



การพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ในยุคไทยแลนด์ 4.0

DEVELOPMENT OF ADMINISTRATIVE SKILLS AMONG EDUCATIONAL MANAGERS AT
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ONE, IN BANGKOK,
(THAILAND 4.0 VERSION)

นิภาธร มุลกุณี

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ในยุคไทยแลนด์ 4.0



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2561
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

DEVELOPMENT OF ADMINISTATIVE SKILLS AMONG
EDUCATIONALMANAGERS AT THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE ONE, IN BANGKOK, (THAILAND 4.0 VERSION)



A Thesis Submitted in partial Fulfillment of Requirements
for MASTER OF EDUCATION (Educational Administration & Management)

Faculty of Education Srinakharinwirot University

2018

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1
กรุงเทพมหานคร ในยุคไทยแลนด์ 4.0

ของ

นิภาธร มุลกุลณี

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์)

ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนกนารถ บุญวัฒนะกุล)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์)

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ในยุคไทยแลนด์ 4.0
ผู้วิจัย	นิภาธร มุลกุลณี
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2561
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. กัมปนาท บริบูรณ์

การพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ในยุคไทยแลนด์ 4.0 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาปัญหาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร และ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารการศึกษาที่สอดคล้องกับยุคไทยแลนด์ 4.0 เครื่องมือการวิจัยคือแบบสอบถาม การตรวจคุณภาพของเครื่องมือโดยการวิเคราะห์หาค่า IOC = 0.85 และค่า Reliability = 0.935 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 67 แห่ง รวมประชากรได้ 4,530 คน โดยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้ตารางจำนวนตัวอย่างที่เหมาะสมที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 ของทาโรห์ ยามาเน่ ได้จำนวน 367 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ทักษะการบริหารด้านเทคนิค ทักษะการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ และ ทักษะการบริหารด้านมโนคติ 2) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21-25 ปี มีตำแหน่งหน้าที่ครูผู้สอนระดับชำนาญการ และส่วนใหญ่เป็นข้อมูลขนาดของสถานศึกษาใหญ่พิเศษ 2) ในภาพรวม ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน โดยทักษะการบริหารด้านมโนคติ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ทักษะการบริหารด้านเทคนิค และ ทักษะการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มี เพศ ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา แตกต่างกัน มีทักษะการบริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน และพบว่า อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ ตำแหน่งหน้าที่ ที่แตกต่างกันมีทักษะการบริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน และ 4) แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารการศึกษาที่สอดคล้องกับยุคไทยแลนด์ 4.0 พบว่า ทักษะการบริหารด้านเทคนิค ควรฝึกอบรมการขั้นตอนวิธีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการติดต่อสื่อสารที่เข้าถึงได้ง่าย ทักษะการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ ควรมีความสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้กับผู้ได้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทักษะการบริหารด้านมโนคติ ควรมีความสามารถในการนำนโยบายของชาติมาปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ : การพัฒนาทักษะการบริหาร, ผู้บริหารสถานศึกษา, ไทยแลนด์ 4.0

Title	DEVELOPMENT OF ADMINISTRATIVE SKILLS AMONG EDUCATIONAL MANAGERS AT THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ONE, IN BANGKOK, (THAILAND 4.0 VERSION)
Author	NIPATORN MUNKUNEE
Degree	MASTER OF EDUCATION
Academic Year	2018
Thesis Advisor	อาจารย์ Dr. Gumpanat Boriboon

The research was a development of the administrative skill of educational managers under the authority of the Secondary Educational Service Area, Office one in Bangkok (Thailand 4.0 Version) and had the following purposes of research for (1) to study the problems until the administrative skills of school administrators in the Secondary Education Area Office, Region One, Bangkok ; (2) to study the level of administrative skills among school administrators in the Secondary Education Service Area Office One, in Bangkok and ; (3) to present guidelines to develop educational management skills are in line with the Thai 4.0 era. The research tools included a questionnaires and the tool quality checking analyzed the IOC value = 0.85 and Reliability = 0.935. The population used in the research included sixty-seven educational institutions with a total population of four thousand five hundred and fifty three people, By specifying the number of samples and using the appropriate number of samples at a .05 the level established by Taroh Yamane. And a there hundred and sixty seven people were analyzed asking Statistical Program for social science (SPSS). The results of the research revealed that (1) Problems with administrative skills among school included technical management skills, human relations management skills and conceptual management skills.; (2) Most of them had opinions about the administrative skills of school administrators, at a high level in all three areas when classified by individual, it was found that the were high level of opinion : technical management skills, followed by conceptual management skills and human relations management skills; (3) the hypothes testing discovered that school administrators of different gender, educational levels and school sizes differed in terms of school administration skills and died not differ in terms age, work experience and position ; (4) Guidelines for develop educational management skills that are consistent with the Thailand 4.0 version included that technical management skills should have a process for using the information technology system easily accessible human relations management skills provide the ability to work together with subordinates and related agencies efficiently and conceptual management skills should have the ability to apply national policies form theory to practice.

Keyword : Development of administrative skills, Educational Manager, Thailand 4.0

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีจากความช่วยเหลือจากผู้มีพระคุณหลายท่าน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่ได้ให้โอกาสผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตรวจแก้ไขความเรียบร้อยติดตามกำกับในการทำวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนการชี้แนะในการหาคำตอบในปัญหาต่างๆ ระหว่างจัดทำการวิจัยฉบับนี้ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่เสียสละเวลาเป็นผู้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย และขอขอบพระคุณกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้สละเวลาและให้ความทอแนะในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ทำให้ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และทำให้การศึกษาวิจัยเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติต่อไป

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ประธานและคณะกรรมการผู้คุมสอบเค้าโครงปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ .ดร.รัฐพล ประดับเวทย์ ประธาน ดร.ชนันภรณ์ อารีกุล ดร.สมบุญ บุรีศิริรักษ์ และ ดร.ชไมพร ดิษฐพร กรรมการ ที่ได้ชี้แนะแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลในการวิจัย และได้เสียสละเวลาในการตรวจทานข้อมูลรวมถึงเสียสละเวลาอันมีค่าให้แก่ผู้วิจัย นอกจากนี้ยังขอขอบพระคุณอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก รศ.ดร.ชนกนารถ บุญวัฒนะกุล ที่เสียสละเวลาให้คำชี้แนะและเป็นประธานในการสอบปากเปล่า 5 บท ผู้วิจัยตระหนักถึงความตั้งใจจริงและความทุ่มเทของคณาจารย์ทุกท่านและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณบิดา มารดา และเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยที่ให้ความทอแนะช่วยเหลือในยามที่ผู้วิจัยต้องลางาน และมีส่วนร่วมผลักดันให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้ของผู้วิจัยประสบความสำเร็จ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่ให้ความสะดวกในเรื่องต่างๆ ด้วยความจริงใจ และให้การสนับสนุนช่วยเหลือให้ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในครั้งนี้ หากผลงานการศึกษาวิจัยเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ใด ๆ ก็ดี ขอมอบให้แก่ผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้กล่าวมาแล้ว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของงานวิจัย :	4
ความสำคัญของการวิจัย :	4
ขอบเขตของการวิจัย :	5
ประชากร :	5
กลุ่มตัวอย่าง	5
ตัวแปรที่ศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
สมมุติฐานของการวิจัย:.....	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 (สมพ. เขต 1).....	8
วิสัยทัศน์.....	9
พันธกิจ.....	9

เป้าประสงค์	9
ค่านิยม.....	10
วัฒนธรรมองค์กร	10
เอกลักษณ์องค์กร	10
กลยุทธ์/ยุทธศาสตร์.....	10
ตัวชี้วัด	11
อำนาจหน้าที่	12
ส่วนราชการภายในและอำนาจหน้าที่	14
2. การบริหารสถานศึกษา.....	20
2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา.....	20
2.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา.....	22
1.3 ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา	23
2.4 กระบวนการบริหารสถานศึกษา	28
3. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	30
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา.....	30
3.1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา.....	30
3.1.2 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	31
3.2 ทักษะการบริหาร.....	32
3.3 ขอบข่ายการบริหารงานสถานศึกษา	40
3.3.1 ความหมายการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา.....	40
3.3.2 ขอบข่ายการบริหารงานสถานศึกษา.....	41
4. ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0	46
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	49

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	57
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	59
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล	61
4. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	62
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง	65
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นทักษะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร	67
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน	75
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	90
สรุปผลการวิจัย.....	90
อภิปรายผลการวิจัย	95
ข้อเสนอแนะการวิจัย.....	97
บรรณานุกรม	99
ภาคผนวก.....	104
ประวัติผู้เขียน.....	125

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงข้อมูลรายชื่อสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1	17
ตาราง 2 แสดงข้อมูลภาพรวมของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1	58
ตาราง 3 เปรียบเทียบสัดส่วนกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	58
ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง	65
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นทักษะการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม.....	68
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นทักษะการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร รายด้านทักษะการบริหารด้านเทคนิค (Technic).....	69
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นทักษะการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร รายนด้านทักษะการบริหารด้านมนุษย สัมพันธ์ (Human Relation)	71
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นทักษะการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร รายนด้านทักษะการบริหารด้านมโนคติ (Conceptual).....	73
ตาราง 9 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีทักษะการบริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ	76

ตาราง 20 การเปรียบเทียบรายคู่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่	87
ตาราง 21 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาในการ มีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	88



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
--	---



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ทั้งทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศการติดต่อสื่อสารรวมถึงด้านวิทยาศาสตร์ทำให้มนุษย์สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวก รวดเร็วมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้สังคมเชื่อมโยงเข้าถึงกันได้อย่างง่าย และเกิดพัฒนาการทางด้านทฤษฎี ความรู้ต่างๆ จากการแบ่งปันองค์ความรู้ซึ่งกันและกันจากนักวิชาการผ่านทางระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ต โดยหนึ่งสิ่งที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องก็คือระบบการศึกษาซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันสังคมโลกยึดถือให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร เพราะความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ขึ้นอยู่กับบุคลากรผู้ขับเคลื่อนองค์กร โดยสิ่งสำคัญอันดับต้นๆในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพก็คงหนีไม่พ้นคำว่า “สถานศึกษา” จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่ให้ความหมายของสถานศึกษาว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงาน การศึกษาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือของเอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ซึ่งสถานศึกษาถือเป็นองค์กรหนึ่งในสังคมที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการพัฒนาคน เนื่องจากมีภารกิจ ในการให้การศึกษอบรมแก่เด็ก เยาวชน(กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, p. 4) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553: 4) แต่หากจะมีเพียงแค่สถานศึกษาที่คงไม่เกิดประโยชน์สำหรับการจัดการศึกษาดังนั้นในสถานศึกษาจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญด้วยก็คือ ผู้สอนหรือคณาจารย์ อาจารย์ ซึ่งจากจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฯ ก็ได้ให้ความหมายของ “ผู้สอน” ว่า หมายถึงครูและคณาจารย์ในสถานศึกษาระดับต่าง ๆ และอีกหนึ่งองค์ประกอบที่จะขับเคลื่อนให้สถานศึกษาและครูผู้สอนได้ดำเนินกิจการด้านการศึกษาไปได้ก็คือ “ผู้บริหารสถานศึกษา” ซึ่งหมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน การบริหารการศึกษาในปัจจุบันเป็นการดำเนินการที่ประกอบด้วย การวางแผนการจัดรูปร่างและ ระบุกำลังคน การจูงใจและการควบคุมการดำเนินงานของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้การงาน นั้นๆบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีทักษะในการบริหารสถานศึกษา

ปัจจุบันองค์ความรู้ทางด้านการบริหารถือเป็นหนึ่งในองค์ความรู้ที่มีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาอย่างมากเพื่อให้ตอบสนองต่อสังคมและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา

ตลอดจนแนวความคิดของผู้คนในแต่ละยุคสมัยที่มีค่านิยมที่แตกต่างกัน การสร้างผู้บริหารที่มีความสามารถจึงเป็นสิ่งที่นักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจศึกษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในสถานศึกษาหลายแห่งในประเทศไทย ผู้บริหารสถานศึกษายังคงขาดทักษะในการบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะที่จะสามารถจะครอบคลุมดูแลกิจการและการมีบทบาทดำเนินงานได้ทั้งหมด ซึ่งจะต้องมีทักษะการบริหาร ที่ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ โดยยกตัวอย่างแนวคิดของแคทซ์ (Katz, 1971: 55–58) กล่าวคือผู้บริหารจะต้องมี ทักษะด้านเทคนิค วิธี ต้องมีความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ วิธีการ เทคนิค เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติการกิจ อย่างใดอย่างหนึ่งอย่างเชี่ยวชาญ ทักษะด้านมนุษย์ หากผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ ความต้องการของคน การสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา การกระตุ้น ยกย่องชมเชย ให้เกิดความสามัคคี การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น ในสถานการณ์ต่างๆ แก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนทุกโอกาสด้วย และสุดท้ายทักษะด้านความคิดรวบยอดกล่าวคือ ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถที่เข้าใจความสลับซับซ้อนขององค์การทั้งหมด ความสามารถในการมองเห็นองค์การในภาพรวม เหมือนนกที่มองจากที่สูง มีความเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงภายนอกที่กระทบต่อองค์การ มีความสามารถในการประสานงานต่างๆ เข้าด้วยกัน และสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ต่างๆ ในการบริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการมองเห็นภาพ และเข้าใจหน่วยงานในทุกลักษณะโดยเน้นความสัมพันธ์ระหว่างงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน หากผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทักษะตนเอง ให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีศักยภาพคุณภาพ โดยเป็นบุคคลที่มีความรู้ ใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอ มีความสามารถ มีความเข้าใจ มีทักษะในเชิงการบริหารงานเป็นอย่างดี กล้าคิด กล้าพูด กล้าตัดสินใจ มีคุณธรรม จริยธรรม มีบุคลิกภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความเป็นผู้นำอยู่เสมอก็จะสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาหรือองค์กรของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยนั่นเอง ทั้งนี้หากองค์กรประกอบที่กล่าวมาข้างต้นนั้นครบถ้วนแล้วแต่ขาดผู้เรียนที่เป็นสิ่งสำคัญที่สุดก็คงทำให้การศึกษาไม่สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เช่นกัน

นอกจากนี้สังคมไทยกำลังเข้าสู่ยุคที่เรียกว่าไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งเป็นคำเรียกตามวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือ โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาลแนวคิด “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อปรับแก้จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญ สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรงในศตวรรษที่ 21 ได้ โดยลักษณะของไทย

แลนด์ 4.0 คือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” โดยมีฐานคิดหลัก คือ เปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม และเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้า ไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น เพื่อให้เกิดผลจริงต้องมีการพัฒนาวิชาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการวิจัยและพัฒนา แล้วต่อยอดในกลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมพัฒนาประเทศภายใต้โมเดล “ประเทศไทย 4.0” จะสำเร็จได้ต้องใช้แนวทาง “สานพลังประชารัฐ” เป็นตัวการขับเคลื่อน โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน ภาคการเงินการธนาคาร ภาคประชาชน ภาคสถาบันการศึกษา มหาวิทยาลัยและสถาบันวิจัยต่างๆ ร่วมกันระดมความคิด ผนึกกำลังกันขับเคลื่อน ผ่านโครงการ บันทึกความร่วมมือ กิจกรรม หรือ งานวิจัยต่าง ๆ โดยการดำเนินงานของ “ประชารัฐ” กลุ่มต่างๆ อันได้แก่ กลุ่มที่ 1 การยกระดับนวัตกรรมและผลิตภัณ์การปรับแก้กฎหมายและกลไกภาครัฐ กลุ่มที่ 2 การพัฒนาการเกษตรสมัยใหม่และการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ กลุ่มที่ 3 การส่งเสริมการท่องเที่ยวและไมล์ การสร้างรายได้ และการกระตุ้นการใช้จ่ายภาครัฐ กลุ่มที่ 4 การศึกษาพื้นฐานและพัฒนาผู้นำ (โรงเรียนประชารัฐ) รวมทั้งการยกระดับคุณภาพวิชาชีพ และกลุ่มที่ 5 การส่งเสริมการส่งออกและการลงทุนในต่างประเทศ รวมทั้งการส่งเสริมกลุ่ม SMEs และผู้ประกอบการใหม่ (Start Up) ซึ่งแต่ละกลุ่มกำลังวางระบบและกำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนนโยบายอย่างเข้มข้น

หากสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาจะสามารถสอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ได้นั้น ก็คือการพัฒนาในกลุ่มที่ 4 คือการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาผู้นำซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จตามแนวคิดไทยแลนด์ 4.0 ได้ก็ต้องอาศัยความร่วมมือของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเยาวชนรวมถึงต้องใช้ทักษะและเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมเข้ามาประสานและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยเป็นที่แน่นอนว่า การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยตามยุทธศาสตร์ชาติที่กำลังพัฒนาอยู่นั้น ให้เกิดการย้ายถิ่นฐานของประชากรจากนอกเมืองเข้าสู่เมืองหลวงทำให้มีประชากรหนาแน่น โดยส่วนใหญ่มีที่มาจากต่างจังหวัด ทำให้ในเมืองหลวงหรือเมืองใหญ่ ๆ มีการจัดการศึกษาที่มีความหลากหลายหลายเพื่อเอื้อประโยชน์ให้ผู้เรียนได้มีทางเลือกในการเข้ารับการศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาในเมืองหลวงจึงมีการแข่งขันกันในการจัดการศึกษาเพื่อให้เป็นโรงเรียนชั้นนำที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างอนาคต สร้างชื่อเสียงและผลิตทรัพยากรมนุษย์ได้นั่นเอง ยกตัวอย่างในกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นเมืองหลวงของประเทศไทย จากการค้นหาข้อมูลพบว่า มีโรงเรียนในกรุงเทพมหานครทั้งหมด ทั้ง

โรงเรียนรัฐบาล โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โรงเรียนสังกัดมหาวิทยาลัย โรงเรียนเอกชน รวมมีจำนวนมากถึง 518 โรงเรียนถือว่าเป็นจังหวัดหรือเขตการปกครองที่มีโรงเรียนหรือสถานศึกษาที่สามารถเป็นตัวเลือกให้ประชากรได้เข้ารับการศึกษได้อย่างหลากหลาย ซึ่งการที่ต้องพัฒนาจัดการศึกษาที่มีความหลากหลายรองรับนักเรียนที่มีความแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ ถือเป็นปัญหาสำคัญของการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร เพราะนอกจากจะต้องวางแผนการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่กำหนดขึ้นจากภาครัฐ ยังต้องมีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับนักเรียนทั้งในเชิงทฤษฎีและปฏิบัติให้สามารถแข่งขันกันได้โรงเรียนอื่น และเติบโตอย่างมีแนวคิดด้านการสร้างสรรค์สิ่งใหม่แทนที่การเรียนแบบท่องจำ นอกจากนี้ยังต้องให้ทักษะในเรื่องของการวางแผนงบประมาณที่ซับซ้อนยุ่งยากมากยิ่งขึ้น รวมถึงการติดต่อประสานงานระหว่างโรงเรียน ครู และชุมชนที่ดี

ผู้วิจัยได้อาศัยและประกอบอาชีพในกรุงเทพมหานครมาเป็นเวลา 5 ปี และอยู่ในสถานศึกษาของรัฐจึงมีแนวคิดและความสนใจเกี่ยวกับการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะมีทักษะการบริหารและนำพาสถานศึกษาของตนเองเป็นสถานศึกษาชั้นนำเพื่อเตรียมพร้อมการประสพพลังเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ได้อย่างอย่างไร จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารในยุคไทยแลนด์ 4.0 รวมถึงการสอบถามความคิดเห็นของครูผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อสรุปเป็นแนวทางการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารอันจะทำให้เกิดผลในการบริหารสถานศึกษาและทำให้การศึกษาเกิดคุณภาพต่อไปนั่นเอง

ความมุ่งหมายของงานวิจัย :

1. เพื่อศึกษาปัญหาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานครในการบริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารการศึกษาที่สอดคล้องกับยุคไทยแลนด์ 4.0

ความสำคัญของการวิจัย :

การวิจัยครั้งนี้จะก่อให้เกิดผลดังนี้คือ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้ทราบทักษะการบริหารของตนและทราบถึงทักษะในการบริหารสถานศึกษาที่หลากหลายที่เหมาะสมกับยุคไทยแลนด์ 4.0

2. ผลของการวิจัยสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมีคุณภาพเป็นเลิศตามมาตรฐานสากลต่อไป

3. ต้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตหนึ่งได้แนวทางการพัฒนาหรือจัดฝึกอบรมทักษะเพื่อเพิ่มเติมให้กับผู้บริหารได้ในอนาคต

ขอบเขตของการวิจัย :

การวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงศึกษาเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ในประเด็นต่าง ๆ ตามองค์ประกอบเพื่อนำมาจัดทำและนำเสนอเป็นรูปแบบการบริหารการศึกษาที่สอดคล้องและสามารถปรับเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0

ประชากร :

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรในตำแหน่ง ผู้บริหาร และครูผู้สอน รวมจำนวน 4,530 คน จากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร โดยมีจำนวนทั้งหมด 67 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือบุคลากรในตำแหน่ง ผู้บริหาร และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร จำนวน 367 คน ซึ่งกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้ตารางจำนวนตัวอย่างที่เหมาะสมที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 ของทาโรชิ ยามาเน (Yamane, 1973, p.725) หลังจากนั้นจึงทำการระบุหน่วยตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1) ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น 2 ตัวแปร ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และตำแหน่งหน้าที่

ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น ขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ตามที่กระทรวงศึกษาประกาศให้เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตมีจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 67 แห่ง

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านมนมิต

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความชำนาญความเชี่ยวชาญที่จะปฏิบัติงานตามบทบาททางการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยทักษะที่ครอบคลุมใน 3 ด้าน คือ

1.1 ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) หมายถึง ความสามารถด้านการทำงาน มีความรู้ความเข้าใจในงาน จัดเป็นความสามารถด้านปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง que ผู้นำในหน่วยงานจะต้องรู้ แม้จะไม่ได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ทักษะหรือความสามารถในด้านนี้หาได้ด้วยการศึกษาอบรม การฝึกงาน หรือการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยตรงของตนเอง

1.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจธรรมชาติของคน เข้าใจพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานและเหตุผลในการกระทำของบุคคลเหล่านั้น สามารถที่จะใช้ถ้อยคำที่เหมาะสมแก่ผู้ร่วมงานเพื่อชักจูงใจให้เขาเหล่านั้นปฏิบัติหรือดเว้นการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามที่ผู้นำต้องการ

1.3 ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นภาพรวมของกระบวนการทำงาน และความสัมพันธ์ของงานในโรงเรียน ตลอดจนสามารถคาดคะเนผลของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

2. แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหาร หมายถึง การเพิ่มพูนสมรรถนะหรือความสามารถของระบบบริหารในตัวของผู้บริหารเพื่อใช้รองรับปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากความเปลี่ยนแปลงของสังคมหรือองค์กร รวมถึงสามารถจัดการองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายปลายทางในการสร้างความก้าวหน้าขององค์กร

1. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือตัวแทนตามที่ได้แต่งตั้งจากผู้บริหารการศึกษาในสังกัด

2. ครู หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่สอนในสถานศึกษาสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

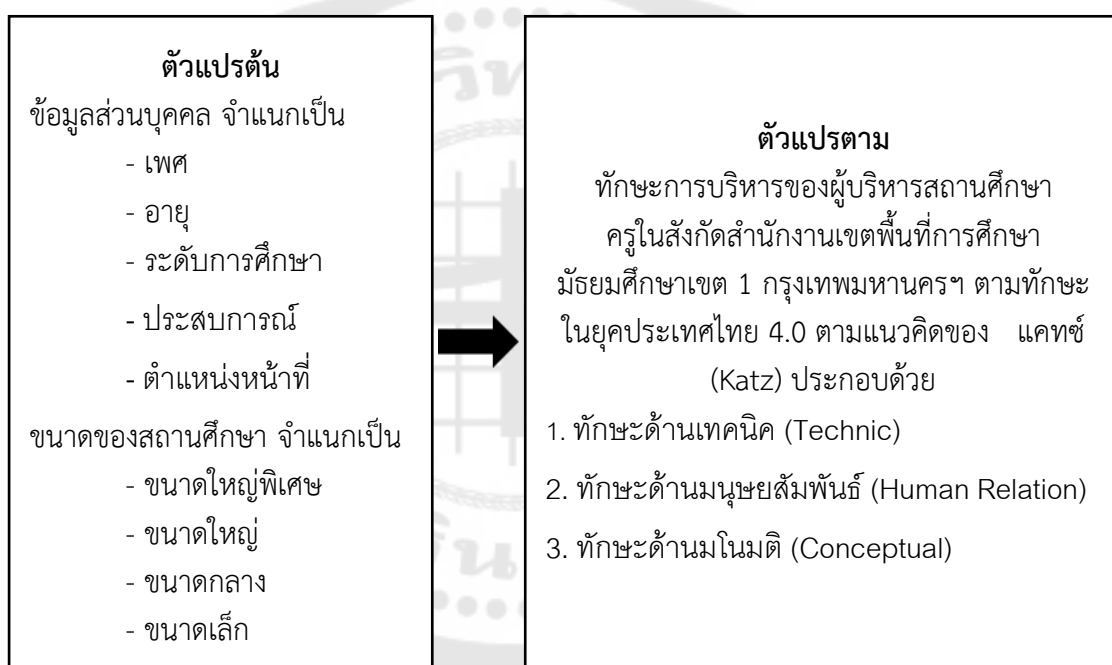
3. การบริหารการศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาและดำเนินงานทางด้านการศึกษาของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องอาทิเช่นครู ผู้บริหาร เพื่อสร้างและพัฒนาให้สถานศึกษานั้นๆ รวมผู้เรียนได้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพโดยอาศัยการเรียนรู้ การปฏิบัติ ประสบการณ์ต่างๆ

4. ไทยแลนด์ 4.0 หมายถึง เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม โดยมีฐานคิดหลักคือ เปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” เปลี่ยนจากการขับเคลื่อน

ประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม และเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

เป็นวิจัยเชิงศึกษาเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ในประเด็น ต่างๆตามองค์ประกอบเพื่อนำมาจัดทำและนำเสนอเป็นรูปแบบการบริหารการศึกษาที่สอดคล้องและสามารถปรับเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานของการวิจัย:

1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และ ตำแหน่งหน้าที่ ที่แตกต่างกันมีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานครแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารของผู้บริหารในยุคไทยแลนด์ 4.0 และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 (สมพ. เขต 1)
2. การบริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.3 ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา
 - 2.4 กระบวนการบริหารสถานศึกษา
3. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.2 ทักษะการบริหาร
 - 3.3 ขอบข่ายการบริหารงานสถานศึกษา
4. ผู้บริหารในยุคไทยแลนด์ 4.0
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยในประเทศ

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 (สมพ. เขต 1)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 ได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ประกอบด้วยท้องที่ เขตพญาไท บางซื่อ ดุสิต สัมพันธวงศ์ ปทุมวัน ราชเทวี พระนคร ป้อมปราบศัตรูพ่าย บางแค บางขุนเทียน บางบอน ทุ่งครุ ราษฎร์บูรณะ จอมทอง คลองสาน ธนบุรี ภาษีเจริญ ดุสิตธานี บางกอกน้อย บางกอกใหญ่ และ

หนองแขม กรุงเทพมหานคร ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ตั้งอยู่ที่ เขตราชเทวี

วิสัยทัศน์

เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ บนพื้นฐานความเป็นไทย

พันธกิจ

1. บริหารจัดการอย่างมีอาชีพ
2. เสริมสร้างความเสมอภาค สิทธิและโอกาสทางการศึกษา
3. ยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
4. ส่งเสริมและปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและมีคุณภาพชีวิตบนพื้นฐาน

ความเป็นไทย

5. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์

1. ผู้บริหารเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง
2. บริหารงานอย่างเป็นระบบตามหลักธรรมาภิบาล
3. นำนวัตกรรม สื่อ และเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพ
4. นำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ
5. องค์คณะบุคคลมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุน การ
6. ประชากรวัยเรียนทุกกลุ่มได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามสิทธิอย่างเท่าเทียม และ

การศึกษา

จัดการศึกษา

เสมอภาค

7. นักเรียนจบการศึกษาภายในเวลาที่หลักสูตรกำหนด
8. ลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียนในทุกระดับชั้น
9. อัตราการเรียนต่อของนักเรียนเพิ่มขึ้นในทุกระดับ
10. ผู้เรียนกลุ่มเสี่ยงได้รับการดูแลจากระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
11. สถานศึกษาทุกแห่งผ่านเกณฑ์การประเมินตามมาตรฐาน/ระบบประกันคุณภาพ

ภายใน

12. สถานศึกษาได้รับการรับรองมาตรฐานของ สมศ.
 13. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ สูงเป็นอันดับหนึ่งของสำนักงาน
- เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

14. สถานศึกษามีคุณภาพผ่านเกณฑ์โรงเรียนมาตรฐานสากล (World-Class Standard School)

15. ผู้เรียนที่มีความเป็นเลิศได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ
16. ผู้เรียนนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต
17. ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม
18. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสืบสาน อนุรักษ์ ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นและชาติ
19. ผู้เรียนอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงภาวะการณ์ของโลก
20. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมี

อาชีพ

21. ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สู่ความเป็นประชาคม

โลก

ค่านิยม

ยึดหลักธรรมาภิบาล สร้างงานสร้างสัมพันธ์ มุ่งมั่นบริการ สืบสานเศรษฐกิจพอเพียง

วัฒนธรรมองค์กร

มุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงาน ร่วมคิดร่วมบริการ บริการด้วยจิต

สาธารณะ

เอกลักษณ์องค์กร

รักความเป็นไทย ก้าวไกลสู่สากล

กลยุทธ์/ยุทธศาสตร์

1. พัฒนาการบริหารจัดการให้เป็นระบบด้วยวิธีการที่หลากหลาย
2. สร้างโอกาสและทางเลือกในการเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยวิธีการที่

หลากหลาย

3. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ
4. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมตามหลักปรัชญา

เศรษฐกิจพอเพียงบนพื้นฐานความเป็นไทย

5. พัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้ปฏิบัติงานได้เต็มตาม

ศักยภาพ

ตัวชี้วัด

1 พัฒนาการบริหารจัดการให้เป็นระบบด้วยวิธีการที่หลากหลาย

- 1.1 ร้อยละของผู้บริหารที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 1.2 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในระดับดีมาก

1.3 ร้อยละของสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ระดับมากขึ้นไป

- 1.4 ร้อยละของสถานศึกษาที่นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ
- 1.5 ร้อยละของผู้รับบริการมีความประทับใจในผลการปฏิบัติงาน
- 1.6 ร้อยละของหน่วยงานที่นำนวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการจนประสบความสำเร็จ

1.7 ร้อยละของหน่วยงานที่มีข้อมูลสารสนเทศถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันมาใช้ในการบริหารจัดการ

1.8 ร้อยละจำนวนข้อเสนอนะและข้อคิดเห็นขององค์กรบุคคล ที่หน่วยงานนำมากำหนดเป็นแนวดำเนินการ

2. สร้างโอกาสและทางเลือกในการเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยวิธีการที่หลากหลาย

2.1 ร้อยละของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในเขตพื้นที่บริการที่ประสงค์เข้ารับการศึกษาได้รับโอกาสในการเข้ารับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

2.2 ร้อยละของประชากรวัยเรียนตาม ทร.14 ในเขตพื้นที่บริการ ที่เข้าศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

2.3 ร้อยละของนักเรียนที่จบการศึกษาภายในเวลาที่หลักสูตรกำหนด

2.4 ร้อยละของนักเรียนออกกลางคันในแต่ละระดับชั้น

2.5 ร้อยละของนักเรียนที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2.6 ร้อยละของนักเรียนกลุ่มเสี่ยงได้รับการดูแลจากระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

3. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ

3.1 ร้อยละของสถานศึกษาที่ผ่านเกณฑ์การประเมินตามมาตรฐาน/ระบบประกัน คุณภาพภายใน

3.2 ร้อยละของโรงเรียนที่ได้รับการรับรองจาก สมศ. (เทียบจากการเข้าประเมิน)

- 3.3 ลำดับที่จากผลการสอบ O-Net ประจำปี
- 3.4 ร้อยละของสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์โรงเรียนมาตรฐานสากล (World-Class Standard School)
- 3.5 ร้อยละของผู้เรียนที่มีความเป็นเลิศ ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
4. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงบนพื้นฐานความเป็นไทย
 - 4.1 ร้อยละของผู้เรียนที่นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต
 - 4.2 ร้อยละของผู้เรียนที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระดับดีขึ้น
 - 4.3 ร้อยละของผู้เรียนที่มีส่วนร่วมในการสืบสาน อนุรักษ์ ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นและชาติ
 - 4.4 ร้อยละของผู้เรียนที่ผ่านการประเมินด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงภาวะการณ์ของโลก
5. พัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้ปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ
 - 5.1 ร้อยละของครูผู้ช่วยที่ผ่านหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กคศ. กำหนด
 - 5.2 ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานตามที่คุรุสภากำหนด
 - 5.3 ร้อยละของครูอัตราจ้างที่ได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
 - 5.4 ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการพัฒนาตามสายงานไม่น้อยกว่า ปีละ 20 ชั่วโมง

อำนาจหน้าที่

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

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนราชการภายในและอำนาจหน้าที่

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2553 วันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2553 ข้อ 4 ให้แบ่งส่วนราชการ สำนักงานเขต ดังต่อไปนี้ 1) กลุ่มอำนวยการ 2) กลุ่มบริหารงานบุคคล 3) กลุ่มนโยบายและแผน 4) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา 5) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา 6) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ และข้อ 5 ให้ส่วนราชการสำนักงานเขต มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) ปฏิบัติงานสารบรรณของสำนักงานเขต
 - (ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ
 - (ค) ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ
 - (ง) จัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายใน และพัฒนาองค์กรสำนักงานเขต
 - (จ) ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการและผลงานของสำนักงานเขตและส่วนราชการ
 - (ฉ) เผยแพร่และให้บริการข้อมูลข่าวสาร
 - (ช) ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอก เขตพื้นที่
 - (ซ) ประสานงานที่เกี่ยวกับการสรรหากรรมการและอนุกรรมการในระดับต่างๆ
 - (ฌ) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขต ที่มีใช้งาน
- ของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ
- (ญ) ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพในสำนักงานเขต สถานศึกษาและ
 - หน่วยงานทางการศึกษา
 - (ฎ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
 - หรือที่ได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ
- (ข) สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน และการออกจากราชการของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
- (ค) ดำเนินงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

(ง) พัฒนาบุคลากร ส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติ และพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณ

(จ) ดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ

(ฉ) ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่ การศึกษา

(ช) จัดทำมาตรฐาน คุณภาพงาน กำหนดภาระงานขั้นต่ำและเกณฑ์การ ประเมินผลงานสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขต

(ซ) ประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคลและจัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้อง การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาเพื่อ เสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ฌ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

3. กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและ การจัดการศึกษา

(ข) จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐาน การศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

(ค) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและแจ้ง การจัดสรรงบประมาณ

(ง) ตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณและผล การปฏิบัติตามนโยบายและแผน

(จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

(ฉ) ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

(ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบการศึกษา นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

(ข) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น

(ค) ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

(ง) ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถ พิเศษ

(จ) ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพอนามัย กีฬาและนันทนาการ ลูกเสือ ยุว กาชาด เนตรนารี ผู้นำเพื่อประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์ สิทธิเด็กและเยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่น

(ฉ) ส่งเสริมสนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

(ช) ส่งเสริมงานกิจกรรมพิเศษและงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

(ซ) ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาคาการใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกัน แก้ไข และคุ้มครองความประพฤติ นักเรียนและนักศึกษา รวมทั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

(ณ) ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์

(ญ) ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการวัฒนธรรม

(ฎ) ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น

(ฏ) ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของ ชุมชน

(ฐ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

5. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาและหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

(ข) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตร การสอนและกระบวนการเรียนรู้ ของผู้เรียน

(ค) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัดและการ ประเมินผลการศึกษา

(ง) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

(จ) นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
 (ฉ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา ส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

(ช) ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

(ซ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน
 (ข) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี
 (ค) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ
 (ง) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบริหารสินทรัพย์
 (จ) ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารการเงิน งานบัญชีงานพัสดุและงานบริหารสินทรัพย์

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ตาราง 1 แสดงข้อมูลรายชื่อสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

จำนวนและรายชื่อสถานศึกษา					รวม (โรง)	จำนวน ครู
รายชื่อ	ใหญ่ พิเศษ	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
1. สตรีวิทยา	/				1	105
2. สวนกุหลาบวิทยาลัย	/				1	168
3. โยธินบูรณะ	/				1	79
4. วัดราชบพิธ	/				1	88
5. เบญจมราชาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์	/				1	76
6. เตรียมอุดมศึกษา	/				1	153
7. โรงเรียนเทพศิรินทร์	/				1	77

ตาราง 1 (ต่อ)

รายชื่อ	จำนวนและรายชื่อสถานศึกษา				รวม (โรง)	จำนวน ครู
	ใหญ่ พิเศษ	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
8. สายปัญญา ในพระราชูปถัมภ์	/				1	67
9. สามเสนวิทยาลัย	/				1	90
10. ศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ	/				1	168
11. สันติราษฎร์วิทยาลัย	/				1	82
12. ศึกษานารี	/				1	166
13. ทวีธาภิเศก	/				1	102
14. วัดอินทาราม	/				1	98
15. โพธิสารพิทยากร	/				1	107
16. สตรีวัดระฆัง	/				1	87
17. สุวรรณารามวิทยาคม	/				1	61
18. มัธยมวัดดุสิตาราม	/				1	79
19. รัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน	/				1	74
20. วัดนวลนรดิศ	/				1	42
21. สตรีวัดอัมพรสวรรค์	/				1	50
22. จันทรประดิษฐารามวิทยาคม	/				1	83
23. มัธยมวัดหนองแขม	/				1	108
24. บางปะกอกวิทยาคม	/				1	184
25. ปัญญาวรรคคุณ	/				1	96
26. โรงเรียนที่ปังกวิทยาพัฒนา(ทวิ วัฒนา)ในพระราชูปถัมภ์ฯ	/				1	108
27. นวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธ มณฑล	/				1	111
28. วัดพุทธบูชา	/				1	65
29. อิสลามวิทยาลัยแห่งประเทศไทย	/				1	100

ตาราง 1 (ต่อ)

รายชื่อ	จำนวนและรายชื่อสถานศึกษา				รวม (โรง)	จำนวน ครู
	ใหญ่ พิเศษ	ใหญ่	กลาง	เล็ก		
30. คีษานาวรีวิทยา	/				1	96
31. มัธยมวัดสิงห์	/				1	120
32. วัดราชโอรส	/				1	7
33. บางมดวิทยา	/				1	42
34. สวนกุหลาบวิทยาลัย ธนบุรี	/				1	39
35. วัดราชาธิวาส		/			1	55
36. ราชวินิต มัธยม		/			1	106
37. มัธยมวัดมกุฏกษัตริย์		/			1	66
38. ไตรมิตรวิทยาลัย		/			1	58
39. ศีลาจารย์พัฒนา		/			1	56
40. ราชันหาจารย์สามเสนวิทยาลัย 2		/			1	58
41. สุวรรณพลับพลาพิทยาคม		/			1	13
42. ที่ปงกรวิทยาพัฒนา(วัดน้อยใน)ในพระ ราชูปถัมภ์		/			1	51
43. ฤทธิณรงค์รอน		/			1	49
44. มหรรณพาราม		/			1	78
45. มัธยมวัดนายโรง		/			1	50
46. ทวีธาภิเศก บางขุนเทียน		/			1	42
47. วัดรางบัว		/			1	39
48. ไชยฉิมพลีพิทยาคม		/			1	26
49. แจ้งร้อนวิทยา		/			1	28
50. ราชวินิตบางแคปานขำ		/			1	61
51. มัธยมวัดเบญจมบพิตร			/		1	37
52. วัดบวรนิเวศ			/		1	29

ตาราง 1 (ต่อ)

จำนวนและรายชื่อสถานศึกษา					รวม	จำนวน
รายชื่อ	ใหญ่พิเศษ	ใหญ่	กลาง	เล็ก	(โรง)	ครู
53. วัดน้อยนพคุณ			/		1	49
54. วัดสังเวช			/		1	21
55. โยธินบูรณะ 2 (สุวรรณสุทธาราม)			/		1	41
56. มัธยมสันพิทยา			/		1	32
57. วัดประดู่ในทองธรรม			/		1	35
58. มัธยมวัดดาวคนอง			/		1	31
59. ธนบุรีวรเทพีพลารักษ์			/		1	36
60. อุบลรัตนราชกัญญาราชวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร			/		1	30
61. สวนอนันต์			/		1	22
62. พืชมงคลมณเฑียรวิทยาลัย			/		1	6
63. วัดบวรเมตตา			/		1	24
64. วิมุตยารามพิทยากร			/		1	12
65. นวรัตนดิศวิทยาคม รัชมังกลาภิเศก			/		1	34
66. ชีโนรสวิทยาลัย				/	1	50
67. วัดสะแก				/	1	41
รวม	34	16	15	2	67	4,530

2. การบริหารสถานศึกษา

สำหรับทฤษฎีการบริหารสถานศึกษาผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารและข้อมูลได้ดังต่อไปนี้

2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2545) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง หลักการบริหารสถานศึกษา โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (School Based Management: SBM.)

1. หลักการกระจายอำนาจ เป็นการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้กับประชาชนมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษา ให้เกิดความคล่องตัวมีอิสระและมีประสิทธิภาพ

3. หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเข้ามามีส่วนร่วม กำหนดนโยบายและแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมกำหนดหลักสูตรท้องถิ่น ร่วมคิดร่วมทำ

5. หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล สถานศึกษาต้องพร้อมให้มีการตรวจสอบ เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

ฮอยและเซอร์ซีว (Hoy & Cecil, 1996) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารโรงเรียนเป็นการบริหารบุคลากรทางการศึกษา ครู นักเรียน เพื่อให้ความร่วมมือและความร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้บุคคลทั้ง 3 กลุ่ม เห็นด้วยและดำเนินการตามข้อตกลงที่วางไว้และพึงยึดปฏิบัติโดยเคร่งครัด

สรุปได้ว่าการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การร่วมมือกันทำงานของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์กับการศึกษามากที่สุดผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถทักษะทัศนคติค่านิยมคุณธรรมจริยธรรม โดยผ่านวิธีการของการจัดองค์การ การสั่งการ การอำนวยความสะดวกและการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา โดยใช้กระบวนการบริหารกลุ่มบุคคล

กระบวนการต่างๆ ในการ ดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาคุณภาพของงาน ภายในสถานศึกษาและให้บริการทางการศึกษา

2.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

จันทรานี สงวนนาม (2545) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เพื่อความอยู่รอดขององค์กร การเรียนรู้เพื่อ บริหารองค์กร จะช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายของ งานบุคลากรตลอดจนการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542)กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา คือการปฏิรูปสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารมีคุณลักษณะต่อไปนี้ คือ มีความสามารถทางการ บริหารตลอดจนการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

ศิริพงษ์ เสาภายน (2548) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อความเจริญต่อคุณภาพของผลิตทางการศึกษาและต่อการพัฒนาการทุกๆ ด้านของมนุษย์ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ เพราะถ้าหากไม่มีการบริหารแล้วการดำเนินงานของสถานศึกษาอาจจะต้องพบกับอุปสรรคมากมายจนไม่สามารถดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

ปรีชญา เวสารัชช์ (2554) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษาเป็นการบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการมีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้

ครรชิต มาลัยวงศ์ (2557) กล่าวว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญมากเพราะ การศึกษาของเยาวชนหรือคนในประเทศจะดีหรือเลว จะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับคนในประเทศอื่นๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษา หรืออีกนัยหนึ่งก็คือขึ้นอยู่กับผู้บริหาร การศึกษาของบ้านเมืองนั่นเอง หากประเทศใดได้นักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา และผลกระทบของการศึกษา ต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติแล้ว ประเทศนั้นก็จะมีความรุ่งเรืองในทุกๆ ทาง ในทางตรงกันข้าม หากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่ง และทำงานโดยกำหนดเอา ความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัยแล้ว ก็ยากที่ประเทศนั้นจะรุ่งเรืองได้

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญต่อสถานศึกษาต่อ โดยเฉพาะความเจริญต่อคุณภาพของผู้ศึกษา ซึ่งการบริหารจัดการที่ดีต้องมีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ และผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ มี

ความสามารถทางการบริหารตลอดจนการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อ องค์กรที่ปฏิบัติงาน เสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ นั้น หมายถึงผู้บริหารจะต้องมีความรู้เรื่องการบริหารเป็นอย่างดี

1.3 ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา

การบริหารการศึกษาในปัจจุบันมีรูปแบบการบริหารที่มีการใช้อยู่บ่อยครั้งแบ่งออกได้ตามระบบการบริหารจัดการของแต่ละสถานศึกษา ได้แก่

1. ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษาแบบราชการ (Bureaucratic Management)

ทฤษฎีนี้บางครั้งเรียกว่า ทฤษฎีองค์การแบบราชการ เป็นทฤษฎีที่แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) นักสังคมวิทยาและนักเศรษฐศาสตร์ชาวเยอรมันเป็นผู้คิดขึ้นตั้งแต่คริสต์ศตวรรษที่ 19 โดยที่เขามีความเชื่อว่า บุคคลทั้งหลายมีทั้งข้อเท็จจริงและขยัน การที่ผู้บริหารจะให้กลุ่มบุคคลร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ดีขึ้นจะต้องมีองค์กรหรือหน่วยงานแบบ “ระบบราชการ” จะต้องมีการจัดองค์การให้มีการลดหลั่นในการบังคับบัญชา มีกฎเกณฑ์กำหนดการปฏิบัติงานมีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ตัวบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งและมีการเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานโดยหลักคุณวุฒิ และยึดความสามารถเป็นสำคัญ แนวคิดของแมกซ์ เวเบอร์ จึงได้ก่อให้เกิดทฤษฎีองค์การผลกระทบบารุการ หรือการบริหารแบบระบบราชการขึ้น การบริหารงานราชการรูปแบบปัจจุบันมีรากฐานมาจากทฤษฎีองค์การขนาดใหญ่ มีลักษณะสำคัญ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548) คือ

- 1) การแบ่งงานกันทำตามเนวราบ เพื่อจะได้ก่อให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง
- 2) การแบ่งงานตามแนวตั้งหรือสายการบังคับบัญชา เพื่อควบคุมงานตามเนวราบให้ถูกต้อง และมีผู้บังคับบัญชาสูงสุดคอยควบคุมให้การปฏิบัติงานได้ประโยชน์ตรงตามเป้าหมายรวมขององค์การ
- 3) การปฏิบัติงานโดยยึดหลักกลายลักษณะอักษร เพื่อการปฏิบัติที่แน่นอนชัดเจนแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงตัวผู้ปฏิบัติงาน ผู้มาใหม่ก็สามารถปฏิบัติงานได้ทันที
- 4) ยึดมั่นในกฎระเบียบ เพื่อการปฏิบัติที่เป็นแบบแผนเดียวกัน
- 5) การเลื่อนตำแหน่งยึดหลักความอาวุโสและความสามารถ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจและหลักประกันแก่ผู้ปฏิบัติงานว่า จะได้เลื่อนระดับสูงขึ้นเมื่อเป็นผู้อาวุโสและมีความสามารถ

6) แยกผลประโยชน์ส่วนตัวออกจากผลประโยชน์องค์การ

ทฤษฎีทฤษฎีองค์การแบบราชการ ประกอบด้วยหลัก 6 ประการคือ (วีรสิทธิ์ ชินวัณน , 2557)

1) หลักกฎหมายและเหตุผล (Legal and Rational) ในการทำงานทุกอย่างต้องเป็นไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์และข้อบังคับ และคำนึงถึงเหตุผลประกอบด้วย ทั้งนี้เพื่อให้งานนั้นสำเร็จและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ

2) หลักสายการบังคับบัญชา (Hierarchy) มีการกำหนดตำแหน่งเรียงตามลำดับจากสูงไปต่ำ เพื่อให้การบังคับบัญชาลดหลั่นกันไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบ

3) หลักระบบคุณธรรม (Merit System) ถือว่าบุคคลในองค์การจะต้องมีสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกันในกลุ่มที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้แบบเดียวกัน เช่น การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โดยปลอดจากอิทธิพลทางการเมือง

4) หลักการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างมีแบบแผน (Formal) มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานและตำแหน่งต่างๆ ไว้อย่างชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนกัน

5) หลักการฝึกอบรม (Training) ผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นระยะๆ ทั้งนี้เพื่อให้เขาได้รับความรู้ แนวคิด เทคนิคในการปฏิบัติงานใหม่ๆ

6) หลักการไม่ยึดติดกับบุคคล (Impersonal) การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนในเรื่องเดียวกันหรือเหมือนกัน ไม่ควรเห็นแก่หน้าหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือผลประโยชน์ที่ใครจะได้รับ โดยถือการปฏิบัติตามเอกสารหรือระเบียบแบบแผนเป็นสำคัญ เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การโยกย้ายตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

จากข้อความข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าทฤษฎีการบริหารสถานศึกษาแบบราชการ จะมีการจัดองค์การให้มีการลดหลั่นในการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง และมีการแบ่งงานในแนวนอนภายในระดับเดียวกัน โดยมีกฎเกณฑ์กำหนดการปฏิบัติงานและหน้าที่อย่างชัดเจนของแต่ละตำแหน่งงาน และการทำงานทุกอย่างต้องเป็นไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือผลประโยชน์

2. ทฤษฎีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management)

ทฤษฎีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ ของเทย์เลอร์ (Taylor) เป็นทฤษฎีดั้งเดิมหรือที่เรียกว่า ทฤษฎีคลาสสิก (Classical Theory) ที่มีความสำคัญและเป็นแนวความคิดที่เป็นรากฐานที่ยังคงใช้เป็นแนวทางการบริหารงานแพร่หลายอยู่ทั่วโลก โดยเฉพาะในวงการ

อุตสาหกรรมเนื่องจากเป็นแนวคิดที่กำหนดหลักเกณฑ์การทำงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ที่สามารถวัดและอธิบายได้ จึงทำให้ทฤษฎีนี้ถูกนำไปประยุกต์ใช้อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้มีข้อวิจารณ์ที่ไม่ให้ความสำคัญกับ “คน” ในองค์การ ซึ่งเทย์เลอร์ (Taylor) พยายามสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรมขึ้นมาเป็นครั้งแรกอย่างที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน ซึ่งเทย์เลอร์ (Taylor) ได้แสดงให้เห็นถึงธรรมชาติของคณงานอย่างตรงไปตรงมา โดยเห็นว่าหากปล่อยให้ทุกคนทำงานตามสบายแล้ว คณงานมักจะไม่ทำงาน จึงได้ใช้หลักการจ่ายค่าจ้างตามผลงานเข้ามาแก้ไขปัญหา หากเราจะนำเอาทฤษฎีนี้มาใช้เราต้องนำมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ขององค์การนั้นๆ เป็นสำคัญ และควรนำหลักการบริหารเพื่อการเพิ่มผลผลิต ซึ่งเป็นแนวความคิดที่ใช้แพร่หลายไปทั่วโลก ซึ่งได้อาศัยหลักการของทฤษฎีการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์เป็นพื้นฐานในการอธิบายและเป็นเทคนิคที่สำคัญในการผลักดันการเพิ่มผลผลิตควบคู่ไปกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ทั้งคุณภาพของงานและคุณภาพชีวิตการทำงานไปพร้อมๆ กัน ดังนั้นจึงเชื่อได้ว่า ทฤษฎีการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ของเทย์เลอร์ (Taylor) เป็นหนึ่งในทฤษฎีองค์การยุคดั้งเดิมที่ยังคงความเป็นอมตะมาจนถึงปัจจุบันนี้ (นพปฎล สุนทรนนท์, 2547)

การบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ เป็นการบริหารงานที่มีระบบ มีเหตุผล มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานไว้อย่างแน่นอน เลือกวิธีที่ดีที่สุดในการทำงาน และกำหนดเครื่องมือควบคุมในการทำงานไว้อย่างเหมาะสม เทย์เลอร์ (Taylor) วิศวกรชาวอเมริกัน เป็นผู้คิดค้นวิธีการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ขึ้นเมื่อ ค.ศ. 1911 โดยเขามีความเชื่อว่า คนแต่ละคนเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ผู้บริหารสามารถปรับปรุงเพิ่มผลผลิตได้ โดยผู้บริหารจะต้องจัดแบ่งงาน แบ่งเวลา กำหนดหน้าที่ของแต่ละคน และสังเกตการณ์ปฏิบัติงานอย่างมีระบบ เพื่อหาวิธีทำงานที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียวสำหรับใช้ในการเพิ่มผลผลิตโดยใช้เวลาน้อยแต่ได้ผลมากที่สุด วิธีการบริหารงานของเทย์เลอร์ (Taylor) จึงเป็นที่นิยมแพร่หลายจนเทย์เลอร์ (Taylor) ได้รับสมญานามว่าบิดาแห่งการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ หลักการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ตามแนวคิดของเทย์เลอร์ (Taylor) มี 4 ประการ คือ (วีรสิทธิ์ ชินวัฒน์, 2557)

1. พัฒนาระบบการทำงานให้เป็นระเบียบ
2. เลือกคณงานที่มีความรู้ความสามารถสูง
3. ฝึกอบรมให้คณทำงานอย่างถูกวิธี
4. จัดให้มีการประสานสัมพันธ์กันอย่างดีระหว่างคณงานกับฝ่ายบริหาร

จากข้อความข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าบริหารแบบวิทยาศาสตร์ จะมุ่งเน้นในการกำหนดมาตรฐานการทำงานไว้อย่างแน่นอน เลือกวิธีที่ดีที่สุดในการทำงาน และกำหนดเครื่องมือ

ควบคุมในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ไม่ปล่อยให้ทุกคนทำงานตามสบายหรือตามอัธยาศัย โดยผู้บริหารมีหน้าที่สังเกตการณ์ปฏิบัติงานอย่างมีระบบ

3. ทฤษฎีการบริหารจัดการ (Administrative Management)

ฟาโยล์ (Fayol) นักบริหารและนักอุตสาหกรรมชาวฝรั่งเศส ได้คิดทฤษฎีการบริหารจัดการขึ้นเมื่อ ค.ศ. 1916 โดยเน้นถึงเกณฑ์การบริหารที่เป็นสากลอันจะนำไปใช้กับการบริหารทุกอย่างได้อย่างกว้างขวาง เริ่มแรกเขาได้ตีความหมายของการบริหารว่า มีส่วนประกอบของปัจจัย 5 ประการ คือ การวางแผน เป็นการคาดการณ์ถึงเหตุการณ์ต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการผลิตขององค์การจึงต้องมีการวางแผนทางการปฏิบัติไว้ล่วงหน้า เช่น การกำหนดผลิต ปริมาณ ต้นทุน เวลาคุณภาพ เป็นต้น การจัดการองค์การ เป็นการจัดโครงสร้าง เช่น การกำหนดผลิต ปริมาณ ต้นทุนเวลา คุณภาพ เป็นต้น การจัดองค์การ เป็นการจัดโครงสร้างของงานและมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ผู้ปฏิบัติในแผนกต่างๆ การบังคับบัญชา เป็นการกำหนดหรือวางหลักเกณฑ์ในการบังคับบัญชา ได้แก่ นโยบาย กฎ ระเบียบ ให้ผู้ปฏิบัติได้ยึดถือเพื่อให้การผลิตเป็นไปตามด้วยความราบรื่น การประสานงานเป็นการกำหนดภาระหน้าที่แผนกต่างๆ ให้เชื่อมโยงกับงานของทุกคนให้ประสานและเข้ากันได้ และการควบคุม เป็นกิจกรรมในการกำกับกิจกรรมการผลิตหรือให้บริการที่ทำให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ (วรพจน์ บุษราคัมวดี, 2551: 34) นอกจากนี้หลักเกณฑ์ข้างต้นแล้ว ฟาโยล์ (Fayol) ได้ให้เสนอหลักเกณฑ์ของการบริหารงาน ที่สำคัญไว้ 13 ประการ คือ (วีรสิทธิ์ ชินวัฒน์, 2557)

1. จัดแบ่งงานตามความชำนาญอย่างมีสัดส่วน
2. กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไว้ให้ชัดเจน
3. ต้องมีวินัย เพื่อเป็นหลักในการทำงานให้ราบรื่น
4. ต้องมีเอกภาพในการบังคับบัญชา เพื่อให้ผู้บังคับบัญชารู้ว่าใครเป็นผู้บังคับบัญชาและเป็นผู้ออกคำสั่ง
5. ให้มีเอกภาพในการอำนวยการ เพื่อให้งานดำเนินไปตามแผนและบรรลุวัตถุประสงค์
6. ให้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับค่าตอบแทน
7. ให้มีการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง
8. จัดให้มีสายการบังคับบัญชา
9. ให้มีระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดเพื่อให้งานอยู่ในกรอบ
10. ให้มีความเสมอภาคในการจัดหน่วยงาน

11. ผู้บริหารต้องสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา
12. ผู้บริหารต้องมีความคิดริเริ่มในการทำงาน
13. ผู้บริหารต้องรู้จักสร้างทีมงาน

สามารถสรุปได้ว่าหลักการทฤษฎีการบริหารการจัดการคล้ายคลึงกับหลักการบริหารแบบวิทยาศาสตร์คือ เน้นถึงวิธีการทำงานที่ดีที่สุด และเอาใจใส่ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ต่างกันตรงที่การบริหารงานแบบการบริหารจัดการเน้นการทำงานของผู้บังคับบัญชา ส่วนการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ เน้นที่การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าผู้บริหารนำเอาทฤษฎีทั้งสองประเภทมาใช้ควบคู่กัน โดยเน้นการทำงานทั้งของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาจะช่วยให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายได้ราบรื่น และมีประสิทธิภาพ

4. ทฤษฎีการบริหารงานตามหลักมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Management)

การบริหารงานตามหลักมนุษยสัมพันธ์ หรือ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การบริหารงานตามหลักพฤติกรรม ได้รับความสนใจอย่างจริงจังเมื่อปลายคริสต์ศตวรรษที่ 19 เป็นต้นมา บรรดานักจิตวิทยา นักมานุษยวิทยาและนักสังคมวิทยา ได้ให้ความสนใจในการทำงานของคนงานในด้านต่างๆ และเชื่อว่าคนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานกว่าวิธีการจัดการ เพราะคนมีชีวิตจิตใจเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงได้ ต้องการขวัญและกำลังใจในการทำงาน การที่_คนจะทำงานมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับสิ่งเหล่านี้ นักทฤษฎีกลุ่มนี้ จึงได้ศึกษาคนมากกว่าการจัดการการบริหารตามหลักมนุษยสัมพันธ์ที่ได้รับการยกย่องมาก และเป็นต้นกำเนิดของทฤษฎีนี้ชื่อว่าการศึกษาฮอธอร์น (Hawthorn Studies) ผู้ทำการศึกษาคือ เมโย (Mayo) และคณะซึ่งทำการศึกษาที่โรงงานฮอธอร์น (Hawthorn Plant) ของบริษัทไฟฟ้าตะวันตก (Western Electric) ใกล้เมืองชิคาโกประเทศสหรัฐอเมริกา การศึกษาทดลองครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ การศึกษาสภาพการทำงาน การสัมภาษณ์ และการสังเกต แต่การศึกษาที่เกิดประโยชน์มาก ได้แก่ การศึกษาสภาพการทำงาน เพราะทำให้ทราบความจริงเกี่ยวกับคนงาน 5 ประการ คือ (ปราชญา กล้าผจญ & สมศักดิ์ คงเที่ยง, 2545)

1. คนเป็นสิ่งที่มีชีวิต มีจิตใจ และต้องการขวัญในการทำงาน
2. ปริมาณการทำงานของคน มิได้ขึ้นอยู่กับสภาพทางกายเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับความสามารถทางสังคมด้วย
3. รางวัลทางจิตใจมีผลกระตุ้นในการทำงานและให้ความสุขในการทำงานมากกว่ารางวัล โดยเฉพาะพนักงานชั้นสูง

4. การแบ่งการทำงานตามลักษณะเฉพาะมิใช่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเสมอไป

5. คนงานจะไม่มีปฏิกิริยาสนองตอบเป็นส่วนบุคคล หากแต่จะสนองตอบในลักษณะที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการบริหารงานตามหลักมนุษยสัมพันธ์ มีลักษณะเป็นเพียงแนวคิดหรือข้อเสนอแนะที่ยังไม่ชัดเจน ต่อมาเริ่มมีการพัฒนาศาสตร์ทางการบริหารขึ้นอย่างมีหลักการในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาในองค์กร จึงจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารงานและการบริหารคน เพื่อก่อให้เกิดสัมฤทธิ์ที่ดี คนเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งของการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ

2.4 กระบวนการบริหารสถานศึกษา

จากศึกษาทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นหาความหมาย เนื้อความ และคำนิยามของคำว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา พบว่ามีนักวิชาการนำเสนอไว้ดังนี้

ปราชญา กล้าผจญ (2554) และสมศักดิ์ คงเที่ยง (2554: 16) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือ กระบวนการบริหารการศึกษาที่สำคัญไว้ ๕ ประการ ดังนี้ การวางแผน การจัดการองค์การ การอำนวยการ การควบคุม การจัดบุคลากรลงสู่หน่วยงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือ กระบวนการบริหารการศึกษา ได้กำหนดไว้ ๕ ขั้นตอนคือ การวางแผน (Planning) การจัดสรรทรัพยากร (Allocating Resources) การกระตุ้น (Stimulating) การประสานงาน (Coordinating) และการประเมินผล (Evaluating)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือ กระบวนการบริหารสถานศึกษา เป็นระบบครบวงจร (PDCA) ซึ่งประกอบไปด้วย ร่วมกันวางแผน (Plan) ร่วมกันปฏิบัติตามแผน (Do) ร่วมกันตรวจสอบ (Check) และร่วมกันปรับปรุง (Action) โดยจะต้องมีการควบคุมคุณภาพและตรวจสอบคุณภาพด้วย

เจสส์ (Jesse. B., 1999) ได้สรุปว่า การบริหารการศึกษานั้นจะต้องดำเนินการไปตามกระบวนการบริหาร ซึ่งมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดแผนงานและโครงการไว้ล่วงหน้า
2. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ในหน่วยงานให้ชัดเจน

3. การสั่งการ (Directing) คือ การพิจารณาสั่งการและมอบหมายงาน
4. การประสานงาน (Coordinating) คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและตำแหน่งต่างๆ ในหน่วยงาน
5. การควบคุมงาน (Controlling) คือ เป็นการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

คุนทซ์ และโอดอนเนล (Koontz & Odonnell, 2001) กล่าวว่า การบริหารสถานได้แก่

1. การวางแผน (Planning) ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร และการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นแผนงานจะดำเนินการไปได้ด้วยดีก็ด้วยการจัดองค์การที่ดี ซึ่งประกอบด้วย การนำปัจจัยทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการบริหารที่จะทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผล การจัดองค์การจึงหมายถึง การนำเอาทรัพยากรการบริหารทุกประเภทมาบูรณาการเพื่อดำเนินการ
3. การจูงใจ (Motivating) คือ การจูงใจที่จะช่วยให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพการจูงใจในที่นี้หมายถึง การอำนวยการ (Directing) การติดต่อสื่อสาร (Communicating) และการเป็นผู้นำในการดำเนินการ (Leading)
4. การควบคุมงาน (Controlling) เป็นการติดตามและประเมินผลเพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนที่ได้กำหนดไว้ว่ามีความเบี่ยงเบนไปจากความคาดหวังมากน้อยเพียงใด

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือโรงเรียน ใช้หลักการและกระบวนการทางการบริหารมาประยุกต์ใช้ โดยเริ่มจากการวางแผน การจัดองค์การในสถานศึกษา การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ การติดต่อประสานงาน การตัดสินใจ การรายงานผลการดำเนินงาน การเงินและงบประมาณ รวมทั้งงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ซึ่งมีระบบและเป้าหมายที่แน่นอน เป็นรูปธรรมเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จอย่างสูงสุดตามเจตนารมณ์ของการศึกษาที่กำหนดไว้

3. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้
 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในวันที่
 พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ใช้อยู่บังคับ หรือวันที่ 12 มิถุนายน
 2546 เป็นต้น

วิทยฐานะ 4 วิทยฐานะ คือ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2547)

1. ผู้อำนวยการชำนาญการ
2. ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
3. ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
4. ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

เรื่องยศ แวดล้อม (2556) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่าหมายถึง
 ผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยเฉพาะ
 อย่างยิ่งผู้บริหารในยุคปัจจุบันต้องมีบทบาทในการจัดการและพฤติกรรมขององค์กรตลอดจนต้อง
 มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นอย่างดี ต้องรู้ถึงเทคนิคในการนำ
 ความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ บทบาทเหล่านี้ ล้วนแต่เป็นสิ่งที่ต้องม
 การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำองค์กรให้ไปสู่จุดหมายปลายทาง
 อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผู้นำที่ดีจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล นำเทคโนโลยีมาใช้ในการ
 บริหารจัดการอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2549) ได้ให้ความหมายของ
 ผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้ง
 ของรัฐและเอกชน โดยมีอำนาจหน้าที่ตามที่ตนได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจเหนือขึ้นไป ตาม
 ระเบียบข้อบังคับ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้นได้บัญญัติไว้

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มุ่งส่งเสริมพัฒนา บริหารจัดการ
 และดำเนินการให้ผู้เรียนทุกคนได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มุ่งมั่น ในการที่จะจัดการศึกษาที่
 สมบูรณ์แบบโดยให้เกิดผลในทุกมิติกับผู้เรียน เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนที่สามารถพึ่งพา
 ตนเองได้นำไปสู่ความเป็นสถานศึกษาที่สมบูรณ์

3.1.2 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2547) ได้กำหนดไว้ว่า บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปตามข้อกำหนดว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยการศึกษาภาคบังคับ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามโครงสร้างการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2547) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังต่อไปนี้

1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ
2. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
3. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก
4. การประสานความสัมพันธ์
5. การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร
6. การสร้างแรงจูงใจ
7. การประเมินผล
8. การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา
9. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
10. การส่งเสริมเทคโนโลยี

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2549: 32) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาว่าจะต้องมีบทบาท ดังนี้

1. เป็นผู้นำการพัฒนาไปสู่เป้าหมาย
2. เป็นผู้กระตุ้นและชักนำการใช้กำลังคน
3. เป็นผู้พัฒนาทรัพยากร
4. เป็นผู้พัฒนาเป้าหมายใหม่ๆ ของสถานศึกษาโดยร่วมมือและเกี่ยวข้องกับฝ่าย

ต่าง ๆ

5. เป็นผู้แสวงหาทรัพยากรในการพัฒนาสถานศึกษา

เวียงชัย วัชรนิรันดร์ (2553) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ตำแหน่งซึ่งเป็นผู้บริหารในหน่วยงานทางการศึกษา โดยมีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน การดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุมดูแล และการนิเทศงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลงานด้าน

วิชาการ การปกครอง การบริหารทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชนและปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

บวร เทศารินทร์ (2557) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาด้านวิชาการ บุคคล งบประมาณ บริหารทั่วไป

2. จัดตั้ง/รับผิดชอบการใช้จ่ายงบประมาณ

3. พัฒนาหลักสูตร/ จัดการเรียนการสอน

4. ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ แนวปฏิบัติ

5. กำกับ ติดตามประเมินผลตามแผนงานโครงการ

6. ระดมทรัพยากร ปกครอง ดูแลบำรุงรักษาทรัพย์สินฯ

7. จัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

8. ส่งเสริมความเข้มแข็งชุมชน สร้างความสัมพันธ์

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำในวิชาชีพ เสริมสร้างพัฒนาให้การส่งเสริมสนับสนุนเกี่ยวกับการจัดการศึกษา บริหารงานแบบมีส่วนร่วม สร้างขวัญกำลังใจตลอดจนการติดตามและประเมินผลงานด้านวิชาการ ติดตามการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ

3.2 ทักษะการบริหาร

นักวิชาการได้กล่าวถึงทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2547) กล่าวว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารในแต่ละระดับต้องการ ทักษะทั้งสามแตกต่างกัน ผู้บริหารระดับสูงต้องการทักษะด้านเทคนิคน้อยกว่าผู้บริหารระดับต่ำ แต่ต้องการทักษะด้านความคิดรวบยอดมากกว่าผู้บริหารระดับต่ำ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารระดับต่ำจำเป็นต้องทำงานกับสิ่งของ เครื่องจักร จำเป็นจะต้องสอนงานให้แก่พนักงานในการทำงานจึงจำเป็นต้องรู้เทคนิคในการทำงาน ส่วนผู้บริหารระดับสูงนั้นไม่จำเป็นต้องทราบว่าจะทำงานแต่ละอย่างหรือภารกิจแต่ละอย่างนั้นจะต้องทำอย่างไร แต่จำเป็นต้องมีความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ ความเชื่อมโยงของสิ่งต่างๆ ขณะที่ทักษะด้านเทคนิคและทักษะด้านความคิดรวบยอดเปลี่ยนแปลงไปตามระดับของการบริหาร แต่ทักษะที่เป็นความต้องการร่วมกันของการบริการแต่ละระดับ คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งมีความสำคัญในการบริหารงานทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต

บุรุษย์ ศิริมหาสาคร (2548) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถจะต้องเก่งคน - เก่งงาน - เก่งคิด ซึ่งในบรรดาทักษะทั้งสามนี้ ทักษะในด้านในด้านมนมโนติ หรือการเก่งคิดเป็นทักษะที่สำคัญที่สุดของผู้บริหาร เพราะผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจ และกำหนดนโยบายให้ผู้อื่นนำไปปฏิบัติ

บุญเลิศ เขียนวงศ์ (2549) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะมนมโนติสามารถมองเห็นภาพรวมและความสัมพันธ์ของการศึกษาได้ทั้งระบบ นำปัญหาและความต้องการของโรงเรียนและชุมชนมากำหนดเป็นนโยบายและทิศทางการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างสอดคล้องและเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง ทักษะมนมโนติ เป็นอีกทักษะหนึ่งที่ผู้บริหารในยุคปฏิรูปการเรียนรู้จะต้องมีมากยิ่งขึ้น

สุณา อิศสาหาก (2550) กล่าวว่า ในอันจะทำให้การบริหารงานดีขึ้น ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อหน่วยงานอย่างยิ่ง ด้วยว่าคุณภาพและบทบาทของผู้บริหารย่อมต้องมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดทั้งกับผู้ใต้บังคับบัญชา และผลงานของส่วนรวม ดังนั้นทักษะการบริหารหมายถึง ความสามารถในการบริหารของผู้บริหารตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากองค์การอย่างรวดเร็วและถูกต้อง โดยใช้ทรัพยากรบุคคลและอื่นๆ ที่มีอยู่ โดยผ่านกระบวนการทางการบริหารอย่างมีระบบ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

แคทซ์ (Katz & Dars, 1994), และเครดและโรว์(Drake and Roe (1986)) กล่าวว่า ผู้บริหารจะทำหน้าที่ของตนได้ดีเพียงใด ประสิทธิภาพสำเร็จมากน้อยหรือไม่ ขึ้นอยู่กับทักษะ 5 ประการคือ

1 ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) หมายถึง ความรู้ ความชำนาญในการใช้ความรู้ความคิด ปัญญา และวิสัยทัศน์ในการบริหารหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้ทันต่อโลกทางการศึกษาในยุคปัจจุบัน ประกอบด้วย การใช้ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของชุมชน สังคมและประเทศ การนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้บริหารงานอย่างต่อเนื่อง นำนโยบายไปปฏิบัติโดยการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ใช้การบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม และสามารถบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2 ทักษะทางด้านเทคนิค(Technical Skills) หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารในการใช้ความรู้ วิธีการ เทคนิค เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ อย่าง

ใดอย่างหนึ่งอย่างเชี่ยวชาญ และชำนาญจากประสบการณ์ การศึกษา การฝึกอบรม มีความสามารถในการวางแผนงาน การจัดทำงานประมาณ การประชาสัมพันธ์หน่วยงาน ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน สามารถแนะนำหรือชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ ในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์มาใช้ในการบริหารได้เหมาะสมกับสภาพของหน่วยงาน การใช้แผนปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน การนำเทคนิคกระบวนการบริหารมาประยุกต์ใช้ การใช้ภาษาสื่อสารที่เข้าใจง่ายทั้งการพูดและการเขียน ใช้วิธีประชาสัมพันธ์หลากหลายรูปแบบ ใช้เทคนิคพัฒนาวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีทักษะที่สำคัญและจำเป็นที่ผู้บริหารควรรู้ และฝึกปฏิบัติ 8 ทักษะ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 23 - 24) คือ

2.1 เทคนิคการบริหารงาน ที่ผู้บริหารต้องใช้การตัดสินใจอย่างรอบคอบโดยอาศัยข้อมูลและเหตุผลในการบริหารงาน

2.2 เทคนิคการสั่งการ ผู้บริหารต้องสั่งอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย ถูกต้องตามกาลเทศะให้เหมาะสมกับบุคคล

2.3 เทคนิคการรับฟังความคิดเห็น ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นได้ และวิเคราะห์พิจารณาความคิดเห็นก่อนจะนำไปใช้

2.4 เทคนิคการติชม ผู้บริหารควรติชมให้เหมาะกับกาลเทศะ และติชมในเรื่องผลงานโดยยึดหลักติเพื่อก่อ และชมเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดกำลังใจ

2.5 เทคนิคการก่อให้เกิดระเบียบวินัย ซึ่งการวางระเบียบวินัยควรคำนึงถึงความเหมาะสมและความสามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าเพื่อการปฏิบัติ รวมทั้งมีมาตรการในการควบคุมการปฏิบัติตามระเบียบวินัย

2.6 เทคนิคการวางตน ควรวางตนเป็นตัวอย่างมีความเที่ยงตรง ยุติธรรมไม่เลือกที่รักมักที่ชัง แจกจ่ายงานให้ทั่วถึง ไม่ควรสนิทสนมกับผู้ใดโดยเฉพาะ

2.7 เทคนิคการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเข้าร่วมสังคมภายในองค์กร รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์กับภายนอก

2.8. เทคนิคการเพิ่มสมรรถภาพให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการทำงานตามความรู้ความสามารถของตน และมีโอกาสได้ เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งรวมทั้งเป็นที่ปรึกษาให้กำลังใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา

เดรค และโรว์ (Drake and Roe. 1986 : 29) กล่าวว่า ทักษะทางเทคนิค เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการมีความรู้ความเชี่ยวชาญ และความชำนาญในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

ความสามารถในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีการในการทำกิจกรรม และ ไปเซ (Paisey. 1992 : 96) กล่าวว่า เป็นการรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติในหน่วยงาน และสามารถปฏิบัติงานด้านบุคคล ระเบียบการ ในการควบคุม การหาแนวทาง และทำงานร่วมกัน ด้วยเทคนิคเฉพาะ คือผู้บริหาร การศึกษาต้องมีความรู้ ในด้านการศึกษา ความสัมพันธ์กับชุมชน การเงินและสิ่งอำนวยความสะดวก และการพัฒนากำลังคน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2539 : 2) ให้ความเห็นว่า ทักษะทางเทคนิคเป็นทักษะที่เกี่ยวข้อง กับการมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และความชำนาญในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง มีความสามารถในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีการในการทำกิจกรรมให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

(สมยศ นาวิการ, 2540b)(2540 : 4) กล่าวว่า ทักษะทางเทคนิคเป็นความสามารถในการใช้ความรู้ วิธีการ เทคนิค และอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างหนึ่ง โดยเฉพาะ ส่วนสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2543 : 20 - 21) ให้ความเห็นว่าทักษะทางเทคนิคเป็นความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่าง เกี่ยวกับกระบวนการ และเทคนิค โดยอาศัยความรู้ การวิเคราะห์ และการรู้จักใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้และเข้าใจเพื่อการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานและสร้างศรัทธาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุป ทักษะทางเทคนิคเป็นทักษะการใช้ความรู้ กระบวนการ และเครื่องมือที่จำเป็นในการดำเนินงานเพื่อให้งานสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ที่เกิดจากประสบการณ์ การศึกษา การฝึกอบรม และการกระทำที่สม่ำเสมอและต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน รวมทั้งสมารถแนะนำชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม และฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ เป็นทักษะในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์มาใช้ในการบริหารได้เหมาะสมกับสภาพของหน่วยงาน การใช้แผนปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือการบริหารงาน การนำเทคนิคกระบวนการบริหารมาประยุกต์ใช้ การสื่อสารด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายทั้งการพูดและการเขียน ใช้วิธีประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายรูปแบบ และใช้เทคนิคการพัฒนางานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ทักษะทางการศึกษาและการสอน(Educational and Instructional Skills) หมายถึง ความรู้ความชำนาญในการจัดการและบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา หรือโรงเรียน ที่สอดคล้องกับภารกิจนโยบายการศึกษาของรัฐ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545 ในการเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความสามารถในการนิเทศการสอน เป็นผู้นำทางการศึกษา มีความรู้ เป็นนักวิชาการที่ดี ที่ใช้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษาและการสอนถ่ายทอดแนะนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความ

เข้าใจในการเรียนการสอนยิ่งขึ้น ที่สัมพันธ์กับสภาพเศรษฐกิจ สังคม ชีวิตและสิ่งแวดล้อม ในการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอน การจัดตารางการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตรและเหมาะสมตามวัยผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูพัฒนาวิธีการสอนแบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาการ การนิเทศการสอนอย่างสม่ำเสมอ การสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและนำผลการวัดผลของนักเรียนมาใช้ปรับปรุงหลักสูตร

งานทักษะการศึกษาและการสอน คือ งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา งานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และพบว่าร้อยละ 40 ของงานทั้งหมดของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นงานด้านการจัดการเรียนการสอน สมิท และคนอื่น ๆ (Smith and others. 1961 อ้างใน วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์. 2539 : 99) สอดคล้องกับแนวคิดของ เดรก และโรว์ (Drake and Roe. 1986 : 29) ที่กล่าวว่า เป็นทักษะจำเป็นสำหรับผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำทางการศึกษาที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการเรียนการสอน และจันทรานี สงวนนาม (2545 : 19) กล่าวว่า ทักษะทางการศึกษาและการสอน เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาถ้าผู้บริหารไม่เข้าใจการศึกษาก็ย่อมจะบริหารงานให้มีประสิทธิภาพได้ยาก ซึ่งสถานศึกษาเป็นองค์การทางการศึกษาที่มีลักษณะเฉพาะและความแตกต่างจากองค์การอื่นซึ่งแคมป์เบลล์ และคณะ (Campbell and others. 1983 อ้างใน (จันทรานี สงวนนาม. 2545 : 125) กล่าวว่างานในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอน ซึ่งมีหน้าที่ 6 ประการ คือ

- 3.1 พัฒนาเป้าหมาย และนโยบายของสถานศึกษา
- 3.2 จัดโปรแกรมการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์
- 3.3 จัดหาและจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ สนับสนุนการปฏิบัติตามแผนการสอนและโปรแกรมการสอนต่าง ๆ
- 3.4 สร้างและประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาในการนำโปรแกรมหรือแผนงานไปปฏิบัติ
- 3.5 ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานในด้านกระบวนการและผลผลิต
- 3.6 เป็นตัวแทนของสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่สนับสนุนการเรียนการสอนกับชุมชน

สรุป ทักษะการศึกษาและการสอน เป็นทักษะที่ผู้บริหารใช้ความสามารถในการเป็นผู้นำทางการศึกษาและการเป็นผู้มีภูมิรู้ เป็นนักวิชาการที่ดี ใช้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ

เรียนการสอนถ่ายทอดแนะนำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเข้าใจในการเรียนการสอน สอดคล้องกับภารกิจและนโยบายการศึกษา ที่สัมพันธ์กับสภาพเศรษฐกิจ สังคม ชีวิต และสิ่งแวดล้อม บริหารหลักสูตรการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เหมาะสมตามวัยของผู้เรียน และเป็นไปตามแผนที่กำหนด พร้อมส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาวิธีการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาการ การนิเทศการสอนอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน และนำผลการสอนของนักเรียนมาปรับปรุงหลักสูตร

4. ทักษะทางมนุษย์ (Human Skills) หมายถึง การเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ ความต้องการของคน การสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา การกระตุ้น ยกย่องชมเชยให้เกิดความสามัคคี การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นในสถานการณ์ต่างๆ แก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนทุกโอกาส มีหลักเกณฑ์ที่ดีในการตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก มีการประสานความร่วมมือกับชุมชนในการให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ดึงศักยภาพของบุคลากรมาทำให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กร เป็นทักษะการทำงานกับปัจเจกบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับคนและการใช้คนเพื่อปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน เข้าใจสภาพธรรมชาติความต้องการของมนุษย์ รู้จักและเลือกใช้วิธีจูงใจให้ถูกต้องเหมาะสม สามารถเสริมสร้างความร่วมมือของทีมงาน

ทักษะทางมนุษย์ มีความสำคัญและจำเป็นในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพทุกระดับ ทั้งระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง โดยสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม มีการยกย่องและให้ความสำคัญและเป็นกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชาในทุกสถานการณ์ พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามความถนัดและความสามารถ ดูแลทุกข์สุขของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง และใช้ความสามารถในการประสานงานกับผู้ได้บังคับบัญชา และหน่วยงานอื่นในอันที่จะให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน และการสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความศรัทธา และความไว้วางใจ แฮร์ริส (Harris. 1963 : 15 – 16 อ้างถึงใน สมบัติ โฆษิตวานิช. 2542 : 37) กล่าวว่า เป็นทักษะความเข้าใจอกเข้าใจ การรู้จักสังเกต สัมภาษณ์ ความสามารถในการอธิบาย สะท้อนความรู้สึก และการมีส่วนร่วมในการอธิบาย และการแสดงบทบาทสมมติ ซึ่งเกี่ยวข้องกับทักษะการตัดสินใจของผู้บริหาร ที่มีความสำคัญต่อการบริหารงาน ที่ถูกต้องเหมาะสมย่อมนำไปสู่การดำเนินงานที่บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป ทักษะทางมนุษย์ เป็นทักษะที่ผู้บริหารต้องใช้ความสามารถในการทำงานร่วมกับคน และการใช้คนเพื่อปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน เข้าใจสภาพธรรมชาติความ

ต้องการของมนุษย์พร้อม รู้จักและเลือกใช้วิธีจูงใจให้ถูกต้องเหมาะสม สามารถเสริมสร้างความร่วมมือของทีมงาน ในการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งที่เกิดกับบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ การใช้หลักเกณฑ์ที่ดีในการตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก การประสานความร่วมมือกับชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อ การทำงานและสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีเมื่อเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ

5 ทักษะทางความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่เข้าใจความสลับซับซ้อนขององค์การทั้งหมด ความสามารถในการมองเห็นองค์การในภาพรวม เหมือนนกที่มองจากที่สูง มีความเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงภายนอกที่กระทบต่อองค์การ มีความสามารถในการประสานงานต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการมองเห็นภาพ และเข้าใจหน่วยงานในทุกลักษณะโดยเน้นความสัมพันธ์ระหว่างงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานเข้าใจโครงสร้างภารกิจของการบริหารงานได้อย่างทะลุปรุโปร่ง พร้อมสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นและมีผลกระทบต่อหน่วยงาน การวิเคราะห์สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์จุดแข็งและจุดด้อยขององค์การได้ มีการวางแผนพัฒนาการศึกษาได้ครอบคลุมทุกด้าน จัดระบบโครงสร้างการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก สามารถวิเคราะห์งานเพื่อจัดสรรที่เหมาะสมกับบุคลากร นำนโยบายของรัฐและแผนการศึกษามา กำหนดเป็นแผนงาน วินิจฉัยปัญหาต่างๆ อย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ เดรก และ โรว์ (Drake and Roe. 1986 : 29) กล่าวว่า ทักษะทางความคิดรวบยอดเป็นความสามารถในการประสานสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และสามารถมองเห็น องค์การในภาพรวม ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้ถึงการพึ่งพาซึ่งกันและกันของส่วนต่าง ๆ หรือหน้าที่ต่าง ๆ ขององค์การ เข้าใจการเปลี่ยนแปลงที่จะมีผลกระทบต่อกันในส่วนอื่น ๆ ส่วน ซิตเทอร์ลี (Sitterly. 1993 : 23) กล่าวว่า ทักษะทางความคิดรวบยอดเป็นความสามารถในการมองเห็นภาพรวมขององค์การ ที่ส่วนประกอบต่างๆ ต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน เมื่อส่วนใดส่วนหนึ่งเปลี่ยนแปลง จะมีผลกระทบกับส่วนอื่นๆ

สมยศ นาวิก (2540a)ให้ความหมาย ทักษะทางความคิดรวบยอด คือ ความสามารถทางสมอง ในการประสาน และทำให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของผลประโยชน์ และกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ทักษะทางความคิดรวบยอดเป็นความสามารถของผู้บริหารในการมององค์การโดยรวม และเข้าใจว่าส่วนต่างๆ ขององค์การขึ้นอยู่กับส่วนอื่นๆ การเปลี่ยนแปลงส่วนใดจะมีผลกระทบต่อองค์การโดยรวม ผู้บริหารต้องการทักษะความคิดรวบยอดในการพิจารณาปัจจัย

ต่างๆ ของสถานการณ์ว่ามีความเกี่ยวพันระหว่างกันอย่างไร เพื่อให้การกระทำของผู้บริหารเป็นผลดีกับองค์กร และสมหวัง พินยานุวัฒน์ และคณะ (2543 : 20) กล่าวว่าผู้บริหารจะต้องมีทักษะความคิดรวบยอดในระดับมากในการเข้าใจในงานแต่ละบทบาทหน้าที่ขององค์กรซึ่งขึ้นอยู่กับความร่วมมือของทุกฝ่าย และหากมีการเปลี่ยนแปลงในหน้าที่หรือหน่วยงานย่อยต่าง ๆ ส่วนใดส่วนหนึ่งก็จะกระทบกระเทือนถึงส่วนอื่นๆ ส่วน จันทราณี สงวนนาม (2545 : 15) ให้ความหมายของทักษะคตินิยมหรือทักษะทางความคิดรวบยอดว่า เป็นความสามารถในการมององค์กรได้อย่างทะลุปรุโปร่ง เพื่อให้องค์กรมีความสมบูรณ์โดยส่วนรวม ทำให้การทำงานของแต่ละบุคคลเหมาะสมกับองค์กร ซึ่งทักษะความคิดรวบยอด ประกอบด้วยทักษะ 2 ระดับ คือ ระดับพื้นฐาน และระดับขั้นสูง

5.1 ทักษะการคิดพื้นฐาน คือ ทักษะการสื่อสาร ได้แก่ การฟัง การจำ การอ่าน การรับรู้ การเก็บความรู้ การดึงความรู้ การจำได้ การใช้ความรู้ การอธิบาย การทำความเข้าใจ การบรรยาย การพูด การเขียน และการแสดงออก ซึ่งเป็นทักษะขั้นพื้นฐานทั่วไป ได้แก่ การสังเกต การสำรวจ การตั้งคำถาม การรวบรวมข้อมูล การจัดหมวดหมู่ การตีความ การเชื่อมโยง การใช้เหตุผล การระบุ การจำแนกความแตกต่าง การจัดลำดับ การเปรียบเทียบ การอ้างอิง การแปลความ การขยายความ และการสรุปความ

5.2 ทักษะการคิดขั้นสูง คือ ทักษะการนิยาม การผสมผสาน การหาความเชื่อพื้นฐาน การวิเคราะห์ การสร้างและจัดระบบ การจัดโครงสร้าง การหาแบบแผน การทำนาย การตั้งสมมติฐาน การกำหนดเกณฑ์ การประยุกต์ การทดสอบสมมติฐาน และการพิสูจน์ (กวี วงศ์พุด , 2543)กล่าวว่า การบริหารงานผู้บริหารจะต้องคิดทุกวัน เพื่อให้งานสร้างสรรค์ และเปลี่ยนแปลงวิธีทำงาน ให้ทันตามกำหนดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีทำให้ต้องคิด ก้าวไกล เพื่อให้งานสัมพันธ์กับระบบดังกล่าว ทักษะทางความรู้ความคิดเป็นทักษะระดับพื้นฐานของผู้บริหาร ส่วนผู้บริหารการศึกษาจะต้องมีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ด้านกฎระเบียบต่างๆ ความรู้และหลักการและทฤษฎีทางการบริหาร โดยใช้ทฤษฎีทางการบริหารเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและประยุกต์ใช้ ได้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพองค์กร พร้อมค้นคว้าแนวคิดกลยุทธ์ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ทักษะทางความรู้ความคิด หมายถึง ความรู้ความชำนาญที่เกิดจากพื้นฐานทางความรู้ ความคิด สถิติปัญญา และวิสัยทัศน์ เพื่อการบริหารงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพซึ่งประกอบด้วย การใช้ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของชุมชนและสังคม การนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้บริหารงานอย่างต่อเนื่อง การนำนโยบายไปสู่การ

ปฏิบัติโดยแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การบริหารงานอย่างเป็นระบบ การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม และสามารถบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย์ และทักษะด้านมโนคติ หากผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทักษะตนเอง ให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีศักยภาพคุณภาพ โดยเป็นบุคคลที่มีความรู้ ใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอ มีความสามารถ มีความเข้าใจ มีทักษะในเชิงการบริหารงานเป็นอย่างดี กล้าคิด กล้าพูด กล้าตัดสินใจ มีคุณธรรม จริยธรรม มีบุคลิกภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความเป็นผู้นำอยู่เสมอก็จะสามารถบริหารและจัดการสถานศึกษาหรือองค์กรของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยนั่นเอง ทั้งนี้หากองค์กรประกอบที่กล่าวมาข้างต้นนั้นครบถ้วนแล้วแต่ขาดผู้เรียนที่เป็นสิ่งสำคัญที่สุดก็คงทำให้การศึกษาไม่สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เช่นกัน (Katz, 1971: 55-58)

สรุปได้ว่า ทักษะการบริหารงานที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะ 3 ด้าน คือ 1) ทักษะทางเทคนิค มีความสามารถในการพูด เขียนอ่าน ฟัง วางตัวเหมาะสมกับงาน 2) ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ มีความเข้าใจผู้ร่วมงานรู้จักใช้คนให้แสดงความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่รู้จักสังเกต มีการสร้างขวัญและกำลังใจ และติดต่อประสานงานระหว่างบุคคล 3) ทักษะทางมโนคติ รู้จักวิพากษ์วิจารณ์ วิเคราะห์ ปัญหาการบริหาร วางแผน วินิจฉัย แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ เข้าใจสิ่งต่างๆ อย่างละเอียด

3.3 ขอบข่ายการบริหารงานสถานศึกษา

3.3.1 ความหมายการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้ ศิริพงษ์ เสาภายน (2549) ได้กล่าวว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงการปฏิบัติภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

ประกอบ กุลเกลี้ยง และสิทธิพร ลิ้มบริบูรณ์ (2549, ออนไลน์) ได้กล่าวว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่สลับซับซ้อน กว่าการบริหารอื่นๆ จึงต้องอาศัยรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ รูปแบบที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมไทย ขณะนี้เป็นมาตรฐานที่สากลยอมรับ การศึกษาจึงควรบริหารในฐานะกิจกรรมเชิงมนุษยสัมพันธ์เป็นหลัก

สรุปได้ว่าการบริหารงานของผู้บริหารการศึกษา หมายถึง เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโดยอาศัยทรัพยากร เทคนิค กระบวนการต่างๆ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงาน และกิจกรรมต่างๆ ให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จ

3.3.2 ขอบข่ายการบริหารงานสถานศึกษา

งานการบริหารสถานศึกษานั้นเป็นงานที่มีขอบเขตกว้างขวาง แต่ถ้าพิจารณาถึงขอบข่ายหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ระบุไว้ในมาตรา 39 ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา 1. งานการบริหารวิชาการ 2. งานการบริหารงบประมาณ 3. งานการบริหารงานบุคคล 4. งานการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

กล่าวโดยสรุป การบริหารสถานศึกษาเป็นงานที่ผู้บริหารต้องรับผิดชอบ ซึ่งมีทั้งงานหลัก และงานสนับสนุนงานหลัก คือ งานการบริหารวิชาการ ส่วนงานอื่นเป็นงานสนับสนุนซึ่งเมื่อพิจารณาแล้ว พอจะสรุปงานบริหารสถานศึกษาได้เป็น 4 ด้าน คือ 1. การบริหารวิชาการ 2. การบริหารงบประมาณ 3. การบริหารงานบุคคล และ 4. การบริหารทั่วไป ซึ่งแต่ละงานมีรายละเอียดดังนี้

1. การบริหารวิชาการ

การบริหารสถานศึกษา ตามบทบาท ภาระ หน้าที่และงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้นการบริหารวิชาการถือเป็นงานหลัก เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียนทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ ส่วนงานอื่นๆ ถือเป็นงานที่มีความสำคัญรองลงมาและเป็นงานสนับสนุน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547: 163; จันทราณี สงวนนาม, 2545: 143)

1.1 ความหมายของการบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547: 163, จันทราณี สงวนนาม, 2545: 142, ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553: 2)

1.2 ความสำคัญของการบริหารวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสถานศึกษาไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของการบริหารสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านการบริหารวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547ก: 163, จันทราณี สงวนนาม, 2545: 143) จากการศึกษาของ สมิธและคนอื่นๆ (Edward W. Smith and others อ้างถึงใน ปรียาพร

วงศ์อนุตรโรจน์, 2553: 1, ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์, 2546: 2) ได้จัดลำดับความสำคัญของงานวิชาการไว้เป็นอันดับแรกจากงานอื่นๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยให้น้ำหนักถึงร้อยละ 40

1.3 ขอบข่ายของการบริหารวิชาการเมื่อพิจารณาขอบข่ายของการบริหารวิชาการ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 3) กล่าวว่า การบริหารวิชาการจะประกอบด้วยงานต่อไปนี้ คือ 1. การวางแผนเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ 2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน 3. การบริหารจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน และ 4. การวัดและประเมินผล ส่วน จันทราณี สงวนนาม (2545: 145) กล่าวถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารวิชาการไว้ว่า ควรประกอบด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้ คือ 1. หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร 2. การวิจัยในชั้นเรียน 3. การสอนซ่อมเสริม 4. การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร 5. การนิเทศภายในสถานศึกษาและ 6. การประกันคุณภาพการศึกษา

2. การบริหารงบประมาณ

เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่า การบริหารงบประมาณมีส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมาย และในทำนองเดียวกันการบริหารงบประมาณจะสัมฤทธิ์ผลได้ก็ด้วยการที่มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อให้การบริหาร จัดการศึกษาประสบผลสำเร็จตามเจตนารมณ์ที่ตั้งไว้ ก็ควรที่จะมีระบบการบริหารงบประมาณที่มี ประสิทธิภาพ และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอไว้พอสังเขป ดังนี้

2.1 ความหมายของการบริหาร

การบริหารงบประมาณ หมายถึง การจัดทำแผนการใช้ทรัพยากรการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเงิน ซึ่งแสดงออกในรูปตัวเลข ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณของรัฐบาลหรือธุรกิจเอกชนก็ตาม(ประพันธ์ สุริหาร, 2542: 47) นอกจากนี้ ณรงค์ สัจพันธุ์ (2537: 23) กล่าวว่า งบประมาณหมายถึง แผนเบ็ดเสร็จซึ่งแสดงออกในรูปตัวเงิน แสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมดในระยะเวลาหนึ่งแผนนี้จะรวมถึงการกะประมาณบริหารกิจกรรมโครงการและค่าใช้จ่าย สำหรับ อีสท์แมน และคนอื่นๆ (Eastman and others, 1997: 7) กล่าวว่า การจัดทำงบประมาณเป็นเครื่องมือในการบริหารที่เกี่ยวกับการวางแผนหรือกำหนดแผนงานที่วางไว้

2.2 ความสำคัญของการบริหารงบประมาณ

จากสาระบัญญัติในหมวด 8 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 60 และ 61 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบการบริหารจัดการงบประมาณของประเทศไทยเป็นอย่างมาก กล่าวคือ การจัดสรรงบประมาณทางการ

ศึกษาแต่เดิมจนถึงปัจจุบันนี้เป็นการจัดสรรให้กับหน่วยงานที่จัดการศึกษาตามแผนงานโครงการ และหมวดเงิน ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้จัดสรรแก่ผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน โดยจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนทั่วไป มีใช้รายหมวดเหมือนเดิม และยังกำหนดไว้ด้วยว่าให้จัดเงินสมทบแก่ ผู้เรียนที่มีความจำเป็นพิเศษ ตลอดจนจัดสรรเงินอุดหนุนการศึกษาที่จัดโดยบุคคล ครอบครัว ชุมชน และองค์กรต่างๆ ในสังคมอีกด้วย ซึ่งแต่เดิมไม่เคยจัดสรรให้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543: 59)

จะเห็นว่าระบบบริหารจัดการงบประมาณที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่ให้มีการกระจายอำนาจการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา โดยการกระจายอำนาจดังกล่าวต้องรวมทั้งเรื่องการบริหารจัดการทรัพยากร และงบประมาณการเงิน เพราะมีเช่นนั้นการกระจายอำนาจจะไม่มีประโยชน์ การกระจายอำนาจการบริหารงบประมาณให้มีการจัดสรรค่าใช้จ่ายรายหัวตรงไปยังสถานศึกษา จะเป็นการกระจายอำนาจให้สถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจเรื่องการบริหารงบประมาณ โดยรัฐจัดสรรเงินอุดหนุน (Block Grant) ให้เป็นค่าใช้จ่ายรายบุคคลตามจำนวนนักเรียน สถานศึกษาจะมีอำนาจและอิสระในการใช้เงินมาก และถ้ามีเงินเหลือสถานศึกษาก็สามารถเก็บงบประมาณและทรัพยากรไว้ใช้ต่อไปได้ (รุ่ง แก้วแดง, 2546: 127)

2.3 ขอบข่ายการบริหารงบประมาณ

จะเห็นได้ว่าการบริหารงบประมาณนั้นเป็นงานที่มีความสำคัญ และมีกระบวนการและแนวปฏิบัติที่ค่อนข้างจะยุ่งยากซับซ้อน ผลการปฏิบัติงานด้านนี้จะกระทบกระเทือนต่อสถานศึกษาและผู้บริหารเอง เพราะการเงินเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานทุกชนิด ฅรงค์ สัจพันธ์โรจน์ (2537: 25 – 27) กล่าวว่า การดำเนินงานบริหารงบประมาณนั้นมีขอบข่าย การดำเนินงานเกี่ยวกับ 1. เงินนอกงบประมาณ 2. เงินงบประมาณ 3. เงินรายได้แผ่นดิน 4. รายงาน 5. การรับเงิน 6. การจ่ายเงิน 7. การเก็บรักษาเงิน 8. การควบคุม และการตรวจสอบ และ 9. การประเมินผลการใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่าย ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(2547 ก: 225) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงบประมาณไว้ประกอบด้วย 1. การบริหารงานการเงิน 2. การบริหารงานการบัญชี 3. การบริหารงานพัสดุ และ 4. การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

3. การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา และการที่จะบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและได้นำเสนอไว้พอสังเขป ดังนี้

3.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการบริหารกำลังคนขององค์กร ผ่านทางการวางแผนนโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการทำงาน เป็นงานที่เกี่ยวกับสมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ และระยะเวลาที่เหมาะสม โดยการจัดบุคลากรเข้าทำงานจะเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะประกอบด้วยงานที่สำคัญๆ คือ การสรรหา การคัดเลือก ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ การประเมินผล การปฏิบัติงานการเลื่อนตำแหน่งและการโยกย้าย เพื่อจัดคนให้เหมาะสมกับความต้องการของงาน (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ และฉัตรยาพร เสมอใจ, 2547: 152) สำหรับธงชัย สันติวงษ์ (2546: 247) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

นิโกร (Nigro, 1959)กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ ศิลปะในการเลือกสรรคนใหม่ และใช้คนเก่าในลักษณะที่จะให้ได้ผลงานและบริการจากการปฏิบัติงานของบุคลากรเหล่านั้นมากที่สุดกล่าวโดยสรุป การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษาที่เกี่ยวกับบุคคลผ่านทางการวางแผนนโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถเหมาะสมกับการปฏิบัติงานภายในองค์กรนั้นๆ

3.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547: 234) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคลคือ ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานโดยตรง ผู้บริหารที่ดี คือ ผู้ที่ใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารงานบุคคลให้ทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2546: 51) ที่กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่เป้าหมายสูงสุดของการมีความรับผิดชอบในการ

บริหารงานบุคคลนี้ก็เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้เรียนเป็นสำคัญกล่าวโดยสรุปการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ เพราะเป็นภารกิจที่ผู้บริหารจะใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารให้ทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว โดยที่เป้าหมายสูงสุดของการมีความรับผิดชอบในการบริหารงานบุคคลนี้ก็เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.3 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

สถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องเกี่ยวข้องกับการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและความต้องการของสถานศึกษา โดยอาจเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ลดตำแหน่ง หรือให้ออกจากงาน ขณะเดียวกันก็ต้องฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่องานทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ฟลิปโป (Flippo, 1970: 1 - 2) ให้ความเห็นว่า การบริหารงานบุคคล คือการวางแผนการจัดหน่วยงาน การอำนวยการ และการควบคุมการปฏิบัติงานเกี่ยวกับบุคลากรในการทำงาน ซึ่งได้แก่ การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคคล การให้ค่าตอบแทน การประสานประโยชน์ และการธำรงรักษาไว้

4. การบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบบริหารองค์การ ให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานการบริหารทั่วไปไว้พอสังเขป ดังนี้

4.1 ความหมายของงานการบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบบริหารองค์การ ให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ(กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 64) สำหรับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 ก: 197) กล่าวว่า งานการบริหารทั่วไป หมายถึง งานการบริหารสถานศึกษาอื่นๆ ที่สนับสนุนการบริหารวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป การบริหารทั่วไป หมายถึง การบริหารงานอื่นๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารงานวิชาการ งบประมาณและ การบริหารงานบุคคลให้บรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

4.2 ความสำคัญของงานการบริหารทั่วไป

งานการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา มีความสำคัญเนื่องจากเป็นงานที่ให้บริการสนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวก ให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนั้นยังเป็นงานการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธาและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 64) นอกจากนี้ งานการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของการกระจายอำนาจทางการศึกษาตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งกำหนดให้งานการบริหารทั่วไปเป็นกิจกรรมสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาที่เกี่ยวกับงานการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวโดยสรุป การบริหารทั่วไป มีความสำคัญเนื่องจากเป็นกิจกรรมสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 จำเป็นที่จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี การสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการใช้ ICT ให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุด อย่างคุ้มค่าแท้จริง ดังนั้นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 จึงควรเป็นดังต่อไปนี้

1. กำหนดวิสัยทัศน์ด้าน ICT ของสถานศึกษาให้ชัดเจนว่าต้องการไปในทิศทางใด และจะนำมาใช้กับการบริหารสถานศึกษาในเรื่องใดบ้าง
2. การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ Hardware, Software, Network และเครือข่ายไร้สายต่างๆของสถานศึกษาให้ครู อาจารย์ บุคลากรและนักเรียนทุกคนสามารถใช้และเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว สะดวกต่อการใช้งาน พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรต่างๆเพื่อสนับสนุนอย่างเพียงพอ

3. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ ICT อย่างแพร่หลายไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนการสอนของครู การบริหารงานสถานศึกษาในด้านต่างๆ ตลอดจนการให้นักเรียนสามารถใช้และเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่างๆผ่าน Internet ได้ตลอดเวลา

4. การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถด้าน ICT อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีสามารถใช้ ICT ในการปฏิบัติงานอย่างได้เหมาะสม

6. ส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจครูอาจารย์บุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้นำความรู้ความสามารถด้าน ICT และเทคโนโลยีต่างๆที่สถานศึกษาจัดให้มาสร้างนวัตกรรมใหม่ๆในการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงาน

7. จัดให้มีระบบการกำกับติดตามและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้ ICT ของสถานศึกษาทั้งครูอาจารย์ บุคลากรทุกคนและนักเรียนว่าสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามนโยบายอย่างถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ข้างต้นนี้มีผลต่อการใช้ภาวะผู้นำ ICT (ICT Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมากเพราะภาวะผู้นำ ICT หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเรียนรู้เข้าใจ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้าน ICT สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

ในยุคไทยแลนด์ 4.0 เทคโนโลยีมีผลกระทบต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การบริหารกิจการนักเรียน และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งงานของสถานศึกษาในทุกด้านจะต้องมีระบบจัดการฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ICT (Information and Communication Technology) มาใช้การเพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ในงานด้านต่างๆตามที่กล่าวมาแล้วของสถานศึกษาเทคโนโลยีในปัจจุบันที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาได้แก่

1. Cloud Computing เป็นเสมือนมีบริการ Server บน Internet ซึ่งสถานศึกษาไม่จำเป็นต้องวาง ระบบ Server ของตนเองในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการประหยัดงบประมาณของสถานศึกษาในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บข้อมูล (Storage) การใช้

Softwareและการลงทุนด้าน Hardware รวมทั้งการลงทุนด้านบุคลากรผู้ดูแลระบบ เนื่องจากผู้ให้บริการ Cloud จะเป็นผู้รับผิดชอบเอง เอกชนที่ให้บริการ Cloud เช่น Amazon Web Services (AWS), Microsoft Azure, IBM/SoftLayer and Google Compute Engine. ค่าใช้จ่ายในการใช้บริการ Cloud ขึ้นกับ Applications หรือ Software ที่จะใช้ขนาดความจุที่ต้องการในการเก็บข้อมูล (Storage) และการเชื่อมต่อ (Connectivity)

2. Mobility Devices ได้แก่อุปกรณ์พกพาที่สามารถใช้งานได้ทุกสถานที่ทั้งหลาย โทรศัพท์มือถือ Smart Phones, Tablet PC และอุปกรณ์คอมพิวเตอร์อื่น ๆ มีความสามารถเข้าถึงอย่างอิสระเพื่อการใช้งานแบบเคลื่อนที่ได้ เพราะอุปกรณ์เหล่านี้มี Applications ที่ช่วยให้ผู้ใช้ไม่ว่าจะเป็นครู อาจารย์บุคลากรสถานศึกษา หรือแม้แต่ นักเรียนก็สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่างๆทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา จากสถิติผู้ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ในปี ค.ศ. 1990 มีเพียง 0.2 %ของประชากร แต่ในปี ค.ศ. 2015 เพิ่มขึ้นถึง 50% ของประชากรในขณะที่ดีได้ใช้เพียงการโทรศัพท์เพียงอย่างเดียว (Single purpose) แต่ปัจจุบันนี้เป็นแบบ Multipurpose

3. Social Network ในยุคที่สื่อสังคมออนไลน์มีอิทธิพลต่อทัศนคติ พฤติกรรมและความเชื่อของคนในสังคมเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็น LINE, Facebook, Twitter, WeChat หรือ Instagram ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถที่จะเลือกใช้สื่อสังคมออนไลน์เหล่านั้นอย่างถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะงานการบริหารของสถานศึกษา เช่น ใช้กลุ่ม LINE เพื่อการสื่อสารที่รวดเร็วทั่วถึงเฉพาะกลุ่มในการสื่อสารข้อมูล ความรู้ความเข้าใจในการทำงานที่ไม่เป็นทางการ แต่ไม่ควรใช้ในการสั่งงานหรือการบริหารที่เป็นทางการ เป็นต้น ปัจจุบันนี้สื่อสังคมออนไลน์สามารถใช้เป็นเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการบริหารงานหรือทำลายบรรยากาศการบริหารงานของสถานศึกษาได้เช่นกัน

4. Internet of Things (IoT) ปัจจุบันและในอนาคตอันใกล้ภายในปี ค.ศ. 2020 นี้การใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันจะเชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ตเป็นหลักไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์ข้าวของเครื่องใช้สำนักงานในบ้าน Smart Phones, Tablet PC หรือ แม้กระทั่งนาฬิกาของใช้ส่วนบุคคล IoT นี้จะสามารถนำมาใช้ในการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนการจัดโครงสร้างและระบบการบริหารให้เป็น Smart Office ได้ หรือแม้แต่การนำแนวคิด Work at Home มาใช้ในอนาคต

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในด้านต่างๆ เช่น การจัดการเรียนการสอน ครูต้องไม่ใช่ Power Point หรือโปรแกรมนำเสนออื่นๆแทนกระดานดำเท่านั้น แต่ครูต้อง

สามารถเชื่อมโยงข้อมูลความรู้จากโลกภายนอกสู่ห้องเรียนโดยผ่าน Internet ก็จะทำให้นักเรียนสนุกกับการเรียนรู้มากขึ้น ครูสามารถเล่นบทบาทเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ได้ดี นักเรียนสามารถเรียนรู้แบบสืบสอบ (Inquiry Learning) หรือเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning) ในห้องเรียนหรือนอกห้องเรียนได้อย่างสนุกสนาน นอกจากนี้ครูอาจารย์ยังสามารถสร้างบรรยากาศชั้นเรียนให้เป็นแบบชั้นเรียนดิจิทัล (Digital Classroom) ได้อีกด้วย ผู้เขียนเห็นว่าเทคโนโลยีไม่สามารถมาสอนแทนครูได้แต่ครูที่ไม่ใช้เทคโนโลยีจะต้องถูกแทนที่โดยครูที่มีความสามารถใช้เทคโนโลยี ส่วนในการบริหารด้านอื่นไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานบุคคล การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงบประมาณการเงิน งานธุรการ งานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมตลอดจนงานความสัมพันธ์กับชุมชน เหล่านี้สถานศึกษาจะต้องสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารต้องนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเครือข่าย มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเหมาะสมกับยุคสมัยอย่างคุ้มค่า

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยต่างประเทศ

เจนลิง (Jenlink, 2000 ; อ้างถึงใน มะลิกามาศ เสี่ยมแก้ว, 2550: 98) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของบุคคลสำคัญที่มีความรู้ความสามารถด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ในประเทศอาฟริกาและสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำของชุมชนที่อยู่ในพื้นที่เขตบริการของโรงเรียนมีบทบาทสูงในการที่จะเข้าร่วมวางแผน กำหนดนโยบาย และเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน ในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารจัดการความร่วมมือร่วมใจของชุมชน กำหนดมาตรฐานการจัดการศึกษาของโรงเรียนเพื่อความเป็นเลิศทางการศึกษา ผู้นำชุมชนต้องทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีและทำให้ผู้เกี่ยวข้องทุกๆ ฝ่ายมองเห็นความสำคัญของการศึกษา

ไอเวอร์สัน คริสติน่า เจนน์ (Iverson Christina Joann, 2001: A case Study ; อ้างถึงใน ประดับ ยอดป่องเทศ, 2553: 39) ได้ทำการศึกษาการดำเนินการใช้รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนประถมศึกษาแห่งหนึ่งในเมืองนิวยอร์ก ซิตี้ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไม่ได้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน แต่ถูกสั่งการลงมาจากรัฐ โดยในเบื้องต้นโรงเรียนเพียงรับรู้ทำให้โรงเรียนตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม ครูใหญ่ของโรงเรียนมีความเข้าใจดีว่าผู้บริหารและคณะกรรมการโรงเรียนมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายมากขึ้น จำนวนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนเพิ่มขึ้น การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่จะประสบความสำเร็จ

ต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมในโรงเรียน ต้องออกกฎหมายที่ทำให้เกิดการกระจายอำนาจอย่างจริงจังและมีกรรมสิทธิ์หรือแม่บทในระดับโรงเรียนอย่างชัดเจน

แมรี - วอซควิช ลิลเลียน (Mari – Vazquez, Lillio, 2000: 265 ; อ้างถึงใน ถวัลย์ สมศักดิ์ศรี 2553: 56) ได้ทำการศึกษารายกรณีผลกระทบของการกระจายอำนาจและการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมีบทบาทในการจัดซื้อและจัดการการเงินอยู่บ้างเล็กน้อย แต่ไม่มีอำนาจเกี่ยวกับการจ้างบุคลากรและการตัดสินใจเกี่ยวกับหนังสือเรียนหรือพัสดุรายการที่สำคัญ ซึ่งส่วนกลางยังคงมีบทบาทควบคุมเช่นเดิม คณะกรรมการโรงเรียนแทบไม่ได้ประชุมในรอบปี และการตัดสินใจสั่งการยังคงอยู่ที่ผู้อำนวยการโรงเรียน ความร่วมมือจากชุมชนรอบโรงเรียนยังไม่ได้พอ สาเหตุที่การปฏิรูปการศึกษาระดับโรงเรียนล้มเหลวเพราะเป็นการสั่งการจากส่วนกลางไม่ได้เกิดจากริเริ่มของโรงเรียน นโยบายโรงเรียนไม่ได้เน้นด้านวิชาการของนักเรียน นโยบายด้านการปฏิรูประบบโรงเรียนยังขึ้นอยู่กับพรรคการเมืองที่เปลี่ยนแปลงบ่อย ไม่มีการมอบอำนาจอย่างแท้จริงไปยังโรงเรียน หน่วยงานด้านการปฏิรูปการศึกษาปฏิบัติงานไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกับทางราชการที่มีมาตรการควบคุมเคร่งครัด การจัดสรรทรัพยากรให้โรงเรียนไม่เท่าเทียมกัน เน้นจัดสรรไปพื้นที่ยากจนเป็นหลัก แบบจำลองการบริหารที่กำหนดในกฎหมายไม่ได้ถูกนำมาสู่การปฏิบัติในระดับโรงเรียน

รัค (Ruck, 2003: 143 ; อ้างถึงใน สมเดช สาวันดี , 2553: 48) ได้ทำการศึกษาเจตคติของคณะกรรมการโรงเรียนที่มีต่อการดำเนินงานและการบริหารงานของโรงเรียนในเขตพื้นที่ซัพพอร์ต รัฐนิวเจอร์ซีย์ ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการโรงเรียนมีการดำเนินงานด้านการเป็นผู้นำขององค์กร และการกำหนดนโยบายในระดับปานกลาง แต่บทบาทในการตัดสินใจ หรือการบริหารจัดการตามสภาพจริงดำเนินการได้ในระดับน้อย และคณะกรรมการโรงเรียนที่ปฏิบัติงานมานานทำงานมีประสิทธิภาพมากกว่าคณะกรรมการที่ทำงานได้ไม่นาน

พาร์ค โจงพิล (Park Jong Pil, 2000: 239 ; อ้างถึงใน ศิลป์ชัย อ่วงตระกูล, 2552: 66) ได้ทำการศึกษาการสร้างชุมชนโรงเรียนที่ปกครองตนเอง: การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในเกาหลี ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการโรงเรียนไม่มีบทบาทตามที่คาดหวัง อำนาจการตัดสินใจด้านหลักสูตรงบประมาณ บุคลากร ยังคงอยู่ที่ส่วนกลาง รัฐบาลและเขตการศึกษาไม่ได้กระจายอำนาจให้โรงเรียนเพียงพอ ความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อครูผู้ปกครอง มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการมากที่สุด บทบาทเหล่านี้ต้องถูกกำหนดไว้ในนโยบายทุกระดับ

มอร์เฟท (Morphet, 2007: 705) ได้ทำการศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียนและมีทักษะในการเป็นผู้นำสูงประกอบกับครุมีความพึงพอใจในการทำงานก็จะทำให้โรงเรียนทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งในการจัดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนจะมีลักษณะของงานเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนให้มากที่สุด และการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้วย ซึ่งนับว่าการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 งานวิจัยในประเทศ

ราตรี พูลพัฒน์ (2553: 120 - 123) ได้ทำการศึกษามีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่างๆ มีนโยบายเร่งรัดคุณภาพ มีการปฏิรูปการศึกษาตามนโยบายระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ นอกจากนี้สถานศึกษายังได้ให้ความสำคัญและความตระหนักต่อความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการมีส่วนร่วมต่างๆ

น้ำทิพย์ เสือสารรัตน์ (2550: 112 - 117) ได้ทำการศึกษามีส่วนร่วมและปัญหาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาโรงเรียนอนุบาลเอกราช กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในโรงเรียน ผู้ปกครองมีส่วนร่วมใน 3 ฐานะ คือ 1) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในฐานะผู้ร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา โดยเป็นผู้ปกครองอาสาในกิจกรรมพิเศษ 2) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในฐานะผู้เสริมประสบการณ์แก่นักเรียน พบว่า ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน โดยการจัดหาหนังสือภาพ ดูแลแนะนำให้เด็กทำการบ้าน 3) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในฐานะผู้สนับสนุนสถานศึกษา พบว่า ผู้ปกครองมีส่วนสนับสนุนในเรื่องการทำความเข้าใจ และให้ความร่วมมือตามข้อกำหนดของโรงเรียน ในด้านปัญหาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา คือผู้ปกครองไม่มีเวลา ไม่ได้รับแจ้งข่าวสารข้อมูลผู้ปกครองไม่ทราบความต้องการของโรงเรียน

สมบัติ โพธิ์ศรี (2551: 98 -102) ได้ทำการศึกษาการบริหารจัดการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน โรงเรียนขัติยะวงษา อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1. ผลการปฏิบัติงานการบริหารจัดการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน เชิงคุณภาพ พบว่า โรงเรียนใช้กลยุทธ์ในการดำเนินงาน 4 กลยุทธ์ คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมผู้ปกครองนักเรียน การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และการนิเทศอย่างไม่เป็นทางการ ทำให้ได้รับความร่วมมือจากชุมชนอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่องและชัดเจนมากขึ้นโดยเฉพาะความร่วมมือจากผู้ปกครองนักเรียนในการจัดกิจกรรมการจัดการศึกษา การแจ้งข้อมูลข่าวสาร และการขอความร่วมมือซึ่งกันและกันโดยผ่านเครือข่ายความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ชุมชนได้เข้ามาใช้สนามโรงเรียนในการออกกำลังกาย ขอใช้หอประชุมโรงเรียนในการจัดกิจกรรมต่างๆ และขอใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ส่วนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนพบว่า ประสพผลสำเร็จสูง ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากการประยุกต์ ICT มาช่วยพัฒนาการเรียนการสอน ครูมีแผนการสอนและใช้แผนการสอนเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอนอย่างแท้จริง และมีสื่อการเรียนที่หลากหลาย และสอดคล้องกับเนื้อหาที่สอน ทำให้ครูมีความมั่นใจในการสอนมากขึ้น นักเรียนก็ได้รับความรู้ ความสนุกสนานและเข้าใจตลอดเวลาการเรียนรู้นั้นๆ มากยิ่งขึ้น วงดนตรีพื้นบ้าน วงดนตรีสากล และวงโยธวาทิตของโรงเรียน ได้ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางประสานความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียน ชุมชน และองค์กรต่างๆ 2. ผลการปฏิบัติงานการบริหารจัดการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน เชิงปริมาณพบว่า ผลการปฏิบัติงานการบริหารจัดการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน โรงเรียนขัติยะวงษา มีการพัฒนาดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน โดยภาพรวมการบริหารจัดการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.65 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้งด้านโรงเรียนมีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการบริหารจัดการศึกษา และด้านระบบและกลไกในการส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการบริหารจัดการศึกษา ผลการปฏิบัติงานการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.66 และ 4.64 ตามลำดับ

มะลิมาศ เสี่ยมแก้ว (2550: 93 - 98) ได้ทำการศึกษานำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและนำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของ

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคลากร และการบริหารงานทั่วไป ทั้ง 4 ด้าน มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 2) รูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ประกอบด้วยรูปแบบย่อย 4 รูปแบบ คือ รูปแบบการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการ รูปแบบการมีส่วนร่วมการบริหารงบประมาณ รูปแบบการมีส่วนร่วมการบริหารงานบุคลากร และรูปแบบการมีส่วนร่วมการบริหารงานทั่วไป

ทวีศักดิ์ แก้วพิพัฒน์ (2550: 85-89) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า 1) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมดังนี้ ช่วงชั้นที่ 1-2 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลางส่วนช่วงชั้นที่ 3-4 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนที่มีระดับช่วงชั้นต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่มีระดับชั้นต่างกัน สรุปได้ดังนี้ควรให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่แก่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างชัดเจนและมากขึ้น และควรกำหนดเป็นยุทธศาสตร์โรงเรียน เพื่อนำบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา

พรนิชา เสน่หาภูวิศ (2550: 121) ได้ทำการศึกษานิเทศภายในสถานศึกษาด้านงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่าการนิเทศภายในสถานศึกษาด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ผู้บริหารปฏิบัติงานนิเทศภายในทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านงานสื่อและนวัตกรรม และด้านงานส่งเสริมวิชาการมีการปฏิบัติงานนิเทศภายในอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนะต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาด้านงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและราย

ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อพิจารณารายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ พบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีทัศนะแตกต่างกัน และข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนะต่อการนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน 4 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 คือด้านงานหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร ด้านงานบริหารหลักสูตร ด้านงานสื่อและนวัตกรรม และด้านงานส่งเสริมวิชาการ ยกเว้นด้านงานวัดผลและประเมินผล และด้านงานนิเทศภายในไม่มีความแตกต่างกัน

อรัญ แก้วทอง (2550: 59-60) ได้ทำการศึกษาการศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับดังนี้ คือ ด้านวิชาการ ด้านบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านงบประมาณ 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับดังนี้ คือ ด้านผู้บริหารสถานศึกษาด้านชุมชน ด้านครูผู้สอน ด้านผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา และด้านกรรมการสถานศึกษา

อานนท์ นามเพ็ง (2553: 166-167) ได้ทำการศึกษาการศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของ

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า ผู้บริหาร ครู ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้แทนผู้ปกครอง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียนพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ควรมีการประชุม อบรม สัมมนา ระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีการศึกษาดูงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา ควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคี เช่น กีฬา และนันทนาการ

ปราณี จิมทับ (2551: 97) ได้ทำการศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของครูผู้สอนในอำเภอบ้านฉาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 พบว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของครูผู้สอนในอำเภอบ้านฉาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของครูผู้สอนในอำเภอบ้านฉาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตาม เพศ วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์ในการสอนที่ต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สุรพงศ์ สุทธิศักดิ์ (2551: 84) ได้ทำการศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดเทศบาลนครยะลา ตามขอบข่ายงานวิชาการ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านงานพัฒนาหลักสูตร งานพัฒนากระบวนการเรียนรู้ งานพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ งานนิเทศการศึกษา งานพัฒนาระบบประกันคุณภาพในสถานศึกษา พบว่าระดับความเป็นผู้นำทางวิชาการโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดเทศบาลนครยะลาจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่างานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และงานพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างก็มีทัศนะต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

อับดุลกอรีดร์ อิบบรอฮิม (2552 :123-125) ได้ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 พบว่า

ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ใน ระดับมาก ยกเว้นด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ด้านส่งเสริม บรรยากาศทางวิชาการ และด้านการนิเทศและประเมินการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานราธิวาส เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการจูงใจบุคลากรมีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการจูงใจบุคลากรสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานราธิวาส เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่ แตกต่างกัน

ครารุท หงส์วิเศษ (2553: 142) ได้ทำการศึกษามีส่วนร่วมในการบริหาร สถานศึกษาของผู้ปกครองและผู้นำชุมชนในเขตตำบลแหลมกลัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตราดพบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของผู้ปกครองและผู้นำชุมชนในเขตตำบล แหลมกลัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปาน กลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบริหารทั่วไปด้าน วิชาการด้านบริหารงานบุคคล และด้านงบประมาณ 2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมใน การบริหารสถานศึกษาของผู้ปกครองและผู้นำชุมชน ในเขตตำบลแหลมกลัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาตราด จำแนกตามเพศ สถานภาพ และวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อนันต์ หะยีสาและ (2553: 71) ได้ทำการศึกษาการปฏิบัติงานบริหารวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียน ในเขตพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 มีการ ปฏิบัติงานบริหารวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในเขตพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจ โดยภาพรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมาก

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงศึกษาและสำรวจทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ในประเด็น ตามองค์ประกอบ แนวคิด และทฤษฎีต่างๆ ที่สอดคล้องและสามารถปรับเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยผู้วิจัยดำเนินการติดต่อขอความร่วมมือจากต้นสังกัดของกลุ่มตัวอย่างและประชากรที่จะทำการตอบแบบสอบถาม เพื่อขออนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรในการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และขอรับแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์เมื่อได้ข้อมูลด้วยแบบสอบถามผู้วิจัยจะวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลแล้วก็นำมาจัดเรียงข้อมูลเป็นรูปแบบทักษะการบริหารของผู้บริหารในยุคไทยแลนด์ 4.0 และดำเนินการมอบให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบต่อไป ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

1.1 การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรในตำแหน่งผู้บริหารและครูผู้สอนระดับหัวหน้างาน รวมจำนวน 4,530 คน จากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร โดยมีจำนวนทั้งหมด 67 แห่ง

ตาราง 2 แสดงข้อมูลภาพรวมของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

ภาพรวมสถานศึกษา		
ขนาดสถานศึกษา	จำนวนโรงเรียน (โรง)	จำนวนครู (คน)
ขนาดใหญ่พิเศษ	34	3,178
ขนาดใหญ่	16	836
ขนาดกลาง	15	466
ขนาดเล็ก	2	50
รวม	67	4,530

1.2 การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือบุคลากรในตำแหน่ง ผู้บริหาร และครูผู้สอนระดับหัวหน้างาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร จำนวน 367 คน ซึ่งกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้ตารางจำนวนตัวอย่างที่เหมาะสมที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 ของทาโรชิ ยามาเน่ (Yamane, 1973, p.725) โดยจำแนกจำนวนกลุ่มตัวในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการคำนวณสัดส่วนของประชากร ดังนี้

ตาราง 3 เปรียบเทียบสัดส่วนกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตำแหน่ง	ประชากร	ตัวอย่าง	ตัวอย่าง (ปรับ)
ขนาดใหญ่พิเศษ	3,178	257	251
ขนาดใหญ่	836	68	68
ขนาดกลาง	466	38	38
ขนาดเล็ก	50	4	10
รวม	4,530	367	367

โดยขนาดตัวอย่างที่ได้รับจากการคำนวณตามสัดส่วนประชากรพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กจะมีขนาดกลุ่มตัวอย่างเพียง 4 คน ซึ่งไม่ผ่านกฎเกณฑ์ข้อกำหนดของการใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ที่ต้องมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 5 คน ผู้วิจัยจึงเลือกลดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษลงและเพิ่มให้กลุ่มโรงเรียนขนาดเล็กแทน เพื่อให้เกิดความ

คลาดเคลื่อนในการคำนวณของโรงเรียนขนาดเล็กที่ลดลง หลังจากกำหนดกลุ่มประชากรผู้วิจัยได้ คัดเลือกตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากรายชื่อบุคลากร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม มีดังต่อไปนี้

2.1.1 ศึกษาจากเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีโดยครอบคลุมเนื้อหาตาม จุดมุ่งหมายที่ต้องการเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการ สร้างข้อคำถามแบบสอบถามประกอบด้วย ทักษะการบริหารด้านเทคนิค ทักษะการบริหารด้าน มนุษยสัมพันธ์ และ ทักษะการบริหารด้านมโนคติ

2.1.2 การสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสอบถามเกี่ยวกับประวัติข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed End) ชนิดเลือกตอบตามรายการที่กำหนด (Check List) มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นทักษะการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณ ค่า (Rating scale) ตามแบบของ ไคเคิร์ท (Likert's Scale) มีข้อคำถามจำนวน 28 ข้อ ประกอบด้วย 1) ทักษะการบริหารด้านเทคนิค จำนวน 10 ข้อ 2) ทักษะการบริหารด้านมนุษย สัมพันธ์ จำนวน 10 ข้อ และ 3) ทักษะการบริหารด้านมโนคติ จำนวน 8 ข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การ ให้คะแนน 5 ระดับเรียงลำดับจากน้อยไปหามาก ดังนี้

คะแนน 1	หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
คะแนน 2	หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อย
คะแนน 3	หมายถึง มีระดับความคิดเห็นปานกลาง
คะแนน 4	หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมาก
คะแนน 5	หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบเสนอความคิดเห็นของตนเองได้อย่างอิสระ

2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.2.1 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการตรวจหาความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรืออาจารย์ที่ปรึกษา จำนวน 5 คน ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการศึกษา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Object Congruency: IOC) ของข้อคำถามแต่ละข้อ โดยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อหาความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้หลักเกณฑ์ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543, :117)

วัตถุประสงค์	+1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามในแบบสอบถามสอดคล้องกับประเด็นที่ศึกษาตาม
วัตถุประสงค์	0 เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามในแบบสัมภาษณ์สอดคล้องกับประเด็นที่ศึกษาตาม
วัตถุประสงค์	-1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามในแบบสัมภาษณ์ไม่สอดคล้องกับประเด็นที่ศึกษาตาม
วัตถุประสงค์	นำมาคำนวณหาค่าดัชนีสอดคล้องโดยใช้สูตร

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

IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่อนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

- ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1 อ.ดร. ชไมพร ดิสภาพร
- ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2 อ.ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์
- ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3 ดร.อารีย์ วีระเจริญ
- ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 4 ดร.พีรานุรักษ์ พิมพ์รอด

- ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 5 อ.นงลักษณ์ วังปรีชา

2.2.2 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะแล้ว เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของผู้วิจัยและพื้นที่ใกล้เคียงก่อนจำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

2.2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามด้วยตัวเอง โดยทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร เพื่อชี้แจงในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยนำส่งชุดข้อคำถามของแบบสอบถามด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยการใช้ระบบการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ (e-form) แล้วส่งลิงค์แบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยนำส่งหนังสือชี้แจงแล้ว จำนวน 367 คน

3.3 ภายหลังเมื่อได้ข้อมูลการตอบคำถามจากชุดแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (e-form) จนครบเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจึงนำคำตอบมาบันทึกลงในโปรแกรมเพื่อวิเคราะห์ผลต่อไป ดังจะปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 และการสรุปผลการวิจัยในบทที่ 5 ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็น ผลการตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ตอนที่ 3 ทักษะของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับประเทศไทย 4.0 ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (บุญชม ศรีสะอาด. 2553: 102) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.49	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย	1.50 - 2.49	หมายถึง	ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	2.50 - 3.49	หมายถึง	ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.50 - 4.49	หมายถึง	ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	4.50 - 5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด

4.2 วิเคราะห์ทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละกลุ่มตัวแปร ด้วยสถิติทดสอบ การแจกแจงแบบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนด

4.3 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสร้างเป็นรูปแบบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้วิธีการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ส่วนที่เป็นแบบมาตราส่วนใช้ในการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เป็นสถิติสำหรับการทดสอบสมมติฐานที่ตั้ง โดยสถิติที่ผู้วิจัยเลือกใช้ประกอบด้วย

1) สถิติทดสอบ t-test ใช้สำหรับทดสอบความแตกต่างหรือเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยข้อมูลทั้งสองต้องมีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) และเป็นตัวอย่างที่อิสระกัน (Independent Samples) หรือเป็นตัวอย่างที่สัมพันธ์ต่อกัน (Related Samples) โดยในงานวิจัยนี้ข้อมูลเป็นแบบลักษณะที่เป็นอิสระต่อกัน สามารถคำนวณได้จากสูตร

$$t = \frac{\bar{X} - \mu}{s / \sqrt{n}} \quad df = n - 1$$

N = จำนวนตัวอย่าง

s = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวอย่าง

μ = ค่าเฉลี่ยของประชากร

$\bar{X}$ = ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างที่ได้

2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) ใช้สำหรับทดสอบความแตกต่างหรือเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สถิติทดสอบ F-test โดยมีข้อกำหนดคือ ข้อมูลแต่ละกลุ่มย่อยจะต้องมาจากประชากรที่มีการกระจายหรือความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน มีการแจกแจงแบบปกติ และเป็นตัวอย่างที่อิสระกันสามารถคำนวณได้จากสูตร

$$s^2 = \frac{1}{n-1} \sum (y_i - \bar{y})^2 \quad (1)$$

s^2 = ความแปรปรวน

y_i = ข้อมูลที่ i

$\bar{y}$ = ค่าเฉลี่ยของข้อมูล

n = จำนวนข้อมูล

$$SS_{Total} = SS_{Error} + SS_{Treatments} \quad (2)$$

SS_{Total} = ผลรวมกำลังสองของตัวแปรทั้งหมด

SS_{Error} = ผลรวมกำลังสองของค่าคลาดเคลื่อน

$SS_{Treatments}$ = ผลรวมกำลังสองของตัวแปร Treatment

$$F = \frac{MS_{Treatments}}{MS_{Error}} = \frac{SS_{Treatments} / (I - 1)}{SS_{Error} / (\eta_T - I)} \quad (3)$$

F = สถิติทดสอบ F

η_T = องศาอิสระ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับในบทที่ 4 เป็นการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาปัญหาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานครในการบริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน และ 3) นำเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารการศึกษาที่สอดคล้องกับยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

ทั้งนี้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการแปลผลดังนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

n หมายถึง จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ หมายถึง ค่าเฉลี่ย

S.D. หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ ที (t - distribution)

F หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ เอฟ (F - distribution)

SS หมายถึง ผลรวมกำลังสอง (Sum Square)

MS หมายถึง ผลรวมค่าเฉลี่ย (Mean Square)

df หมายถึง ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)

Sig. หมายถึง ค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือ ค่าที่น้อยที่สุดของระดับนัยสำคัญที่จะทำให้ปฏิเสธสมมติฐาน (Significant, P-value)

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 367 คน ด้วยสถิติเชิงพรรณนาเพื่ออธิบายข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดสถานศึกษา โดยใช้สถิติวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ผลที่ได้ดังตารางที่ 4

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	176	48.00
หญิง	191	52.00
รวม	367	100.00
2. อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	94	25.60
31-40 ปี	107	29.20
41-50 ปี	84	22.90
50 ปีขึ้นไป	82	22.30
รวม	367	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	219	59.60
ปริญญาโท	143	39.00
ปริญญาเอก	5	1.40
รวม	367	100.00

ตารางที่ 4 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	60	16.30
6-10 ปี	70	19.10
11-15 ปี	46	12.50
16-20 ปี	61	16.60
21-25 ปี	73	19.90
มากกว่า 25 ปี	57	15.60
รวม	367	100.00
5. ตำแหน่งหน้าที่		
ผู้บริหารโรงเรียน		
ผู้อำนวยการ	56	15.30
รองผู้อำนวยการ	70	19.10
ครูผู้สอนระดับชำนาญการ	159	43.30
ครูผู้สอนระดับชำนาญการพิเศษ	82	22.30
รวม	367	100.00
6. ข้อมูลขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนมากกว่า 1,500 คน)	251	68.40
ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1000-1499 คน)	68	18.50
ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 500-999 คน)	38	10.40
ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนน้อยกว่า 499 คน)	10	2.70
รวม	367	100.00

จากตาราง 4 พบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 367 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 และเป็นเพศชาย มีจำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 ส่วนใหญ่อายุ 31-40 ปี จำนวน 107คน คิดเป็นร้อยละ 29.20 รองลงมาอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 25.60 และอายุ 41-50 ปี จำนวน

84 คน คิดเป็นร้อยละ 22.90 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 รองลงมามีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21-25 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 รองลงมามีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่ครูผู้สอนระดับชำนาญการ จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 รองลงมามีตำแหน่งหน้าที่ครูผู้สอนระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 และมีตำแหน่งหน้าที่รองผู้อำนวยการ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 19.10 คน ตามลำดับ และพบว่าข้อมูลของขนาดสถานศึกษาส่วนใหญ่คือ ข้อมูลขนาดของสถานศึกษาใหญ่พิเศษ จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 68.40 รองลงมาคือ ข้อมูลขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 ข้อมูลขนาดสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 10.40 และข้อมูลสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นทักษะการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร

ในตอนี่ 2 นี้เป็นการการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ประกอบด้วย 1) ทักษะการบริหารด้านเทคนิค จำนวน 10 ข้อ 2) ทักษะการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ จำนวน 10 ข้อ และ 3) ทักษะการบริหารด้านมโนคติ จำนวน 8 ข้อ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลที่ได้ดังตารางที่ 5 ถึง ตารางที่ 8

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นทักษะการบริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วน	ความหมาย
		เบี่ยงเบน มาตรฐาน	
1. ทักษะการบริหารด้านเทคนิค (Technic)	4.038	0.299	มาก
2. ทักษะการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation)	4.034	0.321	มาก
3. ทักษะการบริหารด้านมโนคติ (Conceptual)	4.053	0.343	มาก
รวม	4.041	0.136	มาก

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม พบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ทักษะการบริหารด้านมโนคติ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.053$) รองลงมาคือทักษะการบริหารด้านเทคนิค มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.038$) และทักษะการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.034$)

เมื่อจำแนกวิเคราะห์ตามรายด้านสามารถสรุปผลการวิเคราะห์แต่ละด้านดังตารางที่ 6 ถึง ตาราง 8 ต่อไปนี้

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร รายด้านทักษะการบริหารด้านเทคนิค (Technic)

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความชำนาญในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆมาบริหารสถานศึกษาให้เชื่อมโยงถึงกันทุกหน่วยงาน	4.09	0.777	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีกระบวนการขั้นตอนวิธีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการติดต่อสื่อสาร ที่เข้าถึงได้ง่าย	4.11	0.814	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีระบบการส่งต่อความรู้ความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารต่างๆ ที่ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจถึงความเชื่อมโยงกัน	4.09	0.798	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความชำนาญในการถ่ายทอดกระบวนการขั้นตอนวิธีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการติดต่อสื่อสารของแต่ละหน่วยงานให้เข้าใจตรงกัน	4.04	0.798	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความหมาย
5. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีวิธีการสื่อสารด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	3.96	0.825	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการวางแผนระบบการบริหารงานที่แสดงถึงความชำนาญในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารต่างๆ มาใช้ภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.03	0.790	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการประเมินผลการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารต่างๆ ที่สามารถตรวจสอบได้อย่างถูกต้องตามสมัยปัจจุบัน	4.00	0.796	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีระบบการเก็บรักษาข้อมูลต่างๆ ที่สำคัญของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ	4.03	0.795	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความสามารถที่เชี่ยวชาญในการเป็นผู้นำการประชุม สั่งการและมอบหมายงานได้อย่างชัดเจน	4.07	0.787	มาก
10. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาให้มีศักยภาพเท่าทันยุคสมัยปัจจุบันแบบมีประสิทธิภาพ	3.96	0.807	มาก
รวม	4.038	0.299	มาก

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร รายด้านทักษะการบริหารด้านเทคนิค (Technic) พบว่า ภาพรวมทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.038$, S.D. = 0.299) โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ข้อ 2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมี

กระบวนการขั้นตอนวิธีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการติดต่อสื่อสารที่เข้าถึงได้ง่าย ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.814) รองลงมาคือ ข้อ 3. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความชำนาญในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆมาบริหารสถานศึกษาให้เชื่อมโยงถึงกันทุกหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.798) และ ข้อ 5. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ได้บังคับบัญชาและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งมีคะแนนต่ำสุดเท่ากับข้อ 10. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาให้มีศักยภาพเท่าทันยุคสมัยปัจจุบันแบบมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.807) ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร รวบรวมด้านทักษะการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation)

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความเข้าใจในการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันในแต่ละหน่วยงานของสถานศึกษา	4.07	0.827	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความสามารถกระตุ้นแรงจูงใจผู้ได้บังคับบัญชาพร้อมใจปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวังไว้	4.00	0.841	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความสามารถควบคุมสภาวะอารมณ์ต่างๆ ของตนเองได้เป็นอย่างดี	4.04	0.824	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความเป็นผู้นำที่ดีต่อสายตาสื่อผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานอื่นๆ	3.99	0.852	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
5. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	4.00	0.821	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลแต่ละบุคคลทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และระดับความรู้ความสามารถ	4.01	0.815	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความเกี่ยวข้องและให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ กับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานทุกฝ่ายได้เป็นอย่างดี	4.08	0.810	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน	4.04	0.832	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานทุกฝ่ายด้วยความจริงใจ	4.03	0.809	มาก
10. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.08	0.826	มาก
รวม	4.034	0.321	มาก

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร รายด้านทักษะการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) พบว่า ภาพรวมทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (=

4.034, S.D. =0.321) โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ข้อ 7. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความเกี่ยวข้องและให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ กับผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานทุกฝ่ายได้เป็นอย่างดี (= 4.08, S.D. = 0.810) กับ ข้อ 10. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้กับผู้ได้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ (= 4.08, S.D. = 0.826) รองลงมาคือ ข้อ 1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความเข้าใจในการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันในแต่ละหน่วยงานของสถานศึกษา (= 4.07, S.D. =0.827) และ ข้อ 4. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความเป็นผู้นำที่ดีต่อสายตาสผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานอื่นๆ (= 3.99, S.D. =0.852) ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร รายด้านทักษะการบริหารด้านมโนคติ (Conceptual)

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วน	
		เบี่ยงเบน	ความหมาย
มาตรฐาน			
1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความคิดที่กว้างไกลและครอบคลุมแบบเชื่อมโยงกับหน่วยงานภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี	4.05	0.837	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความคิดกว้างไกลที่ครอบคลุมแบบเชื่อมโยงกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาได้ทุกมิติ (สังคม การเมือง เศรษฐกิจ)	3.98	0.852	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความเข้าใจงานในทุกลักษณะของการบริหารสถานศึกษาแบบครอบคลุมและเชื่อมโยงทั่วกัน	4.10	0.811	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วน	ความหมาย
		เบี่ยงเบน มาตรฐาน	
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความสามารถในการ จัดลำดับความสำคัญเชิงนโยบายของงานบริหาร สถานศึกษาให้มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์แบบมีประสิทธิภาพ	4.07	0.815	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความสามารถในการนำ นโยบายของชาติมาปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรม	4.11	0.787	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความสามารถในการ แก้ปัญหาในแต่ละสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นใน สถานศึกษาได้ตรงกับปัญหา	4.06	0.804	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีเกณฑ์พิจารณาความดี ความชอบและยกย่องชมเชยผู้ได้บังคับบัญชาที่ สามารถปฏิบัติงานได้ตามความมุ่งหวังไว้ด้วยความ บริสุทธิ์ยุติธรรม	4.07	0.818	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการศึกษาถึงความ ต้องการของชุมชนโดยรอบสถานศึกษาก่อนนำมาใช้ เป็นแนวทางในการจัดการทางการศึกษาของแต่ละ สถานศึกษา	3.98	0.793	มาก
รวม	4.053	0.343	มาก

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร รายด้านทักษะการบริหารด้านมโนคติ (Conceptual) พบว่า ภาพรวมทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.053$, S.D. = 0.343) โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ข้อ 5. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความสามารถในการนำนโยบายของชาติมาปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ ($\bar{x} =$

4.11, S.D. = 0.787) รองลงมาคือ ข้อ 3. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความเข้าใจงานในทุก ลักษณะของการบริหารสถานศึกษาแบบครอบคลุมและเชื่อมโยงทั่วกัน (=4.10, S.D. = 0.811) และ ข้อ 2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความคิดกว้างไกลที่ครอบคลุมแบบเชื่อมโยงกับหน่วยงาน ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาได้ทุกมิติ (สังคม การเมือง เศรษฐกิจ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับข้อ 8. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการศึกษาถึงความต้องการของชุมชนโดยรอบสถานศึกษาก่อน นำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดการทางการศึกษาของแต่ละสถานศึกษา (=3.98, S.D. = 0.793) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เป็นสถิติสำหรับการทดสอบสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ โดยเลือกสถิติทดสอบการแจกแจงแบบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง เดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ ตำแหน่งหน้าที่ ที่แตกต่างกันมีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศแตกต่างกันมีทักษะการบริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศแตกต่างกันมีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศแตกต่างกันมีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าโดยใช้ค่า (Independent t-test) ซึ่งใช้กับ กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มากกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงได้ดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีทักษะการบริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร
จำแนกตามเพศ

ทักษะด้านการบริหาร สถานศึกษา	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านเทคนิค	4.049	0.023	4.028	0.021	0.678	0.498
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.051	0.026	4.018	0.022	0.976	0.330
3. ด้านมโนคติ	4.077	0.026	4.031	0.024	1.304	0.193

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 9 ผลการทดสอบความแตกต่างของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศแตกต่างกันมีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศแตกต่างกัน มีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน โดยทักษะการบริหารทุกด้านมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 (ทักษะด้านการบริหารด้านเทคนิค ค่า Sig. = 0.498 , ทักษะด้านการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ ค่า Sig. = 0.330 และทักษะการบริหารด้านมโนคติ ค่า Sig. = 0.193) ดังนั้นจึงไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0

สมมติฐานข้อ 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุที่แตกต่างกันมีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุที่แตกต่างกันมีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุที่แตกต่างกันมีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of variance: One way ANOVA) และการทดสอบ

สมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงได้ดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

ทักษะด้านการบริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านเทคนิค	ระหว่างกลุ่ม	1.294	3	0.431	4.992	0.002
	ภายในกลุ่ม	31.355	363	0.086		
	รวม	32.648	366			
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	1.479	3	0.493	4.927	0.002
	ภายในกลุ่ม	36.319	363	0.100		
	รวม	37.798	366			
3. ด้านมโนคติ	ระหว่างกลุ่ม	1.000	3	0.333	2.878	0.036
	ภายในกลุ่ม	42.027	363	0.116		
	รวม	43.026	366			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 10 ผลการทดสอบความแตกต่างของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of variance: One way ANOVA) ในการทดสอบพบว่า ทักษะด้านการบริหารด้านเทคนิค มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. = 0.002 ทักษะด้านการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. = 0.002 และทักษะด้านการบริหารด้านมโนคติ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. = 0.036 หมายความว่า ผลการทดสอบนี้ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Tukey ได้ดังผลดังตาราง 11

ตาราง 11 การเปรียบเทียบรายคู่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีทักษะการบริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม
อายุ

ทักษะด้านการบริหารด้านเทคนิค				
อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 30 ปี	-	0.826	0.581	0.032*
31-40 ปี	-	-	0.141	0.002*
41-50 ปี	-	-	-	0.477
51 ปีขึ้นไป	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีทักษะการบริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม
อายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกันคือ อายุไม่เกิน 30 ปี กับ อายุ 51 ปีขึ้นไป และ อายุ 31-40 ปี กับ
อายุ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 12 การเปรียบเทียบรายคู่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีทักษะการบริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม
อายุ

ทักษะด้านการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์				
อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 30 ปี	-	0.398	0.005*	0.011*
31-40 ปี	-	-	0.217	0.340
41-50 ปี	-	-	-	0.996
51 ปีขึ้นไป	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกันคือ อายุไม่เกิน 30 ปี แตกต่างกับอายุ 41-50 ปี และ อายุ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 13 การเปรียบเทียบรายคู่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

ทักษะด้านการบริหารด้านมนมิต				
อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 30 ปี		0.839	0.037*	0.223
31-40 ปี			0.202	0.646
41-50 ปี				0.880
51 ปีขึ้นไป				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกันคือ อายุไม่เกิน 30 ปี กับ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อ 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of variance: One way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มากกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงได้ดังตาราง 14

ตาราง 14 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ทักษะด้านการบริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านเทคนิค	ระหว่างกลุ่ม	0.164	2	0.082	0.921	0.399
	ภายในกลุ่ม	32.484	364	0.089		
	รวม	32.648	366			
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.023	2	0.011	0.109	0.897
	ภายในกลุ่ม	37.775	364	0.104		
	รวม	37.798	366			
3. ด้านโน้มนำ	ระหว่างกลุ่ม	0.141	2	0.070	0.596	0.551
	ภายในกลุ่ม	42.886	364	0.118		
	รวม	43.026	336			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 ผลการทดสอบความแตกต่างของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of variance: One way ANOVA) ในการทดสอบพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน โดยทักษะการบริหารทุกด้านมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 (ทักษะด้าน

การบริหารด้านเทคนิค ค่า Sig. = 0.399 , ทักษะด้านการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ ค่า Sig. = 0.897 และทักษะการบริหารด้านมโนคติ ค่า Sig. = 0.551) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก H_0

สมมติฐานข้อ 1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of variance: One way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงได้ดังตาราง 15

ตาราง 15 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ทักษะด้านการบริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.ทักษะด้านเทคนิค	ระหว่างกลุ่ม	0.686	5	0.137	1.550	0.173
	ภายในกลุ่ม	31.962	361	0.089		
	รวม	32.648	366			
2.ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2.698	5	0.540	5.549	0.000
	ภายในกลุ่ม	35.100	361	0.097		
	รวม	37.798	366			

ตาราง 15 (ต่อ)

ทักษะด้านการบริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3.ทักษะด้านมนมิตติ	ระหว่างกลุ่ม	0.984	5	0.197	1.691	0.136
	ภายในกลุ่ม	42.042	361	0.116		
	รวม	43.026	366			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 ผลการทดสอบความแตกต่างของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of variance: One way ANOVA) ในการทดสอบพบว่า มีเพียงด้านทักษะด้านการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ มีค่า Sig. = 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแตกต่างกันเพียงด้านเดียว หมายความว่า ผลการทดสอบนี้ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Tukey ได้ดังผลดังตารางที่ 16

ตาราง 16 การเปรียบเทียบรายคู่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ทักษะด้านการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์						
ประสบการณ์ การทำงาน	ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	26 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 5 ปี	-	0.566	0.758	0.028*	0.552	0.682
6-10 ปี	-	-	0.043	0.000*	0.008*	0.022*
11-15 ปี	-	-	-	0.666	1.000	1.000
16-20 ปี	-	-	-	-	0.645	0.637
21-25 ปี	-	-	-	-	-	1.000
26 ปีขึ้นไป	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี กับ 16-20 ปี, 6-10 ปี กับ 16-20 ปี, 6-10 ปี กับ 21-25 ปี และ 6-10 ปี กับ 26 ปีขึ้นไป แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อ 1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกันมีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกันมีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกันมีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of variance: One way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงได้ดังตาราง 17

ตาราง 17 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีทักษะการบริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร
จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ทักษะด้านการ บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านเทคนิค	ระหว่างกลุ่ม	1.179	3	0.393	4.535	0.004
	ภายในกลุ่ม	31.469	363	0.087		
	รวม	32.648	366			
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2.379	3	0.793	8.128	0.000
	ภายในกลุ่ม	35.419	363	0.098		
	รวม	37.798	366			
3. ด้านมโนคติ	ระหว่างกลุ่ม	2.614	3	0.871	7.828	0.000
	ภายในกลุ่ม	40.412	363	111		
	รวม	43.026	366			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 ผลการทดสอบความแตกต่างของผู้บริหารสถานศึกษาตามตำแหน่งหน้าที่
ที่แตกต่างกัน มีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต
1 กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการวิเคราะห์ค่าความ
แปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of variance: One way ANOVA) ในการทดสอบพบว่า
ทักษะด้านการบริหารด้านเทคนิค มีค่า Sig. = 0.004 ทักษะด้านการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ มี
ค่า Sig. = 0.000 และทักษะด้านการบริหารด้านมโนคติ มีค่า Sig. = 0.000 หมายความว่า ผลการ
ทดสอบนี้ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Tukey ได้ดังผลดัง
ตารางที่ 18

ตาราง 18 การเปรียบเทียบรายคู่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีทักษะการบริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม
ตำแหน่งหน้าที่

ทักษะด้านการบริหารด้านเทคนิค				
ตำแหน่งหน้าที่	ผู้อำนวยการ	รองผู้อำนวยการ	ครูระดับ ชำนาญการ	ครูระดับ ชำนาญการ พิเศษ
ผู้อำนวยการ	-	0.069	0.999	0.925
รองผู้อำนวยการ	-	-	0.008*	0.005*
ครูระดับชำนาญการ	-	-	-	0.914
ครูระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ตำแหน่งหน้าที่ผู้อำนวยการ กับ รองผู้อำนวยการ, รองผู้อำนวยการ กับ ครูระดับชำนาญการ และ ครูระดับชำนาญการพิเศษ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 19 การเปรียบเทียบรายค่าของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีทักษะการบริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม
ตำแหน่งหน้าที่

ทักษะด้านการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์				
ตำแหน่งหน้าที่	ผู้อำนวยการ	รอง ผู้อำนวยการ	ครูระดับ ชำนาญการ	ครูระดับ ชำนาญการ พิเศษ
ผู้อำนวยการ	-	0.001*	0.993	0.999
รองผู้อำนวยการ	-	-	0.000*	0.000*
ครูระดับชำนาญการ	-	-	-	0.967
ครูระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบรายค่าของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ตำแหน่งหน้าที่ผู้อำนวยการ กับ รองผู้อำนวยการ, รองผู้อำนวยการ กับ ครูระดับชำนาญการ และ ครูระดับชำนาญการพิเศษ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 20 การเปรียบเทียบรายคู่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีทักษะการบริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม
ตำแหน่งหน้าที่

ทักษะด้านการบริหารด้านมนมดิ				
ตำแหน่งหน้าที่	ผู้อำนวยการ	รองผู้อำนวยการ	ครูระดับ ชำนาญการ	ครูระดับ ชำนาญการ พิเศษ
ผู้อำนวยการ		0.028*	0.645	0.881
รองผู้อำนวยการ			0.000*	0.101
ครูระดับชำนาญการ				0.104
ครูระดับชำนาญการพิเศษ				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ตำแหน่งหน้าที่ผู้อำนวยการ กับ รองผู้อำนวยการ, รองผู้อำนวยการ กับ ครูระดับชำนาญการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_a : ผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of variance: One way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงได้ดังตาราง 21

ตาราง 21 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาในการมีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ทักษะด้านการบริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านเทคนิค	ระหว่างกลุ่ม	0.313	3	0.104	1.170	0.321
	ภายในกลุ่ม	32.336	363	0.089		
	รวม	32.648	366			
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.319	3	0.106	1.029	0.380
	ภายในกลุ่ม	37.479	363	0.103		
	รวม	37.798	366			
3. ด้านมโนคติ	ระหว่างกลุ่ม	0.183	3	0.061	0.518	0.670
	ภายในกลุ่ม	42.843	363	0.118		
	รวม	43.026	366			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 ผลการทดสอบความแตกต่างของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกันมีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of variance: One way ANOVA) ในการทดสอบพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน โดยทักษะการบริหารทุกด้านมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 (ทักษะด้านการบริหารด้านเทคนิค ค่า Sig. = 0.321, ทักษะด้านการบริหารด้าน

มนุษย์สัมพันธ์ ค่า Sig. = 0.380 และทักษะการบริหารด้านมโนคติ ค่า Sig. = 0.670) ดังนั้นจึง
ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 .



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยเป็นการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล พร้อมนำเสนอข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย เรื่องการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อ 1) ศึกษาปัญหาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานครในการบริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน และ 3) นำเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารการศึกษาที่สอดคล้องกับยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้ทราบทักษะการบริหารของตน และทราบถึงทักษะในการบริหารสถานศึกษาที่หลากหลายที่เหมาะสมกับยุคไทยแลนด์ 4.0 และ 2) ผลของการวิจัยสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมีความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากลต่อไป ดังสรุปผลการวิจัยต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 1 เพื่อศึกษาปัญหาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานครในการบริหารสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ภายหลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารอบแนวคิดการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ในยุคไทยแลนด์ 4.0 จากเอกสารตำรา ทฤษฎี บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และทำการสรุปรวบรวมแนวคิดจากนักวิชาการที่แนะนำและกล่าวถึงทักษะการบริหารงานที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาควรมีในการแก้ปัญหาทักษะด้านการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานครในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้การพัฒนาจัดการศึกษาที่มีความหลากหลายรองรับนักเรียนที่มีความแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งมีด้วยกัน 3 ทักษะดังนี้

1. ทักษะการบริหารด้านเทคนิค (Technic) คือ ผู้บริหารยังขาดการมีความสามารถในการพูด เขียนอ่าน ฟัง และวางตัวที่เหมาะสมกับงาน
2. ทักษะการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) คือ ยังมีความไม่เข้าใจในผู้ร่วมงาน ไม่สามารถใช้คนที่มีความสามารถได้อย่างเต็มที่ ขาดการสังเกต และการสร้างขวัญและกำลังใจ และติดต่อประสานงานระหว่างบุคคลที่ไม่เพียงพอ
3. ทักษะการบริหารด้านทางมนมคติ (Conceptual) คือ ผู้บริหารยังไม่สามารถวิพากษ์วิจารณ์ วิเคราะห์ ปัญหาการบริหาร วางแผน วินิจฉัย แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ เข้าใจสิ่งต่างๆ อย่างละเอียดรอบครอบนัก

จากองค์ประกอบทั้ง 3 ทักษะดังกล่าวได้ดำเนินการกำหนดเป็นกรอบแนวคิด การศึกษาการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ในยุคไทยแลนด์ 4.0 จากนั้นดำเนินการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นด้วยแบบสอบถาม สรุปได้ว่า ผลการ วิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 367 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง มีจำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 และเป็นเพศชาย มีจำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 ส่วนใหญ่อายุ 31-40 ปี จำนวน 107คน คิดเป็นร้อยละ 29.20 รองลงมาอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 25.60 และอายุ 41-50 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 22.90 ส่วน ใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 รองลงมามีการศึกษาอยู่ ในระดับปริญญาโท จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน 21-25 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 รองลงมามีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่ง หน้าที่ครูผู้สอนระดับชำนาญการ จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 รองลงมามีตำแหน่งหน้าที่ ครูผู้สอนระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 และมีตำแหน่งหน้าที่รอง ผู้อำนวยการ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 19.10 คน ตามลำดับ และพบว่าข้อมูลของขนาด สถานศึกษาส่วนใหญ่คือ ข้อมูลขนาดของสถานศึกษาใหญ่พิเศษ จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 68.40 รองลงมาคือ ข้อมูลขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 ข้อมูลขนาดสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 10.40 และข้อมูลสถานศึกษา ขนาดเล็ก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 2 เพื่อศึกษาระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน

สรุปได้ว่าการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม พบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ทักษะการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ทักษะการบริหารด้านเทคนิค และทักษะการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ ตามลำดับ เมื่อจำแนกเป็นรายข้อในแต่ละด้านสรุปได้ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านทักษะการบริหารด้านเทคนิค (Technic) ในภาพรวมทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ คือ ข้อ 2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีกระบวนการขั้นตอนวิธีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการติดต่อสื่อสารที่เข้าถึงได้ง่าย รองลงมาคือ ข้อ 3. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความชำนาญในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆมาบริหารสถานศึกษาให้เชื่อมโยงถึงกันทุกหน่วยงาน และ ข้อ 10. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาให้มีศักยภาพเท่าทันยุคสมัยปัจจุบันแบบมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

1.2 ด้านทักษะการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) ในภาพรวมทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ คือ ข้อ 7. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความเกี่ยวข้องและให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ กับผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานทุกฝ่ายได้เป็นอย่างดี กับ ข้อ 10. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้กับผู้ได้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ข้อ 1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความเข้าใจในการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันในแต่ละหน่วยงานของสถานศึกษา และ ข้อ 4. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความเป็นผู้นำที่ดีต่อสายตาสผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานอื่นๆ ตามลำดับ

1.3 ด้านทักษะการบริหารด้านมโนคติ (Conceptual) ในภาพรวมทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ คือ ข้อ 5.

ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความสามารถในการนํานโยบายของชาติมาปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ รองลงมาคือ ข้อ 3. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความเข้าใจงานในทุก ลักษณะของการบริหารสถานศึกษาแบบครอบคลุมและเชื่อมโยงทั่วกัน และ ข้อ 8. ผู้บริหาร สถานศึกษา ควรมีการศึกษาถึงความต้องการของชุมชนโดยรอบสถานศึกษาก่อนนำมาใช้เป็น แนวทางในการจัดการทางการศึกษาของแต่ละสถานศึกษา ตามลำดับ

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน จำแนกตามข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษาที่มีปัจจัย ส่วนบุคคลแตกต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ ตำแหน่งหน้าที่ ที่แตกต่างกันมีทักษะการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มี เพศ ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันมีทักษะการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ทักษะ การบริหารด้านเทคนิค (Technic) ทักษะการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) และ ทักษะการบริหารด้านทางมโนคติ (Conceptual) ไม่แตกต่างกัน และพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มี อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ ตำแหน่งหน้าที่ ที่แตกต่างกันมีทักษะการบริหาร สถานศึกษา ได้แก่ ทักษะการบริหารด้านเทคนิค (Technic) ทักษะการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) และทักษะการบริหารด้านทางมโนคติ (Conceptual) แตกต่างกัน ดังนั้นจึง ดำเนินการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ที่แตกต่างกันสรุปได้ดังนี้

2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มี อายุ ที่แตกต่างกันมีทักษะการบริหาร สถานศึกษา แตกต่างกัน จำแนกตามรายด้านสรุปได้ว่า

1) ทักษะการบริหารด้านเทคนิค (Technic) พบว่าผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบรายคู่อายุที่แตกต่างกันคือ อายุไม่เกิน 30 ปี กับ อายุ 51 ปีขึ้นไป และ อายุ 31-40 ปี กับ อายุ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) ทักษะการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) พบว่าผล การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่อายุที่แตกต่างกันคือ อายุไม่เกิน 30 ปี แตกต่างกับอายุ 41-50 ปี และ อายุ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ทักษะการบริหารด้านทางมโนคติ (Conceptual) พบว่าผลการ วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่อายุที่แตกต่างกันคือ อายุไม่เกิน 30 ปี กับ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีทักษะการบริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน จำแนกตามรายด้านสรุปได้ว่า

1) ทักษะการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันคือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี กับ 16-20 ปี, 6-10 ปี กับ 16-20 ปี, 6-10 ปี กับ 21-25 ปี และ 6-10 ปี กับ 26 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มี ตำแหน่งหน้าที่ ที่แตกต่างกันมีทักษะการบริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน จำแนกตามรายด้านสรุปได้ว่า

1) ทักษะการบริหารด้านเทคนิค (Technic) พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ตำแหน่งหน้าที่ ที่แตกต่างกันคือ ตำแหน่งหน้าที่ผู้อำนวยการ กับ รองผู้อำนวยการ, รองผู้อำนวยการ กับ ครูระดับชำนาญการ และ ครูระดับชำนาญการพิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) ทักษะการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ตำแหน่งหน้าที่ ที่แตกต่างกันคือ ตำแหน่งหน้าที่ผู้อำนวยการ กับ รองผู้อำนวยการ, รองผู้อำนวยการ กับ ครูระดับชำนาญการ และ ครูระดับชำนาญการพิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ทักษะการบริหารด้านทางมโนคติ (Conceptual) พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ตำแหน่งหน้าที่ ที่แตกต่างกันคือ ตำแหน่งหน้าที่ผู้อำนวยการ กับ รองผู้อำนวยการ, รองผู้อำนวยการ กับ ครูระดับชำนาญการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 3 นำเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารการศึกษาที่สอดคล้องกับยุคไทยแลนด์ 4.0

จากผลการวิจัยผู้วิจัยได้แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารการศึกษาที่สอดคล้องกับยุคไทยแลนด์ 4.0 เป็นรายด้านทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำมาพัฒนาเป็นดังนี้

ทักษะการบริหารด้านเทคนิค (Technic) ได้แก่ 1) การมีกระบวนการขั้นตอนวิธีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการติดต่อสื่อสารที่เข้าถึงได้ง่าย และ 2) การมีความชำนาญในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ มาบริหารให้เชื่อมโยงถึงกันทุกหน่วยงาน

ทักษะการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) ได้แก่ 1) การมีความสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ และ 2) การมีความเข้าใจในการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันในแต่ละหน่วยงานของสถานศึกษา

ทักษะการบริหารด้านมนโมติ (Conceptual) ได้แก่ 1) การมีความสามารถในการนำนโยบายของชาติมาปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรม และ 2) การมีความเข้าใจงานในทุกลักษณะของการบริหารสถานศึกษาแบบครอบคลุมและเชื่อมโยงทั่วกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งผลการวิจัยมีประเด็นอภิปรายผลการวิจัยดังต่อไปนี้

การพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้านคือ ทักษะด้านมนโมติ ทักษะด้านเทคนิค และ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทั้งนี้เพราะ การบริหารการศึกษาในสถานศึกษาไม่ว่าจะอยู่ในยุคสมัยใด ผู้บริหารมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาเยาวชนไทยให้เป็นผู้มีความรู้ในขั้นพื้นฐานจนนำไปสู่การพัฒนาในระดับความคิด ความรู้ตามระดับขั้นการศึกษา ตลอดจนทั้งสามารถนำความรู้ไปใช้ในการดำเนินชีวิตได้ในอนาคต นอกจากนี้ด้วยเป็นยุคกระแสสมัยใหม่ที่มีเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาเกี่ยวข้องกับระบบการศึกษา ยิ่งส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเร่งให้ความสำคัญกับระบบการศึกษาต่างๆ เพื่อสอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงรอบด้านที่มีเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีเกี่ยวข้องในการศึกษา เช่น เนื้อหาการเรียนรู้ เครื่องมือการสื่อสาร ระบบการสื่อสารเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นต้น จึงนับได้ว่ายังมีการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนมากเท่าไร ผู้บริหารและผู้สอนยังต้องพัฒนาศักยภาพต่างๆ รอบตัวให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2549: 32) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทการเป็นผู้นำการพัฒนาไปสู่เป้าหมายใหม่ๆ ของสถานศึกษาโดยรวมมือและเกี่ยวข้องกับฝ่ายต่าง ๆ แต่อย่างไรก็ตามทักษะการบริหารที่มีระดับการบริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน อาจเป็นผลทำให้การบริหารสถานศึกษาของแต่ละผู้บริหารสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ สุรัสวดี ราชกุลชัย (2547: 7) กล่าวว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารในแต่ละระดับต้องการ ทักษะทั้งสามแตกต่างกัน ผู้บริหารระดับสูงต้องการทักษะด้านเทคนิคน้อยกว่าผู้บริหารระดับต่ำ แต่ต้องการทักษะด้าน

ความคิดรวบยอดมากกว่าผู้บริหารระดับต่ำ เป็นต้น ทั้งนี้ไม่ว่าจะอย่างไรก็ตามในแต่ละทักษะการบริหารของผู้บริหารจำเป็นต้องมีการเตรียมพร้อมและพร้อมพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ แคทซ์ (Katz, 1955: 33-42) กล่าวว่า ผู้บริหารจะทำหน้าที่ของตนได้ดีเพียงใด ประสบความสำเร็จมากน้อยหรือไม่ ขึ้นอยู่กับทักษะ 3 ประการคือ ความสามารถในการใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จ ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพในฐานะสมาชิกของกลุ่ม และ ความสามารถของผู้บริหารในการเข้าใจหน่วยงานในทุกลักษณะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ อานนท์ นามเพ็ง (2553: 166-167) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า ผู้บริหาร ครู ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้แทนผู้ปกครอง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นอกจากนี้พบว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นด้านทักษะที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะ การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการเข้าใจเข้าถึงในทุกระดับการบริหารงานและการปฏิบัติงาน ย่อมแสดงให้เห็นได้ว่า ผู้บริหารให้ความใส่ใจต่อรายละเอียดของการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นผู้ได้บังคับบัญชาหรือระบบการดำเนินงานต่างๆ รวมไปถึงกิจกรรมอื่นๆ ในหน่วยงานที่ตนบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญเลิศ เขียนวงศ์ (2549) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะมนุษยสัมพันธ์สามารถมองเห็นภาพรวมและความสัมพันธ์ของการศึกษาได้ทั้งระบบ นำปัญหาและความต้องการของโรงเรียนและชุมชนมากำหนดเป็นนโยบายและทิศทางการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างสอดคล้องและเป็นเอกลักษณ์ของตนเองซึ่งเป็นเป็นอีกทักษะหนึ่งที่ผู้บริหารในยุคปฏิรูปการเรียนรู้จะต้องมีมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บุรชัย ศิริมหาสาร (2548: 16) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถจะต้องเก่งคน - เก่งงาน - เก่ง

คิด ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญที่สุดของผู้บริหาร เพราะผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจ และกำหนดนโยบายให้ผู้อื่นนำไปปฏิบัติ และสอดคล้องกับแนวคิดของประกอบ กุลเกลี้ยง และสิทธิพร ลิ้มบริบูรณ์ (2549) กล่าวว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่สลับซับซ้อน กว่า การบริหารอื่นๆ จึงต้องอาศัยรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ รูปแบบที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมไทยขณะนี้และเป็นมาตรฐานที่สากลยอมรับจึงควรบริหารในฐานะกิจกรรมเชิงมนุษย์สัมพันธ์เป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมอร์เฟท (Morphet, 2007: 705) ได้ทำการศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียนและมีทักษะในการเป็นผู้นำสูงประกอบกับครุมีความพึงพอใจในการทำงานก็จะทำให้โรงเรียนทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของเจนลิง (Jenlink, 2000 ; อ้างถึงใน มะลิกามาศ เสงี่ยมแก้ว, 2550: 98) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของบุคคลสำคัญที่มีความรู้ความสามารถด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ในประเทศแอฟริกาและสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำของชุมชนที่อยู่ในพื้นที่เขตบริการของโรงเรียนมีบทบาทสูงในการที่จะเข้าร่วมวางแผน กำหนดนโยบาย และเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ ความร่วมมือร่วมใจของชุมชน กำหนดมาตรฐานการจัดการศึกษาของโรงเรียนเพื่อความเป็นเลิศทางการศึกษา ผู้นำชุมชนต้องทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีและทำให้ผู้เกี่ยวข้องทุกๆ ฝ่ายมองเห็นความสำคัญของการศึกษา

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัยพบว่ามีค่าเฉลี่ยของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าต่ำผู้วิจัยได้เกิดข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาต่อไปโดยนำเสนอเป็นทักษะแต่ละด้านดังนี้

1.1 ทักษะด้านเทคนิค ผู้บริหารควรมีการใช้ระบบสารสนเทศในการติดต่อสื่อสารที่เข้าถึงได้ง่ายรวดเร็วและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและต้องมีการเรียนรู้ในเทคโนโลยีใหม่ๆ ตลอดเวลา กล่าวคือผู้บริหารอาจจะสร้างวิธีการใช้สารสนเทศที่เข้าถึงง่ายเพื่ออำนวยความสะดวกในการดึงข้อมูลต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์รวมถึงผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำในการเรียนรู้ที่จะใช้เทคโนโลยีต่างๆ ตลอดเวลาด้วยนั่นเอง

1.2 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารควรมีความเป็นผู้นำที่ดี เป็นตัวอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเนื่องจากผู้บริหารอยู่ในสายตาของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเช่นกัน

1.3 ด้านมโนคติ ผู้บริหารควรสำรวจความต้องการของสถานศึกษาที่เชื่อมโยงกับความต้องการของบริบทชุมชนภายนอกเพื่อนำมาใช้ในการจัดการศึกษาอาจจะจัดเป็นหลักสูตรท้องถิ่นที่เชื่อมต่อกับชุมชนภายนอกสถานศึกษาด้วยนอกจากนี้การติดต่อเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นๆ ควรใช้วิสัยทัศน์ที่กว้างไกลอาจจะใช้เทคโนโลยีวิทยาการใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์การศึกษาได้ทุกมิติ

1.4 ควรมีการประเมินความพึงพอใจของครูผู้สอน หรือผู้ได้บังคับบัญชาในสถานศึกษา เพื่อประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารของผู้บริหารที่นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นนโยบายในการบริหารสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาประสิทธิภาพของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ผู้บริหารสถานศึกษานำมาเป็นข้อกำหนดใช้ในสถานศึกษา เพื่อประเมินผลของประสิทธิภาพจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ผู้บริหารนำมาเป็นนโยบายที่ครอบคลุมทั้งระบบในหน่วยงาน

2.1 ควรทำการศึกษาความรู้ความเข้าใจระบบการบริหารด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศของครูผู้สอน เพื่อประเมินความรู้ความเข้าใจของครูผู้สอนว่าสามารถนำความรู้ความเข้าใจในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการเรียนการสอนต่อผู้เรียนอยู่ในระดับใด และควรปรับปรุงอย่างไรบ้าง

บรรณานุกรม

- Drake, T. L., & Roe, W. H. (1986). *The principalship* (3rd ed.). New York: Macmillan.
- Eastman, George D. and others. (1997). *Principle Public Administration*. Kingport: Tenn Press, Inc, 1971 Feather, John and Sturges, Paul, editors. *International Encyclopedia of Information and Library Science*. London: Routledge.
- Flippo, Edwin B, *Principle of Personnel Management*, (New York: Mc Graw-Hall Inc, 1970), p.1.
- Halpin, Andrew, *Theory and Research in Administration*. (1966). New York: Mcmillan Company.
- Hoy, W. K., & Cecil, M. G. (1996). *Educational Administration Theory. Research and Practice*. New York: McGraw – Hill.
- Jesse. B. (1999). *Essentials of Psychological Testing*. New York: Harper & Row.
- Katz, R., & Dars, C. (1994). *The impressionists* (New rev. ed.). New York , NY: Barnes & Noble Books.
- Koontz, H., & Odonnell, C. (2001). *Essentials of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Iverson, Christina Joann. (2001). *School - Based Management: A Case Study*. DissertationAbstracts International, 62-05 A.192
- Marti-Vazquez, Lillian. (2000). *The Impact of Decentralization and School-Based Management in Puerto Rico: A Case Study*. Dissertation Abstracts International .61-09A: 265.
- Morphet, D. (2007). "The Administration of the School Administrators," Dissertation Abstract International. 34 (03): 705-A
- Nigro, F. A. (1959). *Public personnel administration*. New York,: Holt.
- Park, Jong Pil. (2000). *Creating an Autonomous School Community :School – Based Management in Korea*. Dissertation Abstracts International. 61-11 A:239, 2000.
- Robert L. Katz. (1955 : 33-42). "Skill of Effective Administrator", Harvard Business Review 33 (January – February, 1955)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). แนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2539 -2550. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กวี วงศ์พัฒน์. (2543). การพัฒนาคุณธรรมของผู้บริหาร. เพิ่มผลผลิต, ปีที่ 39, ฉบับที่ 6 (ส.ค.-ก.ย. 2543), หน้า 3-11.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2547). การคิดเชิงวิเคราะห์. กรุงเทพฯ: ชัดเชส มีเดีย.
- ครรชิต มาลัยวงศ์. (2557). เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. Retrieved from http://www.drkanchit.com/general_articles/articles/general_24.html
- จันทร์ สอนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: นีคพอยท์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). การวิเคราะห์อภิมาน (*Meta-Analysis*). กรุงเทพมหานคร: ชินแอดเวอร์ไทซิงกรุ๊ป.
- เฉลิมชัย สมท่า. (2547). การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเห็นของครูปฏิบัติการสอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชาตรี รัตนพิพิธชัย. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกับการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2550). สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์ สักพันโรจน์. (2543). การจัดทำ อนุมัติ การบริหารงบประมาณแผ่นดิน: ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, และฉัตยาพร เสมอใจ. (2547). การจัดการ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐภา พวงจันทร์. (2553). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ทวีศักดิ์ แก้วพิพัฒน์. (2550). การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นพปฎล สุนทรนนท์. (2547). การจัดการความรู้. กรุงเทพฯ: โยโหม.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2545). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: พิศการพิมพ์
- น้ำทิพย์ เสือสารรัตน์. (2550). การมีส่วนร่วมและปัญหาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์..

- บวร เทศารินทร์. (2557). บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. Retrieved from www.school.obec.go.th
- บุญชม ศรีสะอาด; และคณะ .(2551). พื้นฐานการวิจัยการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กทม: สำนักพิมพ์ บุญเลิศ เขียนวงศ์. (2549). ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิบัติการเรียนรู้. Retrieved from <http://www.moe.go.th/wijai/skill.htm>
- บุรชัย ศิริมหาสาร. (2548). *IDEA CAN DO* มุขบริหารสู่การเป็นผู้นำ เล่ม 1. นครปฐม: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.
- ประพันธ์ สุริหาร. (2542). หลักการบริหาร. ขอนแก่น: ภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ประกอบ กุลเกลี้ยง และสิทธิพร ลิ้มบริบูรณ์. (2549). การบริหารโดยองค์คณะบุคคล.(ออนไลน์). แหล่งที่มา: http://www.onesqa.or.t/upload/113/uplodfiles/45_6486.pef. 4 มกราคม 2557..
- ปรัชญา เวสารัช. (2554). หลักการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- ปราชญา กล้าฉัญ. (2554). 108 คัมภีร์บริหาร สะพานสู่ความสำเร็จ (พิมพ์ครั้งที่ 2 , ฉบับปรับปรุง ed.). กรุงเทพฯ: ปราชญา.
- ปราชญา กล้าฉัญ, & สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2545). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- ปราณี ฉิมทับ. (2551). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของครูผู้สอน ใน อำเภอวังน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า
- ปรัชญา เวสารัช. (2554). หลักการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- พรนิชา เสน่หาภูววิศ. (2550). การนิเทศภายในสถานศึกษาด้านงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานีเขต1. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- มะลิมาศ เสี่ยมแก้ว. (2550). การนำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ราตรี พูลพัฒน์. (2553). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพุทธศาสตร์ การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- รุ่ง แก้วแดง. (2544). School-Based Management. ในรวมบทความเชิงวิชาการเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ: กลุ่มวิจัยและประเมินคุณภาพการศึกษากองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา.

- รุ่ง แก้วแดง. (2545). ผู้บริหารการศึกษามีอาชีพ การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ชั่วฟ้าไฟ.
- เรืองยศ แวดล้อม. (2556). การบริหารการศึกษา. Retrieved from <http://lek56.edublogs.org/2014>
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2548). ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ.
- วีระชัย วรรณศรี. (2545). การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอพนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์. 2539. “แนวคิดในการบริหารสถาบันการศึกษา : ทฤษฎีและการปฏิบัติ, ” คุรุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต และคุรุศาสตร์มหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีรสิทธิ์ ชินวัฒน์. (2557). ทฤษฎีการบริหารการศึกษา. Retrieved from <http://www.veerasit-dba04.blogspot.com/2012/10/6-henri-fayol.html>
- เวียงชัย วัชรนิรันดร์. (2553). ผู้บริหารมืออาชีพ. Retrieved from <http://www.gotoknow.org>
- ศิริพงษ์ เสงี่ยมาน. (2548). หลักการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: บัณฑิต.
- ศิริพงษ์ เสงี่ยมาน. (2549). ความคิดเห็นของมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษาที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2545. วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ปีที่ 9, ฉบับที่ 1 (ม.ค.-เม.ย. 2549), หน้า 139-149
- ศิลปชัย อ่องตระกูล. (2552). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาพิเศษเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543). ข้อเสนอเชิงนโยบายการปฏิรูปวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติการประถมศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี
- สมเดช สาวันดี. (2553). การนำเสนอรูปแบบการบริหารการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้นแบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2547). การวางแผนและการควบคุมการบริหาร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบัติ โพธิ์ศรี. (2551). การบริหารจัดการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนโรงเรียนชดัยะวงษาอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1...
- สมยศ นาวิก. (2540a). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร = *management and organizational behavior*. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- สมยศ นาวิก. (2540b). ทฤษฎีองค์กร = *Organization theory* (พิมพ์ครั้งที่ 2. ed.). กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). มาตรฐานการศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2549). คุณภาพของครูสู่คุณภาพการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2547). เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2547. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.
- สุณา อิศสาหค. (2550). ทักษะการบริหาร. Retrieved from [http:// www.gotoknow.org/posts/126541](http://www.gotoknow.org/posts/126541)
- สุรพงศ์ สุทธิศักดิ์. (2551). ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัด เทศบาลนครยะลา. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (สำเนา)
- อรัญ แก้วทอง. (2550). การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- อนันต์ ะยีสและ. (2553). การปฏิบัติงานบริหารวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในเขตพื้นที่เฉพาะกิจสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อับดุลกอเดร์ อิบบรอฮิม. (2552). ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อานนท์ นามเพ็ง. (2553). การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2547). การวางแผนและการควบคุมการบริหาร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หวน พินธุพันธ์. (2548). การบริหารการศึกษา : นักบริหารมืออาชีพ. นนทบุรี: พินธุพันธ์การพิมพ์.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณสมบัติของแบบสอบถาม

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1 อ.ดร. ชไมพร ดิสภาพร

อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาตลอดชีวิต

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหารการศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2 อ.ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์

อาจารย์ประจำภาควิชาการการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหารการศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3 ดร.อารีย์ วีระเจริญ

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสุทธิวราราม

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 4 ดร.พีรานุรักษ์ พิมพ์รอด

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจ้ามูล

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 5 อ.นงลักษณ์ วังปรีชา

รองผู้อำนวยการโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ฝ่ายบริหารวิชาการและบุคคล



ภาคผนวก ข
แบบสอบถามการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสอบถามเกี่ยวกับประวัติข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ให้ตอบแบบสอบถาม ตอบตามความเป็นจริง โดยทำเครื่องหมาย

✓ หน้าข้อความที่ตรงกับผู้ตอบ

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

1.1 เพศ

() ชาย

() หญิง

1.2 อายุ

() ไม่เกิน 30 ปี

() 31 – 40 ปี

() 41- 50 ปี

() 51 ปีขึ้นไป

1.3 ระดับการศึกษา

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

1.4 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

() ไม่เกิน 5 ปี

() 6 - 10 ปี

() 11 - 15 ปี

() 16 – 20 ปี

() 21 – 25 ปี

() 26 ปีขึ้นไป

1.5 ตำแหน่งหน้าที่

() ผู้บริหารโรงเรียน

() ผู้อำนวยการ

() รองผู้อำนวยการ

() ครูผู้สอนระดับชำนาญการ

() ครูผู้สอนระดับชำนาญการพิเศษ

2. ข้อมูลขนาดของสถานศึกษา

- () ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนมากกว่า 1500 คน)
- () ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1000-1499 คน)
- () ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 500-999 คน)
- () ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนน้อยกว่า 499 คน)

จบแบบสอบถามส่วนที่ 1

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของ ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เพื่อใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านมโนคติ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
คะแนนตามความคิดเห็นที่ตรงกับท่านมากที่สุด โดยเกณฑ์ให้คะแนน มีดังต่อไปนี้

5 คะแนน หมายถึง มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุดกับทักษะการบริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษา

4 คะแนน หมายถึง มีระดับความคิดเห็นด้วยมากกับทักษะการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษา

3 คะแนน หมายถึง มีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลางกับทักษะการบริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษา

2 คะแนน หมายถึง มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อยกับทักษะการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษา

1 คะแนน หมายถึง มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุดกับทักษะการบริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อคำถาม ทักษะการบริหารของผู้บริหารฯ	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
1. ทักษะด้านเทคนิค (Technic)					
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความชำนาญในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ มาบริหารสถานศึกษาให้เชื่อมโยงถึงกันทุกหน่วยงาน					
1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีกระบวนการขั้นตอนวิธีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการติดต่อสื่อสาร ที่เข้าถึงได้ง่าย					
1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีระบบการส่งต่อความรู้ความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารต่างๆ ที่ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจถึงความเชื่อมโยงกัน					
1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความชำนาญในการถ่ายทอดกระบวนการขั้นตอนวิธีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการติดต่อสื่อสารของแต่ละหน่วยงานให้เข้าใจตรงกัน					
1.5 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีวิธีการสื่อสารด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
1.6 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการวางแผนระบบการบริหารงานที่แสดงถึงความชำนาญในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารต่างๆ มาใช้ภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
1.7 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการประเมินผลการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารต่างๆ ที่สามารถตรวจสอบได้อย่างถูกต้องตามสมัยปัจจุบัน					

ข้อคำถาม ทักษะการบริหารของผู้บริหารฯ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. ทักษะด้านเทคนิค (Technic) (ต่อ)					
1.8 ผู้บริหารสถานศึกษาฯ ควรมีระบบการเก็บรักษาข้อมูลต่างๆ ที่สำคัญของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ					
1.9 ผู้บริหารสถานศึกษาฯ ควรมีความสามารถที่เชี่ยวชาญในการเป็นผู้นำการประชุม สั่งการและมอบหมายงานได้อย่างชัดเจน					
1.10 ผู้บริหารสถานศึกษาฯ ควรมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาให้มีศักยภาพเท่าทันยุคทันสมัยปัจจุบันแบบมีประสิทธิภาพ					
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation)					
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาฯ ควรมีความเข้าใจในการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันในแต่ละหน่วยงานของสถานศึกษา					
2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาฯ ควรมีความสามารถกระตุ้นแรงจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมใจปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวังไว้					
2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาฯ ควรมีความสามารถควบคุมสภาวะอารมณ์ต่างๆ ของตนเองได้เป็นอย่างดี					
2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาฯ ควรมีความเป็นผู้นำที่ดีต่อสายตาสื่อผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานอื่นๆ					
2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาฯ ควรมีการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง					

ข้อคำถาม ทักษะการบริหารของผู้บริหารฯ	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) (ต่อ)					
2.6 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลแต่ละบุคคลทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และระดับความรู้ความสามารถ					
2.7 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความเกี่ยวข้องและให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ กับผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานทุกฝ่ายได้เป็นอย่างดี					
2.8 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความเป็นกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน					
2.9 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความไว้วางใจและเชื่อใจในตัวผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานทุกฝ่ายด้วยความจริงใจ					
2.10 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้กับผู้ได้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3. ทักษะด้านมโนคติ (Conceptual)					
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความคิดที่กว้างไกลและครอบคลุมแบบเชื่อมโยงกับหน่วยงานภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี					

ข้อคำถาม ทักษะการบริหารของผู้บริหารฯ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
3. ทักษะด้านมโนคติ (Conceptual) (ต่อ)					
3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาฯ ควรมีความคิดกว้างไกลที่ครอบคลุมแบบเชื่อมโยงกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กับสถานศึกษาได้ทุกมิติ (สังคม การเมือง เศรษฐกิจ)					
3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาฯ ควรมีความเข้าใจงานในทุกลักษณะของการบริหารสถานศึกษาแบบครอบคลุมและเชื่อมโยงทั่วกัน					
3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาฯ ควรมีความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญเชิงนโยบายของงานบริหารสถานศึกษาให้มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์แบบมีประสิทธิภาพ					
3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาฯ ควรมีความสามารถในการนำนโยบายของชาติมาปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรม					
3.6 ผู้บริหารสถานศึกษาฯ ควรมีความสามารถในการแก้ปัญหาในแต่ละสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในสถานศึกษาได้ตรงกับปัญหา					
3.7 ผู้บริหารสถานศึกษาฯ ควรมีการใช้เกณฑ์พิจารณาความดีความชอบและยกย่องชมเชยผู้ได้บังคับบัญชาที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามความมุ่งหวังไว้ด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม					
3.8 ผู้บริหารสถานศึกษาฯ ควรมีการศึกษาถึงความต้องการของชุมชนโดยรอบสถานศึกษาก่อนนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดการทางการศึกษาของแต่ละสถานศึกษา					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1
กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง แบบสอบถามในส่วนที่ 3 นี้ ให้ผู้ตอบเสนอความคิดเห็นของตนเอง (ถ้ามี)

ทักษะด้านเทคนิค

.....

.....

.....

.....

.....

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

.....

.....

.....

.....

.....

ทักษะด้านมโนคติ

.....

.....

.....

.....

.....

ผลวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (IOC)
(Index of Item-Objective Congruence : IOC)

เรื่อง

การพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ในยุคไทยแลนด์ 4.0

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับพิจารณาความถูกต้อง เหมาะสม ความ
สอดคล้อง และครอบคลุมเนื้อหาของข้อคำถามทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความ
คิดเห็นของ ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1
กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ทักษะการบริหารด้านเทคนิค ทักษะการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ และ
ทักษะการบริหารด้านมโนคติ โดยกำหนดคะแนนความคิดเห็น ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด
- 0 หมายถึง ไม่แน่ว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอย่างสูง ในความกรุณาตรวจสอบเครื่องมือ
ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

นางสาวนิภาธร มุลฤณี

รหัสสถิติ 57199130100

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นทักษะการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร**

คำชี้แจง กรุณาพิจารณาและให้คะแนน ข้อคำถามแต่ละข้อดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด

-1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ					ผลรวม คะแนน	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1. ทักษะด้านเทคนิค (Technic)							
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาฯ ควรมีความ ชำนาญในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ต่างๆ มาบริหารสถานศึกษาให้เชื่อมโยงถึงกัน ทุกหน่วยงาน	1	1	1	1	1	5	1.00
1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาฯ ควรมี กระบวนการขั้นตอนวิธีการใช้ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศการติดต่อสื่อสาร ที่เข้าถึงได้ง่าย	1	1	1	1	1	5	1.00
1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาฯ ควรมีระบบการ ส่งต่อความรู้ความเชี่ยวชาญในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารต่างๆ ที่ทำให้ ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจถึงความเชื่อมโยงกัน	1	1	1	1	1	5	1.00
1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาฯ ควรมีความ ชำนาญในการถ่ายทอดกระบวนการขั้นตอน วิธีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการ ติดต่อสื่อสารของแต่ละหน่วยงานให้เข้าใจ ตรงกัน	1	1	1	1	1	5	1.00
1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาฯ ควรมีวิธีการ สื่อสารด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่รวดเร็ว มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล	1	1	1	1	1	5	1.00

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ					ผลรวมคะแนน	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1.6 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการวางแผนระบบการบริหารงานที่แสดงถึงความชำนาญในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารต่างๆ มาใช้ภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1.00
1.7 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการประเมินผลการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารต่างๆ ที่สามารถตรวจสอบได้อย่างถูกต้องตามสมัยปัจจุบัน	1	1	1	1	1	5	1.00
1.8 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีระบบการเก็บรักษาข้อมูลต่างๆ ที่สำคัญของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1.00
1.9 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความสามารถที่เชี่ยวชาญในการเป็นผู้นำการประชุม สั่งการและมอบหมายงานได้อย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1.00
1.10 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาให้มีศักยภาพเท่าทันยุคทันสมัยปัจจุบันแบบมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1.00
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation)							
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความเข้าใจในการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันในแต่ละหน่วยงานของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1.00

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ					ผลรวมคะแนน	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาฯ ควรมีความสามารถกระตุ้นแรงจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมใจปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวังไว้	1	1	1	1	1	5	1.00
2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาฯ ควรมีความสามารถควบคุมสภาวะอารมณ์ต่างๆ ของตนเองได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	5	1.00
2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาฯ ควรมีความเป็นผู้นำที่ดีต่อสายตาผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานอื่นๆ	1	1	1	1	1	5	1.00
2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาฯ ควรมีการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1	1	1	1	1	5	1.00
2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาฯ ควรมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลแต่ละบุคคลทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และระดับความรู้ความสามารถ	1	1	1	1	1	5	1.00
2.7 ผู้บริหารสถานศึกษาฯ ควรมีความเกี่ยวข้องและให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ กับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานทุกฝ่ายได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	5	1.00
2.8 ผู้บริหารสถานศึกษาฯ ควรมีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน	1	1	1	1	1	5	1.00
2.9 ผู้บริหารสถานศึกษาฯ ควรมีความไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานทุกฝ่ายด้วยความจริงใจ	0	1	1	1	1	5	0.80

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ					ผลรวม คะแนน	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
2.10 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมี ความสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้กับ ผู้ได้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1.00
3. ทักษะด้านโนมดิ (Conceptual)							
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความ เข้าใจถึงสิ่งรอบตัวที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1.00
3.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความคิด กว้างไกลในการบริหารสถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับในอนาคต	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1.00
3.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความคิดที่ กว้างไกลและครอบคลุมแบบเชื่อมโยงกับ หน่วยงานภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	5	1.00
3.4 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความคิด กว้างไกลที่ครอบคลุมแบบเชื่อมโยงกับ หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาได้ ทุกมิติ (สังคม การเมือง เศรษฐกิจ)	1	1	1	1	1	5	1.00
3.5 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความ เข้าใจงานในทุกลักษณะของการบริหาร สถานศึกษาแบบครอบคลุมและเชื่อมโยงทั่วกัน	1	1	1	0	1	5	0.80
3.6 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมี ความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญเชิง นโยบายของงานบริหารสถานศึกษาให้มุ่งสู่ ผลสัมฤทธิ์แบบมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1.00
3.7 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมี ความสามารถในการนํานโยบายของชาติมา ปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรม	1	1	1	1	1	5	1.00

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ					ผลรวม คะแนน	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
3.8 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมี ความสามารถในการแก้ปัญหาในแต่ละ สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้ตรง กับปัญหา	1	1	1	1	1	5	1.00
3.9 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการใช้ เกณฑ์พิจารณาความดีความชอบและยกย่อง ชมเชยผู้ได้บังคับบัญชาที่สามารถปฏิบัติงานได้ ตามความมุ่งหวังไว้ด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม	1	1	1	1	1	5	1.00
3.10 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการศึกษา ถึงความต้องการของชุมชนโดยรอบสถานศึกษา ก่อนนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดการทาง การศึกษาของแต่ละสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1.00
รวม							0.85



ภาคผนวก ค
หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ ศธ 6918/ 10๕๖

วันที่ ๒ พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวนิภาธร มุลกุณี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ” โดยมี อาจารย์ ดร.กัปนาท บริบูรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.ชไมพร ดิสถาพร และอาจารย์จันทร์ศรัณูฤทธิชัยวัฒน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป และสามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ 092 883 0532

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวนิภาธร มุลกุณี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงษ์ วัฒนานนท์สกุล)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



คำสั่งมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่ 1102 /2562
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบปริญญาโท

เพื่อให้การทำปริญญาโทดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงอาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 29 และมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ.2559 และคำสั่งมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒที่ 3804/2561 ลงวันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2561 เรื่อง การมอบอำนาจให้ผู้ปฏิบัติการแทนอธิการบดี แต่งตั้งคณะกรรมการสอบปริญญาโท (สอบปากเปล่า) ของ นางสาวนิภาธร มุลกณี รหัสประจำตัว 57199130100 หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์) ดังนี้

- | | | |
|----------------------------------|---------------|---|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนกนารถ | บุญวันทะกุล | ประธาน (ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย) |
| 2. อาจารย์ ดร.กัมปนาท | บริบูรณ์ | กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) |
| 3. อาจารย์ ดร.สมบุญ | บุรีศิริรักษ์ | กรรมการ (กรรมการบริหารหลักสูตร) |

กำหนดวันสอบปริญญาโทวันที่ 20 มิถุนายน 2562 เวลา 09.00 น. สถานที่สอบห้อง 12-705
อาคารคณะศึกษาศาสตร์

คณะกรรมการสอบปริญญาโทมีหน้าที่ดังนี้

1. พิจารณาความรู้ความสามารถของนิสิตในการทำปริญญาโท โดยประเมินความรู้พื้นฐานใน สาขาวิชา ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ตลอดจนการนำเสนอและตอบคำถาม
2. ประธานกรรมการทำหน้าที่ควบคุมการสอบให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2554 และสรุปผลการสอบตามมติของคณะกรรมการสอบ พร้อมส่งรายงานผลการสอบปากเปล่าปริญญาโท (บว.432) ให้กับบัณฑิตวิทยาลัยภายใน 30 วัน หลังสอบ แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ภายในวันสุดท้ายของการส่งเล่มปริญญาโทฉบับสมบูรณ์ ตามปฏิทินการศึกษา ที่ประกาศโดยบัณฑิตวิทยาลัย
3. ประธานกรรมการ และกรรมการ ติดตามการแก้ไขปริญญาโทตามคำแนะนำของกรรมการสอบ (ถ้ามี) ตรวจสอบการคัดลอกปริญญาโท และควบคุมการทำปริญญาโทฉบับสมบูรณ์จนนิสิตส่ง ปริญญาโทเข้าระบบของมหาวิทยาลัย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 20 มิถุนายน พ.ศ. 2562 เป็นต้นไป จนเสร็จสิ้นหน้าที่กรรมการ เมื่อนิสิตส่งเล่มปริญญาโท ฉบับสมบูรณ์ โดยนิสิตจะต้องส่งเล่มฉบับสมบูรณ์เข้าระบบ i-Thesis และนำส่ง 1) ใบคะแนน บว.432 ที่มีกระแนบ % ข้างขึ้น 2) หน้า DOCUMENTS FOR SUBMISSION OF COMPLETE THESIS ต้นฉบับและหน้าปกที่มีบาร์โค้ด 3) หน้าที่มีลายเซ็นคณะกรรมการสอบฯ ภายในวันที่ 19 กรกฎาคม 2562 (นิสิตรหัส 571... ปริญญาโท วันสุดท้ายส่งเล่มฉบับสมบูรณ์ ภาคเรียนที่ 3/2561) หากไม่ส่งในระยะเวลาที่กำหนด บัณฑิตวิทยาลัยจะถือว่าผลการสอบครั้งนี้ “โมฆะ” และนิสิต จะต้องดำเนินการสอบปากเปล่า ใหม่ทั้งหมด

สั่ง ณ วันที่ 12 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2562

ศาสตราจารย์ ดร.เอกชัย

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวนิภาธร มุลกุลณี
วัน เดือน ปี เกิด	19 สิงหาคม พ.ศ. 2532
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2550 โรงเรียนบรมราชินีนาถราชวิทยาลัย ราชบุรี พ.ศ. 2556 คณะศึกษาศาสตร์ สาขาการสอนวิชาภาษาไทย จาก มหาวิทยาลัยบูรพา
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 98/39 อาคารชุดเดอะไนท์ทูกอนด์ หมู่ที่ 9 ถ.สุขุมวิท 107 ต. ลำโพงเหนือ อ.เมือง จ.สมุทรปราการ 10470
ผลงานตีพิมพ์	การพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ในยุคไทยแลนด์ 4.0