคนิควิธี	4.38	0.61	มาก	2
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.41	0.68	มาก	1
ทักษะด้านความคิดรวบยอด	4.33	0.70	มาก	4
ทักษะด้านการศึกษาและการสอน	4.33	0.71	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.36	0.66	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า โดยภาพรวมการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$, S.D=0.66) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.41$, S.D=0.68) รองลงมา ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิควิธี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$, S.D=0.61) และทักษะด้านการศึกษาและการสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.33$, S.D=0.71) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ทักษะด้านความคิดรวบยอด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.33$, S.D=0.68)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาทักษะการบริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง
เขต 1 ทักษะด้านเทคนิควิธี

ทักษะด้านเทคนิควิธี	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล	ลำดับที่
	n=267			
	(\bar{X})	(S.D.)		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดเชิงกลยุทธ์	4.34	0.66	มาก	7
2. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผน กำหนดนโยบายและทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	4.36	0.68	มาก	6
3. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำและใช้แผนปฏิบัติการ และข้อมูลสารสนเทศ	4.25	0.70	มาก	10
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการต่าง ๆ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ อย่างเป็นระบบ	4.43	0.70	มาก	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจ การสั่งการ การมอบหมายงานต่าง ๆ	4.46	0.75	มาก	2
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดหาเครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารได้อย่างเพียงพอกับความต้องการ	4.31	0.76	มาก	8
7. ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย น่าสนใจโดยนำสื่ออุปกรณ์ เทคโนโลยี เข้ามาใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว	4.31	0.77	มาก	8
8. ผู้บริหารสถานศึกษาระดมความคิดการทำงานแบบร่วมมือมาปฏิบัติใช้เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน	4.53	0.67	มากที่สุด	1

ตาราง 10 (ต่อ)

ทักษะด้านเทคนิควิธี	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล	ลำดับที่
	n=267			
	(\bar{X})	(S.D.)		
9. ผู้บริหารสถานศึกษา แนะนำหรือชี้แนะหลักการวิธีปฏิบัติและเทคนิคการจัดการเรียนการสอน ให้กับครูในสถานศึกษา	4.37	0.78	มาก	5
10. ผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการนิเทศ กำกับติดตามการประเมินผล การปฏิบัติด้วยวิธีที่หลากหลายอย่างถูกต้อง สามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	4.41	0.89	มาก	4
รวม	4.38	0.61	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ทักษะด้านเทคนิควิธี (\bar{X} =4.38, S.D.=0.61) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาระดมความคิดเห็นการทำงานแบบร่วมมือมาปฏิบัติใช้เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.53, S.D.=0.67) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจ การสั่งการ การมอบหมายงานต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.46, S.D.=0.75) และ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการต่าง ๆ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ อย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.43, S.D.=0.70) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำและใช้แผนปฏิบัติการ และข้อมูลสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.25, S.D.=0.70)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาทักษะการบริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง
เขต 1 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล	ลำดับที่
	n=267			
	(\bar{X})	(S.D.)		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างขวัญกำลังใจ ให้แก่ผู้ร่วมงาน	4.41	0.79	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ประสานความ ร่วมมือระดมทรัพยากรมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดี ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศ การทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ มีการยอมรับ นับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4.44	0.71	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษา หน้าที่เข้มแข็ง แจ่มใส มีอัธยาศัยดีแต่งกายสุภาพ เรียบร้อย เหมาะสม ตามรูปแบบวัฒนธรรมและค่านิยม พูดชัดเจนให้ความใส่ใจมารยาทในสังคม มี การวางตัวได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ ควบคุมอารมณ์ได้ดี	4.55	0.76	มากที่สุด	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษา เสริมสร้างแรงจูงใจ ให้ครูได้อย่างเต็มความสามารถ	4.41	0.76	มาก	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษา ประสานงานกับ หน่วยงาน และบุคคลอื่นได้ ทำประโยชน์ ให้แก่ผู้อื่น มีความเมตตา ปรารถนาให้ผู้อื่นมี สุข ประสิทธิภาพ	4.39	0.79	มาก	5
6. ผู้บริหารสถานศึกษา จัดงานให้มีการ พบปะสังสรรค์ นอกเวลางานสามารถสร้าง เครือข่ายภายนอกสถานศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.27	0.71	มาก	6
รวม	4.41	0.68	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า โดยภาพรวมทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.41$, $S.D=0.68$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส มีอัธยาศัยดีแต่งกายสุภาพเรียบร้อย เหมาะสม ตามรูปแบบวัฒนธรรมและค่านิยม พูดชัดเจนให้ความใส่ใจมารยาทในสังคม มีการวางตัวได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ ควบคุมอารมณ์ได้ดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.55$, $S.D=0.76$) ผู้บริหารสถานศึกษา ประสานความร่วมมือระดมทรัพยากรมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดี ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ มีการยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.44$, $S.D=0.71$) และผู้บริหารสถานศึกษา สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.41$, $S.D=0.76$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จัดงานให้มีการพบปะสังสรรค์ นอกเวลางาน สามารถสร้างเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, $S.D=0.71$)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ทักษะด้านความคิดรวบยอด

ทักษะด้านความคิดรวบยอด	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล	ลำดับที่
	n=267			
	(\bar{X})	(S.D.)		
ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถใช้สติปัญญา มาประยุกต์ใช้ริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน คิดวางแผนเป็นระบบอยู่เสมอ	4.37	0.79	มาก	1
ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถที่จะรู้และเข้าใจในการบริหารงาน ได้แก่ ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.33	0.74	มาก	4

ตาราง 12 (ต่อ)

ทักษะด้านความคิดรวบยอด	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล	ลำดับที่
	n=267			
	(\bar{X})	(S.D.)		
ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงวางแผนพัฒนาวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.34	0.78	มาก	3
ผู้บริหารสถานศึกษานำนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมและส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผู้บริหารต้องรู้ความต้องการทางการศึกษาของชุมชน	4.31	0.73	มาก	5
ผู้บริหารสถานศึกษารู้ความต้องการทางการศึกษาของชุมชนและมีการสำรวจความต้องการของชุมชน	4.29	0.83	มาก	6
ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการประเมินผลการพัฒนาที่มุ่งงานให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้เป็นผลสำเร็จ และมีความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำในองค์กรที่ดี	4.35	0.84	มาก	2
รวม	4.43	0.70	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า โดยภาพรวมทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ทักษะด้านความคิดรวบยอด อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.43, S.D.=0.70) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถใช้สถิติปัญญามาประยุกต์ใช้ริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน คิดวางแผนเป็นระบบอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.37, S.D.=0.79) ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการประเมินผลการพัฒนาที่มุ่งงานให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้เป็นผลสำเร็จ และมีความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำในองค์กรที่ดี อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.35, S.D.=0.84) และผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง วางแผนพัฒนาวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ระดับมาก (\bar{X} =4.34, S.D.=0.78) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษารู้ความต้องการทางการศึกษาของชุมชนและมีการสำรวจความต้องการของชุมชน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.83)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ทักษะด้านการศึกษาและการสอน

ทักษะการศึกษาและการสอน	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล	ลำดับที่
	n=267			
	(\bar{X})	(S.D.)		
ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในการเรียนการสอน	4.40	0.71	มาก	1
ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้และทักษะที่ดี ในการวัดผล การนิเทศ ติดตามการเรียนการสอนของครูในการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.32	0.79	มาก	5
ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการผลิตและติดตามการใช้สื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน	4.31	0.81	มาก	6
ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาครูให้สามารถทำผลงานทางวิชาการ เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และยังส่งเสริมการจัดห้องเรียนให้มีประสิทธิภาพ	4.29	0.82	มาก	7
ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์และกำหนดทรัพยากร ที่จะส่งผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการใช้กลยุทธ์เทคนิคต่างๆในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.36	0.80	มาก	2
ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	4.27	0.81	มาก	8

ตาราง 13 (ต่อ)

ทักษะการศึกษาและการสอน	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล	ลำดับที่
	n=267			
	(\bar{X})	(S.D.)		
ผู้บริหารมีการสนับสนุนแหล่งเรียนรู้มาใช้ ประโยชน์ทางการศึกษา	4.36	0.77	มาก	2
ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถ และ มอบหมายการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอน ในด้านการใช้สื่อการเรียนการสอนการพูด การอธิบายเพื่อให้ผู้ฟัง เกิดความเข้าใจกับ บุคคลรอบข้างจนสามารถสาธิตให้อาจารย์ดู เป็นตัวอย่างและทำให้เกิดความยอมรับและ ศรัทธาและมีความน่าเชื่อถือ	4.34	0.81	มาก	4
รวม	4.33	0.71	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า โดยภาพรวมทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Educational and Instructional Skills) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.71) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.71) ผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์และกำหนดทรัพยากร ที่จะส่งผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการใช้กลยุทธ์เทคนิคต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมา ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.80) และผู้บริหารมีการสนับสนุนแหล่งเรียนรู้มาใช้ประโยชน์ทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.77) และผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถและมอบหมายการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในด้านการใช้สื่อการเรียนการสอนการพูดการอธิบายเพื่อให้ผู้ฟัง เกิดความเข้าใจกับบุคคลรอบข้างจนสามารถสาธิตให้อาจารย์ดูเป็นตัวอย่างและทำให้เกิดความยอมรับและศรัทธาและมีความน่าเชื่อถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.81) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.81)

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน

1. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ค่า F-test

ทักษะการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน								f-test	Sig.
	0-2 ปี (n ₁ =37)		3-5 ปี (n ₂ =48)		6-9 ปี (n ₃ =78)		10 ปีขึ้นไป (n ₄ =69)			
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_3	S.D. ₃	\bar{X}_4	S.D. ₄		
ทักษะด้านเทคนิควิธี	4.10	0.10	4.35	0.09	4.47	0.07	4.34	0.08	1.748	0.158
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.43	0.11	4.44	0.09	4.46	0.08	4.34	0.09	0.508	0.677
ทักษะด้านความคิดรวบ ยอด	4.22	0.12	4.29	0.10	4.40	0.08	4.29	0.09	0.635	0.593
ทักษะด้านการศึกษาและ การสอน	4.16	0.14	4.31	0.11	4.41	0.08	4.29	0.09	1.033	0.379
รวม	4.23	0.11	4.35	0.09	4.44	0.08	4.32	0.08	0.899	0.442

จากตาราง 14 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน ตาม ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ตาม โดยใช้ค่า F-test

ทักษะการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา						f-test	Sig.
	ขนาดเล็ก (n ₁ =107)		ขนาดกลาง (n ₂ =56)		ขนาดใหญ่ (n ₃ =69)			
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_3	S.D. ₃		
ทักษะด้านเทคนิควิธี	4.32	0.06	4.32	0.08	4.45	0.08	1.014	0.364
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.40	0.07	4.35	0.09	4.44	0.09	0.235	0.790
ทักษะด้านความคิดรวบ ยอด	4.30	0.07	4.29	0.10	4.37	0.09	0.274	0.761
ทักษะด้านการศึกษาและ การสอน	4.28	0.07	4.28	0.09	4.39	0.09	0.561	0.571
รวม	4.33	4.07	4.31	0.09	4.41	0.08	0.464	0.629

จากตาราง 15 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัย เรื่อง การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน ตามประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการเปิดตารางประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, หน้า 608-609) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 306 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามตำแหน่ง แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 89 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,061 คน เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านทักษะมนุษย์สัมพันธ์ รองลงมา ได้แก่ ด้านทักษะการศึกษาและการสอน และด้านทักษะด้านความคิดรวบยอด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านทักษะเทคนิควิธี

1.1 การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ทักษะด้านเทคนิควิธี พบว่า ทักษะด้านเทคนิควิธี อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ระดมความคิดการทำงานแบบร่วมมือมาปฏิบัติใช้เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมา

ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจ การสั่งการ การมอบหมายงานต่าง ๆ และผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการต่าง ๆ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ อย่างเป็นระบบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำและใช้แผนปฏิบัติการและข้อมูลสารสนเทศ

1.2. การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ในภาพรวมทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส มีอธยาศัยดีแต่งกายสุภาพ เรียบร้อย เหมาะสมตามรูปแบบวัฒนธรรมและค่านิยม พูดชัดเจนให้ความใส่ใจมารยาทในสังคม มีการวางตัวได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ ควบคุมอารมณ์ได้ดี รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ประสานความร่วมมือระดมทรัพยากรมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดี ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ มีการยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษา สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จัดงานให้มีการพบปะสังสรรค์ นอกเวลางานสามารถสร้างเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก

1.3. การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ทักษะด้านความคิดรวบยอด พบว่า ในภาพรวมทักษะด้านความคิดรวบยอดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถใช้สติปัญญามาประยุกต์ใช้ริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน คิดวางแผนเป็นระบบอยู่เสมอ รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการประเมินผล การพัฒนาที่มุ่งานให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้เป็นผลสำเร็จ และมีความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำในองค์กรที่ดี และผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง วางแผนพัฒนาวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษารู้ความต้องการทางการศึกษาของชุมชนและมีการสำรวจความต้องการของชุมชน

1.4. การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ทักษะการศึกษาและการสอน พบว่า ในภาพรวมทักษะการศึกษาและการสอน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในการเรียนการสอน รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์และกำหนดทรัพยากรที่จะส่งผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการใช้กลยุทธ์

เทคนิคต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และและผู้บริหารมีการสนับสนุนแหล่งเรียนรู้มาใช้ประโยชน์ทางการศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน ตาม ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายผลดังนี้

1. การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 พบว่า การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาหรือพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะการจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยความรู้ความสามารถความเข้าใจในหลักการกระบวนการบริหารและทักษะการบริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของทักษะการบริหารที่จำเป็นต้องอาศัยความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินกิจกรรมการบริหารงานตามภารกิจหรือภาระงานในด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นตัวแปรสำคัญที่จะสร้างสันให้เกิดคุณภาพภายใต้ระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร เจริญภักดี (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ทัดดาว อันประณีตย์ (2557, หน้า 7-10) ได้ทำวิจัยเรื่อง ทักษะในการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผลการวิจัย พบว่า ทักษะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู ภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พิมลพรรณ

เพชรสมบัติ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน และสอดคล้องกับ คาวี เจริญจิตต์ (2557, หน้า 82) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง ผลการวิจัย พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 พบว่า การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ (interpersonal skill) รองลงมา ได้แก่ ด้านทักษะการศึกษ และการสอน (Educational and Instructional Skills) และด้านทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านทักษะเทคนิควิธี (Technical Skill) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ยังมีความจำเป็นต้องการพัฒนาทักษะการบริหารในการใช้ความรู้ ความสามารถดำเนินกิจกรรมปฏิบัติงานในสถานศึกษาตามภารกิจงานการบริหารจัดการที่ดี เพราะการบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ของผู้บริหารที่ผู้บริหารต้องฝึกฝนความสามารถของตนเองให้เกิดความชำนาญในการบริหารจัดการให้ถูกต้องรวดเร็ว และก้าวทันยุคเทคโนโลยี เพื่อให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สอดคล้องกับ เพชรศิรินทร คำพิลา (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ และขนาด ของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ครูจำนวน 310 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็น ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เกี่ยวกับทักษะการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความคิดรวบยอด รองลงมา ด้านเทคนิค และด้านมนุษยสัมพันธ์ตามลำดับ 2) ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความคิดรวบยอด และด้านเทคนิค แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ศิริพร เจริญภักดี (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติที่ ผลการวิจัย พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทุกด้านประกอบไปด้วย ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะด้านความคิดรวบยอด เมื่อพิจารณาจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความคิดรวบยอดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการเปรียบเทียบการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผู้บริหารมีเทคนิคในการคิดกลยุทธ์ วางแผน และกำหนดนโยบายและทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน มีเทคนิคในการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ นอกจากนี้จะต้องมีเทคนิคการสั่งการและการมอบหมายงาน การประเมิน การสอนงาน รวมทั้งเทคนิควิธีการในการปฏิบัติ การจัดกิจกรรมที่หลากหลาย น่าสนใจ เทคนิคในการใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว และมีเทคนิคในการระดมความคิดการทำงานแบบร่วมมือ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิริ คะ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบ ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส สำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ตามตัวแปรประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมไม่ต่างกัน และสอดคล้องกับ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1.1 ทักษะด้านเทคนิควิธี จากผลการวิจัย พบว่า การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำและใช้แผนปฏิบัติการ และข้อมูลสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ควรส่งเสริมสนับสนุนทักษะการบริหารด้านเทคนิควิธี โดยผู้บริหารมีการนิเทศงานให้กับครู มีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและเหมาะสมเป็นไปอย่างยุติธรรม

1.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ จากผลการวิจัย พบว่า การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษา จัดงานให้มีการพบปะสังสรรค์ นอกเวลางานสามารถสร้างเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ควรสนับสนุนการจัดงานกิจกรรมให้มีการพบปะสังสรรค์ นอกเวลางานสามารถสร้างเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ทักษะด้านความคิดรวบยอด จากผลการวิจัย พบว่า การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษารู้ความต้องการทางการศึกษาของชุมชนและมีการสำรวจความต้องการของชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ควรส่งเสริมความต้องการทางการศึกษาของชุมชนและมีการสำรวจความต้องการของชุมชน

1.4 ทักษะการศึกษาและการสอนจากผลการวิจัย พบว่า การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ควรสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). ทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. พุทธศักราช 2551 (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2556 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- กัลยากร หอมเพชร. (2552) ทักษะการบริหารกับผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลง. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เกียรติศักดิ์ ช่างเรือน. (2559). การศึกษาบทบาทการบริหารระบบการดูแลผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดสระแก้ว ปราจีนบุรี และฉะเชิงเทรา. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ไกรศร เจียมทอง. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- คาวี เจริญจิตต์ (2557) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- จรรยา สุขเกษม. (2550). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้านผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทวีนิพนธ์(1991).
- จันทราณี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.
- จำเรียง ไพบูลย์เบ็ญจะ. (2550). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.

- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2543). ทักษะการพัฒนาที่มงาน. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- เดือนเพ็ญ บุญใหญ่เอก. (2556). การบริหารการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. ภาคนิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- ทัตดาว อันประนิตย์. (2557). ทักษะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, สระบุรี.
- ทัศนีย์ บุญชูวิทย์. (2552). กรอบสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยขอนแก่นที่สนับสนุนยุทธศาสตร์การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาโท., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ธนสาร บัลลังก์ปัทมา. (2552). ทักษะการบริหารสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก. วารสารวิชาการ, 5(103), 56.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธีรี คะ. (2557). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 1. การศึกษาอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- ธีระ รุณเจริณ. (2521). การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขอนแก่น. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธีระ รุณเจริณ. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ชาวฟาง.
- ธีระ รุณเจริณ. (2549). ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สภาพปัญหาความจะเป็นและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: ชาวฟาง.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2557). หลักการทฤษฎีการบริหารการศึกษา. นนทบุรี: ตีรณสาร.
- นาตยา เทียนกุล. (2558). ทักษะการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- นิพนธ์ กินาวงศ์. (2543). หลักการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). พิษณุโลก: ธรรมะไทย.
- บัญชา อึ้งสกุล. (2545). ประสิทธิภาพของผู้บริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา. วิชาการ, 5(3), 22-23.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

- พยอม วงศ์สารศรี. (2552). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: สุภา.
- พิมพ์กา ธรรมสิทธิ. (2554). หลักการบริหารการศึกษา. อุดรดิตต์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพยาว์ ยินดีสุข. (2557). การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์พรณ เพชรสมบัติ. (2560). ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิสมัย แก้วเชื้อ. (2552). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- พิสมัย ลิ้มสีพิมพ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.
- เพชรศิรินทร คำพิลา. (2558). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- ภาพร เรืองไชย. (2547). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับ บทบาทการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก อำเภอเมืองนครนายก. สารนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาตรี, กศ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- มุกดา อนุภานนท์. (2554). การศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17. งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2552). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: วี.เจ.พรินต์ติ้ง.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2552). หลักการทำวิจัยและการทำวิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

- ยุพา ทองเรือง. (2557). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2552). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (พิมพ์ครั้งที่ 3). สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- วริศรา บุญธรรม. (2560). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). องค์แห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). การบริหารการศึกษา: หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์การศึกษาไทย (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2553). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). การวิจัยทางการบริหารการศึกษาแนวคิดและกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์.
- ศิริพร เจิมภักดี. (2556) การศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สมบัติ โขษิตวานิช. (2542). ศึกษาการใช้ทักษะการบริหารงานของหัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่: ตามการรับรู้ของตนเองและของผู้อำนวยการ การประถมศึกษาจังหวัด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ ค.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สมบุรณ์ แดงฟู. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารกับคุณภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนบ้านอรุโณทัยจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สมยงค์ แก้วสุพรรณ. (2552). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

- สมเดช สีแสง. (2559). คู่มือบริหารโรงเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตาม พ.ร.บ. การศึกษา
แห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) ฉบับสรุป. นครสวรรค์: ริมปีงการ
พิมพ์.
- สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน. (2554). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่นอินโดไชน่า.
- สุทธทัย จันทร์ทรงกรด. (2558). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัด
จันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุธมา อีสสาหาก. (2553). ทักษะการบริหาร. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2563, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/126541>
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2554). หลักการบริหารและทฤษฎีการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2-3).
กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุภรณ์ สุภาพงศ์. (2543). แนวทางการนำมาตราฐานหลักสูตรไปสู่การออกแบบการจัดการเรียนรู้
และการวัดประเมินตามสภาพจริง. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการและคณะกรรมการปฏิบัติการ
การเรียนรู้ในคณะกรรมการปฏิรูปการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุภาพร รัตนน้อย. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการบริหารโดยใช้เป็น
ฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2.
สารนิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สุรียา ทองย้ง. (2558). ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2550). นักบริหารการศึกษามหานครระดับสูง รุ่นที่ 2.
กรุงเทพฯ: ศาลาว่ากรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1. (2560). แผนพัฒนาการศึกษาขั้น
พื้นฐาน พ.ศ. 2562-2564. ลำปาง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง
เขต 1.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). แนวทางบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
และสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.
กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาอัธยมศึกษา. (2556). คัมภีร์ กศน.หน่วย
ศึกษานิเทศก์สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยมศึกษา.
กรุงเทพฯ: เอ็น.เอ.รัตนะเทรตดิ้ง.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2522). "ภาวะผู้นำ" ประมวลชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหาร
การศึกษา เล่มที่ 2 หน่วยที่ 5. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสาวภา พรเสนาะ. (2556). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สัมมา รณิธย์. (2553). ภาวะผู้นำของผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- อภิษดา มะกรศรี. (2553). ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูในอำเภอ
เมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อุมาวดี เหลาอรระ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มี
ผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- อำนวยการ พลรักษา. (2559). "ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. สารนิพนธ์ พร.ม., มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- Drake, T. L. and Row, W. H. (1986). The Principal Ship (3 rd ed.). New York: Macmillan.
- Dubrin, A. J. (2012). ESSENTIALS OF MANAGEMENT. Mason: South-Western Cengage
Leaning.
- Fester, J. and Kettl, D. (1991). The Politics of The Administrative Process. New
Jersey:Chatham House.
- Griffin, R. W. (1984). Management. Boston: Houghton Mifflin.
- Halpin, A. W. (1996). Theory and Research in Administrators. New York: Appleton Century
Crofts.
- Hammer, J. S. (2000). An Analysis of Technical, Human and Conceptual Skill Among Student
Affairs Administrators in Higher Education. Dissertation Abstract International,
(2000)23, 64-A.

- Harris, B. M. (1985). *Supervisory Behavior in Education*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (2001). *Education and Administration Theory, Research, and Practice* (6th ed.). New York: McGraw Hill.
- Hutchison, M. T., Harris, J. W. and Harte, B. (1997). *Deep Diamonds and Inferences on The Role of Aluminium in The Transition Zone and Lower Mantle Abstractsof the AGM Mineral Deposits Studies Group Eds. U.S.A: Oxford University Press.*
- Katz, R. L. (1974). Skill of Effective Administrator. *Harvard Business*, (1974)32, 90-102.
- Katz, R. L. (1995). Skill of Effective Administrator. *Harvard Business Review*. 33(1), 31-42.
- Kindred, L. (1975) *School public relation*. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Mayton, H. M. (1980). A study of the elementary school principalship in the state of Alabama. *Dissertation Abstracts International*, 41(8). 4565-A.
- Parson, R. (1997). Perceptions of Aspiring and Experienced Principals of the Skills Used by Principals. *Leadership Effective School*, 58(30), 680.
- Sergiovanni, T. J. (1983). *Supervision Human Perspectives*. New York: McGraw-Hill.
- Smith, M. (2002). *Educational leadership: culture and diversity*. Gateshead: Athenaeum.
- Steers, R. M. (1991). *Introduction to Organizational Behavior*. New York: Harper Collin.
- Tillotson, E. A. (1996). An Analysis of Technical Human and Conceptual Skills among Student Affairs Administrators in Higher Education. *Dissertation Abstracts International*, (1996)23, 64-A.
- Watson, S. M. (2000). *Leadership Requirements in the 21st Century: The Perceptions of CanadianPrivate Sector Leaders*. *Dissertation Abstracts International*, 13(1), 43-57.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายคุณภาพนิสิต
วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
2. ดร.วรรณกร พรประเสริฐ อาจารย์ประจำสาขาวิชาวัดและ
ประเมินผลการศึกษา
วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
3. นายนพดล ยอดวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าตันกุ่มเมือง
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ลำปาง เขต 1



ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดประสงค์เพื่อการศึกษาเรื่องการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สอบถามข้อมูลของผู้บริหาร ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการศึกษาเรื่องการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ซึ่งครอบคลุมทั้ง 4 ทักษะ ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการศึกษาและการสอน และทักษะด้านความคิดรวบยอด

3. ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่กระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามใด ๆ ทั้งสิ้น กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อประโยชน์ในการวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ได้ตอบแบบสอบถาม

นางสาวอนุจิรา ปันโย

นิสิตหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- () ชาย
() หญิง

2. ตำแหน่ง

- () ผู้บริหาร
() ครูผู้สอน

3. ช่วงอายุ

- () อายุ 21-30 ปี
() อายุ 31-40 ปี
() อายุ 41-50 ปี
() อายุ 51-60 ปี

3. ขนาดของสถานศึกษา

- () สถานศึกษาขนาดเล็ก
() สถานศึกษาขนาดกลาง
() สถานศึกษาขนาดใหญ่

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- () ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 0-2 ปี
() ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3-5 ปี
() ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-9 ปี
() ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ที่ตรงกับระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของท่าน เกณฑ์ที่กำหนดดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ทักษะด้านเทคนิควิธี						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดเชิงกลยุทธ์					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผน กำหนดนโยบายและทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำและใช้แผนปฏิบัติการ และข้อมูลสารสนเทศ					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการต่าง ๆ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ อย่างเป็นระบบ					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจ การสั่งการ การมอบหมายงานต่าง ๆ					
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดหาเครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารได้อย่างเพียงพอกับความต้องการ					

ข้อ	ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7.	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย น่าสนใจโดยนำสื่ออุปกรณ์ เทคโนโลยี เข้ามาใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว					
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาระดมความคิดเห็นการทำงานแบบร่วมมือมาปฏิบัติใช้เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน					
9.	ผู้บริหารสถานศึกษา แนะนำหรือชี้แนะหลักการวิธีปฏิบัติและเทคนิคการจัดการเรียนการสอน ให้กับครูในสถานศึกษา					
10	ผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการ นิเทศ กำกับติดตาม การประเมินผล การปฏิบัติด้วยวิธีที่หลากหลายอย่างถูกต้องสามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์					
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์						
11	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษา ประสานความร่วมมือระดมทรัพยากรมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดี ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ มีการยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน					
13	ผู้บริหารสถานศึกษา หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส มีอัธยาศัยดี แต่งกายสุภาพ เรียบร้อย เหมาะสม ตามรูปแบบวัฒนธรรมและค่านิยม พูดชัดเจนให้ความใส่ใจมารยาทในสังคม มีการวางตัวได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ ควบคุมอารมณ์ได้ดี					
14	ผู้บริหารสถานศึกษา เสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูได้อย่างเต็มความสามารถ					
15	ผู้บริหารสถานศึกษา เสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูได้อย่างเต็มความสามารถ					

ข้อ	ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
16	ผู้บริหารสถานศึกษา จัดงานให้มีการพบปะสังสรรค์นอกเวลาว่างสามารถสร้างเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
ทักษะด้านความคิดรวบยอด						
17	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถใช้สติปัญญามาประยุกต์ใช้ริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน คิดวางแผนเป็นระบบอยู่เสมอ					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถที่จะรู้และเข้าใจในการบริหารงาน ได้แก่ ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
19.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง วางแผนพัฒนาวิธีการทำงานใหม่บรรลุเป้าหมาย					
20	ผู้บริหารสถานศึกษานำนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมและส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผู้บริหารต้องรู้ความต้องการทางการศึกษาของชุมชน					
21.	ผู้บริหารสถานศึกษารู้ความต้องการทางการศึกษาของชุมชนและมีการสำรวจความต้องการของชุมชน					
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการ ประเมินผล การพัฒนาทีมงานให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้เป็นผลสำเร็จ และมีความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำในองค์กรที่ดี					
ทักษะด้านการศึกษาและการสอน						
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในการเรียนการสอน					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้และทัศนคติที่ดี ในการวัดผล การนิเทศ ติดตามการเรียนการสอนของครูในการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ					

ข้อ	ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการผลิตและติดตามการใช้สื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาครูให้สามารถทำผลงานทางวิชาการ เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และยังส่งเสริมการจัดห้องเรียนให้มีประสิทธิภาพ					
27.	ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์และกำหนดทรัพยากรที่จะส่งผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการใช้กลยุทธ์เทคนิคต่างๆในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน และนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน					
29	ผู้บริหารมีการสนับสนุนแหล่งเรียนรู้มาใช้ประโยชน์ทางการศึกษา					
30	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถ และมอบหมายการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนในด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน การพูดการอธิบายเพื่อให้ผู้ฟัง เกิดความเข้าใจกับบุคคลรอบข้างจนสามารถสาธิตให้อาจารย์ดูเป็นตัวอย่างและทำให้เกิดความยอมรับและศรัทธาและมีความน่าเชื่อถือ					

** ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดียิ่ง **

นางสาวอนุจิรา ปั่นโย

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่า IOC ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ข้อคำถาม	คะแนนผลการพิจารณา			IOC	แปลผล
	จากผู้เชี่ยวชาญ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1. ทักษะด้านเทคนิควิธี					
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดเชิงกลยุทธ์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผน กำหนดนโยบายและทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำและใช้แผนปฏิบัติการ และข้อมูลสารสนเทศ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการต่าง ๆ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ อย่างเป็นระบบ	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจ การสั่งการ การมอบหมายงานต่าง ๆ	+1	+1	0	1.00	ใช้ได้
1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดหาเครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารได้อย่างเพียงพอกับความต้องการ	-1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.7 ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย น่าสนใจโดยนำสื่ออุปกรณ์ เทคโนโลยี เข้ามาใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนนผลการพิจารณา จากผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1.8 ผู้บริหารสถานศึกษา ระดมความคิดการทำงานแบบร่วมมือมาปฏิบัติใช้เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.9 ผู้บริหารสถานศึกษา แนะนำหรือชี้แนะหลักการวิธีปฏิบัติและเทคนิคการจัดการเรียนการสอน ให้กับครูในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.10 ผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการนิเทศ กำกับติดตามการประเมินผล การปฏิบัติด้วยวิธีที่หลากหลายอย่างถูกต้อง สามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์					
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ประสานความร่วมมือระดมทรัพยากรมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดี ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ มีการยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส มีอัธยาศัยดีแต่งกายสุภาพ เรียบร้อยเหมาะสม ตามรูปแบบวัฒนธรรมและค่านิยม พุดชัดเจนให้ความใส่ใจมารยาทในสังคม มีการวางตัวได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ ควบคุมอารมณ์ได้ดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.4 ผู้บริหารสถานศึกษา เสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูได้อย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนนผลการพิจารณา จากผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
2.5 ผู้บริหารสถานศึกษา ประสานงานกับหน่วยงาน และบุคคลอื่นได้ ทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น มีความเมตตา ปราศรณาให้ผู้อื่นมีสุข ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.6 ผู้บริหารสถานศึกษา จัดงานให้มีการพบปะสังสรรค์ นอกเวลางานสามารถสร้างเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด					
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถใช้สติปัญญามาประยุกต์ใช้ริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน คิดวางแผนเป็นระบบอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถที่จะรู้และเข้าในการบริหารงาน ได้แก่ ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง วางแผนพัฒนาวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.4 ผู้บริหารสถานศึกษานำนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมและส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผู้บริหารต้องรู้ความต้องการทางการศึกษาของชุมชน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนนผลการพิจารณา จากผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
3.5 ผู้บริหารสถานศึกษารู้ความต้องการทางการศึกษาของชุมชนและมีการสำรวจความต้องการของชุมชน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
3.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการประเมินผล การพัฒนาทีมงานให้สามารถปฏิบัติการกิจได้เป็นผลสำเร็จ และมีความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำในองค์กรที่ดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ทักษะการศึกษาและการสอน					
4.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในการเรียนการสอน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้และทักษะที่ดี ในการวัดผล การนิเทศ ติดตามการเรียนการสอนของครูในการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการผลิตและติดตามการใช้สื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาครูให้สามารถทำผลงานทางวิชาการ เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และยังส่งเสริมการจัดห้องเรียนให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.5 ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์และกำหนดทรัพยากร ที่จะส่งผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการใช้กลยุทธ์เทคนิคต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนนผลการพิจารณา			IOC	แปลผล
	จากผู้เชี่ยวชาญ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
4.6 ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.7 ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนแหล่งเรียนรู้มาใช้ประโยชน์ทางการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.8 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถและมอบหมายการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนในด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน การพูดการอธิบายเพื่อให้ผู้ฟัง เกิดความเข้าใจกับบุคคลรอบข้างจนสามารถสาธิตให้อาจารย์ดูเป็นตัวอย่างและทำให้เกิดความยอมรับและศรัทธาและมีความน่าเชื่อถือ	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้

ผลการตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำนวน 4 ด้าน รวม 30 ข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน พบว่า ข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งเกณฑ์ในการคัดเลือก ได้แก่ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป จึงสรุปได้ว่ามีข้อคำถามใช้ได้เกณฑ์จำนวน 30 ข้อ ดังนี้

ทักษะด้านเทคนิควิธี ข้อคำถามใช้ได้เกณฑ์จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1.1, 1.2, 1.3, 1.5, 1.8, 1.9, 1.10

ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ข้อคำถามใช้ได้เกณฑ์จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6

ทักษะด้านความคิดรวบยอด ข้อคำถามใช้ได้เกณฑ์จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6

ทักษะการศึกษาและการสอน ข้อคำถามใช้ได้เกณฑ์จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.8

ภาคผนวก ง การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย

หาค่าความเชื่อมั่น

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.957	30



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	อนุจิรา ปั่นโย
วัน เดือน ปี เกิด	6 มิถุนายน 2536
สถานที่เกิด	จังหวัดลำปาง
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2560 ค.บ. (การประถมศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร
ที่อยู่ปัจจุบัน	114 หมู่ที่ 3 บ้านแม่ต๋อง ตำบล พระบาทวังตวง อำเภอแม่พริก จังหวัด ลำปาง 52180
ผลงานตีพิมพ์	อนุจิรา ปั่นโย และวัชระ จตุพร (ผู้บรรยาย). (2565). การศึกษาทักษะ การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1. ใน การประชุมวิชาการ บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 8 (หน้า 374-387). เพเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

