

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

THE SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE
21ST CENTURY UNDER PATHUM THANI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริษัทศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2561
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในครุฑ์ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ปีการศึกษา 2561
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แห่งก้าวสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

The Skills of School Administrators in the 21st Century under
Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2

ชื่อ – นามสกุล

นางสาวมนดาพิพิช นามนุ

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์พรรัตน์ เพชรสันติ, ป.ร.ค.

ปีการศึกษา

2561

คณะกรรมการสอนวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร บุญล้ำ, ศย.ด.)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์ประภา อุ่นรักกิจิญ ไชย, ป.ร.ค.)

กรรมการ

(อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศย.ด.)

๐

๒๕๖๑

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์พรรัตน์ เพชรสันติ, ป.ร.ค.)

คณะกรรมการอุดหนุนนี้ของการศึกษาตามหลักสูตรบริษัทฯ อนุนติวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริษัทฯ มหาบัณฑิต

คอมมิทตีคณะกรรมการอุดหนุนนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานันท์ นิยมผล, ค.อ.น.)

วันที่...24...เดือน...พฤษภาคม... พ.ศ. 2562

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวมนฑาทิพย์ นามนุ
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมลพรรณ พेษรสุมบติ, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 310 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิแบบมีสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน และ 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ทักษะ ผู้บริหารสถานศึกษา ศตวรรษที่ 21

Thesis Title	The Skills of School Administrators in the 21 st Century under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2
Name – Surname	Miss Montatip Namnu
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Assistant Professor Pimolpun Phetsombat, Ph.D.
Academic Year	2018

ABSTRACT

This research aimed to : 1) study the skills of school administrators in the 21st century under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2, and 2) compare the skills of school administrators in the 21st century under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 classified by gender, education level, and work experience.

The samples in this research were 310 teachers in the school under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 selected by propotional stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and analysis of variance (ANOVA).

The results revealed that 1) the overall and individual skills of school administrators in the 21st century under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 were at a high level, and 2) the skills of school administrators in the 21st century under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 classified by gender, education level, and work experience were not statistically significant different at a level of .05.

Keywords: skill, school administrator, 21st century

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิมพ์พร พेचรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อมูลพื้นฐานต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุทธิพร บุญสั่ง ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์ประภา ออมกิจกิษฐ์ โภุ ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสอบ และ ดร. ชัยอนันต์ มั่นคง ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสอบ ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการร่วมพิจารณาการสอบ ตลอดจนให้คำแนะนำซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เศรียน เจนเขว้า ดร. สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์ ดร. วิษณุ เบรียวน์ ดร. อธิคุณ สินธนาปัญญา และ ว่าที่ร้อยตรีอรรถสิทธิ์ เนตรทิพวัลย์ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ที่ได้ให้ความกรุณาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ขอขอบพระคุณครุภกษาท่านที่ได้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยในการนำความรู้มาอ้างอิงประยุกต์ใช้กับงาน และขอขอบคุณเพื่อนและพี่ๆ สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ที่ได้สอนและให้คำแนะนำแก้ผู้วิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณคณาจารย์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ที่มิได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี่ที่ได้ให้ความรู้ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอขอบคุณแค่บิดามารดา และครูอาจารย์ ที่ให้การอบรมสั่งสอน ญาติพี่น้องทุกท่านที่ได้ให้กำลังใจ จนทำให้ผู้วิจัยประสบผลสำเร็จ

มนษาพิพิธ นามนุ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญภาพ	(10)
บทที่ 1 บทนำ	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัจจุบัน	11
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	13
1.3 สมมติฐานการวิจัย	13
1.4 คำถามการวิจัย	13
1.5 ขอบเขตการวิจัย	13
1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	15
1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย	17
1.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	18
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
2.1 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	19
2.2 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะผู้บริหาร	30
2.3 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	40
2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	57
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	62
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	70
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	70
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	71
3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ	71

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	74
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	75
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย	75
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	76
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	86
5.1 สรุปผลการวิจัย	86
5.2 อภิปรายผล	88
5.3 ข้อเสนอแนะ	92
บรรณานุกรม	94
ภาคผนวก	98
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	99
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	107
ภาคผนวก ค ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	113
ประวัติผู้เขียน	119

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	53
ตารางที่ 2.2 รายชื่อสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	60
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกثุ่มตัวอย่างของครูในสถานศึกษา	71
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกทุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน	76
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะ ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นรายด้าน	77
ตารางที่ 4.3 ผลการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านทักษะการสื่อสาร เป็นรายข้อ	77
ตารางที่ 4.4 ผลการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์การ เป็นรายข้อ	79
ตารางที่ 4.5 ผลการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ และการ คิดสร้างสรรค์ เป็นรายข้อ	80
ตารางที่ 4.6 ผลการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ ดิจิตอล เป็นรายข้อ	81
ตารางที่ 4.7 ผลการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นรายข้อ	82
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ	83

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา เป็นรายด้าน.....	84
ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตาม ระดับประสบการณ์ทำงาน เป็นรายด้าน.....	85



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 18



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในศตวรรษที่ 21 มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบันหลายเชิง ทั้งนี้เนื่องจากทุกฝ่ายมองเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงที่ซัดเจนมากขึ้นจากอดีต และความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการศึกษาที่ดี เพราะการก้าวไปข้างหน้าได้สำเร็จได้ยาก การจัดการศึกษาเป็นอีกประเด็นสำคัญซึ่งนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญในประเทศต่างๆ ให้ความสนใจอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นในด้านการศึกษาพิเศษ หรือการศึกษาทั่วไป ที่ต้องปรับเปลี่ยนเพื่อ跟上เทคโนโลยีสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รักภักดีและส่งเสริมสิทธิหน้าที่เสรีภาพความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และสักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รักภักดีและส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท่องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสาがら ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รักษาสิ่งแวดล้อม มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ ความสามารถในด้านต่างๆ ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ และทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองคิดเหตุการณ์และวางแผนการสอน ให้เหมาะสมกับความต้องการของสังคม ปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอน ให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ให้สามารถเข้ามารับบทบาทในการเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครู ปรับเปลี่ยนเนื้อหาตาม

หลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะทัดเทียมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่น และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข (สมหมาย อดทนกลอย, 2556, น.6) ทักษะยุคใหม่เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา และการบริหารตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยทักษะ ดังนี้ การคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม เทคโนโลยีและดิจิ托ล การตัดสินมุ่งผลสัมฤทธิ์ และคุณธรรมจริยธรรม (ขัยนต์ เพาพาน, 2559)

ทักษะสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาบุคคลศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาป่าทุนนานี เขต 2 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ขัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 อธิบายได้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งอยู่ภายในโรงเรียนมัธยมลังกawi กรุงเทพมหานคร เลขที่ 99 หมู่ที่ 16 ถนนวิภาวดีรังสิต ตำบลลุมพุก อำเภอสามัคคี จังหวัดป่าทุนนานี เป็นเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งมีเขตบริการการศึกษา 3 อำเภอ คือ อำเภอสามัคคี อำเภอชัยนาท และอำเภอหนองเสือ โดยกำหนดขอบเขตฯและภารกิจของการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การรักษาวินัย และการออกจากราชการ

ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาป่าทุนนานี เขต 2 ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในศตวรรษที่ 21 มากน้อยเพียงใด และต้องการเบรียบเทียบว่าทักษะของผู้บริหารในสถานศึกษาที่จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่ ผลกระทบวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อวางแผนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นสารสนเทศพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาป่าทุนนานี เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนที่ทำให้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แตกต่างกัน

1.3.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แตกต่างกัน

1.3.3 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แตกต่างกัน

1.4 คำาถามการวิจัย

1.4.1 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อุปโภคในระดับใด

1.4.2 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน หรือไม่

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามแนวคิดเกี่ยวกับทักษะชุดใหม่ของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษาซึ่งมีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ตรงกัน ประกอบด้วย นักวิชาการทางด้านการศึกษา ดังนี้ Hoyle, English and Steffy (2005); Weigel (2012); กรรณา เรดมอนด์ (2559);

ศศิตา เพลินจิต (2558); แพรดาว สนองพัน (2557); วิทูรย์ สิงห์โชคดี (2557); พิมลพรรณ เพชรสุมบตติ (2560); Baird (2006) และไกรศร เจียมทอง (2561) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป จะได้ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 ทักษะ ดังนี้

- 1) ทักษะการสื่อสาร (communication skill)
- 2) ทักษะการบริหารจัดการองค์การ (Skills in Organizational Management)
- 3) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ (Critical and creative thinking skill)
- 4) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล (Technological and digital literacy skills)
- 5) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relations skill)

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2561 มีสถานศึกษาทั้งหมด จำนวน 67 โรงเรียน ซึ่งมีครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 1,575 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 310 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครชี และ มอร์เกน (Krejcie & Morgan) และในการวิจัยครั้งนี้ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบบ มีสัดส่วน

1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ดังรายละเอียด ดังต่อไปนี้

เพศ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

- เพศชาย
- เพศหญิง

ระดับการศึกษา แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก

ประสบการณ์ทำงาน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

- น้อยกว่า 5 ปี
- 5 - 10 ปี
- มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษา ซึ่งมีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ตรงกันประกอบด้วยนักวิชาการทางด้านการศึกษา ดังนี้ Hoyle, English and Steffy (2005); Weigel (2012); กรณิการ เรคอมอนด์ (2559); ศศิตา เพลินจิต (2558); แพรดาว สนองผัน (2557); วิชูรย์ สิมะโชคดี (2557); พิมลพรรณ เพชรสุมบติ (2560); Baird (2006) และ ไกรศร เลียมทอง (2561) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป จะได้ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 ทักษะ ดังนี้

- 1) ทักษะการสื่อสาร (communication skill)
- 2) ทักษะการบริหารจัดการองค์การ (Skills in Organizational Management)
- 3) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ (Critical and creative thinking skill)
- 4) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล (Technological and digital literacy skills)
- 5) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relations skill)

1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1.6.1 การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำหลักการและกระบวนการปฏิบัติการกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินงานทั้ง 4 ฝ่าย คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เพื่อพัฒนางานให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทและมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่องค์การได้กำหนดไว้

1.6.2 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถ ความสามารถ ความชำนาญการของผู้บริหารในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีระบบและเปลี่ยนแปลง โดยผ่านการใช้ทรัพยากรากในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารต้องฝึกฝน

ความสามารถดูแลให้มีความชำนาญในการบริหารจัดการ ให้มีความรวดเร็ว ถูกต้อง และก้าวทันยุค เทคโนโลยี เพื่อให้สถานศึกษารัฐวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.6.3 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ในการใช้กลยุทธ์และกระบวนการในการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมี ประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ทักษะ ดังนี้

1) ทักษะการสื่อสาร (communication skill) หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น ซึ่งอาจจะใช้วิธีการที่แตกต่างกันไปตามความ เหมาะสมของสถานการณ์ โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดการรับรู้ร่วมกันและมีปฏิกริยาตอบสนองต่อกัน ทำให้เกิดความร่วมมือ มีความชัดเจนในคำสั่งมอบหมายงาน สามารถเจรจาต่อรอง โน้มน้าว และสร้าง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการให้คำแนะนำหรือชี้แนะให้บุคลากรปฏิบัติตาม ได้อย่าง โดดเด่น เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2) ทักษะการบริหารจัดการองค์การ (Skills in Organizational Management) หมายถึง กระบวนการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา เพื่อที่จะ ก่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นการจัดระเบียบกิจกรรมต่างๆ มีการบริหาร โครงการ กิจกรรม ทรัพยากรและสามารถประยุกต์การบริหารจัดการ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จัดให้ชุมชนมีส่วนรวมในการบริหารจัดการ และมอบหมายงานให้บุคลากร ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3) ทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ (Critical and creative thinking skill) หมายถึง กระบวนการทางสมองในการแปลความหมายของข้อมูล ได้อย่างน่าเชื่อถือ สามารถเชื่อมโยง ข้อมูลหรือสิ่งเร้าได้อย่างเป็นระบบจากส่วนย่อยๆ ไปหาส่วนใหญ่ ได้อย่างเป็นองค์รวม คิดแก้ปัญหา ด้วยวิธีการใหม่ เป็นแบบอย่างและกระตุ้นให้บุคลากร ได้รับความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติ งานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดผลดีในการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

4) ทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล (Technological and digital literacy skills) หมายถึง การใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว สารานะเทคโนโลยีดิจิทัล ที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้อย่างสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ประชาสัมพันธ์กิจกรรมสู่ชุมชน มีการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ และการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อการ พัฒนาองค์การ ให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

5) ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relations skill) หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความเข้าใจด้วยน้ำเสียง เช่น ใจความแตกต่างและความต้องการของแต่บุคคล มีวิธีการต่างๆ สร้างแรงจูงใจให้บุคคลการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความเข้าใจธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์ สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล และเสริมสร้างความร่วมมือชึ้นกันและกันภายในสถานศึกษา ตลอดจนประสานงานและการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน

1.6.4 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีความสำคัญในการดำเนินงานทำหน้าที่กำกับควบคุมดูแล บริหารและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษารัฐวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้วิธีผู้นำสร้างพลังแห่งกระบวนการทำงาน จูงใจให้ผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติงานทำงานได้สำเร็จด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถเกิดประสิทธิผลสูงสุด

1.6.5 ครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2561

1.6.6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 หมายถึง หน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งอยู่ภายในโรงเรียนมัธยมสังกัดวิทยากรุงเทพมหานคร เลขที่ 99 หมู่ที่ 16 ถนนวิภาวดีรังสิต ตำบลคลุกคลอง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งมีเขตบริการการศึกษา 3 อำเภอ คือ อำเภอคลองหลวง อำเภอธัญบุรี และอำเภอหนองแขมเดือ

1.7 ครอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษารั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับทักษะบุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยได้สังเคราะห์แนวคิดที่สอดคล้องเพื่อนำมาจัดทำกรอบแนวคิดในการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ดังภาพที่ 1.1

ตัวแปรอิสระ

1. เพศ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ
 - เพศชาย
 - เพศหญิง
2. ระดับการศึกษา แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ
 - ปริญญาตรี
 - ปริญญาโท
 - ปริญญาเอก
3. ประสบการณ์ทำงาน
แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ
 - น้อยกว่า 5 ปี
 - 5 - 10 ปี
 - มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

ตัวแปรตาม

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปฐมธانี เขต 2

1. ทักษะการสื่อสาร
2. ทักษะการบริหารจัดการองค์การ
3. ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์
4. ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล
5. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.8.1 ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปฐมธันี เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อวางแผนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

1.8.2 เพื่อเป็นสารสนเทศพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปฐมธันี เขต 2

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- 2.1 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
- 2.2 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะผู้บริหาร
 - 2.2.1 ความหมายของทักษะของผู้บริหาร
 - 2.2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะของผู้บริหาร
- 2.3 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
 - 2.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
 - 2.3.2 การสังเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
 - 2.3.3 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
- 2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

- 2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

อำนวย พลรักษยา (2556, น.17) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานโดยมีการจัดกิจกรรมต่างๆ อย่างมีระบบ ระเบียบ ตามกระบวนการการทำงาน เพื่อนำไปพัฒนาสถานศึกษา ทั้งในด้านบุคลากร ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

จันทร์เพ็ญ ชนะฤกษ์ (2555, น.37) การบริหารสถานศึกษา คือ การดำเนินงานต่างๆ ของคณะกรรมการหลายฝ่ายที่ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษามาร่วมกัน ดำเนินการวางแผนและร่วมกันจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่เยาวชนให้เกิดการพัฒนาในทุกด้านและเป็นมุขย์ที่สมบูรณ์ เป็นมาตรฐานที่ดีของสังคม สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคม อย่างมีความสุข

จิราภา เพียรเจริญ (2556, น.15) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและงานส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอน ซึ่งสถานศึกษาจะต้องดำเนินการกำหนดครุปแบบและโครงสร้างของสถานศึกษา แบ่งงาน กำหนดผู้รับผิดชอบติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ จะทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

มุนา จารง (2560, น.30) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง แนวทางปฏิรูปการศึกษานั่งหัวยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพโดยได้บัญญัติให้มีกระบวนการจัดการบริหารจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคลและงานบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อความยืดหยุ่นและความรวดเร็วในการบริหารจัดการ ให้องค์การมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

สุภัค ยมพุก (2558, น.14) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่างๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

พระสารล ฐานธรรม (อินทร์คล้าย) (2556, น.33) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารกิจกรรมทางการศึกษาที่จะต้องทำเป็นกระบวนการ โดยกลุ่มบุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ดี นั่นก็คือ การพัฒนาสามารถหรือผู้รับบริการทางการศึกษาให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการ และเป็นการกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องสามารถนำองค์กรให้อ่ายรอด ต้องกำหนดแผนงาน วิธีการตลอดจนขั้นตอนต่างๆ ใน การปฏิบัติงาน ไว้อย่างมีระบบ โดยพึ่งพิงงบประมาณจากรัฐที่มีไม่มากนักด้วยความประหลัດ ใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า ทั้งคน เงิน เวลาและทรัพย์สินอย่างอื่น เพราะถ้าระบบบริหารภายในสถานศึกษาไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่นๆ ของหน่วยงานได้ ดังนั้น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษา จึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

สำเร็จ วงศ์ศักดา (2553, น.53) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานของผู้บริหารที่จะต้องมีหลักการและกระบวนการบริหารที่ต่อเนื่อง ขั้นตอนในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนต้องมีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องนำหลักและกระบวนการบริหารมาใช้ในการบริหารงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ นับว่า

ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม สภาพเศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำอย่างไรจะสามารถพัฒนาครู เจ้าหน้าที่ นักศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพสามารถอยู่ร่วมกับสังคมอย่างเป็นสุข

ยุกตนันท์ หวานน้ำ (2555, น.11) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติการกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

ไกรศร เจียมทอง (2561, น.31) การบริหารงานในสถานศึกษา คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เป็นกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีมาตรฐานตามหลักสูตรกำหนด โดยบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีทักษะในการจัดการศึกษา จัดสรรงบประมาณให้มีความเหมาะสมเกิดประโยชน์ ประสานชุมชน และองค์กรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดการบริหารสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำหลักการและกระบวนการปฏิบัติการกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินงานทั้ง 4 ฝ่าย คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เพื่อพัฒนาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทและมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่องค์การได้กำหนดไว้

2.1.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

1) ทฤษฎีระบบราชการ “Bureaucracy”

ทฤษฎีระบบราชการ “Bureaucracy” ของ แม็คซ์ เวเบอร์ (Max Weber) เป็นนักทฤษฎีองค์กรชาวเยอรมัน ซึ่งอธิบายทฤษฎีเกี่ยวกับการครอบงำ (Domination) โดยเขาเห็นว่า ผู้นำหรือนักบริหารจะบริหารงานให้มีประสิทธิภาพได้ ขึ้นอยู่กับการที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา欣ยอมที่จะปฏิบัติตาม และจะต้องมีระบบการบริหารมาดำเนินการให้คำสั่งมีผลให้บังคับได้

อำนาจการปกครองบังคับบัญชา (Domination)

- การปกครองหรือการครอบงำโดยอาศัยการประเพณี
- การปกครองหรือการครอบงำโดยใช้การมี
- การปกครองหรือการครอบงำโดยวิธีกฎหมายและการมีเหตุผล

ถักษณะ

- มีการควบคุมกันโดยการแบ่งลำดับขั้นของการบังคับบัญชา
- การปฏิบัติงานทุกขั้นตอนเป็นไปตามกฎ/ระเบียบ
- การจัดคนที่มีความรู้ความชำนาญเข้าด้วยกัน
- การบริหารงานโดยไม่อาศัยเรื่องส่วนตัว
- เน้นการยึดถือความสามารถทางวิชาการ
- การเน้นความสำคัญของการพัฒนาบุคคล
- แยกผลประโยชน์ส่วนตัวออกจากตัวองค์กร

แนวคิดระบบราชการ (bureaucracy) จะทำหน้าที่เป็นกลไกการบริหารของกลุ่มชน

โดยผู้นำจะใช้อำนาจที่มีอยู่ตามกฎหมายปกครองบังคับบัญชาโดยผ่านระบบราชการ องค์การแบบระบบราชการตามแนวคิดของ Max Weber จะประกอบด้วยโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ 7 ประการดังนี้

1) หลักลำดับขั้น (heirarchy) หลักการนี้มีเป้าหมายที่จะทำให้องค์การต้องอยู่ภายใต้การควบคุม โดยเชื่อว่าการบริหารที่มีลำดับขั้นจะทำให้ระบบการสั่งการและการควบคุมมีความรัดกุม ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพการบริหารที่เน้นกฎเกณฑ์และขั้นตอนมีความเหมาะสมในช่วงศตวรรษที่ 19-20 แต่เมื่อสถานการณ์โลกเปลี่ยนไปการบริหารตามลำดับขั้นจึงเริ่มมีปัญหา เพราะการทำงานในปัจจุบันต้องการความรวดเร็ว คนต้องการเสริมภาระมากขึ้นประชาชนต้องการบริการที่สะดวกรวดเร็ว แต่ในองค์กรขนาดใหญ่ที่ใช้ระบบราชการมีค่านิยมจำนวนมาก แต่มากกว่าครึ่งจะอยู่ในตำแหน่งระดับผู้บริหาร หัวหน้างาน กว่าจะตัดสินใจงานสำคัญ ต้องรอให้ผู้บริหาร 7-8 คน เช่นอนุมัติตามขั้นตอน และยังมีกฎเกณฑ์มากมาย ส่วนพนักงาน (ข้าราชการ) ระดับล่างจำนวนมาก ทั้งหมดมีหน้าที่ทำงานเอกสาร โดยการตรวจบันทึกของคนอื่นแล้วเขียนบันทึกส่งให้เจ้านาย คำบันทึกหรือรายงานเต็มไปด้วยศัพท์อันหรูหรา นอกจากนี้ยังมีฝ่ายวางแผน ฝ่ายวิชาการ เป็นผู้จัดทำแผนยุทธศาสตร์หนาปีกใหญ่ให้เจ้านาย

การที่ผู้นำคิดว่า วิธีการบริหารองค์กรขนาดใหญ่ คือ เมดี้จาร ถือเป็นความเชื่อที่ผิดมาก เพราะผู้บริหารสูงสุดไม่ได้รู้คำตอบได้ทุกเรื่อง แต่ความองหาคำตอบที่ต้องจากผู้อื่น ด้วยการลดขั้นตอน ลดลำดับขั้นของการสั่งการออกไป ในขณะที่รักษาความสามารถในการควบคุมที่จำเป็นไว้ โดยการตัดขั้นตอนของผู้บริหารที่ไม่เพิ่มนูลค่าให้กับงานออก เพื่อจัดองค์กรที่เป็นแนวรบมากขึ้น และทำให้คนที่ทำงานในระดับรองๆ ลงมาสามารถควบคุมดูแลและรับผิดชอบต่อความสำเร็จ และความล้มเหลวของตนเอง

2) ความสำนึกรับผิดชอบ (responsibility) เจ้าหน้าที่ทุกคนต้องมีความสำนึกรับผิดชอบต่อการกระทำการของตนความรับผิดชอบ หมายถึง การรับผิดชอบต่อการกระทำใดๆ (responsibility) ที่ตนได้กระทำลงไว้ และความพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบโดยผู้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลาด้วยอำนาจ (authority) หมายถึง ความสามารถในการสั่งการ บังคับบัญชา หรือกระทำการใดๆ เพื่อให้มีการดำเนินการ หรือปฏิบัติการต่างๆ ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมา

- อำนาจหน้าที่เป็นสิ่งที่ได้มาอย่างเป็นทางการตามตำแหน่ง
- อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบจะต้องมีความสมดุลกันเสมอ
- การได้มาซึ่งอำนาจในทัศนะของ Max Weber คือ การได้อำนาจมาตามกฎหมาย (legal authority)
- ภาระหน้าที่ (duty) หมายถึง ภารกิจหน้าที่การทำงานที่ถูกกำหนด หรือได้รับมอบหมายให้กระทำ

3) หลักแห่งความสมเหตุสมผล (rationality) ความถูกต้องเหมาะสมของแนวปฏิบัติที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิผล (effective) การทำงานหรือการดำเนินกิจการใดๆ ที่สามารถประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ประสิทธิภาพ (efficiency) ความสามารถในการที่จะใช้ทรัพยากรบริหารต่างๆ ที่มีอยู่ ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เวลาไปในทางที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานนั้น ได้มากที่สุด

ประยุค (economic) ความสามารถในการที่จะประยุคทรัพยากรบริหาร แต่สามารถที่จะให้บริการหรือผลิตออกมามากให้ได้ระดับเดิม การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเกี่ยวพันกับเป้าหมายขององค์การ อาจทำได้ 2 วิธี คือ

- การวัดผลการปฏิบัติงานในลักษณะที่เรียกว่า ประสิทธิผล (effectiveness) จะเป็นการกำหนดขอบเขต หรือขนาดที่องค์การต้องการบรรลุผลสำเร็จไว้ แล้วมีการประเมินผลหลังจากที่มีการปฏิบัติแล้วว่าสามารถดำเนินการให้ได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ถ้าสำเร็จก็ถือว่าบรรลุเป้าหมาย หรือมีประสิทธิผล (where)

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

4) หลักการมุ่งสู่ผลสำเร็จ (achievement orientation)

- การปฏิบัติงานใดๆ จะต้องมุ่งสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรเสนอ

(ประสิทธิผล)

- ประสิทธิผล หรือผลสำเร็จจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยอย่างน้อย 3 อย่าง คือ

(1) เจ้าหน้าที่ต้องมีหลักการและวิธีการในการตัดสินใจเลือกหนทางปฏิบัติ

ได้อย่างถูกต้อง โดยถือหลักประสิทธิภาพ หรือหลักประหยัด

หลักประสิทธิภาพ (efficiency)

- ในระหว่างทางเลือกหลายๆ ทางที่จะต้องใช้จ่ายเงินเท่ากัน ควรเลือกทางเลือกที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

หลักประหยัด (economy)

- ถ้ามีทางเลือกที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลได้เท่าๆ กัน หลายทางเลือก ควรเลือกทางเลือกที่เสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

(2) ความมีประสิทธิผลในการบริหารงานจะเกิดขึ้นต่อเมื่อมีการแบ่งงานกัน ตามความชำนาญเฉพาะด้าน

(3) การบริหารจะได้รับประสิทธิผลสูงสุดต่อเมื่อมีการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เนماะสมกับลักษณะงาน สถานที่ ช่วงเวลา สภาพแวดล้อมในทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเป้าหมายหรือผลสำเร็จที่ต้องการ

5) หลักการทำให้เกิดความแตกต่างหรือการมีความชำนาญเฉพาะด้าน (Specialization)

ลักษณะทางโครงสร้างขององค์การแบบระบบราชการ ต้องมีการแบ่งงาน และจัดแผนงานหรือจัดส่วนงาน (departmentation) ขึ้นมา เพื่อการกิจกรรมงานขององค์กรขนาดใหญ่มีจำนวนมาก จึงต้องมีการแบ่งงานที่ต้องทำออกเป็นส่วนๆ แล้วหน่วยงานมารองรับการจัดส่วนงานอาจมีหลักการขัดของค์การ ได้หลายรูปแบบ คือ

- การแบ่งส่วนงานตามพื้นที่ เป็นการแบ่งงานโดยการกำหนดพื้นที่ที่ต้องรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และมีการกำหนดภาระกิจ บทบาท อำนาจหน้าที่ที่องค์กรต้องบริหาร จัดการ ไว้ด้วย เช่น การแบ่งพื้นที่การบริหารราชการออกเป็น จังหวัด อำเภอ อ.บ.จ. อ.บ.ต. เทศบาล

- การแบ่งงานตามหน้าที่ หรือภารกิจที่องค์กรจะต้องปฏิบัติจัดทำ เช่น การจัดแบ่งงานของกระทรวงต่างๆ เช่น กระทรวงกลาโหม กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงการคลัง

- การแบ่งงานตามลูกค้า หรือผู้รับบริการ เช่น การแบ่งโรงพยาบาลออกเป็นโรงพยาบาลเด็ก โรงพยาบาลหญิง โรงพยาบาลส่งเสริม

- การแบ่งงานตามขั้นตอนหรือกระบวนการทำงาน โดยคำนึงว่างานที่จะทำสามารถแบ่งออกเป็นกี่ขั้นตอน อะไรบ้าง และกำหนดหน่วยงานมารองรับ

6) หลักระเบียบวินัย (discipline) ต้องมีการกำหนดระเบียบ วินัย และบทลงโทษ ขึ้นมาเพื่อเป็นกลไกการควบคุมความประพฤติของสมาชิกทุกคนในองค์กร

7) ความเป็นวิชาชีพ (Professionalization)

- ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรราชการ ถือเป็นอาชีพอย่างหนึ่งและต้องปฏิบัติงานเต็มเวลา

- ความเป็นวิชาชีพ “รัฐราชการ” นี้ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ข้อบังคับ ตลอดจนตัวบทกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในการหน้าที่ของตน ด้วยความสำเร็จของระบบราชการในอดีตเกือบ 100 ปี ที่ผ่านมา เพราะ

- มีวิธีการจัดองค์กรที่มีระบบการทำงานที่ชัดเจน ตั้งอยู่บนหลักการของ ความสมเหตุสมผล

- มีการใช้งานฯตามสายการบังคับบัญชา มีการแบ่งงานหลักความ ชำนาญเฉพาะด้าน ทำให้ระบบราชการสามารถทำงานที่มีขนาดใหญ่ และ слับซับซ้อนได้อย่างดี

- ระบบราชการพัฒนาและใช้มาในช่วงที่สังคมยังเดินไปอย่างช้าๆ และเพียง ปรับเปลี่ยนมาจากสังคมศักดินา ประชาชนยังไม่ตื่นตัวในเรื่องสิทธิเสรีภาพ

- ผู้มีอำนาจในระดับสูงยังเป็นผู้มีข้อมูลที่มากพอต่อการตัดสินใจได้ดีกว่าคน ในระดับล่าง หรือประชาชนทั่วไป

- คนส่วนใหญ่ยังมีความจำเป็นและต้องการบริการสาธารณูปโภคต่างๆ องค์กรภาครัฐที่บริหารแบบ ระบบราชการจึงสามารถดำเนินงานได้อย่างไม่มีปัญหานานกันนัก

2.1.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ 5 ลำดับ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ 5 ลำดับ ของมาสโลว์ เป็นผู้วางรากฐานจิตวิทยามนุษยนิยม เขายได้พัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อระบบการศึกษาของอเมริกันเป็นอันมาก ทฤษฎีของ เขายมีพื้นฐานอยู่บนความคิดที่ว่า การตอบสนองแรงขับเป็นหลักการเพียงอันเดียวที่มีความสำคัญที่สุด ซึ่งอยู่เบื้องหลังพฤติกรรมของมนุษย์ เขายังมีความเชื่อว่า มนุษย์มีแนวโน้มที่จะมีความต้องการอันใหม่ที่

สูงขึ้น แรงจูงใจของคนเรามากจากความต้องการ พฤติกรรมของคนเรามุ่งไปสู่การตอบสนองความพอดี มาสโโลว์ แบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับด้วยกัน ได้แก่

1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) หมายถึง ความต้องการพื้นฐานของร่างกายซึ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ เสื้อผ้า

2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) หมายถึง ความต้องการมั่นคง ปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นที่รักของผู้อื่น และต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น

4) ความต้องการยกย่องชื่อเสียง (Esteem Needs) หมายถึง ความปรารถนาที่จะมองตนเองว่ามีคุณค่าสูง เป็นที่น่าเคารพยิ่งจากทั้งตนเองและผู้อื่น ต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นตนมีความสามารถ มีคุณค่า มีเกียรติ มีตำแหน่งฐานะ บุคคลที่มีความต้องการประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง

5) ความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงและความสำเร็จของชีวิต (Self-Actualization Needs) (ความต้องการความสำเร็จความสมหวังในชีวิต) หมายถึง ความต้องการที่จะรู้จักและเข้าใจตนเองตามสภาพที่แท้จริงเพื่อพัฒนาชีวิตของตนเองให้สมบูรณ์ (Self-fulfillment) รู้จักค่านิยม มาสโโลว์ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับความต้องการมนุษย์ไว้ ดังนี้

(1) มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ

(2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

นั้นๆ อีกด้วย

(3) ความต้องการของมนุษย์จะเริ่งกันเป็นลำดับขั้น ตามความสำคัญ

2.1.3 ทฤษฎีการบริหารจัดการสมัยใหม่

ทฤษฎีการบริหารจัดการสมัยใหม่ของ อังรี ฟายอล (Henri Fayol) เป็นบิดาของทฤษฎีการจัดการปฏิบัติการ (Operational management theory) หรือบางทางก็ถือกันว่าเป็นบิดาของการบริหารจัดการสมัยใหม่ เขาเชื่อว่าการบริหารนั้นเป็นเรื่องของทักษะ และความสามารถที่จะศึกษาองค์การโดยรวมและมุ่งเน้นที่กิจกรรมการจัดการ (Managerial activities) ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม 5 อย่าง คือ

1) การวางแผน (Planning)

2) การจัดองค์การ (Organizing)

3) การบังคับบัญชา หรือการสั่งการ (Commanding)

4) การประสานงาน (Coordinating)

5) การควบคุม (Controlling)

อ็องรี ฟายอล (Henri Fayol) เป็นนักอุตสาหกรรมชาวฝรั่งเศส มีประสบการณ์ด้านการบริหารองค์การของรัฐบาลในหลาย ได้นำเสนอหลักการที่เขาเรียกว่า หลักการจัดการ 14 ประการ (Fayol's Fourteen Principles of Management) ซึ่งมีดังต่อไปนี้

1) การจัดแบ่งงาน (division of work) หลักการคือ การทำให้คนจำนวนมากที่ต้องมาทำงานร่วมกัน ได้มีการจัดแบ่งหน้าที่ตามความสามารถ หรือความเชี่ยวชาญพิเศษของแต่ละคนเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2) การมีอำนาจหน้าที่ (authority) ผู้จัดการต้องสามารถออกคำสั่ง ได้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้คำสั่งที่ออกไปนั้นมีความถูกต้องและเกิดความรับผิดชอบควบคู่กันไป เมื่อใดที่มีการใช้อำนาจหน้าที่ เมื่อนั้นความรับผิดชอบก็จะต้องติดตามไปด้วย

3) ความมีวินัย (discipline) ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือพนักงานต้องเชื่อฟัง และเคารพกฎเกณฑ์ขององค์การ การที่คนจะมีวินัยที่ดีนั้นเกิดจากความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจที่ชัดเจนระหว่างฝ่ายจัดการและคนทำงาน ทั้งนี้เมื่อมีการทำพิธีกระเบียบขององค์การก็จะมีผลทำให้ได้รับโทษ

4) เอกภาพของสายบังคับบัญชา (unity of command) พนักงาน หรือลูกจ้างทุกคน จะได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว สายบังคับบัญชาจะมีลักษณะเป็นทอดๆ ไป แต่ละคนจะรู้ว่าใครคือเจ้าของตน

5) เอกภาพในทิศทาง (unity of direction) แต่ละคนในกลุ่มกิจกรรมขององค์การ จะมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน รับแผนเดียว และจากหัวหน้าเดียว

6) ผลประโยชน์ของหมู่คณะจะต้องเหนือผลประโยชน์ส่วนตน (Subordination of Individual Interests to the General Interests) คนที่เข้ามาทำงานในองค์การนั้นจะต้องยอมรับว่าผลประโยชน์ขององค์การจะต้องมาเหนือผลประโยชน์ส่วนตน

7) มีระบบค่าตอบแทนที่ยุติธรรม (remuneration) คนทำงานแม้จะต้องเห็นผลประโยชน์ขององค์การเหนือผลประโยชน์ส่วนตน แต่องค์การก็จะต้องทำหน้าที่จัดระบบค่าตอบแทนให้เหมาะสมแก่ความสามารถและ เป็นไปอย่างยุติธรรม

8) ระบบการรวมศูนย์ (centralization) การรวมศูนย์ในที่นี่หมายถึง ระดับของการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีส่วนในการตัดสินใจอย่างไร การจะกระจายอำนาจ หรือรวมอำนาจเพียงใจนั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ประเด็นจะอยู่ที่ว่าทำอย่างไรจึงจะรวมศูนย์ได้ในแต่ละกรณี แนวคิดนี้มองเห็นความจำเป็นขององค์การที่ต้องมีศูนย์รวมอำนาจ

9) สายบังคับบัญชา (scalar chain) หมายถึง สายบังคับบัญชาจากระดับสูงลงมาสู่ระดับต่ำสุด สายการสื่อสารติดต่อกันจะเป็นไปตามนี้ คือ จะเป็นไปตามระดับขึ้น อย่างไรก็ตามถ้าสายการบังคับบัญชาถูกต้องให้เกิดการเสียเวลาล่าช้าก็ให้มีการข้ามขั้นตอนได้ และทั้งนี้ต้องเป็นข้อตกลงระหว่างส่วนงานที่เกี่ยวข้อง

10) ความเป็นระบบระเบียบ (order) หมายความถึง คนก็ต้องรักษาความเรียบร้อยในที่อันเหมาะสมในเวลาอันเหมาะสม ความเป็นระบบระเบียบนี้ในส่วนหนึ่งหมายความว่าถ้าเกิดการเปลี่ยนแปลง เช่น คนงานป่วย ลางาน ก็สามารถทดแทนได้ เพราะมีความเป็นระบบทำให้รู้งานกัน

11) ความเท่าเทียมกัน (equity) ในที่นี้ผู้เป็นหัวหน้าจะต้องมีการตอบสนองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเมตตา และยุติธรรม การใช้อำนาจของผู้บริหารจะเป็นไปด้วยหลักการมิใช่จะทำอะไรได้ตามใจ

12) ความมั่นคง และสามัญฐานะของบุคลากร (stability of tenure of personnel) ทั้งนี้โดยมองว่า การที่มีคนเปลี่ยนงานบ่อยๆ นั้นจะทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพ ฝ่ายบริหารควรวางแผนงานให้สามารถมีการทดแทนกำลังคนกันได้เมื่อมีตำแหน่งว่างลง

13) การริเริ่มสร้างสรรค์ (initiative) ผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะทำงานออกแบบได้ในระดับที่สูง

14) วิญญาณแห่งหมู่คณะ (esprit de corps) การสร้างบุญและกำลังใจในการทำงานมีความราบรื่น และความเป็นปึกแผ่นใน

2.14 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดย เฟรเดอริก เฮิร์ชเบอร์ก (Frederick Herzberg) ได้ศึกษาเรื่องเกี่ยวกับแรงจูงใจของคน เขายังศึกษาโดยการสัมภาษณ์พนักงานในเรื่องของความพึงพอใจจากการทำงาน และทำให้เขาได้ผลสรุปว่า แรงจูงใจของมนุษย์จะประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ

1) ปัจจัยภายนอก หรือเรียกว่า Hygiene Factors

2) ปัจจัยภายใน หรือ Motivation Factors

ปัจจัยภายนอก (Hygiene Factors) ได้แก่

- นโยบายขององค์กร
- การบังคับบัญชา
- ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
- สภาพแวดล้อม/เงื่อนไขในการทำงาน

- ค่าจ้าง/เงินเดือน/สวัสดิการ
 - ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ปัจจัยภายใน (Motivation Factors) ได้แก่
- การทำงานบรรลุผลสำเร็จ
 - การได้รับการยอมรับ
 - ทำงานได้ด้วยตนเอง
 - ความรับผิดชอบ
 - ความก้าวหน้าในงาน
 - การเจริญเติบโต

ปัจจัยภายนอกนั้นจะเป็นแรงจูงใจที่สนองตอบต่อความต้องการภายนอกของคน ส่วนปัจจัยภายในจะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อกันมากกว่าปัจจัยภายนอก หรือพูดให่ง่ายๆ ก็ต้องบอกว่า ปัจจัยภายนอกจะทำให้คนพึงพอใจได้ในเบื้องต้นและจะมีผลต่อกันอยู่ไม่นานนัก ส่วนปัจจัยภายใน จะก่อให้เกิดแรงจูงใจกับคนอยู่ได้นานกว่าปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายในที่ประกอบด้วย การที่คนทำงาน จนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานหรือคนรอบข้าง การที่ได้ทำงานอย่างเป็นคัวของตัวเอง การที่จะต้องมีความรับผิดชอบต่องานที่ตนเองทำอยู่ การได้รับการ เลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือการเจริญเติบโตในวุฒิภาวะส่วนตัวขึ้นไปเรื่อยๆ นั้นจะทำให้คนเกิด แรงจูงใจที่จะทำงานให้ดียิ่งขึ้นไปเรื่อยๆ เพราะสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะตอบสนองความต้องการใจจิตใจ ของคน และเป็นแรงจูงใจคนให้ทำงานได้ดีกว่าปัจจัยภายนอก นอกจากนี้เชิร์ชเบอร์กยังบอกอีกว่า

- 1) องค์กรควรจะให้คนทำงานที่ทำท้ายอย่างเต็มความสามารถ
- 2) พนักงานที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถจะต้องได้รับการ เพิ่มความรับผิดชอบให้สูงขึ้น
- 3) หากงานไม่มีความท้าทาย และไม่ทำให้คนทำงานได้อย่างเต็มความสามารถแล้ว จะเกิดปัญหาในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงาน

2.1.5 ทฤษฎีการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์

ทฤษฎีการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ของ rederick W. Taylor เทย์เลอร์ได้ชื่อว่า เป็นบิดาแห่งการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ ปรัชญาการบริหารของเทย์เลอร์ ได้แก่

- 1) ทำการศึกษางานแต่ละส่วนด้วยวิธีการทำงานทางวิทยาศาสตร์และพัฒนาวิธีการที่ดีที่สุด สำหรับการทำงานแต่ละอย่าง

- 2) ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ในการคัดเลือกและการฝึกอบรมพนักงาน และมอบหมายความรับผิดชอบให้ทำงานที่เหมาะสมที่สุดสำหรับแต่ละคน
- 3) มีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและพนักงาน
- 4) แบ่งงานและความรับผิดชอบในงานเป็นส่วนต่างๆ

2.2 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะผู้บริหาร

2.2.1 ความหมายของทักษะของผู้บริหาร

พิมพ์พรรณ เพชรสุมบัติ (2560, น.32-33) ทักษะการบริหาร หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ในการบริหารงานที่แสดงออกให้เห็นต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องใน 5 ทักษะ ตามแนวคิดของ เครค และ โว แคาทซ์ ได้แก่ ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางด้านการสอน และทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ

แพรดา สนองผัน (2557, น.24) ทักษะของผู้บริหาร หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ด้านศักยภาพ ความสามารถ ช้านาญ หรือความเชี่ยวชาญของผู้บริหารที่สามารถพัฒนาได้โดยการเรียนรู้และฝึกฝน แสดงออกในรูปการกระทำในการนำเออทรพยากร ปัจจัยทางการบริหารมาใช้ในการดำเนินงาน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ศศิตา เพลินจิต (2558, น.28) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่า การดำเนินงานต่างๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ช่วยงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้าน ศติปัญญา ความสามารถ ความตั้งใจ และความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอotechnik และกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของ สถานศึกษา

รุสลัน สาแแล (2557, น.15) ทักษะการบริหาร หมายถึง ความสามารถ ความสามารถ ช้านาญ ความคล่องแคล่วว่องไว ถูกต้องในการบริหารงานของผู้บริหารที่แสดงว่าเป็นผู้บริหารที่ดี มีประสิทธิภาพ สามารถบริหารและนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ โดยสามารถแสดงออกได้ทางร่างกาย ศติปัญญา เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ผู้บริหารที่มีทักษะในการปฏิบัติงานหรือมีทักษะการบริหารงาน ซึ่งทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ดี มีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จประกอบด้วย ทักษะทางด้านเทคนิคการจัดการบริหาร ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ครอบคลุม ครอบงาน และทักษะด้าน

ความคิดการวิเคราะห์สังเคราะห์ และในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาคว้าอิสระได้ขึ้นตามทฤษฎีของแคนท์ อันประกอบด้วย ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในวงการบริหารและผลงานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดดังกล่าว

สุภาพร บุญมาก (2552, n.23) ทักษะการบริหาร หมายถึง การบริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งกับผู้บริหาร ในทุกระดับและการเป็นผู้บริหารที่ต้องมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับทักษะ 3 ประการ คือ 1) ทักษะด้านเทคนิค (technical Skills) 2) ทักษะด้านมนุษย์ (human Skill) และ 3) ทักษะด้านมโนภาพ (Conceptual Skill) ซึ่งมีผู้บริหารจำเป็นต้องฝึกฝนทักษะทั้ง 3 ประการให้เกิดความชำนาญ แต่เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่ส่งผลต่อองค์กรและต้องปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดผู้บริหาร โรงเรียน จึงจำเป็นต้องมีทักษะการบริหารที่บูรณาการการบริหารการศึกษาปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ให้สอดคล้องกับบริบทแห่งความเปลี่ยนแปลง

โชคชัย นาไชย (2559, n.31) ทักษะการบริหาร หมายถึง ทักษะนี้เป็นได้ทั้งความรู้ ความสามารถและการกระทำ ผู้บริหารที่เป็นผู้นำจึงควรจะต้องมีทักษะด้านต่างๆ เพื่อการวางแผนการกำหนดนโยบายการประสานงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือภายในหน่วยงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ถ้าผู้บริหารมีทักษะด้านต่างๆ และใช้ทักษะตามความสามารถที่มีอยู่ จะทำให้ได้รับความรัก ความศรัทธา จากผู้ร่วมงานและคนอื่นๆ ทั่วไปเป็นอย่างดี

มีสันธ์ ลาเมือง (2558, n.90) บริหารงานของผู้บริหารเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะอยู่เป็นตัวขับเคลื่อนการบริหารของผู้บริหารให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งมีทักษะสำคัญที่ผู้บริหารทุกคนจะต้องตระหนักและขาดไม่ได้ 4 ด้านด้วยกัน ประกอบด้วย ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านความคิดรวบยอด และทักษะด้านวิชาการ ซึ่งในงานวิจัยส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญกับทักษะทั้ง 4 ด้านดังกล่าว โดยได้นำมาตั้งไว้เป็นประเด็นด้านๆ เพื่อทำการศึกษาวิจัย งานวิจัยส่วนใหญ่พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่มีอัตราเป็นรายด้าน ยังมีอีกหลายข้อคำถามที่จะต้องมีการพัฒนาต่อไป ดังนั้น ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรคำนึงถึงประเด็นหลักใน 4 ด้านนี้ให้มากเพื่อนำไปสู่การพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพต่อไป

สุริยา ทองยัง (2558, n.11) ทักษะการบริหาร หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิด ปัญญาในการบริหารงานภายในองค์กร เป็นทักษะของผู้บริหารที่สามารถพัฒนาได้ และเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างทักษะด้านอื่นๆ ทำให้การทำงานหรือการทำให้บรรลุสู่เป้าหมายปลายทางขององค์กรอย่างรวดเร็วและถูกต้อง โดยใช้ทรัพยากรบุคคลและอื่นๆ ที่มีอยู่โดยผ่าน

กระบวนการทางการบริหารอย่างมีระบบ เพื่อให้การบริหารงานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

จันทร์เพ็ญ ชนะฤกษ์ (2555, n.32) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ความสามารถทางการบริหารที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารองค์กร เพื่อให้การกิจกรรมผลลัพธ์ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร มีนักวิชาการหลายท่านที่ให้แนวคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ความสามารถหรือมีทักษะทางการบริหารในด้านต่างๆ

อุษา แซ่เตีย (2559, n.17) ทักษะของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารที่เกิดจากพื้นฐานของความรู้ ความชำนาญ ใน การนำเอารัพยากรทางการบริหารมาบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญการของผู้บริหารในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีระบบระเบียนแบบแผน โดยผ่านการใช้ทรัพยากรถอยในองค์การ อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารต้องฝึกฝนความสามารถตนเองให้มีความชำนาญในการบริหารจัดการ ให้มีความรวดเร็ว ถูกต้อง และก้าวทันยุคเทคโนโลยี เพื่อให้สถานศึกษารบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะของผู้บริหาร

มีนักวิชาการหลายคนที่ก่อตัวถึงทักษะการบริหารของผู้บริหารไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีของแคทซ์ (Katz) ที่เรียกว่า ทฤษฎี 3 ทักษะของแคทซ์ (Katz's Three skills Theory) ซึ่งเขาได้อธิบายทฤษฎีไว้ว่า ทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารมีอยู่ 3 ทักษะ คือ

1) ทักษะด้านเทคนิค (technical skill) เป็นทักษะที่ผู้บริหารทำงานกับสิ่งของผู้บริหารที่ใช้ความรู้ความสามารถ และเทคนิคต่างๆ ในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการบริหาร เป็นทักษะเทคนิคที่เกิดจากการฝึกอบรม การศึกษาหาความรู้ต่างๆ จากประสบการณ์ จนทำให้ผู้บริหารเกิดความชำนาญในการบริหารงาน เช่น การทำทะเบียนนักเรียน การจัดทำงบประมาณ การวางแผน อาคารสถานที่ การจัดซื้ออุปกรณ์ เป็นต้น ในปัจจุบันถือว่าทักษะทางเทคนิคที่สำคัญของผู้บริหารประกอบด้วย ทักษะด้านการวางแผน (planning skills) ทักษะทางด้านกระบวนการกรุ่น และการติดต่อสื่อสารความหมาย (group process and communication skills) ทักษะทางด้านการจัดการ (management and organizational skills) เป็นต้น

2) ทักษะด้านมนุษย์ (human skill) เป็นทักษะที่ผู้บริหารต้องเกี่ยวข้องกับคน และไม่ใช่ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ แต่เป็นทักษะที่ผู้บริหารสามารถทำงานกับบุคคล หรือกลุ่มบุคคลโดยผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน รู้วิธี สร้างทีมงาน เพื่อให้การบริหารสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ทักษะเทคนิคเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับตัวถุ สิ่งของ ส่วนทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับคนเป็นสิ่งแวดล้อมที่สำคัญที่สุด ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเอง จะต้องรู้จักคนเอง มีความมั่นใจ มั่นคงในอารมณ์ จะต้องรู้จักและพยายามเข้าใจผู้อื่น และต้องรู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับการทำงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และความสนใจของบุคคลนั้นๆ

3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (conceptual skill) เป็นทักษะของผู้บริหารที่จะมองภาพรวมขององค์กรจากองค์ประกอบอย่าง ภายในองค์กร สามารถมองเห็นและเข้าใจในความซับซ้อนภายในองค์กร สามารถที่จะผสมผสานเชื่อมโยงส่วนต่างๆ ขององค์กรให้เข้ามาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความสามารถที่จะมองเห็นจุดด้อยขององค์กรที่จะมีผลกระทบต่อส่วนอื่นๆ ภายในองค์การ นอกจากนี้จะต้องเห็นภาพว่าภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นๆ ธุรกิจอื่นๆ ด้านนโยบาย สังคม การเมือง ชุมชน และการพัฒนาของประเทศอย่างไร

แคทซ์ (Katz) บังไดก็ล่าวเพิ่มเติมอีกว่า ทักษะด้านเทคนิค มีความสำคัญที่สุดสำหรับผู้บริหารระดับต่ำ แต่เมื่อการบริหารจัดการระดับสูงขึ้นเรื่อยๆ การใช้ทักษะการบริหาร ทักษะด้านเทคนิค มีความสำคัญลดลง โดยมีเนื่องในว่าผู้บริหารนั้นต้องมีผู้ปฏิบัติงานที่เก่งทักษะด้านเทคนิค สามารถแก้ปัญหาด้วยตนเองได้ เมื่อมองการบริหารไปถึงระดับสูงพบว่า ทักษะด้านเทคนิค ไม่เหลืออยู่เลยหรือเหลืออยู่แต่น้อยมาก ทักษะด้านมนุษย์ กือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความจำเป็นมากในทุกระดับของการบริหาร และมีผลการศึกษาสนับสนุน ดังนี้

- 1) ทักษะด้านมนุษย์ มีความสำคัญมากสำหรับหัวหน้าไฟแนนซ์ เป็นผู้ต้องลงไประสัมพันธ์โดยตรงกับกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน
- 2) ผู้บริหารระดับกลาง ต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการสื่อสารภายในองค์กรให้มากขึ้น
- 3) ผู้บริหารระดับสูงสุด ต้องเข้าใจคนเองและเข้าใจในความเป็นมนุษย์ และเข้าใจในความสัมพันธ์ของมนุษย์

แฮริส (Harris) ได้พัฒนาทฤษฎี 3 ทักษะของ โรเบิร์ต แอด แคทซ์ (Robert L. Katz) ให้สามารถใช้งานได้่ายกว่า และใช้ได้กับงานหลายๆ ด้าน โดยมีรายละเอียดของทักษะดังต่อไปนี้

1) ทักษะทางด้านมโนภาพ (conceptual skill) ประกอบด้วย การมองเห็นภาพพจน์ โดยรวม การวิเคราะห์ การวินิจฉัย การสังเคราะห์ วิพากษ์วิจารณ์ การรู้จักใช้คำตามผู้อื่น รู้จักสัมภាយณ์ รู้จักนำการอภิปราย การมีส่วนร่วมในการอภิปราย และสามารถสะท้อนความรู้สึกและความคิดของมา

2) ทักษะทางด้านมนุษย์ (human skill) ประกอบด้วย การรู้จักสังเกต เข้าอกเข้าใจผู้อื่น รู้จักสัมภាយณ์ รู้จักนำการอภิปราย การมีส่วนร่วมในการอภิปราย และสามารถสะท้อนความรู้สึกและความคิดของมา

3) ทักษะทางด้านเทคนิค (technical skill) ประกอบด้วย การรู้จักฟัง พูด อ่าน เขียน จัดลำดับเรื่อง การสาซิช เกี่ยวนแพนภูมิ วัดภาพ คำนวณได้ และเป็นประธานในที่ประชุมได้

เดรค และ โรว์ (Drake and Roe) ได้เสนอว่า ทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา ควรมี 5 ทักษะ ดังนี้

1) ทักษะด้านความรู้ความคิด (cognitive skills) ได้แก่ ความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิดปัญญาในการบริหารงานภายในองค์กร เป็นทักษะของผู้บริหารที่สามารถพัฒนาได้ และเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างทักษะด้านอื่นๆ

2) ทักษะด้านเทคนิค (technical skills) ได้แก่ ความสามารถและความเชี่ยวชาญ เทพะทางของผู้บริหารในการใช้เครื่องมือและเทคนิคต่างๆ ในการปฏิบัติงาน และสามารถแนะนำหรือชี้นำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้

3) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (instructional skills) ได้แก่ ความสามารถในการจัดการและการบริหารหลักสูตร การเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับภารกิจ สังคม และชุมชน ทักษะด้านนี้มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหาร ในฐานะที่เป็นผู้นำทางการศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในการเรียนการสอน เป็นผู้มีภูมิรู้และเป็นนักวิชาการที่ดี

4) ทักษะด้านมนุษย์ (human skills) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และรู้จักใช้คน ให้ปฏิบัติงานในโครงเรียน เข้าใจสภาพความแตกต่างของมนุษย์ สามารถสร้างระบบความร่วมมือ ระหว่างผู้ร่วมงาน ฝ่ายต่างๆ ได้

5) ทักษะด้านมโนภาพ (conceptual skills) ความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ ทั้งหมดในองค์กร มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่างๆ ภายใน และภายนอกองค์กร

บาร์ทอล และ มาติน (Bartol and Martin) กล่าวว่า ผู้บริหารที่ดีนอกจากต้องมีความรู้ดี เป็นพื้นฐานแล้วยังต้องมีทักษะ (skill) ใน การบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จ คือ

1) ทักษะด้านเทคนิค (technical skills) คือ ความสามารถของผู้บริหารที่จะท่อนให้เห็นถึงความเข้าใจและประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้าน เช่น มีความรู้ความชำนาญด้านบัญชี การเงิน การผลิต เครื่องจักร เทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

2) ทักษะด้านมนุษย์ (human skills) คือ ทักษะทั่วๆ ไป เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถทำงานได้ทุกสถานภาพ การจูงใจ การสื่อสารที่ดี มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความตั้งใจ ประสมอง

3) ทักษะด้านนโยบาย (conceptual skills) คือ ความสามารถในการใช้คิดวิสัยทัศน์ การมองภาพรวมทั้งในปัจจุบันและอนาคตขององค์การ

เซอร์เชียร์ และ บลานชาร์ด (Hersey and Blanchard) กล่าวว่า ทักษะการบริหารที่เป็นที่ยอมรับในกระบวนการบริหาร คือ ทักษะด้านเทคนิค (technical skill) ทักษะด้านมนุษย์ (human skill) และทักษะด้านความคิดรวบยอด (conceptual skill) ทั้ง 3 ทักษะ ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ ทักษะด้านความคิดเหมาะสมสร้างผู้บริหารระดับล่าง เป็นความสามารถในการใช้ความรู้ วิธีการเทคนิค เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับภาระหน้าที่โดยเฉพาะ ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ การศึกษา และการฝึกอบรม โดยเฉพาะหัวหน้าที่ทำหน้าที่ควบคุมดูแล เพราะเป็นกลุ่มที่ต้องการพัฒนาการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ การพัฒนาเจ้าหน้าที่เทคนิคและพนักงานประเภทอื่นๆ ให้มีความชำนาญเฉพาะ ส่วนทักษะด้านความรู้ ความคิดเหมาะสมสำหรับผู้บริหารระดับสูง เพราะการบริหารงานในระดับนี้ในองค์การไม่ต้องการรู้ เฉพาะขั้นตอนการทำงานและการปฏิบัติ แต่เน้นประสิทธิผลที่เกิดขึ้นกับองค์การและการทำให้ องค์การในภาพรวมประสบความสำเร็จ การใช้ทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านความคิดรวบยอดจะ ใช้มากหรือน้อยแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับระดับการบริหารงานของผู้บริหาร แต่ผู้บริหารทั้งมวลต้องใช้ ทักษะด้านมนุษย์ในการบริหารประกอบกันด้วย ทักษะด้านมนุษย์เป็นทักษะที่จำเป็นที่สุดมีความสำคัญมากกว่าสติปัญญา ความเฉลียวลาด ความเด็ดขาด ความแน่วแน่ ความรู้ หรือทักษะเกี่ยวกับ การทำงาน เพราะงานจะไม่ประสบผลได้หากขาดความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการบริหารงานของ ผู้บริหารสามารถประเมินได้จากการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหาร ซึ่งทักษะดังกล่าวประกอบด้วย

1) ทักษะด้านเทคนิค (technical Skill) เป็นทักษะที่ผู้บริหารมีความเข้าใจ มีความรู้ ความชำนาญในกระบวนการ วิธีการดำเนินการ ตลอดจนขั้นตอน แนวทาง และเทคนิค ด้านการศึกษา ทักษะด้านเทคนิคไม่ใช่ทักษะด้านการสอน แต่เป็นเทคนิคที่ครอบคลุมถึงความรู้เฉพาะด้าน ประกอบด้วย ความรู้ด้านการเงินการบัญชี การจัดซื้อจัดจ้าง การวางแผนการกำหนดตารางการ ก่อสร้าง และการสำรวจร่องรอย เป็นต้น ทักษะด้านเทคนิค มีความสำคัญกับผู้บริหารมาก และมีบทบาท

ในผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก หรือระดับผู้ควบคุมดูแล ทักษะด้านเทคนิคที่ต้องมีความสัมพันธ์กับการซึ่งแนะนำและ การแนะนำ

2) ทักษะด้านมนุษย์ (human skill) เป็นความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ และเป็นทักษะที่ผู้บริหารจะต้องรู้จักดูแลอง มีความมั่นใจ มั่นคงในการมีจิตใจต้องรู้จักและพยายามเข้าใจผู้อื่น ลักษณะของผู้บริหารที่แสดงถึงความโอบอ้อมอารี เป็นเครื่องมือสำหรับผู้นำในการสร้างแรงจูงใจ การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน มีภาวะผู้นำรู้วิธีสร้างทีมงาน เพื่อให้การบริหารสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย หรือพัฒนาทักษะ การทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์การ ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์เป็นทักษะที่สำคัญต่อการบริหารงานและมีบทบาทต่อผู้บริหาร โรงเรียนทุกระดับ เป็นทักษะที่เอื้อให้งานบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ

3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (conceptual skill) เป็นความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนในการมองภาพรวมของโรงเรียนได้อย่างครบถ้วน ทั้งด้านโครงสร้างเข้าใจในความซับซ้อนภายในองค์กร สามารถที่จะพสมพسانระบบงานในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ เชอร์จิโวานนี ยังกล่าวอีกว่า การพัฒนาทักษะด้านความคิดรวบยอดมีความสำคัญเท่าๆ กับการมีความรู้และการใช้ทฤษฎี การบริหาร การรู้พฤติกรรมมนุษย์ ปรัชญาการศึกษา

เสตดี้ร์ (Steer) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จต้องแสดงออกถึงทักษะ 3 แบบที่แตกต่างกัน ได้แก่

1) ทักษะด้านเทคนิค (technical Skill) เป็นความสามารถที่ผู้บริหารมีความชำนาญในการใช้อุปกรณ์ วิธีการปฏิบัติ กระบวนการ และเทคนิคพิเศษเฉพาะ รวมถึงความรู้ ความชำนาญด้านการเงิน การบัญชี รู้ขั้นตอนการผลิต ทักษะด้านนี้ เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับสิ่งของ

2) ทักษะด้านมนุษย์ (human skill) เป็นทักษะที่แสดงออกถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับคน เข้าใจธรรมชาติของคน สามารถจูงใจคน ให้ร่วมกันทำงาน สามารถทำงานเป็นทีม ทำให้องค์การมีการทำงานกลุ่ม

3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (conceptual skill) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่เข้าใจ รู้ข้อมูลต่างๆ ในองค์การสามารถปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จ

กริฟฟิน (Griffin) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จต้องมีทักษะพิเศษสำหรับการบริหาร คือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านการวินิจฉัย และทักษะด้านการวิเคราะห์ ดังนี้

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

2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (interpersonal skill) เป็นทักษะการบริหารที่ผู้บริหารใช้ในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์การ หากวิเคราะห์การใช้เวลาของผู้บริหารพบว่า ผู้บริหารใช้เวลา 59% ใน การปฏิสัมพันธ์กับบุคคล ใช้เวลา 6% ในการโทรศัพท์ และใช้เวลา 3% ในการเดินทาง ซึ่งจากเวลาเหล่านี้เป็นข้อมูลที่เห็นได้ชัดว่า ผู้บริหารใช้เวลาส่วนมากในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล ผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการใช้ทักษะนี้ในการติดต่อสื่อสาร การสร้างความเข้าใจที่ดีเจรจา การบรรยาย การประสานงานกันทั้งภายในและภายนอกองค์การ ผู้บริหารที่มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มากจะประสบความสำเร็จมากกว่าผู้บริหารที่ไม่มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์น้อย

3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (conceptual skill) เป็นความสามารถในการคิดเกี่ยวกับการเข้าใจถึงผลลัพธ์ และความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ในองค์การ การมองเห็นความหมาย หรือความไม่หมายความของส่วนต่างๆ ในองค์การ และสามารถคาดคะเนทิศทางที่จะพ้องค์กการไปสู่ความสำเร็จ

4) ทักษะด้านการวินิจฉัย (Diagnostic skill) เป็นทักษะความสามารถของผู้บริหารที่สามารถเข้าใจรายละเอียดในส่วนต่างๆ หรือแยกประเด็นแต่ละสิ่งภายในองค์การ การเข้าใจเหตุการณ์มองเห็นปัญหาโดยการศึกษารายละเอียด หรือที่มาที่ไปของงาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจว่า จะทำย่างไรให้บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) ทักษะด้านการวิเคราะห์ (analytic skill) เป็นทักษะที่คล้ายกันกับทักษะการตัดสินใจ ทำให้ทักษะการวินิจฉัยมีความสมบูรณ์ เป็นความสามารถในการระบุรายละเอียดสำคัญในสถานการณ์หนึ่งๆ และสามารถเชื่อมโยงรายละเอียดเหล่านั้นของผู้บริหารที่เข้าใจ รู้ข้อมูลต่างๆ แยกองค์ประกอบต่างๆ เพื่อสรุปเหตุการณ์ว่าต้องทำอะไร

พิมพ์พรรณ เพชรสุมบติ (2560, n.39) ทักษะการบริหาร หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานที่แสดงออกให้เห็นต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องใน 5 ทักษะ ตามแนวคิดของ เดรค และ โว และ แคทช์ ได้แก่ ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางด้านการสอน และทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ

1) ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารมหawiทายาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ในการเข้าใจระบบโครงสร้างของคน โครงสร้าง

ตำแหน่ง นโยบายการจัดการศึกษาและระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย เพื่อบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลชั้นนำ จังหวัดปทุมธานี ในการทำงานให้บรรลุผลโดยใช้กระบวนการกลุ่ม และเสริมสร้างความร่วมมือชึ้นกันและกันภายในมหาวิทยาลัยตลอดจนประสานงาน และการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน

3) ทักษะทางด้านเทคนิค หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลชั้นนำ จังหวัดปทุมธานี เกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการดำเนินงานและเทคนิคต่างๆ ในการจัดกิจกรรม รวมถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือต่างๆ

4) ทักษะทางด้านการสอน หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลชั้นนำ จังหวัดปทุมธานี ในด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน การพูด การอธิบาย เพื่อให้ผู้ฟังและนักศึกษาเกิดความเข้าใจ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ความเป็นกันเอง กับบุคคลรอบข้างจนสามารถสาซิตให้อาจารย์ดูเป็นตัวอย่าง และทำให้คณาจารย์เกิดความยอมรับและ ศรัทธา

5) ทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความรู้และสติปัญญาของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลชั้นนำ จังหวัดปทุมธานี ในการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ให้เกิดประสิทธิผลต่องค์กร

อำนวย พลรักษยา (2559, น.7) ทักษะการบริหารของผู้บริหาร หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานที่แสดงออกให้บุคคลที่เกี่ยวข้องเห็น ซึ่งแบ่ง ออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1) ทักษะด้านมนุษย์ หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการ ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้กระบวนการกลุ่ม การเสริมสร้างความร่วมมือชึ้นกันและกัน ตลอดจน การประสานงาน และการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน ได้

2) ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการ การดำเนินงาน และเทคนิคต่างๆ ใน การจัดกิจกรรม รวมถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือต่างๆ อย่างถูกต้อง

3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาใน การเข้าใจระบบโครงสร้างของงาน โครงสร้างตำแหน่ง นโยบายการจัดการศึกษา และระบบการ

บริหารงานของสถานศึกษา เพื่อบริหารงานการศึกษาของสถานศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

สุริยา ทองยัง (2558, น.9) ทักษะของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ใช้กระบวนการและกลยุทธ์ในการนำเอารัฐพยากรณ์การบริหารมาบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยการฝึกฝนและพัฒนาเป็นประจำ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1) ทักษะด้านความรู้ความคิด เป็นความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิด ปัญญาในการบริหารงานภายในองค์กร เป็นทักษะของผู้บริหารที่สามารถพัฒนาได้ และเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างทักษะด้านอื่นๆ

2) ทักษะด้านเทคนิค เป็นความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของผู้บริหารในการใช้เครื่องมือและเทคนิคชี้วัดในการปฏิบัติงาน และสามารถแนะนำหรือชี้นำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้

3) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน เป็นความสามารถในการจัดการและการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับภารกิจ สังคม และชุมชน ทักษะด้านนี้มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำทางการศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในการเรียนการสอนเป็นผู้มีภูมิรู้และเป็นนักวิชาการที่ดี

4) ทักษะด้านมนุษย์ เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และรู้จักใช้คนให้ปฏิบัติงานในโรงเรียน เข้าใจสภาพความแตกต่างของมนุษย์ สามารถสร้างระบบความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงานฝ่ายต่างๆ ได้

5) ทักษะด้านมโนภาพ เป็นความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ ทั้งหมดในองค์กร มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่างๆ ภายในและภายนอกองค์กร

มีสบ้อ สาเมือง (2558, น.7) ทักษะการบริหาร หมายถึง ความสามารถ ความคล่องแคล่ว ความชำนาญในการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักการ ทฤษฎี กระบวนการ และปัจจัยต่างๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์เบื้องต้นเป็น 4 ด้าน ด้านมนุษย์สัมพันธ์ ด้านเทคนิค ด้านความคิดรวบยอด และด้านวิชาการ ดังนี้

1) ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการบริหารความขัดแย้งที่เกิดและเลือกใช้วิธีจูงใจได้ถูกต้องเหมาะสม ตลอดจนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานรวมถึงการให้คำปรึกษาแนะนำ และการเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน

2) ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้ กระบวนการ และเครื่องมือที่จำเป็นในการดำเนินงานเพื่อให้งานสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ การสื่อสารด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายทั้งการพูดและการเขียน การจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของวัตถุประสงค์ ตลอดจนการวางแผนและจัดระบบทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจองค์การโดยรวม สามารถประสานสัมพันธ์ทั้งภายในโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ต่างๆ ในการบริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนวิเคราะห์จุดแข็งและจุดด้อยขององค์การ ได้

4) ทักษะด้านวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการบริหารหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดผล ความสามารถในการเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการวัดผลและประเมินผล ตลอดจนความสามารถในการนิเทศการสอน

สรุปได้ว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง ความรู้และความสามารถในการทำงานมากกว่าผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อจะได้แนะนำและควบคุมการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเทคนิควิธีการที่จะปฏิบัติงานเฉพาะด้านอันเกี่ยวข้องกับวิธีการหรือกระบวนการใดๆ เพื่อทำให้การบริหารจัดการบรรลุวัตถุประสงค์

2.3 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

2.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

Hoyle, English and Steffy (2005 อ้างถึงใน แพรดาว สนองพัน, 2557, น.34) ได้เขียนหนังสือเรื่อง ทักษะที่ทำให้ประสบความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (Skills for Successful 21st Century School Leaders) ประกอบด้วย 10 ทักษะ ดังนี้

- 1) ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Skills in Visionary Leadership)
- 2) ทักษะด้านในการกำหนดนโยบายและการปักครอง (Skills in Policy and Governance)
- 3) ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน (Skills in Communication and Community Relations)
- 4) ทักษะการบริหารจัดการองค์กร (Skills in Organizational Management)
- 5) ทักษะการวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร (Skills in Curriculum Planning and Development)
- 6) ทักษะการจัดการเรียนรู้ (Skills in Instructional Management)

7) ทักษะการประเมินผลงานและการบริหารบุคลากร (Skills in Staff Evaluation and Personnel Management) .

8) ทักษะในการบริหารจัดการบุคลากร (Skills in Staff Management).

9) ทักษะการวิจัยทางการศึกษา การประเมินผลและการวางแผน (Skills in Educational Research, Evaluation and Planning) .

10) ค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ (Values and Ethics of Leadership)

Weigel (2012 อ้างถึงใน ชัยยันต์ เพาพาน, 2559, น.306) ได้เขียนบทความเรื่อง Management Skills for the 21st Century: Avis Gaze (2016) เปียนงานเรื่อง Preparing School Leaders: 21st Century Skills และ National Association of Secondary School Principals (NASSP) (2013) เกี่ยวน หนังสือเรื่อง 10 Skills for Successful School Leaders สามารถสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับทักษะยุคใหม่ ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่สอดคล้องกัน ได้ ดังนี้

1) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ (Critical and creative thinking skill)

2) ทักษะการแก้ปัญหา (Problem solving skills)

3) ทักษะการสื่อสาร (communication skill)

4) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิตอล (Technological and digital literacy skills)

5) ทักษะด้านการบริหารองค์การ (Organizational management skills)

6) ทักษะการบริหารงานบุคคล (Personal management skills)

7) ทักษะการทำงานเป็นทีม (Teamwork skills)

8) ทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ (Learning innovation skill)

9) ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร (Setting instructional direction skill)

10) ทักษะการรับรู้ (Sensitivity skill)

11) ทักษะการตัดสิน (Adjustment skill)

12) ทักษะมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results orientation skill)

13) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal skill)

14) ทักษะคุณธรรมจริยธรรม (ethical-moral skills)

ทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยทักษะต่างๆ ดังนี้ การคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม เทคโนโลยีและ ดิจิตอล การตัดสินมุ่งผลสัมฤทธิ์ มุขยสัมพันธ์ และคุณธรรมจริยธรรม

กระทรวงศึกษาธิการฯ ได้ออกประกาศฯ ที่ 21 หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ถึงกระบวนการใช้ความสามารถ ความคิด澄แคล่ว ความชำนาญ และมืออาชีพเหล่านี้อ่อนสู่ความสามารถต่อไปให้ผู้อื่นปฏิบัติงานในองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วยทักษะที่สำคัญคือ ทักษะการสื่อสาร ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะวิสัยทัศน์ และทักษะความร่วมมือ ดังนี้

1) ทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการตีความ วิเคราะห์ แยกแยะเนื้อหาสาระของสื่อ และมีวิธีการถ่ายทอดเนื้อหาสาระที่ผสมผสานกันระหว่างศิลปะกับการแสดงข้อมูลในรูปแบบต่างๆ โดยใช้เทคนิควิธีการผ่านสื่อเทคโนโลยีและอุปกรณ์ โดยนำความรู้ด้านวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน ได้อย่างเหมาะสม สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ การรู้เท่าทันสื่อ เทคโนโลยี การนำเสนอโดยแต่ละตัวแปรสังเกตมีนิยามคับที่เฉพาะ ดังนี้

(1.1) การรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถในการตีความ วิเคราะห์ แยกแยะเนื้อหาสาระของสื่อ ประเมินสื่อและสิ่งที่ได้รับ โดยไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสื่อ ตระหนักถึงผลกระทบของสื่อที่มีต่อนักศึกษาและสังคม รู้จักเลือกรับและใช้สื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อตนเอง ชุมชนและสังคม

(1.2) เทคโนโลยี (Technologies) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการนำความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

(1.3) การนำเสนอ (Presentation) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงกระบวนการวิธีการสื่อสารเพื่อเสนอข้อมูล ความรู้ ความคิดเห็น ความต้องการไปสู่ผู้รับสาร โดยการถ่ายทอดเนื้อหาสาระที่ผสมผสานกันระหว่างศิลปะกับการแสดงข้อมูลในรูปแบบต่างๆ โดยใช้เทคนิควิธีการผ่านสื่อและอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสมและทำให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการนำเสนอ

2) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดสิ่งใหม่โดยการนำความรู้ ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้สร้างสรรค์ผลงานเป็นผลงานที่แปลกใหม่ สามารถวัดได้จาก

องค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ ความคิดริเริ่ม ความท้าทาย ความยืดหยุ่น และ จินตนาการ โดยแต่ละตัวแปรสังเกตมีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

(2.1) ความคิดริเริ่ม (Originality) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการคิดสิ่งแปลกใหม่ไม่ซ้ำกับผู้อื่น โดยการนำความรู้ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้ เกิดความเชื่อมั่นในตนเองกล้าคิดกล้าลองกล้าแสดงออกไม่กลัวต่อความไม่แน่นอน พร้อมที่จะเผชิญเสี่ยงสภาพการณ์ต่างๆ และสร้างสรรค์ผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มเป็นผลงานที่แปลกใหม่

(2.2) ความท้าทาย (Challenge) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงการมีแรงบันดาลใจความมุ่งมั่นความกล้าเลี่ยงในการตัดสินใจอย่างรอบคอบโดยไม่กลัวความผิดพลาด และเปิดกว้างท้าทายในการทดลองในสิ่งใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการทำงานที่ยั่งใหญ่และมีประสิทธิภาพ

(2.3) ความยืดหยุ่น (Flexible) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ เป็นการคิดนอกกรอบไม่ตอกยั้งภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย และเป็นการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ พร้อมการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ ได้อย่างอิสระ

(2.4) จินตนาการ (Imagination) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงาน และมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

3) ทักษะวิสัยทัศน์ (Vision skill) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความสามารถในการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย เพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ขององค์การเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ชัดเจน โดยการสื่อสารให้มีน้ำวูงใจหรือกระตุนให้ผู้คนเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้น มีความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ และมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจ โดยแต่ละตัวแปรสังเกตมีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

(3.1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างภาพอนาคตขององค์การได้อย่างชัดเจน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การกระตุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และนำแนวคิดที่ส่งเสริมขององค์การเพื่อกำหนดภาพในอนาคตที่พึงประสงค์และชัดเจนให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

(3.2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Communicating) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน เกิดการยอมรับและเติมใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ รวมถึงการโน้มน้าวจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์และยอมรับในวิสัยทัศน์ว่า จะสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้โดยเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับองค์การ

(3.3) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการสร้างแรงบันดาลใจให้เห็นคุณค่างาน เห็นความท้าทาย สร้างความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้โดยให้กำลังใจและเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการกระตุ้น จูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีมและมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

ศศิตา เพลินจิต (2558, n.7) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ซึ่งคนที่เป็นผู้บริหารจะต้องทำมีหน้าที่สำคัญอยู่ 5 ด้าน คือ

1) ทักษะด้านความยึดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวในหน้าที่ และดัดแปลงให้เหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ เพื่อเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงาน ความรับผิดชอบส่วนตัว และความยึดหยุ่นในบริบทส่วนตัว ทั้งที่ทำงานและชุมชน กำหนดและบรรลุตามมาตรฐานและเป้าหมายที่สูง อดทนต่อสภาวะที่คุณภาพเครือ

2) ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นผู้นำในทุกด้าน มุ่งความเชี่ยวชาญด้านทักษะและความรู้ทางปัญญาเพื่อการพัฒนา และเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ด้านการสื่อสาร เปิดรับแง่มุมใหม่ๆ ที่หลากหลายเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต

3) ทักษะด้านสังคมและทักษะทางวัฒนธรรม หมายถึง ทักษะการสื่อสาร การจัดการผ่านทางมือถือที่มีประสิทธิภาพเพื่อประสิทธิผลเชิงสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น เพื่อการอยู่ร่วมกันและยอมรับข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม สามารถมองเห็นคุณค่าในความแตกต่างนั้น

4) การเป็นผู้สร้างหรือผลิตรับผิดชอบเชื่อถือได้ หมายถึง ความรับผิดชอบต่อสังคม ใส่ใจกับชุมชน มีการจัดการโครงการกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของงาน จัดเรียงลำดับความสำคัญให้เกิดผลลัพธ์ที่มุ่งหวัง การมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันและยอมรับผลผลิตที่เกิดขึ้นด้วยความชื่นชม

5) ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้ที่เป็นตัวแบบและเป็นผู้นำ โดยใช้ทักษะการแก้ปัญหาเพื่อนำพาองค์การไปสู่ผลลัพธ์ที่ประสงค์ เป็นผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ

ยอมรับความสามารถของคณะทำงานหรือผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่างกัน สามารถกำหนดขอบเขตข่ายของปัญหา วิเคราะห์และแก้ปัญหาด้วยความรับผิดชอบ

วิจารณ์ พานิช (2555, น.16-21) ได้กล่าวถึง ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ว่าสาระวิชา มีความสำคัญแต่ไม่เพียงพอสำหรับการเรียนรู้เพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ปัจจุบัน การเรียนรู้สาระวิชา (content หรือ subject matter) ควรเป็นการเรียนจากการค้นคว้าเองของนักเรียน โดยครุช่วยแนะนำ และช่วยออกแบบกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนแต่ละคนสามารถประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเองได้ สาระวิชาหลัก (Core Subjects) ประกอบด้วย ภาษาแม่ และภาษาสำคัญของโลก ศิลปะ คณิตศาสตร์ การปกครองและหน้าที่พลเมือง เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์ และประวัติศาสตร์ โดยวิชาแกนหลักนี้จะนำมาสู่การกำหนดเป็นกรอบแนวคิดและยุทธศาสตร์สำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ในเนื้อหาเชิงสาขาวิชาการ (Interdisciplinary) หรือหัวข้อสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยการส่งเสริมความเข้าใจในเนื้อหาวิชาแกนหลัก และสอดแทรกทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เข้าไปในทุกวิชาแกนหลัก ดังนี้

1) ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม จะเป็นตัวกำหนดความพร้อมของนักเรียนเข้าสู่โลกการทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน ได้แก่ ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา และการสื่อสารและการร่วมมือ

2) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี เนื่องด้วยในปัจจุบันมีการเผยแพร่องค์ความรู้ทางสารสนเทศที่หลากหลาย ผู้เรียนจึงต้องมีความสามารถในการแสดงทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและปฏิบัติงานได้หลากหลาย โดยอาศัยความรู้ในหลายด้าน ได้แก่ ความรู้ด้านสารสนเทศ ความรู้เกี่ยวกับสื่อและความรู้ด้านเทคโนโลยี

3) ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ ใน การดำรงชีวิตและทำงานในยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จนักเรียนจะต้องพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญ ได้แก่ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การริเริ่มสร้างสรรค์ และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต (Productivity) และความรับผิดชอบเชื่อถือได้ (Accountability) และภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Responsibility)

แพรดาว สันองphan (2557, น.5-9) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ ความสามารถด้านศักยภาพ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สามารถพัฒนาได้โดยการเรียนรู้และฝึกฝน แสดงออกในรูปการกระทำในการนำเอาระบบ ทรัพยากร ปัจจัยทางการบริหารมาใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) หมายถึง ผู้บริหารมีเทคนิคในการคิดเชิงกลยุทธ์ วางแผนกำหนดนโยบายและทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน มีเทคนิคในการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ นอกจากนี้จะต้องมีเทคนิคการสั่งการการอบรมหมายงาน การประเมิน การสอนงาน รวมทั้งเทคนิคบริการในการปฏิบัติการจัดกิจกรรมที่หลากหลายน่าสนใจ เทคนิคในการใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว และมีเทคนิคในการระดมความคิดการทำงานแบบร่วมมือ

2) ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills) หมายถึง ผู้บริหารมีความยึดหยุ่น เข้าใจในความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมและวัฒนธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ อัชญาศัยที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกระดับ ยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน เป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างความศรัทธาแก่บุคคลรอบข้าง สามารถทำงานร่วมกับคนได้ทุกประเภท มีความเป็นกันเองทำงานแบบครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้จะต้องสร้างบรรยายการการทำงานแบบร่วมมือและเป็นประชาธิปไตย เปิดใจว้าง มุมมองโลกทัศน์ใหม่ๆ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและนำมาบูรณาการอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งสร้างกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง ให้ความร่วมมือและบริการชุมชนในทุกๆ เรื่อง เช่น ความรู้ที่มีประโยชน์ วัสดุ ครุภัณฑ์ และการให้บริการอาคารสถานที่ สามารถสร้างความร่วมมือกับสังคมโดยรอบและสามารถสร้างเครือข่ายภายนอกองค์กรได้

3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) หมายถึง ผู้บริหารสามารถมองภาพรวม ความสัมพันธ์ ผลกระทบส่วนต่างๆ ขององค์กรจากส่วนย่อยไปหาส่วนรวม ได้อย่างชัดเจน มีความรอบรู้ในรอบด้านทั้งแนวโน้มนโยบายการจัดการศึกษา ปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกที่จะส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา สามารถกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ ได้กว้างไกลชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาและสถานการณ์เพื่อรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน รวมทั้งสามารถจัดองค์กรโครงสร้างหน้าที่ การกิจได้อย่างเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน และสามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่จะเกิดขึ้นบนพื้นฐานของความมีเหตุผล ได้อย่างน่าเชื่อถือ

4) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Educational and Instructional Skills) หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ และวางความรู้ใหม่ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเสมอ เข้าใจในหลักสูตรและมีหลักสูตรที่เป็นอัตลักษณ์เหมาะสมสมกับบริบทและความต้องการของชุมชน ส่งเสริมการจัดเรียนรู้แบบบูรณาการ เช่น การเรียนรู้แบบโครงงานและการสืบเสาะ เป็นต้น นอกจากนี้ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็น เช่น ภาษาอังกฤษและเทคโนโลยี ส่งเสริมการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน จัดให้มีห้องปฏิบัติการที่เพียงพอ และมี

อินเทอร์เน็ตที่ครอบคลุมทุกพื้นที่ จัดให้มีห้องเรียนออนไลน์ ห้องสมุดดิจิตอลที่สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา จัดสภาพบรรยายการที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการนิเทศอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและมีตารางการนิเทศที่ชัดเจน จัดบุคลากรให้สอนตามวิชาเอกหรือวิชาที่ถนัด รวมทั้งส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนานักเรียนรายคนอย่างต่อเนื่อง และสามารถบูรณาการแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา

5) ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) หมายถึง ผู้บริหารสามารถคิดนออกกรอบ ได้อย่างสร้างสรรค์ ประยุกต์เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถคิดเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นระบบจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ ได้อย่างเป็นองค์รวม วิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูล ได้อย่างน่าเชื่อถือ แก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ บูรณาการ และก่อให้เกิดความร่วมมือกับทุกภาคส่วน รวมทั้งสามารถคิดวิเคราะห์ข้อมูล สภาพปัญหา ความต้องการเพื่อจัดทำนโยบายและก่อให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาโรงเรียนในอนาคต

6) ทักษะด้านการบริหาร (Administrative Skills) หมายถึง ผู้บริหารเข้าใจในหลักการแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร สามารถประยุกต์และบริหารตามสถานการณ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารงาน ทรัพยากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นระบบและเกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ สามารถบริหารโครงการ กิจกรรม และทรัพยากรต่างๆ ได้สอดคล้องกับแผนที่วางไว้ รวมทั้งบริหารงบประมาณ ได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้และเกิดประโยชน์สูงสุด สามารถจัดให้ชุมชนเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการ และสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ได้

7) ทักษะด้านการวางแผน (Planning Skills) หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนและสามารถวางแผนได้ทั้งในระดับสั้นและระยะยาว สามารถวางแผนร่วมกับทุกภาคส่วน ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสามารถจัดทำแผนปฏิบัติการสถานศึกษา แผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาที่มุ่งให้เกิดผลดี คุ้มค่าต่อการศึกษาและสั่งแวดล้อม นอกจากนี้สามารถวางแผน ได้อย่างมียุทธศาสตร์ กำหนดกิจกรรม ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ระยะเวลา งบประมาณ ได้อย่างชัดเจน จัดทำปฏิทินกิจกรรมการดำเนินงานต่างๆ จัดลำดับความสำคัญของภาระงาน ได้อย่างชัดเจน และสามารถนำแผนที่วางไว้ไปสู่การปฏิบัติและก่อให้เกิดผลดีทั้งในปัจจุบันและอนาคต ได้อย่างแท้จริง

8) ทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communication Skills) หมายถึง ผู้บริหารสามารถฟัง พูด อ่าน เขียนและสรุป ได้อย่างชัดเจน ตรงประเด็นเข้าใจง่าย สื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาไทยในอาเซียน ได้เป็นอย่างดี สามารถเจรจา ต่อรอง โน้มน้าวและเกลี่ยกล่อม เพื่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงาน สามารถนำการประชุม นำเสนอในที่สาธารณะ ได้อย่างมีอานิสงส์ รวมทั้งสามารถเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม ผลงาน ไปสู่ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภายนอก ได้

ทันเวลา ต่อเนื่องและโดยวิธีการที่หลากหลาย และนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มช่องทางในการสื่อสาร เช่น Website, Line, Facebook เป็นต้น

9) ทักษะด้านการประเมิน (Evaluative Skills) หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน มีความรู้ความเข้าใจในการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถประเมินความสำเร็จการจัดกิจกรรม และโครงการต่างๆ ของโรงเรียนได้ รวมทั้งสามารถประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ความดีความชอบ อย่างโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ ประเมินสถานการณ์ต่างๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาได้ นอกเหนือนี้ สร้างเครื่องมือที่มีความตรงและความเที่ยง มีเกณฑ์ ตัวชี้วัดที่ชัดเจน ครอบคลุมเนื้อหาสามารถประเมินได้หลากหลายวิธีทั้งที่เป็นระบบและไม่เป็นระบบ รวมทั้งสามารถสะท้อนผลการประเมินได้ อย่างรวดเร็ว เป็นกällาณมิตรเพื่อเสนอแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น

10) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร และการบริหารจัดการ (Information and Communication Technology Management Skills) หมายถึง ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ ใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยจากหลากหลายแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือเพื่อการตัดสินใจ นอกเหนือนี้ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร เพยแพร่ข้อมูล ประชาสัมพันธ์กิจกรรม ผลงานของสถานศึกษาไปสู่องค์กรภายนอกได้อย่างต่อเนื่อง จัดให้มีเทคโนโลยีสำหรับผู้ปกครองเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้สามารถตรวจสอบพฤติกรรมการเรียนรู้ของบุตรหลานได้ รวมทั้งใช้เครือข่ายเทคโนโลยีในการบริหารจัดการ จัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ หมวดหมู่ สามารถเรียกใช้งานได้ง่ายสะดวกรวดเร็วทุกที่ทุกเวลา และใช้เทคโนโลยีในการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์

11) ทักษะด้านการสร้างทีมงาน (Team Building Skills) หมายถึง ผู้บริหารสามารถนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคมและเป็นผู้นำที่ดีได้เหมาะสมกับสถานการณ์ สร้างความไว้วางใจ ความสามัคคีและบรรยายกาศที่ดีในการทำงาน สร้างคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์กร ที่ดีในการปฏิบัติงาน สร้างให้ทุกคนมีความสามัคคีและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน ให้ทุกคนในทีมร่วมกันคิดแก้ปัญหาและรับผิดชอบร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง มีการแบ่งปันความรู้ สอนงานช่วยเหลือในกระบวนการการทำงานของทีม นำพาและพัฒนาบุคลากรให้สามารถเป็นผู้นำ เป็นวิทยากรในระดับกลุ่ม เบทพื้นที่การศึกษาและระดับชาติ รวมทั้งสร้างหัวญญกำลังใจ ยกย่องชมเชยและอำนวยความสะดวกในการทำงาน

วิทูรย์ สินมະโชคดี (2541 จังลึงใน แพรดาว สนองพัน, 2557, น.40–41) กล่าวว่า ปี ค.ศ.2000 มีความหมายอย่างยิ่งในแแห่งเริ่มศตวรรษใหม่ ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วในแขนงต่างๆ ตามกระแสโลกกวัตน์ เช่นทุกวันนี้ โทรศัพท์มือถือและอุปกรณ์ที่เชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต หรือข้อมูลตัวอย่างเช่นข้อมูลทางการเมือง ข้อมูลทางการค้า ข้อมูลทางการแพทย์ ฯลฯ ที่สามารถสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลได้ในเวลาอันสั้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว ไม่ใช่แค่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม ความคิดเห็น และการดำเนินชีวิต ที่ส่งผลกระทบต่อทุกด้านของสังคม ไม่ว่าจะเป็นในเชิงเศรษฐกิจ ทางการเมือง ทางการศึกษา ทางวัฒนธรรม ฯลฯ

1) ทักษะนักแก้ปัญหา ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นหัวหน้างานควรรู้และเห็นชัด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความขัดข้องของเครื่องจักรอุปกรณ์ ประสิทธิภาพการผลิต หรือปัญหาจากตัวพนักงานเอง ยอดหัวหน้างาน ต้องเป็นผู้ที่สามารถค้นหาหรือระบุปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวได้ และต้องเป็นผู้ที่สามารถในการจัดการแก้ปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้นให้หมดไปได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ความเป็นนักแก้ปัญหา ทำให้ต้องรู้จักใช้เครื่องมือ สำหรับการแก้ปัญหา ได้อย่างเหมาะสม ทำให้ไม่เสียเวลา ไม่ใช้แก้ปัญหาด้วยการลองผิดลองถูก

2) ทักษะนักปรับปรุงงาน/นักเพิ่มผลผลิต ยอดหัวหน้างานต้องรู้จักปรับปรุงงานที่รับผิดชอบอยู่ให้ดีขึ้น มีความก้าวหน้ามากขึ้น โดยดูจากผลการปฏิบัติงานที่มากกว่าเดิม (High Performance) รึองที่ต้องให้ความสำคัญในการปรับปรุงให้ดีขึ้นก็คือ คุณภาพ ต้นทุน และเวลาส่วนของเมื่อปรับปรุงงาน ได้ดีขึ้น ผลผลิตก็เพิ่มมากขึ้นด้วย

3) ทักษะนักสอนงาน ความเป็นหัวหน้างานทำให้มีหน้าที่ต้องสอนงาน โดยเฉพาะการฝึกอบรม ยอดหัวหน้างานต้องมีความเป็นนักสอนงาน กือ พุดเป็น สอนเป็น อธิบายเรื่องยากๆ ให้ฟังเข้าใจได้ง่าย การเป็นนักสอนงานทำให้เราสามารถเปลี่ยนบุคลิกภาพจาก “เจ้านาย” หรือ “ผู้เด็ดขาด” เป็น “ผู้ให้คำปรึกษา” หรือ “ผู้กำกับติดตาม” ทำให้สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาดีขึ้น ทำให้ได้รับความร่วมมือมากขึ้น

4) ทักษะนักคิด การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยความเป็นนักคิดด้วย กือ ไม่ใช่ทำเป็นอย่างเดียวต้องคิดเป็นด้วย องค์ประกอบที่ประสบความสำเร็จ นักจะเป็นองค์กรที่มีบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Ideas) เป็นจำนวนมาก จึงสร้างผลิตภัณฑ์ที่แปลกใหม่และสร้างความพอใจให้แก่ลูกค้าได้ หัวหน้างานที่รู้จักใช้สมอง รู้จักใช้ความคิดกือ คิดเป็น ก็จะได้เปรียบและเป็นที่ต้องการของทุกองค์กร นักคิดที่เป็นที่ต้องการมากขึ้นทุกวันกือ “นักคิดสร้างสรรค์” ซึ่งทุกคนสามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดได้

5) ทักษะนักเรียนรู้ ยอดหัวหน้างานต้องมีความเป็นนักเรียนรู้ด้วย การเป็น นักเรียนรู้ ทำให้ไม่ว่าเรียนกับความคิดซ้ำๆ ก้าวสู่ประสบการณ์ใหม่ๆ ได้ การเรียนรู้กือ การได้ประสบการณ์

จากการทำงาน เพิ่มความรู้ เพิ่มทักษะ ดังนั้น การเป็นนักเรียนรู้ ก็จะเป็นหัวนักแก้ปัญหา นักปรับปรุงงาน นักสอนงาน และนักคิดรวมกันไปในตัว

พิมพ์ธรรม พेचรสมบัติ (2560, n.39) ทักษะการบริหาร หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานที่แสดงออกให้เห็นต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง ใน 5 ทักษะตามแนวคิดของ เดرك และ โร และ แคทซ์ ได้แก่ ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางด้านการสอน และทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ

1) ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลชั้นนำ จังหวัดปทุมธานี ในการเข้าใจระบบโครงสร้างของคน โครงสร้างตำแหน่ง นโยบายการจัดการศึกษา และระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย เพื่อบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยให้บรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลชั้นนำ จังหวัดปทุมธานี ในการทำงานให้บรรลุผล โดยใช้กระบวนการกลุ่ม และเสริมสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกันภายในมหาวิทยาลัย ตลอดจนประสานงาน และการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน

3) ทักษะทางด้านเทคนิค หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลชั้นนำ จังหวัดปทุมธานี เกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการดำเนินงานและเทคนิคต่างๆ ในการจัดกิจกรรม รวมถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือต่างๆ

4) ทักษะทางด้านการสอน หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลชั้นนำ จังหวัดปทุมธานี ในด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน การพูด การอธิบาย เพื่อให้ผู้ฟังและนักศึกษาเกิดความเข้าใจ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ความเป็นกันเอง กับบุคคลรอบข้าง จนสามารถสถาชิตให้อาจารย์เป็นตัวอย่าง และทำให้คณาจารย์เกิดความยอมรับและศรัทธา

5) ทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความรู้และสติปัญญาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลชั้นนำ จังหวัดปทุมธานี ในการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

Baird (2006 อ้างถึงใน แพรดาว สนองพัน, 2557, n.34) โดย Harvard Business School กล่าวว่า ผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ต่างๆ ดังต่อไปนี้

1) ทักษะในการสื่อสารที่จะทำให้สามารถพูดและเขียนได้อย่างน่าเชื่อถือ

2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่สามารถรับรู้และรับฟังสิ่งที่ผู้อื่นต้องการสื่อออกมา
จริงๆ

3) ทักษะในการคลี่คลายความขัดแย้ง เพื่อรับมือกับช่วงเวลาแห่งการต่อต้าน และ
ความตึงเครียดที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

4) ทักษะในการเจราต่อรองที่จะทำให้กลุ่มต่างๆ ทำงานร่วมกันได้

5) ทักษะในการสร้างแรงจูงใจที่จะทำให้ผู้คนเชื่อถือและพยายามที่จะบรรลุ
เป้าหมายร่วมกัน

๔) ทรงคุณวุฒิ ดร. วิภาดา ภู่ว่องไว ให้คำแนะนำว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ 21
หมายถึง การปฏิบัติดนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีทั้งศาสตร์และศิลปะ มีความรู้ความชำนาญ
มีความสามารถในการดำเนินกิจกรรมบริหาร เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
อย่างถูกต้องรวดเร็ว ซึ่งประกอบด้วย 6 ทักษะ ดังนี้

1) ทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 สามารถสื่อสาร ได้อย่างชัดเจนน่าเชื่อถือเข้าใจง่าย ทั้งการพูด
การเขียนสามารถสรุปประเด็นได้ชัดเจน ถูกต้อง รัดกุม สามารถเจรจาต่อรองนำเสนอความคิดได้ทั้ง
ระหว่างบุคคล ระดับกลุ่ม และในที่สาธารณะ สื่อสารได้ทั้งภาษาไทยภาษาอังกฤษ และภาษาอาเซียน
อีกด้วย รวมทั้งสามารถเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาให้แก่ชุมชนและองค์กรภายนอก
ด้วยวิธีการและช่องทางที่หลากหลาย โดยอาศัยเทคโนโลยีในการสื่อสาร

2) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสามารถคิดค้นออกแบบคิดสร้างสรรค์
คิดวิเคราะห์ข้อมูล ได้อย่างรวดเร็ว วิเคราะห์สถานการณ์หาสาเหตุของปัญหา รวมทั้งสามารถตีความ
และแปลความหมายข้อมูลที่ซับซ้อน ประเมินความสำคัญขององค์ประกอบและเชื่อมโยงข้อมูล
ตัวสินใจ ได้อย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ

3) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่น โดยจะต้องเข้าใจ
เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ มีมนุษยสัมพันธ์สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล รู้จักการยึดหยุ่น
เห็นคุณค่าให้เกียรติผู้อื่น สร้างบรรยากาศให้เกิดความเชื่อใจยอมรับซึ่งกันและกันรับฟังความคิดเห็น

4) ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ
ศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีเทคนิคแนวคิดวิธีการ รวมไปถึงกระบวนการใหม่ๆ ใน การปฏิบัติงาน มี
เทคนิคการคิดเชิงกลยุทธ์ การระดมทางความคิดซึ่งอาจก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ มีเทคนิคในการ

สื่อสารการนำเสนออย่างมืออาชีพ หน่วยงานรวมไปถึงมีเทคนิคในการใช้เครื่องมือสื่อเทคโนโลยีต่างๆ ที่ทันสมัย

4) ค้านคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ประพฤติดนอยู่ในศีลธรรม คำสอนของหลักศาสนา มีจรรยาบรรณและมุขย์สัมพันธ์ที่ดี สามารถสร้างความศรัทธาให้เกิดกับตนเอง ครู นักเรียนและบุคคลทั่วไป ขีดระบบธรรมภิบาล

5) ทักษะค้านสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 กระบวนการของการปรับเปลี่ยน โอกาสไปสู่แนวคิดใหม่ๆ ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลทั่วไปได้ เป็นการนำเอาข้อผิดพลาดมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางาน ได้อย่างต่อเนื่องแล้วนำเอานวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ



2.3.2 การสังเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ทักษะ	นักวิชาการ	Hoyle, English and Steffy(2005)	Weigel (2012)	กรรณิกา เกรเมอนด์(2559)	ศศิตา เพตินจิต (2558)	เพรด้า สันล้อมัณ (2557)	วิชญารักษ์ ศิริกิติ์(2557)	พินดพรร/pub เพชรสมบูรณ์ (2560)	Baird (2006)	ไกรศรี เต็ยนาทอง 2561	ความคิดเห็น
ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์	✓		✓								2
ทักษะด้านในการกำหนดนโยบาย และการบุกเบิก		✓									1
ทักษะการตื่อสาร	✓		✓	✓		✓			✓	✓	6
ทักษะการบริหารจัดการองค์การ	✓		✓			✓					3
ทักษะการวางแผนและการพัฒนา หลักสูตร		✓									1
ทักษะการจัดการเรียนรู้		✓						✓			2
ทักษะการประเมินผลงานและการ บริหารบุคลากร			✓								1
ทักษะในการบริหารจัดการ บุคลากร			✓								2
ทักษะการวิจัยทางการศึกษา การ ประเมินผลและการวางแผน			✓				✓				2
ค่านิยมและจริยธรรมของการเป็น ผู้นำ		✓									1
ทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิด สร้างสรรค์			✓	✓	✓		✓		✓		5
ทักษะการแก้ปัญหา		✓				✓					2
ทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ ดิจิทัล			✓	✓		✓			✓		4

ตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (ต่อ)

ทักษะ	นักวิชาการ	Hoyle, English and Steffy(2005)	Weigel (2012)	กรรัพนิภา เกรดมอนต์(2559)	ศศิจิรา เพ็ณนิติ (2558)	แพรดาวา สันตอองพัน (2557)	วิจูรชัย ติ่อมะ ใจคำศีล(2557)	พิบูลพรกาน พิชารสมบัติ (2560)	Baird (2006)	ไกรศรี ตียกุมอง 2561	ความคิด
ทักษะทางงานเป็นทีม		✓				✓					2
ทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้		✓									1
ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร		✓									1
ทักษะการรับรู้ไว		✓									1
ทักษะการตัดสิน		✓									1
ทักษะมุ่งผลสัมฤทธิ์		✓									1
ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		✓					✓				2
ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม		✓							✓		2
ทักษะด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว					✓						1
ทักษะด้านสังคมและทักษะทางวัฒนธรรม			✓								1
ทักษะด้านเทคโนโลยี								✓			2
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์				✓			✓		✓		4
ทักษะด้านความคิดรวบยอด				✓			✓		✓		2
ทักษะด้านการศึกษาและการสอน				✓			✓				1
ทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ						✓					1
ทักษะนักปรับปรุงงาน/นักเพิ่มผลผลิต							✓				1
ทักษะนักสอนงาน						✓					1
ทักษะนักเรียนรู้						✓					1
ทักษะด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม								✓			1
ทักษะในการคิดคายความขัดแย้ง								✓			1

ตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (ต่อ)

ทักษะ	นักวิชาการ	Hoyle, English and Steffy(2005) Weigel (2012) กรรณิกา เรคอมอนด์(2559)	ศศิตา เพลินจิต (2558) แพรดาว สนองพัน (2557) วิชูรย์ สิมะ โชคดี(2557) พิมลดพรรณ พечรสมบัติ (2560)	Baird (2006) ไกรศร เจียมทอง (2561)	ความคิดเห็น
ทักษะในการเจรจาต่อรอง				✓	1
ทักษะในการสร้างแรงจูงใจ				✓	1
ทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ				✓	1
ทักษะนักปรับปรุงงาน/นักเพิ่มผลผลิต				✓	1
ทักษะนักสอนงาน				✓	1

จากการสังเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามตารางที่ 2.1 ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษา ซึ่งมีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ตรงกับประกอบนักวิชาการทางด้านการศึกษาดังนี้ Hoyle, English and Steffy (2005); Weigel (2012); กรรณิกา เรคอมอนด์ (2559); ศศิตา เพลินจิต (2558); แพรดาว สนองพัน (2557); วิชูรย์ สิมะ โชคดี (2557); พิมลดพรรณ พечรสมบัติ (2560); Baird (2006) และ ไกรศร เจียมทอง (2561) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป จะได้ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 ทักษะ ดังนี้

- 1) ทักษะการสื่อสาร (communication skill)
- 2) ทักษะการบริหารจัดการองค์การ (Skills in Organizational Management)
- 3) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ (Critical and creative thinking skill)
- 4) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล (Technological and digital literacy skills)
- 5) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relations skill)

สรุปได้ว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้กลยุทธ์และกระบวนการในการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ทักษะต่างๆ ดังนี้ 1) ทักษะการสื่อสาร (communication skill) 2) ทักษะการบริหารจัดการองค์การ (Skills in

Organizational Management) 3) ทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ (Critical and creative thinking skill) 4) ทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล (Technological and digital literacy skills) และ 5) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relations skill)

2.3.3 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

จากการสังเคราะห์แนวคิดเบื้องต้น ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบไปด้วย 5 ทักษะ จากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาสังเคราะห์และจัดกลุ่มทักษะในแต่ละด้านจากเอกสารแนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

1) ทักษะการสื่อสาร (communication skill) หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น ซึ่งอาจจะใช้วิธีการที่แตกต่างกันไปตามความเหมาะสมของสถานการณ์ โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดการรับรู้ร่วมกันและมีปฏิกริยาตอบสนองต่อกัน ทำให้เกิดความร่วมมือ มีความชัดเจนในคำสั่งมอบหมายงาน สามารถเจรจาต่อรองโน้มน้าว และสร้างความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการให้คำแนะนำหรือชี้แนะให้บุคลากรปฏิบัติตามได้อย่างโดยเด่น เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2) ทักษะการบริหารจัดการองค์การ(Skills in Organizational Management) หมายถึง กระบวนการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา เพื่อที่จะก่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นการจัดระเบียบกิจกรรมต่างๆ มีการบริหารโครงการ กิจกรรม ทรัพยากรและสามารถประยุกต์การบริหารจัดการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จัดให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3) ทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ (Critical and creative thinking skill) หมายถึง กระบวนการทางสมองในการแปลความหมายของข้อมูล ได้อย่างน่าเชื่อถือ สามารถเชื่อมโยงข้อมูลหรือสิ่งเร้าได้อย่างเป็นระบบจากส่วนย่อยๆ ไปหาส่วนใหญ่ ได้อย่างเป็นองค์รวม คิดแก้ปัญหา ด้วยวิธีการใหม่ เป็นแบบอย่างและกระตุ้นให้บุคลากรได้ริเริ่มความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดผลดีในการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

4) ทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล (Technological and digital literacy skills) หมายถึง การใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว สารสนเทศออนไลน์คิดต่อต่อที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้อย่างสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ประชาสัมพันธ์กิจกรรมสู่ชุมชน มีการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ และการใช้

เทคโนโลยีดิจิตอลในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อการพัฒนาองค์การให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

5) ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relations skill) หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความยึดหยุ่น เข้าใจความแตกต่างและความต้องการของแต่บุคคล มีวิธีการต่างๆ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความเข้าใจธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์ สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล และเสริมสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกันภายในสถานศึกษาตลอดจนประสานงานและการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน

2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งอยู่ภายในโรงเรียนมัธยมสังกีตวิทยา กรุงเทพมหานคร เลขที่ 99 หมู่ที่ 16 ถนนวิภาวดีรังสิต ตำบลคุคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งมีเขตบริการการศึกษา 3 อำเภอ คือ อำเภอลำลูกกา อำเภอธัญบุรี และอำเภอหนองเสือ

วิสัยทัศน์

การศึกษาขั้นพื้นฐานของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีคุณภาพ และมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทยอย่างมีความสุข

พันธกิจ

1) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง

2) ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

3) ส่งเสริมและพัฒนา ครู บุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ

4) พัฒนาระบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมบนหลักการกระจายอำนาจตามหลักธรรมาภิบาล

5) พัฒนาระบบทекโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

ค่านิยมขององค์การ

“พัฒนา บริการดี มีคุณธรรม นำสังคม”

เป้าประสงค์

1) นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัยและมีคุณภาพและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

2) ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค

3) ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตรงตามสายงาน และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์

4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำเสนอการทำงานแบบบูรณาการ มีเครือข่ายการบริหารจัดการ บริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา และกระจายอำนาจความรับผิดชอบสู่ สถานศึกษา

กลยุทธ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กำหนดยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

- 1) จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง
- 2) พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
- 3) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 4) ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
- 5) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 6) พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

การกิจและข้อมูลพื้นฐาน

1) การกิจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 รับผิดชอบบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ อำเภอลำลูกกา อำเภอชัยบุรี และอำเภอเสือ มีโรงเรียนภาครัฐจำนวน 67 โรงเรียน และโรงเรียนเอกชน จำนวน 45 โรงเรียน รวม 112 โรงเรียน มีภารกิจสำคัญคือส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาให้ประชาชนร่วมเรียนได้รับการศึกษาจนการศึกษาภาคบังคับทุกคน รวมทั้งพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานในส่วนที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ได้รับการพัฒนาเป็นที่น่าพอใจ สามารถแบ่งขั้นในระดับสากลได้

2) ข้อมูลพื้นฐาน

จำนวนโรงเรียนภาครัฐในสังกัดแยกตามเขตพื้นที่อำเภอ ดังนี้

อำเภอลำลูกกา มีจำนวน 30 โรงเรียน แบ่งออกเป็น 3 ขนาด คือ

- ขนาดเล็ก 4 โรงเรียน

- ขนาดกลาง 24 โรงเรียน

- ขนาดใหญ่ 2 โรงเรียน

อำเภอชัยบุรี มีจำนวน 11 โรงเรียน แบ่งออกเป็น 4 ขนาด คือ

- ขนาดเล็ก 1 โรงเรียน

- ขนาดกลาง 4 โรงเรียน

- ขนาดใหญ่ 2 โรงเรียน

- ขนาดใหญ่พิเศษ 4 โรงเรียน

อำเภอหนองเสือ มีจำนวน 26 โรงเรียน แบ่งออกเป็น 4 ขนาด คือ

- ขนาดเล็ก 9 โรงเรียน

- ขนาดกลาง 16 โรงเรียน

- ขนาดใหญ่ 1 โรงเรียน

จำนวนโรงเรียนภาคเอกชนในสังกัดแยกตามเขตพื้นที่อำเภอ ดังนี้

อำเภอลำลูกกา 20 โรงเรียน

อำเภอชัยบุรี 23 โรงเรียน

อำเภอหนองเสือ 2 โรงเรียน

ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตารางที่ 2.2 รายชื่อสถานศึกษา จำนวนครุในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 67 โรงเรียน

ลำดับที่	รายชื่อโรงเรียน	ครุ
1	วัดเจี้ยนเขต	155
2	ชุมชนประชาธิปัตย์วิทยาคาร	101
3	วัดอ้ายยิการาม	79
4	ธัญญสิทธิศิลป์	78
5	วัดคลาดสนุ่น	72
6	วัดแสงสรรค์	57
7	วัดคลองชัน	56
8	ชุมชนวัดพิชิตปิตยาราม	50
9	วัดมูลจินดานาม	40
10	ชุมชนบึงบ่า	35
11	วัดกลางคลองสี่	28
12	วัดโพสพผลเจริญ	27
13	วัดประยูรธรรมาราม	27
14	ชุมชนประชานิกรอำนวยเวทย์	26
15	ทองพุดอุทิศ	24
16	วัดปัญจายิกาวาส	24
17	วัดนาบุญ	23
18	สหรายภูร์บำรุง	22
19	ชุมชนวัดทำเลทอง	22
20	เจริญดีวิทยา	22
21	วัดศรีสโนสาร	21
22	วัดสุวรรณ	21
23	วัดตอนไห่ยู่	21
24	อยู่บำรุงเคราะห์	20

**ตารางที่ 2.2 รายชื่อสถานศึกษา จำนวนครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 2 จำนวน 67 โรงเรียน (ต่อ)**

ลำดับที่	รายชื่อโรงเรียน	ครู
25	ชุมชนเดิคพินิจพิทยาคม	20
26	รวมรายภูร์สามัคคี	19
27	วัดพิรุณศาสนาร্ত	19
28	วัดรายภูร์บำรุง	18
29	วัดชัยณุญาณ	18
30	วัดบุญแก้ว	17
31	วัดเกดุประภา	17
32	คลองคลองสิบ	17
33	วัดมงคลรัตน์	17
34	วัดชัยมังคลาราม	17
35	วัดสมุหารายภูร์บำรุง	17
36	วัดสาระบัว	16
37	วัดจุฬาจินดาราม	16
38	คลองสิบสาม(ผู้ครีรายภูร์บำรุง)	16
39	ร่วมจิตประสาท	15
40	หิรัญพงษ์อนุสรณ์	14
41	วัดสุขบุญทริการาม	14
42	วัดสอนดีศรีเจริญ	14
43	วัดพวงแก้ว	14
44	วัดปทุมนายก	14
45	วัดแจ้งลำพิน	14
46	วัดเจริญบุญ	13
47	รายภูร์สังเคราะห์วิทยา	13
48	วัดศรีคัณนาวงศ์	12
49	นิกรรายภูร์บำรุงวิทย์	12
50	วัดไประยฝน	12

**ตารางที่ 2.2 รายชื่อสถานศึกษา จำนวนครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 2 จำนวน 67 โรงเรียน (ต่อ)**

ลำดับที่	รายชื่อโรงเรียน	ครู
51	วัดจตุพิธาราวาส	11
52	นิกรรายภูร์บูรณะ	11
53	วัดพีชอุดม	9
54	วัดนิเทศน์	9
55	วัดล้านนา	9
56	ศาลาลอย	7
57	วัดแสงมนี	7
58	วัดธรรมรายภูร์เจริญผล	7
59	ร่วมใจประสิทธิ์	7
60	วัดประชุมรายภูร์	7
61	วัดทศทิก	6
62	วัดอดิศร	5
63	วัดนพรัตนาราม	5
64	แสนชื่นปานนฤกูล	5
65	คลอง 11 ศาลาครู(เทียมอุปถัมภ์)	5
66	วัดโสก网通าราม	5
67	แสนจำหน่ายวิทยา	4
รวม		1,575

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับทักษะของผู้บริหารในสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

โฉคชัย นาไชย (2559) ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษานั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม วัดกูประสังคีอ 1) เพื่อศึกษาทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มหาสารคาม 2) เพื่อเปรียบเทียบทักษะ การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในตำแหน่ง 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการใช้ทักษะ การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พ布ว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเจรจา ด้านการกระจายความเป็นธรรม ด้านการวิเคราะห์สถานการณ์ และด้านการใช้อำนาจตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์ในตำแหน่ง พ布ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในตำแหน่ง แตกต่างกัน มีทักษะการบริหารความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พ布ว่า แนวทางที่สำคัญ คือ (1) ด้านการวิเคราะห์ สถานการณ์ ผู้บริหารควรใช้วิธีการระจับความขัดแย้ง ไม่ให้สถานการณ์ลุกลามนานป่วย (2) ด้านการเจรจา ผู้บริหารควรใช้หลักมนุษย์สัมพันธ์เจรจาให้คู่ขัดแย้งเข้าใจ มีทัศนคติที่ดีต่อ กัน (3) ด้านการกระจายความเป็นธรรม ผู้บริหารควรหาแนวทางแก้ปัญหาร่วมกันเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับผู้เกี่ยวข้อง (4) ด้านการใช้อำนาจ ผู้บริหารควรแก้ปัญหาโดยยึดเป้าหมายของงานเป็นสำคัญ

บรรณิภา เรดมอนด์ (2559) ทำวิจัยเรื่อง ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานวัดคุณประส่งค์ คือ พัฒนาโดยเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) ศึกษาความเหมาะสมสมของตัวบ่งชี้ เพื่อคัดสรรไว้ในโภเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง 2) ทดสอบความสอดคล้องของโภเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) ตรวจสอบค่าน้ำหนักขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัย 72 ตัวบ่งชี้ ได้รับการคัดสรรไว้ในโภเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างทุกตัว โดยมีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% 2) โภเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-แสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 34.88 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 25 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.09 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่-ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97 และค่าความคลาเคลื่อนในการประมาณ

ค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.03 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด 3) ค่า naïve กองค์ประกอบหลัก มีค่าระหว่าง 0.84–0.95 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 ทุกองค์ประกอบหลัก ค่า naïve กองค์ประกอบย่อย มีค่าระหว่าง 0.70–0.92 และค่า naïve กองค์ประกอบย่อย ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.46–0.90 ค่า naïve กองค์ประกอบหลัก มีค่าระหว่าง 0.46–0.90 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.30 ทุกองค์ประกอบย่อย และทุกตัวบ่งชี้

ศศิตา เพลินจิต (2558) ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปฐม เขต 1 วัดคุณภาพสังค์คือ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปฐม เขต 1 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบร่วมกัน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการเป็นผู้สร้างหรือผลิตและรับผิดชอบเชื่อถือได้ และด้านการเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง

2) การเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปฐม เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

สุริยา ทองยัง (2558) ทำวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร วัดคุณประสงค์ 1) เพื่อทราบทักษะของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม 2) เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาการทักษะของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร พบร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัธยมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะของผู้บริหารด้านความรู้ความคิด ทักษะของผู้บริหารด้านการศึกษาและการสอน ทักษะของผู้บริหารด้านเทคนิค ทักษะของผู้บริหารด้านมนุษย์และทักษะของผู้บริหารด้านมโนภพ 2) แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ทักษะผู้บริหารด้านมโนภพ ควรพัฒนาทักษะผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม ให้มีประสิทธิภาพ สร้างแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจให้นักศึกษาในโรงเรียนปฏิบัติตาม และกำหนดทิศทางและแนวทางในการดำเนินงานของโรงเรียนไว้อย่างเหมาะสม 2) ทักษะผู้บริหารด้านมนุษย์ คือ การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น การยอมรับในความสามารถของบุคลากร

รวมถึงการยกย่องให้เกียรติกันในฐานะของคนที่อยู่ในสายงานหรือเพื่อนร่วมอาชีพ 3) ทักษะผู้บริหาร ค้านเทคนิค ความมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคนิคและวิธีการต่างๆ ในกระบวนการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ ไม่ว่าจะเป็นการระดมทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารโรงเรียน ได้อย่างเพียงพอ กับความต้องการของโรงเรียน และมีประโยชน์คุ้มค่าสูงสุด ทั้งยังสามารถใช้วิธีการต่างๆ เพื่อช่วยเป็นเครื่องมือในการตัดสินปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ได้อย่างถูกต้อง และเป็นระบบ

พระดาว สนองผัน (2557) ทำวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 วัตถุประสงค์คือ เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารและเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) ทักษะ คือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านความรู้ความคิด ทักษะด้านการบริหาร ทักษะด้านการวางแผน ทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะด้านการประเมิน ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการบริหารจัดการ และทักษะด้านการสร้างทีมงาน โดยทักษะที่มีแนวโน้มเป็นไปได้มากที่สุดและมีความเห็นสอดคล้องกันอันดับแรก คือ ทักษะด้านการสร้างทีมงาน ส่วนแนวโน้มเป็นไปได้มากและมีความเห็นสอดคล้องกันอันดับสุดท้าย คือ ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการบริหารจัดการ

บุณยรช์ เศวตวงศ์สกุล (2557) ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกยานครศรีธรรมราช เขต 3 วัตถุประสงค์คือ ศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกยานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์ในการอบรมเชิงบริหารต่อปี ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกยานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมมีทักษะการบริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีทักษะการบริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน รองลงมาตามลำดับคือ ทักษะด้านมนุษย์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านความรู้ความคิด 2) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกยานครศรีธรรมราช เขต 3 1) จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหาร ไม่แตกต่างกัน 2) จำแนกตามประสบการณ์ใน

การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีทักษะการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) จำแนกตามประสบการณ์ในการอบรมเชิงบริหารต่อปีของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อำนวย พลรักษา (2556) ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 วัตถุประสงค์คือ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ทึ้งในการพร้อมและรายด้าน โดยด้านที่มีทักษะสูงสุดคือ ด้านมนุษย์ รองมาคือ ด้านเทคนิค ส่วนด้านที่มีพฤติกรรมต่ำสุด ด้านความคิดรวบยอด

2) การเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามสถานภาพมีพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.02 ทึ้งในการพร้อมและรายด้าน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมสูงกว่าครูผู้สอน และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทึ้งในการพร้อมและรายด้าน เช่นเดียวกัน โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีพฤติกรรมสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ 11–20 ปี และต่ำกว่า 10 ปี ตามลำดับ

จันทร์เพ็ญ ธนະฤกษ์ (2555) ทำวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 วัตถุประสงค์คือ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาตามสภาพจริงกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ และเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า

1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านพบว่า ผู้บริหารมีทักษะทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ทักษะทางความคิดรวบยอด ทักษะทางมนุษย์ และทักษะทางเทคนิค

2) ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะทางความคิดรวบยอด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทักษะทางเทคนิค และทักษะทางมนุษย์มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จิราภา เพียรเจริญ (2555) ทำวิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี วัตถุประสงค์คือ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครู ตามข้อมูลภูมิสังคมคือ ตำแหน่ง ที่ตั้ง และขนาดของโรงเรียน เกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า

1) ผู้บริหารและครูมีระดับการเรียนรู้ในการปฏิบัติเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาระดับรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านการกำหนดนโยบายและแผนการจัดการเรียนรู้ของครู มีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนน สูงสุด ด้านการจัดสรรงบประมาณ และจัดทุนสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู มีค่าเฉลี่ยของคะแนนอยู่ในระดับต่ำ ส่วนด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู มีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนต่ำสุด ตามลำดับ

2) ผลการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ตามข้อมูลภูมิสังคม คือ ตำแหน่ง ที่ตั้ง และขนาดของโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นผลการเปรียบเทียบตามขนาดโรงเรียนหลายด้าน พบว่า การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการเรียนรู้ของครูที่มีระดับการรับรู้ในการปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 และด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับทักษะของผู้บริหารในสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

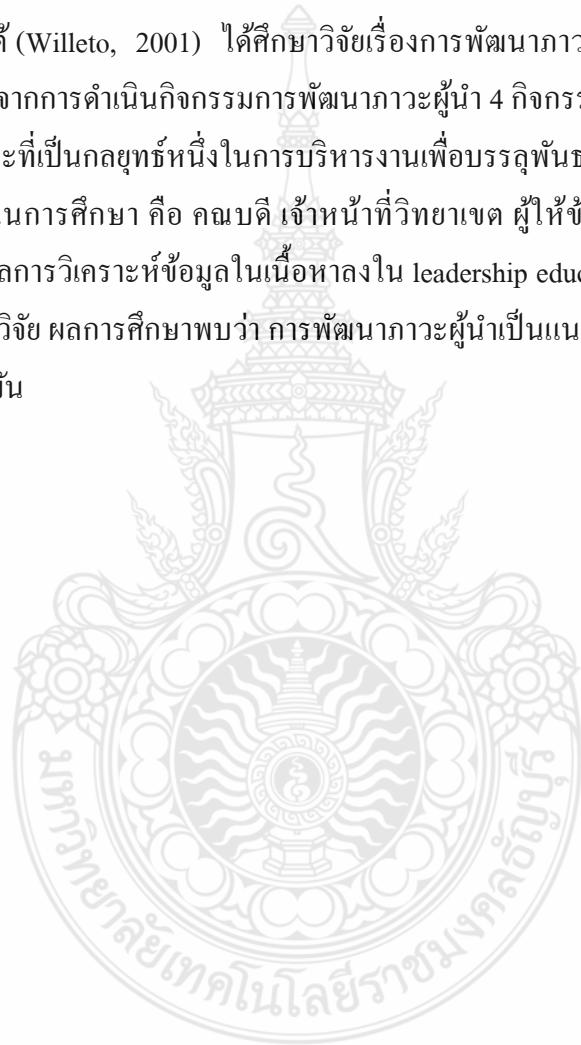
โคลแมน (Coleman, 2008) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับการจัดการความรู้และกระบวนการปรับปรุง โรงเรียน ความสามารถในการสร้างองค์กรมีความสำคัญต่อผู้บริหาร โรงเรียนที่อยู่ในความท้าทายของการปรับปรุง โรงเรียน เป้าหมายของการปรับปรุง โรงเรียน คือ การปรับปรุงการเรียนการสอนและเพิ่มผลลัพธ์ของนักเรียน การใช้ประโยชน์จากข้อมูลและความรู้ที่ใช้ร่วมการฝ่ายการจัดการความรู้และใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการประสิทธิภาพการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่ได้รับการพัฒนาวิชาชีพที่เหมาะสมและทั่วถึงในการจัดการความรู้และกลยุทธ์จะตระหนักรถึงการเปลี่ยนแปลงที่ลึกซึ้ง มีความสามารถที่ดีที่สุดในการปรับปรุง ข้อมูล โรงเรียน การปฏิรูปกระบวนการ และผู้บริหาร โรงเรียนที่ใช้กลยุทธ์การจัดการความรู้ในการตัดสินใจทำให้ผลลัพธ์ของนักเรียนเพิ่มขึ้น

คินเดรด (Kindred, 1975, p.223-A) ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหาร โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่ไม่มีทักษะทางการบริหารทั้ง 3 ด้าน คือ ทักษะทางด้าน ความคิด ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะทางด้านเทคนิค ทำให้เกิดปัญหา ดังนี้ ความมีอคติ การขาด เป้าหมายที่แน่นอน การขาดคุณสมบัติผู้นำที่ดี การขาดแผนงานที่ดี และการเกิดบรรยายความขัดแย้ง

ไรซ์ (Rice, 1971) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมของอาจารย์ใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษา ตามที่ระบุของอาจารย์ใหญ่ และครู โรงเรียนประถมศึกษาเขตแม่น้ำชาววนนาตาองกลางรัฐจอร์เจีย โดยทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างของที่ระบุของอาจารย์ใหญ่ และครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำของอาจารย์ใหญ่ ในเรื่องต่อไปนี้ การเป็นแบบอย่าง ความสามารถในการประสานงาน ความอดทนต่อความไม่แน่นอน ความสามารถในการ โน้มน้าวจิตใจคน การวางแผน ความอดทนต่อการขาดระเบียบวินัย การรู้จักกับบทบาท ขาดระเบียบวินัย การมีวิจารณญาณ การเน้นผลงาน ความสามารถในการคาดการณ์ได้ถูกต้อง ความสามารถในการบูรณาการ ผู้คนความเจริญก้าวหน้า ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างที่ระบุของอาจารย์ใหญ่ และครู โรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อพฤติกรรม ผู้นำของอาจารย์ใหญ่ ในด้านความสามารถในการ โน้มน้าวจิตใจ การมีวิจารณญาณ การเน้นที่ผลงานและ ความสามารถในการบูรณาการหัวข้อต่างๆ ที่นำมา กิจกรรม ปัจจุบัน ได้รวมถึงพื้นฐานทางการศึกษาของครูที่สอนเด็กวัยก่อนประถมศึกษา และฝ่ายบูรณาการ กิจกรรม โรงเรียน การให้ความร่วมมือระหว่างครู เจ้าหน้าที่บูรณาการ กิจกรรม และ พ่อแม่ ผู้ปกครอง บุคคลิกและอุปนิสัยของเด็กวัยก่อนประถม พัฒนาการที่จะปูนพื้นที่เหมาะสมสำหรับการใช้ห้องสมุดของ โรงเรียน

Roberts (1995) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในความสำเร็จของตนของอาจารย์ให้กลับกับวิธีการจัดการความขัดแย้งกับครู ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความเชื่อมั่นในความสำเร็จของตนเอง และแบบการจัดการความขัดแย้งของอาจารย์ให้กลับกับวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุบั่นกว่า ความสำเร็จของตนเอง และแบบการจัดการกับความขัดแย้งแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ เมื่อจำแนกตามตัวแปร เชื้อชาติ ประสบการณ์ในวงการศึกษา และระดับการศึกษา

วิคโต้ (Willeto, 2001) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อประสิทธิผลขององค์การ โดยศึกษาผลจากการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำ 4 กิจกรรมในกลุ่มผู้บริหารวิทยาลัยระดับวิทยาเขตในฐานะที่เป็นกลุ่มที่หนึ่งในการบริหารงานเพื่อบรรลุพันธกิจของวิทยาลัย โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบในการศึกษา คือ คณบดี เจ้าหน้าที่วิทยาเขต ผู้ให้ข้อมูลเพื่อการประเมินและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลในเนื้อหาลงใน leadership educational plan (LEAP II) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นแนวทางในการนำไปสู่ความมีประสิทธิผลของสถาบัน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2561 มีสถานศึกษาทั้งหมด จำนวน 67 โรงเรียน ซึ่งมีครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 1,575 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 310 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เกรชี และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan) ในการวิจัยครั้งนี้ใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิแบบมีสัดส่วน จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา ประกอบด้วย สถานศึกษานาดเล็ก สถานศึกษานาดกลาง สถานศึกษานาดใหญ่ และสถานศึกษานาดใหญ่พิเศษ ดังตารางที่ 3.1

**ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2**

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร(คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
สถานศึกษานาดเล็ก	88	18
สถานศึกษานาดกลาง	804	158
สถานศึกษานาดใหญ่	270	53
สถานศึกษานาดใหญ่พิเศษ	413	81
รวมทั้งสิ้น	1,575	310

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (2561)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Rating Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารตำรา แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 รวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.3.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย และตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิดและขอบเขตของการวิจัย

3.3.3 เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

3.3.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา (content validity) ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : index of item-objective congruence) กำหนดเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าความนี้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าความนี้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าความนี้ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

โดยใช้สูตร ค่า IOC ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบสอบถามทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ทักษะการสื่อสาร ทักษะการบริหารจัดการองค์การ ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้คิดจิตอolut และทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1 จำนวน 33 ข้อ ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.8 จำนวน 6 ข้อ และค่าดัชนี ความสอดคล้องกับเท่ากับ 0.6 จำนวน 3 ข้อ

3.3.5 นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง)

จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาก (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.98

3.3.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ตามลำดับดังนี้

1) ติดต่อจัดทำนังสื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการบันทึกศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลชัญบุรี ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

2) ติดต่อขอหนังสื่อจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

3) ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามมาจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จากการส่งแบบสอบถามไป จำนวน 310 ชุด ได้รับกลับคืนมาจำนวน 310 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4) นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูลแยกข้อมูลและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาแปลงค่าแล้วทำการบันทึกในตารางบันทึกข้อมูล

2) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำหรับ ดังนี้

(2.1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติโดยใช้การแจกแจงทางความถี่ และหาค่าร้อยละ จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

(2.2) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษานิเทศกรรมที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

(2.3) วิเคราะห์การเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบค่า t (t-test) ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ใช้การทดสอบ การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA)

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย โดยใช้สถิติในการศึกษา ดังนี้

3.5.1 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับข้อมูลครบถ้วนตามที่ต้องการแล้ว การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อประมวลผลและหาค่าสถิติ ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ซึ่งเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การแจกแจงหาความถี่ และหาค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2) แบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายข้อและภาพรวมทั้ง 5 ด้าน

3.5.2 สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย

- 1) ความถี่ (Frequency)
- 2) ค่าร้อยละ (Percentage)
- 3) ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย ประกอบด้วย

- 1) การทดสอบค่า t (t - test)
- 2) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางและแบบบรรยาย เพื่อความสะดวกและความกระชับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ โดยใช้การแจกแจงหาความถี่ และหาค่าร้อยละ จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบด้วยค่า t (t-test) ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ใช้การทดสอบ การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA)

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ แทนความหมาย ดังนี้

n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกรณีของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม
sig.	แทน	ค่าจริงของความน่าจะเป็น

SS แทน ผลกระทบกำลังสอง
 df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
 MS แทน ค่าเฉลี่ยผลกระทบกำลังสอง

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ โดยใช้การแจกแจงหาความถี่ และหาค่าร้อยละ จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

n = 310			
ตัวแปรภูมิหลัง		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	1. ชาย	47	15.2
	2. หญิง	263	84.8
	รวม	310	100.0
ระดับการศึกษา	1. ปริญญาตรี	231	74.5
	2. ปริญญาโท	76	24.5
	3. ปริญญาเอก	3	1.0
	รวม	310	100.0
ประสบการณ์ทำงาน	1. น้อยกว่า 5 ปี	99	31.9
	2. 5 - 10 ปี	114	36.8
	3. 10 ปี以上	97	31.3
	รวม	310	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบร่วมกันว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 84.8 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5 และประสบการณ์ทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นรายด้าน

n = 310

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ทักษะการสื่อสาร	3.98	0.66	มาก	3
2. ทักษะการบริหารจัดการองค์การ	4.01	0.59	มาก	1
3. ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์	3.92	0.69	มาก	4
4. ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	3.82	0.62	มาก	5
5. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	3.98	0.64	มาก	2
รวม	3.94	0.64	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทักษะด้านการบริหารจัดการองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.01$, S.D.=0.59) รองลงมาเป็นทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.64) และทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ($\bar{X}=3.82$, S.D.=0.62)

ตารางที่ 4.3 ผลการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านทักษะการสื่อสาร เป็นรายข้อ

n = 310

ทักษะการสื่อสาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้บริหารมีกระบวนการในการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูลความรู้ ประสบการณ์ ได้เป็นอย่างดี	4.09	0.71	มาก	1
2. ผู้บริหารมีวิธีการในการสื่อสารที่แตกต่างกันไปตามความเหมาะสมของแต่ละสถานการณ์	3.94	0.63	มาก	8

**ตารางที่ 4.3 ผลการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านทักษะการสื่อสาร เป็นรายข้อ (ต่อ)**

n = 310

ทักษะการสื่อสาร	X	S.D.	ระดับ	อันดับที่
3. ผู้บริหารมีวิธีการสื่อสารที่ทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้ร่วมกัน และมีปฏิกริยาตอบสนองต่อกันทำให้เกิดความร่วมมือในองค์การ	3.87	0.62	มาก	12
4. บริหารสามารถเจรจาต่อรอง โน้มน้าว เพื่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.02	0.65	มาก	5
5. ผู้บริหารมีความชัดเจนในคำสั่งมอบหมายงาน ให้ความสำคัญต่อกำกับดูแลของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.94	0.63	มาก	9
6. ผู้บริหารมีการແلاءเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	3.94	0.68	มาก	10
7. ผู้บริหารมีวิธีการสร้างความมุ่งมั่นให้กับบุคลากร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา	4.01	0.61	มาก	6
8. ผู้บริหารมีกระบวนการบริหารจัดการความรู้สึก ความคิดเห็น ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	4.02	0.65	มาก	4
9. ผู้บริหารสามารถประชาสัมพันธ์ผลงานไปสู่ชุมชนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.03	0.68	มาก	3
10. ผู้บริหารสามารถนำการประชุม นำเสนอในที่สาธารณะ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.09	0.74	มาก	2
11. ผู้บริหารสามารถฟัง พูด อ่าน เขียนและสรุปได้อย่างชัดเจนตรงประเด็นเข้าใจง่าย	3.97	0.64	มาก	7
12. ผู้บริหารสามารถแนะนำหรือชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้อย่างโดยเด่น	3.88	0.62	มาก	11
รวม	3.98	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านทักษะการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีกระบวนการในการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ได้เป็นอย่างดี มีค่านเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.09$, S.D.=0.71) รองลงมาผู้บริหาร สามารถนำการประชุมนำเสนอในที่สาธารณะ ได้อย่างมีอzaซีพ ($\bar{X}=4.09$, S.D.=0.74) ส่วนข้อที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีวิธีการสื่อสารที่ทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้ร่วมกัน และมีปฏิกริยา ตอบสนองต่อกันทำให้เกิดความร่วมมือในองค์การ ($\bar{X}=3.87$, S.D.=0.62)

ตารางที่ 4.4 ผลการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์การ เป็นรายข้อ

n = 310

ทักษะการบริหารจัดการองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
13. ผู้บริหารมีกระบวนการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากรและกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาได้อย่าง เหมาะสม	3.95	0.62	มาก	6
14. ผู้บริหารมีการจัดระเบียบกิจกรรมต่างๆ ให้มีความ เหมาะสมกับช่วงเวลาและสถานการณ์	3.90	0.55	มาก	7
15. ผู้บริหารมีการบริหารจัดการทรัพยากรในองค์การ ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.11	0.62	มาก	2
16. ผู้บริหารสามารถบริหารโครงการ กิจกรรม และ ทรัพยากรต่างๆ ได้สอดคล้องกับแผนที่วางไว้	4.21	0.68	มาก	1
17. ผู้บริหารสามารถประยุกต์และบริหารจัดการตาม สถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.08	0.61	มาก	3
18. ผู้บริหารสามารถจัดให้ชุมชนเป็นส่วนหนึ่งในการ บริหารจัดการองค์การ	4.05	0.56	มาก	4
19. ผู้บริหารมองหมายภาระงานได้เหมาะสมตรงตาม ความถนัดของแต่ละบุคคล	3.84	0.49	มาก	8
20. ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการองค์การให้ประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมาย	3.97	0.56	มาก	5
รวม	4.01	0.59	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$, S.D.=0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสามารถบริหารโครงการ กิจกรรม และทรัพยากรต่างๆ ได้สอดคล้องกับแผนที่วางไว้มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.68) รองลงมาผู้บริหารมีการบริหารจัดการทรัพยากรในองค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.62) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมอนามัยภาระงาน ได้เหมาะสมตรงตามความต้นของแต่ละบุคคล ($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.49)

ตารางที่ 4.5 ผลการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ เป็นรายข้อ

n = 310

ทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
21. ผู้บริหารมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ และเปลี่ยนแปลงความหมายของข้อมูล ได้อย่างน่าเชื่อถือ	3.97	0.71	มาก	4
22. สามารถคิดเชื่อมโยง ได้อย่างเป็นระบบจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ ได้อย่างเป็นองค์รวม	3.80	0.78	มาก	7
23. ผู้บริหารสามารถคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์	3.81	0.67	มาก	6
24. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.86	0.66	มาก	5
25. ผู้บริหารมีวิธีการกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น สร้างสรรค์ และกล้าแสดงความคิดเห็น	3.99	0.69	มาก	3
26. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.03	0.64	มาก	1
27. ผู้บริหารมีกระบวนการคิดที่แปลงใหม่แตกต่างไปจากเดิม ทำให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต	4.01	0.69	มาก	2
รวม	3.92	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.03$, S.D.=0.64) รองลงมา ผู้บริหารมีกระบวนการคิดที่แปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิม ทำให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต ($\bar{X}=4.01$, S.D.=0.69) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ก็คือ สามารถคิดเชื่อมโยงได้อย่างเป็นระบบจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ได้อย่างเป็นองค์รวม ($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.49)

ตารางที่ 4.6 ผลการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้คิดวิเคราะห์ เป็นรายข้อ

ทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้คิดวิเคราะห์	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
28. ผู้บริหารสามารถใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี ได้อย่างคล่องแคล่ว	3.85	0.82	มาก	2
29. ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีคิดวิเคราะห์ ได้อย่างสร้างสรรค์	3.83	0.68	มาก	4
30. ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีคิดวิเคราะห์ที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด	3.83	0.56	มาก	3
31. ผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีคิดวิเคราะห์ในการสื่อสาร เพียงพอ ข้อมูล ประชาสัมพันธ์กิจกรรมสู่ชุมชน	3.88	0.66	มาก	1
32. ผู้บริหารนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ	3.78	0.51	มาก	6
33. ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.82	0.56	มาก	5
34. ผู้บริหารมีกระบวนการนำเทคโนโลยีคิดวิเคราะห์มาพัฒนาองค์กร ให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	3.74	0.61	มาก	7
รวม	3.82	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้คิดจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$, S.D.=0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยี คิดจิทัลในการสื่อสาร เพย์แพร์ข้อมูล ประชาสัมพันธ์กิจกรรมสู่ชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=3.88$, S.D.=0.66) รองลงมาผู้บริหารสามารถใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว ($\bar{X}=3.85$, S.D.=0.82) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีกระบวนการนำเทคโนโลยีคิดจิทัลมาพัฒนาองค์การให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.74$, S.D.=0.61)

ตารางที่ 4.7 ผลการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นรายข้อ

ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ	n = 310 อันดับที่
35. ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.00	0.71	มาก	3
36. ผู้บริหารมีความยึดหยุ่น เข้าใจความแตกต่างและความต้องการของแต่ละบุคคล	3.95	0.66	มาก	7
37. ผู้บริหารมีวิธีการต่างๆ ในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.04	0.70	มาก	1
38. ผู้บริหารมีความเข้าใจธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์ และให้ความสำคัญกับทุกคนเสมอภาค	4.03	0.57	มาก	2
39. ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกระดับ	3.97	0.66	มาก	5
40. ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล	3.99	0.66	มาก	4
41. ผู้บริหารมีวิธีการในการสร้างความร่วมมือให้กับผู้ร่วมงานในฐานะผู้นำได้อย่างชัดเจน	3.95	0.56	มาก	6
42. ผู้บริหารสามารถประสานงานและให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี	3.91	0.62	มาก	8
รวม	3.98	0.64	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีวิธีการต่างๆ ในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.70) รองลงมาผู้บริหารมีความเข้าใจธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์ และให้ความสำคัญกับทุกคนเสมอภาค ($\bar{X}=4.03$, S.D.=0.57) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความยึดหยุ่น เข้าใจความแตกต่าง และความต้องการของแต่ละบุคคล ($\bar{X}=3.95$, S.D.=0.62)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ

n = 310

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	เพศ				t	sig.
	ชาย	หญิง	\bar{X}	S.D.		
1. ทักษะการสื่อสาร	3.98	0.61	3.99	0.66	0.02	0.34
2. ทักษะการบริหารจัดการองค์การ	4.02	0.62	4.01	0.58	0.03	0.66
3. ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์	3.86	0.65	3.93	0.69	0.70	0.61
4. ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	3.74	0.59	3.83	0.63	0.78	0.41
5. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	3.91	0.68	3.99	0.63	0.80	0.33
รวม	3.90	0.63	3.95	0.64	0.46	0.47

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ครุฑ์มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามระดับ การศึกษา

n = 310

ทักษะของผู้บริหาร สถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
	ระหว่างกลุ่ม	0.80	2	0.40	0.92	0.49
ทักษะการสื่อสาร	ภายในกลุ่ม	132.06	307	0.43		
	รวม	132.86	309			
ทักษะการบริหารจัดการ องค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.77	2	0.39	1.11	0.36
	ภายในกลุ่ม	106.53	307	0.35		
	รวม	107.30	309			
ทักษะการคิดวิเคราะห์ และ การคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	2.25	2	1.13	2.18	0.33
	ภายในกลุ่ม	146.01	307	0.48		
	รวม	148.26	309			
ทักษะทางเทคโนโลยี และ การใช้ชีวิทัล	ระหว่างกลุ่ม	2.48	2	1.24	3.21	0.06
	ภายในกลุ่ม	121.97	307	0.39		
	รวม	124.45	309			
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	1.25	2	0.63	1.50	0.40
	ภายในกลุ่ม	126.92	307	0.41		
	รวม	128.18	309			

ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.9 พบร่วมกับที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน อ่ายมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตาม
ประสบการณ์ทำงาน**

n = 310

ทักษะของผู้บริหาร สถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
	ระหว่างกลุ่ม	0.73	2	0.37	0.86	0.49
ทักษะการสื่อสาร	ภายในกลุ่ม	132.12	307	0.43		
	รวม	132.86	309			
ทักษะการบริหารจัดการ องค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.07	2	0.53	1.66	0.31
	ภายในกลุ่ม	106.23	307	0.35		
	รวม	107.31	309			
ทักษะการคิดวิเคราะห์และ การคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	0.37	2	0.18	0.37	0.71
	ภายในกลุ่ม	147.89	307	0.48		
	รวม	148.25	309			
ทักษะทางเทคโนโลยีและ การใช้คลิปทัล	ระหว่างกลุ่ม	0.29	2	0.15	0.32	0.74
	ภายในกลุ่ม	124.17	307	0.40		
	รวม	124.46	309			
	ระหว่างกลุ่ม	1.64	2	0.82	2.01	0.26
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	ภายในกลุ่ม	126.53	307	0.41		
	รวม	128.18	309			

ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พนว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
เขต 2 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สามารถสรุปได้ดังนี้

5.1.1 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พ布ว่า ทักษะด้านการบริหารจัดการองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 4.01 รองลงมาเป็นทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ย 3.98 และทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.82 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้าน พ布ว่า

1) ทักษะทางด้านการสื่อสาร พ布ว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พ布ว่า ผู้บริหารมีกระบวนการในการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.09$, S.D.=0.71) รองลงมาผู้บริหารสามารถนำการประชุมนำเสนอในที่สาธารณะได้อย่างมีอzaชีพ ($\bar{X}=4.09$, S.D.=0.74) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีวิธีการสื่อสารที่ทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้ร่วมกัน และมีปฏิกริยาตอบสนองต่อกัน ทำให้เกิดความร่วมมือในองค์การ ($\bar{X}=3.87$, S.D.=0.62)

2) ทักษะทางด้านการบริหารจัดการองค์การ พ布ว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$, S.D.=0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พ布ว่า ผู้บริหารสามารถบริหารโครงการ กิจกรรม และทรัพยากรต่างๆ ได้สอดคล้องกับแผนที่วางไว้มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.68) รองลงมาผู้บริหารมีการบริหารจัดการทรัพยากรในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.62) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมอบหมายภาระงานได้เหมาะสมตรงตามความสนใจของแต่ละบุคคล ($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.49)

3) ทักษะทางด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.03$, S.D.=0.64) รองลงมาผู้บริหารมีกระบวนการคิดที่เปลี่ยนแปลงต่างไปจากเดิม ทำให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต ($\bar{X}=4.01$, S.D.=0.69) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถคิดเชื่อมโยงได้อย่างเป็นระบบจากส่วนข้ออื่นไปหาส่วนใหญ่ได้อย่างเป็นองค์รวม ($\bar{X}=3.80$, S.D.=0.78)

4) ทักษะทางด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$, S.D.=0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารเผยแพร่ข้อมูล ประชาสัมพันธ์กิจกรรมสู่ชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=3.88$, S.D.=0.66) รองลงมา ผู้บริหารสามารถใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว ($\bar{X}=3.85$, S.D.=0.82) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีกระบวนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.74$, S.D.=0.61)

5) ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีวิธีการต่างๆ ในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.70) รองลงมาผู้บริหารมีความเข้าใจ ธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์ และให้ความสำคัญกับทุกคนเสมอภาค ($\bar{X}=4.03$, S.D.=0.57) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่น เข้าใจความแตกต่างและความต้องการของแต่ละบุคคล ($\bar{X}=3.95$, S.D.=0.62)

5.1.2 ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สรุปได้ดังนี้

1) ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

5.2.1 ผลการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการบริหารจัดการองค์การ ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1) ทักษะทางด้านการสื่อสาร พบร่วมกับ ทักษะทางด้านการสื่อสาร ที่มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีกระบวนการในการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ได้อย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีกระบวนการหรือแนวคิดในการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ที่ถูกส่งไปยังผู้รับสาร ได้อย่างชัดเจน น่าเชื่อถือ เช้าใจง่าย สรุปประเด็นได้ชัดเจน ถูกต้อง รัดกุม สามารถถ่ายทอดข่าวสารข้อมูลภายในองค์การและถ่ายทอดข้อมูลไปสู่ชุมชน ได้เป็นอย่างดีด้วยวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพรตรา สนองผัน (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก และไปสอดคล้องกับ ไกรศร เจียมทอง (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก

2) ทักษะทางด้านการบริหารจัดการองค์การ พบร่วมกับ ทักษะทางด้านการบริหารจัดการองค์การ ที่มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสามารถบริหารโครงการ กิจกรรม และทรัพยากรต่างๆ ได้สอดคล้องกับแผนที่วางไว้มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีกระบวนการและทักษะการบริหารจัดการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผล มีการกำหนดเป้าหมายและการวางแผน การจัดการองค์กร การควบคุมและติดตามงาน เพื่อให้การบริหารงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรดาว สนองพัน (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ภาพรวมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก และไปสอดคล้องกับ กรณีการ เรียนรู้ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกด้านบ่งชี้

3) ทักษะทางด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ พบว่า มีการปฏิบัติโดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีกระบวนการและทักษะในด้านการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ และเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นผู้นำในทุกด้าน มุ่งความเชี่ยวชาญด้านทักษะและความรู้ ทางปัญญาเพื่อการพัฒนาและเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ด้านการสื่อสาร เปิดรับเปลี่ยนมุมใหม่ๆ ที่หลากหลาย เพื่อความก้าวหน้าในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิตา เพลินจิต (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า ภาพรวมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก และไปสอดคล้อง กับ ไกรศร เจียมทอง (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ภาพรวมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก

4) ทักษะทางด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสาร เพย์แพร์ช้อมูล ประชาสัมพันธ์ กิจกรรมสู่ชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีกระบวนการและทักษะทางด้านเทคโนโลยีและการ ใช้ดิจิทัล อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ ใช้ช้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยจากหลากหลาย แหล่งช้อมูลที่น่าเชื่อถือเพื่อการตัดสินใจ นอกจากนี้ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร เพย์แพร์ช้อมูล ประชาสัมพันธ์กิจกรรม ผลงานของสถานศึกษาไปสู่องค์กรภายนอก ได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ แพรดาว สนองพัน (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ภาพรวมของผู้บริหารใน

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก และ ไปสอดคล้องกับ ไกรศร เจียมทอง (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ภาพรวมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก

5) ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ พบร่วมกับ ผู้บริหารมีวิธีการต่างๆ ในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ มีมนุษยสัมพันธ์สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล รู้จักการยึดหยุ่นเห็นคุณค่าให้เกียรติผู้อื่น สร้างบรรยากาศให้เกิดความเชื่อใจยอมรับซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็น เสริมสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกันภายในสถานศึกษา ตลอดจนประสานงานและการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรศร เจียมทอง (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ภาพรวมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก และ ไปสอดคล้องกับ พิมพ์วรรณ เพชรสันติ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลชัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบร่วมกับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลชัญบุรี จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน อภิปรายผลได้ดังนี้

1) ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่เป็นเพศชายและเพศหญิงใกล้เคียงกัน ซึ่งพิจารณาได้จากค่าเฉลี่ยทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่เพศหญิงสูงกว่าเพศชายเล็กน้อย ซึ่ง ไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทร์เพ็ญ ชนะฤกษ์ (2555) ทำวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับมาก ล้วนรายด้าน พบว่า ผู้บริหารมีทักษะทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ทักษะทางความคิดรวบยอด ทักษะทางมนุษย์ และทักษะทางเทคนิค ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำแนกตามเพศในภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้บริหารเข้าใจในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสามารถประยุกต์และบริหารตามสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารงานทรัพยากรถึงอย่างมีประสิทธิภาพเป็นระบบ และเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชคชัย นาไชย (2559) ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์ในตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในตำแหน่ง แตกต่างกัน มีทักษะการบริหารความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน

3) ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้บริหารมีเทคนิคในการคิดเชิงกลยุทธ์ วางแผนกำหนดนโยบายและทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน มีเทคนิคในการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ นอกจากนี้ จะต้องมีเทคนิคการสั่งการการอบรมหมายงาน การประเมิน การสอนงาน รวมทั้งเทคนิคหรือการในการปฏิบัติการจัดกิจกรรมที่หลากหลายน่าสนใจ เทคนิคในการใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว และมีเทคนิคในการระดมความคิดการทำงานแบบร่วมมือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ศศิตา เพลินจิต (2558) ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านความยึดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการเป็นผู้สร้าง หรือผลิตและรับผิดชอบเชื่อถือได้ และด้านการเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาความพึงพอใจของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ดังต่อไปนี้

1) ทักษะทางด้านการสื่อสาร พบว่า ผู้บริหารมีวิธีการสื่อสารที่ทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้ร่วมกัน และมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อ กันทำให้เกิดความร่วมมือในองค์การ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ควรพัฒนาและศึกษาการสร้างความเข้าใจให้ตรงกันเพื่อให้เกิดความร่วมมือภายในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

2) ทักษะทางด้านการบริหารจัดการองค์การ พบว่า ผู้บริหารมอบหมายภาระงานได้เหมาะสมตรงตามความถนัดของแต่ละบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ควรเป็นผู้ประสานงานกิจกรรมต่างๆ โดยการร่วมวางแผน ร่วมคิดและร่วมปฏิบัติ ศึกษา สำรวจความต้องการแต่ละบุคคลของบุคลากรในสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับทุกฝ่ายฯ ส่วน

3) ทักษะทางด้านการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ พบว่า สามารถคิดเชื่อมโยงได้อย่างเป็นระบบจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ได้อย่างเป็นองค์รวม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ควรมีการ

พัฒนาองค์ความรู้และเน้นการลงมือปฏิบัติ ศึกษาเทคนิควิธีการปฏิบัติงานสม่ำเสมอในการเขื่อมโยงส่วนต่างๆ ของกิจกรรมภายในสถานศึกษา

4) ทักษะทางด้านเทคโนโลยีและการใช้คิดิจิทัล พ布ว่า ผู้บริหารมีกระบวนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาองค์การให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ควรพัฒนา และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอในการประชาสัมพันธ์ภายในสถานศึกษาและชุมชน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย และศึกษาเทคนิคกระบวนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาองค์การให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

5) ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ พ布ว่า ผู้บริหารสามารถประสานงานและให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน ได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ควรพัฒนาและมีการจัดระเบียบวิธีการทำงาน ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือปฏิบัติงานเป็นหนึ่งใจเดียวกันเพื่อลดข้อขัดแย้ง และทำให้งานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ลดคลื่นกับวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์การ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

2) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะทางด้านเทคโนโลยี และการใช้คิดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และมัธยมศึกษา

บรรณานุกรม

กรรณิกา เรดมอนด์. (2559). ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน. (คุณภูนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย).

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (และแก้ไขเพิ่มเติม 2545, 2553). กรุงเทพฯ: องค์การค้าของคุรุสภา.

ไกรศร เจียมทอง. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).

จันทร์เพ็ญ ธนาฤกษ์. (2555). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี).

จิราภา เพียรเจริญ. (2556). บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).

ขัยนต์ เพาะนาน. (2559). การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน. บทความวิชาการในการประชุมวิชาการระดับชาติ ครุศาสตร์ ครั้งที่ 1 หัวข้อ “ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21”: มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.

โชคชัย นาไชย. (2559). ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).

พระสกุล ฐานธม โน (อินทร์คล้าย). (2556). การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).

พิมลพรรณ เพชรสุมบัตติ. (2560). ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลชั้นบุรี จังหวัดปทุมธานี. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลชั้นบุรี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- แพรดาว สนองฟัน. (2557). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- กัณฑิรา สุปการ. (2557). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนครีธรรมราช เขต 3. วารสารบัณฑิตศึกษา, 11(53): สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนราธิราษฎร์.
- มีสบ๊ะ สามีazole. (2558). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- มุนา แจรง. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในสูนย์เครือข่ายคลึงชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).
- ยุกตนันท์ หวานน้ำ. (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- บุณยารีย์ เศวตวงศ์สกุล. (2557). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนครีธรรมราช. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนราธิราษฎร์).
- รุสลัน สาแฉ. (2557). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในการเตรียมความพร้อมสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ศูนย์เครือข่ายยะรัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).
- วิจารณ์ พานิช. (2556). วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ตลาดน้ำ.
- ศศิตา เพลินจิต. (2558). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัฐปฐม เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี).
- ______. (2558). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัฐปฐม เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุภัค ยมพุก. (2558). การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สุภาร พุฒมาก. (2552). ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับมาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สุริยา ทองยั่ง. (2558). ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สำเร็จ วงศ์ศักดิ. (2553). รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- สมหมาย อ้ำดอนกลอย. (2556). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- อุมา แซ่เตี้ยว. (2559). ทักษะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- อำนวย พลรักษยา. (2556). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 2. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- _____. (2557). การศึกษาในศตวรรษที่ 21. สืบค้นจาก <http://www.krutao.wordpress.com>
- _____. (2557). ทฤษฎีการบริหารการศึกษา. สืบค้นจาก <https://ksitds55.wordpress.com/ทฤษฎีการบริหารการศึกษา/>
- _____. (2558). ทฤษฎีการบริหารการศึกษา. สืบค้นจาก <https://hussana019.wordpress.com/2013/12/02/สรุปเรื่อง - ทฤษฎีการบริหารการศึกษา/>

บรรณานุกรม (๑๐)

- _____. (2561). **การศึกษาในศตวรรษที่ 21**. สืบคืบจาก <http://www.glenwoodacademy.com/21st-century-education/doing-wpcron=1362985224.3900759220123291015625>.
- Baird. (2006). **Skills of an Effective Administrator**. Harvard: Harvard Business Review.
- Coleman, L. A. (2008). **The role of shool administrator as knowledge manager: A process for school improvement**. New Jersey: Princeton University Press.
- Hoyle, English and Steffy (2005). **Skills for Successful 21st Century School Leaders**. [n.p.].
- Kindred, L. (1975). **School public relation**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Rice, W. L. (1971). **Leadership behavior of elementary school principals and teacher in five central savannah river area school districts in Georgia**. Dissertation Abstract International, 46, 378A.
- Robert, L. K. (1955). **Skill of an Effective Administrator**. USA.: Harvard Business.
- Weigel. (2012). **Management Skills for the 21st Century: Avis Gaze /Preparing School Leaders: 21st Century Skills และ NationalAssociation of Secondary School Principals (NASSP)**. [n.p.].
- Willeto, P. (2001). **A study on leadership development for effectiveness: The effects of Implementing four leadership development activities with triball collage administrators at the branch campus level as a strategy to articulate a college mission**. Dissertation Abstacts International, 68(11), 2403A.



ภาคพนวก

ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เพื่อการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

- | | |
|---|--|
| 1. ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์ | อาจารย์ประจำสาขาวิชแยกและประเมินผลการศึกษา
ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 2. ดร.อธิคุณ สินธนาปัญญา | ครุวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบางเขน (ไว้สาลีอนุสรณ์) |
| 3. ดร.วิษณุ เบร์ยานนิม | อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย เช่นเดียวกัน |
| 4. ผศ.ดร.สตีเวียน เจนเบร์ว้า | อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร |
| 5. ว่าที่ร้อยตรีอรรถสิทธิ์ เนตรทิพวัลย์ | ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดเบี้ยນเขต
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 2 |



บันทึกข้อความ

สำนักงานการศึกษาสูงสุดแห่งชาติ
ถนนปัตตานี แขวงปัตตานี เขตปัตตานี กรุงเทพมหานคร 102 5443205
วันที่ ๑๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒
เรื่อง ผลเรียนเข้มเป็นสูตรเข้มว่างานวิจัยของคุณแม่เงินรุ่ง

เรียน ดร.สุรัตน์ วงศ์บุญชันทร์

ที่ดู นาราธรรมยานพาทพญ นามนุ นักศึกษาชั้นปีที่ ๔ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์อุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ได้รับ
อนุมัติให้เข้าศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพุทธมหานคร เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พร เพชรสมบูรณ์ เป็นคุณครูที่ปรึกษาฯ
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ที่จัดทำแล้วเห็นว่า ผลงานนี้เป็นสูตรเขียวขานุที่น่าพอใจ
ความสามารถดีเยี่ยม คุณภาพดีและมีคุณค่าทางวิชาการ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นสูตรเขียวขานุสูตรของเครือข่าย
วิจัยต้นแบบฯ พร้อมนี้ ให้แก่ นาราธรรมยานพาทพญ นามนุ เพื่อประโคนนักการศึกษาต่อไป

ดังนี้เรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ทั้ง 3 ข้อดังบศรุนนี้

(ผู้อำนวยการบริหารวิทยาลัยนานาชาติ นิยมผล)

คุณปัจฉิมศักดิ์สูตระอุสุลาม



ที่ ทช 0578.02 / (๖๗๖)

คณบดีรุคณาจารย์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ต.คลองโพธิ์ อ.เมืองเชียงใหม่
เชียงใหม่ ๕๒๑๑๐

๑๑ ปี๒๕๖๒

เรื่อง ๔ ขอเรียนเชิญเป็นผู้เข้าร่วมการสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ธนิตย์ ลินธนัปนันท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องต่อไป นายนารามมณฑาพิทย์ นามนำ นักศึกษาคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณบดีรุคณาจารย์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ได้รับอนุมัติให้เข้าที่ปรึกษาและพิพากษ์ เรื่อง ที่กฤษณะสุบินทร์การสอนศึกษาในคราวธรรมที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิมพ์พร เพชร สมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาอีกคนหนึ่ง

ในการนี้ คณบดีรุคณาจารย์ฯ ได้รับทราบแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้เข้าร่วมที่มีความรู้ ความสามารถทางวิชาการอย่างเพียงพอ คณบดีรุคณาจารย์อุตสาหกรรมซึ่งขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เข้าร่วมคุณวุฒิสอบเครื่องมือ วิจัยดังต่อไปนี้ที่ส่งมาด้วย ให้แก่ นายนารามมณฑาพิทย์ นามนำ เพื่อบรร骋โภนพากลการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุญาตคราวที่สอง ดังข้อบัญญัตินี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชานันท์ นิยมลักษณ์)
คณบดีคณบดีรุคณาจารย์อุตสาหกรรม

ทราบโดยชอบด้วยกฎหมาย
โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๓๒๐๙
โทรสาร ๐ ๒๕๔๙ ๓๒๑๓



卷 0578.02 / 00291

គំណើនក្បាញទាំងពីរគូសឡាចក្ររាល់
មានវិធានាសម្រេចនៅក្រុងវិរាងសម្រាប់ក្រុងវិ
ធានាដឹកជញ្ជូន និងការបង្កើតរាយក្រឹង។
ខ្លួនខ្លាត់ 12110

ฉบับที่ ๒๕๖๒

สืบต่อสืบสานต่อ แบบพกพา จำนวน 1 กก

ເຊື້ອງຕັ້ງໄລຍ່ ນາງຈະສ່ວນມະຫາວົທຶນ ນາມນຸ່ງ ນັກສຶກຂາວະຕັບປະໂຍນຄູາໄກ ທະລັກສູງຕະເຄີຍການສຶກສິນ
ນາທາບັນຫຼື ສາຍາວິຊາການບໍ່ເຫັນກວດສຶກຂາວາ ຄົນຮະຫຼຸດສຶກຂຽນຫຼຸດສາທາກກວມ ມາທີ່ກິ່າຍາເຄີຍເຫັນໄດ້ໂລກ
ຮັກບຸກໄວ້ ໄດ້ຮັບອຸນນຸມັດໄວ້ເຊື້ອຕໍ່ທ່າວິທະນີພັນນີ້ ເຊື້ອຕໍ່ທັກສະນອງຫຼັບກວດສຶກຂາໃນຕະຫວາງທີ 21 ສັງກັດ
ສໍານັກຄະນະເຫັນທີ່ກວດສຶກຂາປ່ຽນແປງສຶກຂາບໍ່ມີຄູາໄກ ແຫ່ນ 2 ໂທຣລົມ ຮູ້ຂະໜາດສຶກຂາຈາກຍົກ
ຕະ ພິມສັກພະບານ ເພື່ອ
ມີປະເວັນໄດ້

ในการนี้ ศูนย์กรรมการราษฎรแห่งสหประชาชาติรายงานว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างมาก คุณสมบัติที่สำคัญที่สุดคือการมีความเชื่อในเรื่องความยุติธรรมที่สูง เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เคยมีประวัติอาชญากรรมหรือกระทำการใดๆ ที่เสื่อมเสียต่อประเทศชาติ ให้เกียรติแก่ความเป็นไทยที่พึง นับเป็นเพื่อนร่วมทางในการศึกษาต่อไป

“ก็เดี๋ยวนี้มาฟังพี่โภคทรัพย์แล้วว่า “ที่นี่ดูเหมือนจะเป็นเรื่องของท่าน” ก็ฟังอยู่อย่างมี

藏山縣志

Digitized by srujanika@gmail.com

ရွှေပါမိန္ဒမြို့သည်မြန်မာနိုင်ငံတော်းမြို့များအတွက်

งานบัญชีเดือนฯ
ใบเสร็จที่ 0 2549 3209
ใบเงิน 0 2549 3213



ที่ กก จ 578.02 / ๓๖๙

คณบดีรุคานิกรอุทสາหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองสอง ช.ก.ส.อ.ห.ก.ว.
ต.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๑ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เขียนข้ามตราช่องสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.เสวียน เจนเจริญ

สังกัดภาควิชาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวมนนาทิพย์ นามบุตรศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุดมศึกษากรุงเทพมหานครในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้เข้าศึกษาวิทยาลักษณ์ เรื่อง ทักษะชองผู้นำบริหารสถานศึกษาในพัฒนาระดับ ๒ สำหรับ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พรรดา เพชร
สมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณบดีรุคานิกรอุทสາหกรรม ได้จารย์ฯแม้ว่า ท่านเป็นผู้เขียนข้ามตราช่องสอบเครื่องมือ
ความสามารถอย่างตึงตึง คณบดีรุคานิกรอุทสາหกรรมเชิญเรียนเชิญทางบ้านเป็นผู้เขียนข้ามตราช่องสอบเครื่องมือ
วิจัยดังกล่าวที่สำนักตัววิจัย ให้แก่ นางสาวมนนาทิพย์ นามบุตร เพื่อบรรยายหน้าการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จึงขอขอบคุณยิ่ง

ชัยมงคลศรีบูรณ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อานันท์ นิยมผล)
คณบดีรุคานิกรอุทสາหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทรศัพท์ ๐ ๒๕๔๙ ๓๒๐๙
โทรสาร ๐ ๒๕๔๙ ๓๒๑๓



ที่ ลอก 0575 02 / ๐๙๗

คณหตุศาสตร์อุดสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
๑๘ ศรีราชา บ.ศรีราชา จ.ชลบุรี ๒๐๑๖
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๑ มกราคม ๒๕๖๒

(เรื่อง) ขอเรียนเชิญเป็นผู้เข้าร่วมพิธีปิดโครงการนี้ด้วย

เรียน ว่าที่ร้อยครี ธรรมสิงห์ บencรทพวลนี

สังกัดสถาบันฯ แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวมนดาทิพย์ นามนู นักศึกษาชั้นปีบัตรัญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณบดีครุศาสตร์อุดสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ล้านนา ได้รับอนุมัติให้เข้ารับปริญตามที่พนธ์ เรื่องด้วยความสามารถทางด้านศึกษาในศักดิ์ศรีที่ 21 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พรรณ เพชร
สมบัติ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ที่มาร่วมแสดงความเห็นว่า งานเป็นผู้เข้าร่วมที่มีความรู้
ความสามารถอย่างดีเยี่ยม คณบดีครุศาสตร์อุดสาหกรรมเชิญขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เข้าร่วมพิธีปิดโครงการนี้ด้วย
ร่วมกันสืบสานภูมิปัญญา ให้แก่ นางสาวมนดาทิพย์ นามนู เพื่อประ淳บันทึกการศึกษาต่อไป

เชิญเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย อีกครับคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุรุพงษ์ นิตย์มงคล)

คณบดีครุศาสตร์อุดสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทรศัพท์ ๐ ๒๕๔๙ ๓๒๐๙
โทรสาร ๐ ๒๕๔๙ ๓๒๑๓



ที่ กบ 0578.02 / 0207

คณฑ์คุรุศาสตร์อุดมการณ์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ส.ศรีอยุธยา ถ.ศรีอยุธยา
จ.ปทุมธานี 12110

๒๗ กุมภาพันธ์ 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาบริโภคยาให้เข้ารับข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชั้นวัดปทุมธานี เขต 2

สังกัดส่วนราชการ แบบสอบถาม จำนวน ๑ ทุ่ม

เนื่องด้วย นางสาวมายาพิพัชร์ นามชัยนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณฑ์คุรุศาสตร์อุดมการณ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้รังสรรค์วิทยานิพนธ์ เรื่อง ห้องเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำหรับ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พินสพรรุณ
เจษรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณฑ์คุรุศาสตร์อุดมการณ์จึงขอความอนุเคราะห์จากห้องเรียนการให้
นางสาวมายาพิพัชร์ นามชัย เข้าร่วมการเก็บข้อมูลเพื่อบรรลุเป้าหมายการศึกษา โดยรายละเอียดในเรื่องที่ยกไป
ด้านล่าง เวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่ออยู่ตลอดจนวันที่บลอกงานศึกษาทัวร์ทุนเมืองท่องเที่ยวไป

ดังเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย ด้วยอนุโมทนา

นายแพทย์สุรยาบุบบาร์/ดี.อ.

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านนายแพทย์สุรยาบุบบาร์/ดี.อ.)

คณฑ์คุรุศาสตร์อุดมการณ์

งานบัณฑิตศึกษา
โทรศัพท์ ๐ ๒๕๔๙ ๓๒๖๙
โทรสาร ๐ ๒๕๔๙ ๕๒๑๓



พ.ศ. ๒๕๖๔/๑๙๖๔/๑๙๖๔

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต ๒
๒๒ หมู่ ๑๖ ถนนวิภาวดีรังสิต ตำบลศูนย์ฯ
อำเภอหล้าภูเขา จังหวัดปัตตานี ๘๐๒๖๐

มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อประเมินการจัดที่วิทยานิพนธ์

เดิม ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต ๒

ที่มาที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วยนางสาวมนดาภิพันธ์ นาสนุ ตำแหน่งครุภัณฑ์ศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ยุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ได้รับอนุมัตินี้ จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปัตตานี เขต ๒ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คินลพวรรณ เพชรรัตน์เป็นผู้วิจารณ์ วิทยานิพนธ์ ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการนำเสนอและนำเสนอผ่านทางระบบดิจิทัล จึงขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลดังกล่าว จึงกราบเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปัตตานี เขต ๒

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต ๒ ขอความอนุเคราะห์ผู้บริหาร แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยให้นักศึกษา ที่เข้าเก็บข้อมูลเพื่อประเมินการจัดที่วิทยานิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อทราบ ด้วยเรื่องดังนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิชัย พลสวัสดิ์)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต ๒

งานป้องกันปราบปราม กรมป้องกันปราบปราม
โทร. ๐-๒๔๓๒-๗๐๐๗ ๗๗ ๗๐๐๘
โทรสาร ๐-๒๔๓๒-๗๐๐๘
<http://www.pptle.go.th>



ภาควิชาฯ

แบบสອບຄາມເພື່ອກາຣວິຈີຍ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้ไว้เป็นความลับ ไม่ส่งผลกระทบใดๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน แบบสอบถามชุดนี้มี 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยมีข้อคำถามจำนวน 42 ข้อ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์การทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี

5 - 10 ปี

10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ที่ตรงกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณาจากเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ทักษะการสื่อสาร						
1	ผู้บริหารมีกระบวนการในการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ได้เป็นอย่างดี					
2	ผู้บริหารมีวิธีการในการสื่อสารที่แตกต่างกันไปตามความ เห็นชอบแต่ละสถานการณ์					
3	ผู้บริหารมีวิธีการสื่อสารที่ทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้ ร่วมกัน และมีปฏิกริยาตอบสนองต่อกันทำให้เกิดความ ร่วมมือในองค์กร					
4	ผู้บริหารสามารถเจรจาต่อรอง โน้มน้าว เพื่อให้เกิดผลดี ในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
5	ผู้บริหารมีความชัดเจนในคำสั่งมอบหมายงานให้ความ สำคัญต่อความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา					
6	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน					
7	ผู้บริหารมีวิธีการสร้างความมุ่งมั่นให้กับบุคลากร เพื่อ นำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา					
8	ผู้บริหารมีกระบวนการบริหารจัดการความรู้สึก ความคิดเห็น ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ทักษะการสื่อสาร (ต่อ)						
9	ผู้บริหารสามารถประชาสัมพันธ์ผลงานไปสู่ชุมชนด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
10	ผู้บริหารสามารถนำการประชุมนำเสนอในที่สาธารณะได้อย่างมีอิทธิพล					
11	ผู้บริหารสามารถฟัง พูด อ่าน เก็บรวบรวมและสรุปได้อย่างชัดเจนตรงประเด็นเข้าใจง่าย					
12	ผู้บริหารสามารถแนะนำหรือชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้อย่างโดยเด่น					
ทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์						
13	ผู้บริหารมีกระบวนการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม					
14	ผู้บริหารมีการจัดระบบกิจกรรมต่างๆ ให้มีความเหมาะสมกับช่วงเวลาและสถานการณ์					
15	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการทรัพยากรในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
16	ผู้บริหารสามารถบริหารโครงการ กิจกรรม และทรัพยากรต่างๆ ได้สอดคล้องกับแผนที่วางไว้					
17	ผู้บริหารสามารถประยุกต์และบริหารจัดการตามสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
18	ผู้บริหารสามารถจัดให้ชุมชนเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการองค์การ					
19	ผู้บริหารมอบหมายภาระงานได้เหมาะสมตรงตามความถนัดของแต่ละบุคคล					

ข้อ	ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์(ต่อ)						
20	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการองค์การให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย					
21	ผู้บริหารมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ และแปลความหมายของข้อมูลได้อย่างน่าเชื่อถือ					
22	สามารถคิดเชื่อมโยงได้อย่างเป็นระบบจากส่วนบุคคลไปหาส่วนใหญ่ได้อย่างเป็นองค์รวม					
23	ผู้บริหารสามารถคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์					
24	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
25	ผู้บริหารมีวิธีการกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น สร้างสรรค์และกล้าแสดงความคิดเห็น					
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
27	ผู้บริหารมีกระบวนการคิดที่แปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิม ทำให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต					
ทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิตอล						
28	ผู้บริหารสามารถใช้เครื่องมือ ต่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี ได้อย่างคล่องแคล่ว					
29	ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิตอล ได้อย่างสร้างสรรค์					
30	ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีดิจิตอลที่มีอยู่ในปัจจุบัน มาใช้ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด					
31	ผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีดิจิตอลในการสื่อสาร เผยแพร่ข้อมูล ประชาสัมพันธ์กิจกรรมสู่ชุมชน					
32	ผู้บริหารนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการข้อมูล อย่างเป็นระบบ					

ข้อ	ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิตอล (ต่อ)						
33	ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ในการແດກเปลี่ยนประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
34	ผู้บริหารมีกระบวนการนำเทคโนโลยีดิจิตอลมาพัฒนาองค์การ ให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ					
ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์						
35	ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
36	ผู้บริหารมีความยึดหยุ่น เข้าใจความแตกต่างและความต้องการของแต่ละบุคคล					
37	ผู้บริหารมีวิธีการต่าง ๆ ในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
38	ผู้บริหารมีความเข้าใจธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์ และให้ความสำคัญกับทุกคนเสมอภาค					
39	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกระดับ					
40	ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล					
41	ผู้บริหารมีวิธีการในการสร้างความร่วมมือให้กับผู้ร่วมงานในฐานะผู้นำ ได้อย่างชัดเจน					
42	ผู้บริหารสามารถประสานงานและให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน ได้เป็นอย่างดี					

~ ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม ~

ภาคผนวก ค
ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ



ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในด้านทักษะการสื่อสาร ทักษะการบริหารจัดการองค์การ ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิตอล ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์

ข้อที่	ข้อความในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	ผลรวม	
		ค่านท 1	ค่านท 2	ค่านท 3	ค่านท 4	ค่านท 5				
ทักษะการสื่อสาร										
1	ผู้บริหารมีกระบวนการในการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช่ได้	
2	ผู้บริหารมีวิธีการในการสื่อสารที่แตกต่างกันไปตามความเหมาะสมของแต่ละสถานการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช่ได้	
3	ผู้บริหารมีวิธีการสื่อสารที่ทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้ร่วมกัน และมีปฏิกรรมยาตอบสนองต่อกันทำให้เกิดความร่วมมือในองค์การ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช่ได้	
4	ผู้บริหารสามารถเจรจาต่อรอง โน้มน้าว เพื่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร	0	+1	+1	+1	0	3	0.6	ใช่ได้	
5	มีความชัดเจนในคำสั่งมอบหมายงาน ให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช่ได้	
6	มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช่ได้	
7	มีวิธีการสร้างความมุ่งมั่นให้กับบุคลากร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช่ได้	

ข้อ ที่	ข้อความในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ						ผล เฉลี่ย	ผลผลต
		คุณที่ 1	คุณที่ 2	คุณที่ 3	คุณที่ 4	คุณที่ 5	รวม		
ทักษะการสื่อสาร (ต่อ)									
8	มีกระบวนการบริหารจัดการความรู้สึก ความคิดเห็น ให้เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช่ได้
9	สามารถประชาสัมพันธ์ผลงานไปสู่ ชุมชนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช่ได้
10	สามารถนำการประชุม นำเสนอในที่ สาธารณะ ได้อย่างมืออาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช่ได้
11	สามารถพิจ พูด อ่าน เก็บข้อมูล และสรุปได้ อย่างชัดเจน ตรงประเด็นเข้าใจง่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช่ได้
12	สามารถแนะนำหรือชี้แนะให้ผู้อื่น ปฏิบัติตามได้อย่างโดยเด่น	0	0	+1	+1	+1	3	0.6	ใช่ได้
ทักษะการบริหารจัดการองค์การ									
13	ผู้บริหารมีกระบวนการกำหนด ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและ กิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาได้ อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช่ได้
14	มีการจัดระเบียบกิจกรรมต่างๆ ให้มี ความเหมาะสมกับช่วงเวลาและ สถานการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช่ได้
15	บริหารจัดการทรัพยากรในองค์การได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช่ได้
16	สามารถบริหารโครงการ กิจกรรม และ ทรัพยากรต่างๆ ได้สอดคล้องกับแผน ที่วางไว้	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช่ได้

ข้อ ท	ข้อความในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ทักษะการบริหารจัดการองค์การ (ต่อ)									
17	สามารถประยุกต์และบริหารจัดการตามสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช่ได้
18	สามารถจัดให้ชุมชนเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการองค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช่ได้
19	มองหมายภาระงานได้เหมาะสมตรงตามความถนัดของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช่ได้
20	สามารถบริหารจัดการองค์การให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช่ได้
ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์									
21	ผู้บริหารมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ และแปลความหมายของข้อมูลได้อย่างน่าเชื่อถือ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช่ได้
22	สามารถคิดเชื่อมโยงได้อย่างเป็นระบบจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ได้อย่างเป็นองค์รวม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช่ได้
23	ผู้บริหารสามารถคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช่ได้
24	เป็นแบบอย่างในการนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช่ได้
25	ผู้บริหารมีวิธีการกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และกล้าแสดงความคิดเห็น	0	0	+1	+1	+1	3	0.6	ใช่ได้

ข้อ ท.	ข้อความในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	ผล
		คุณที่ 1	คุณที่ 2	คุณที่ 3	คุณที่ 4	คุณที่ 5			
ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ (ต่อ)									
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช่ได้
27	ผู้บริหารมีกระบวนการคิดที่เปลี่ยนใหม่ แตกต่างไปจากเดิม ทำให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช่ได้
ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิตอล									
28	ผู้บริหารสามารถใช้เครื่องมือต่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช่ได้
29	ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิตอลได้อย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช่ได้
30	สามารถนำเทคโนโลยีดิจิตอลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช่ได้
31	มีการใช้เทคโนโลยีดิจิตอลในการสื่อสารเผยแพร่ข้อมูล ประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆ ชุมชน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช่ได้
32	นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช่ได้
33	มีการสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช่ได้
34	มีกระบวนการนำเทคโนโลยีดิจิตอลมาพัฒนาองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช่ได้

ข้อ ท	ข้อความในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์									
35	ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช่ได้
36	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่น เข้าใจความแตกต่างและความต้องการของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช่ได้
37	มีวิธีการต่างๆ ในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช่ได้
38	มีความเข้าใจธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์ และให้ความสำคัญกับทุกคน เสมอภาค	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช่ได้
39	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน ทุกระดับ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช่ได้
40	สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช่ได้
41	ผู้บริหารมีวิธีการในการสร้างความร่วมมือให้กับผู้ร่วมงานในฐานะผู้นำ ได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช่ได้
42	สามารถประสานงานและให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน ได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช่ได้
รวมค่าความเชื่อมั่นทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในครัวเรือนที่ 21							238	0.94	

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวมณฑาพิพิญ นามนุ

วัน เดือน ปีเกิด

15 ธันวาคม 2533

ที่อยู่

บ้านเลขที่ 91/1 หมู่ 15 ตำบลเมืองไฝ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์
31210

การศึกษา

ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ^{*}
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ.2558 - 2560

ครูผู้ช่วย โรงเรียนวัดเจียนเขต

พ.ศ.2561 - ปัจจุบัน

ครู คศ.1 โรงเรียนวัดเจียนเขต

โทรศัพท์

063-0247387

อีเมล์

montatip1990@gmail.com

