



ความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

อัจฉรา คำพูล

GRAD VRU

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
พ.ศ. 2560



RELATIONSHIP BETWEEN MANAGEMENT SKILLS OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AND MANAGEMENT PROCESSES UNDER THE
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 33

ATCHARA KHAMPUL

GRAD VRU

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
UNDER THE ROYAL PATRONAGE PATHUM THANI

2017

ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารกับกระบวนการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 33
ชื่อนักศึกษา อัจฉรา คำพูล
รหัสประจำตัว 54B54650324
ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธาน

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา โชติสุกานต์)

..... กรรมการ

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.เลอลักษณ์ โอทกานนท์)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ช่อเพชร เบ้าเงิน)

..... กรรมการ

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.เลอลักษณ์ โอทกานนท์)

..... กรรมการและเลขานุการ

..... กรรมการและเลขานุการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิ

..... ผู้ทรงคุณวุฒิ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา นิยมภา)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีร์ธนิษฐ์ ศิริโวหาร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 19 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ

ความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารกับกระบวนการ
บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

ชื่อนักศึกษา

อัจฉรา คำพูล

รหัสประจำตัว

54B54650324

ปริญญา

ครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

ประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์

กรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

อาจารย์ ดร.เลอลักษณ์ โอทกานนท์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 2. ศึกษากระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 และ 3. ศึกษาความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ประชากรที่ใช้ คือ ข้าราชการครู กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 348 คน ใช้ด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ทักษะด้านความรู้ความคิด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาทักษะด้านการศึกษาและการสอน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านมนุษย

2. ผลการวิเคราะห์กระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านการควบคุม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านการจัดองค์การ และด้านการเป็นผู้นำ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผน

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับความสัมพันธ์สูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.92$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.67$) ซึ่งด้านที่มีความสัมพันธ์สูง ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านมนุษย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านความรู้ความคิด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

โดยมีระดับความสัมพันธ์สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.74$) ($r = 0.73$) ($r = 0.77$) ($r = 0.79$) ตามลำดับ

คำสำคัญ : ทักษะการบริหาร กระบวนการบริหาร



GRAD VRU

Independent Study Title	Relationship Between Management Skills of School Administrators and Management Processes under the Secondary Educational Service Area Office 33
Student	Atchara Khampul
Student ID	54B54650324
Degree	Master of Education
Field of Study	Educational Administration
Independent Study Advisor	Assistant Professor Dr.Chanchai Wongsirasawat
Independent Study Co-Advisor	Dr.Lerlak Othakanon

ABSTRACT

The objectives of this study were to 1. Study the management skills of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office 33, 2. Study the managerial processes of the school administrators under the Secondary Educational Service Area Office 33, and 3. Study the relationship between the management skills and the managerial processes of the school administrators, under the Secondary Educational Service Area office 33. The population for this study was all the teachers under the Secondary Educational Service Area Office 33. The sample size of 348 was determined using Taro Yamane's formula. The participants were selected by multi-stage random sampling. The tool for data collecting was a questionnaire and the statistics used were composed of mean, standard deviation and hypotheses testing using Pearson's product moment correlation coefficient.

The research results showed that:

1. The management skills of the school administrators under the Secondary Educational Service Area Office 33 were, as a whole, at a high level. Considering each aspect individually revealed that the highest averages were for the skills knowledge and ideas, followed by the skills education and teaching. The lowest average was for human skills.

2. The managerial processes of the school administrators under the Office of Secondary Educational Service Area Office 33 were, as a whole, at a high level. Considering each individual aspect revealed that control had the highest average followed by the aspects organization and the study, leadership. The aspect with the lowest average was planning.

3. The study of the relationship between the management skills and the managerial processes of the school administrators under the Secondary Educational Service Area Office 33 revealed that there was a strong overall positive relationship each aspect individual, it was revealed that concepts had at the significant level of

0.01 ($r = 0.92$). When considering a positive relationship with the managerial processes of the school administrators at a moderate level at the significant level of 0.01 ($r = 0.67$). High correlations were found for the following skills: education and training, human skills, technical skills, knowledge and ideas. All had a positive relationship with the management of the school administrators. These relations were all significant at the 0.01 level, ($r = 0.74$) ($r = 0.73$) ($r = 0.77$) ($r = 0.79$), respectively.

Keywords: Management Skill, Management Process



GRAD VRU

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วย ความกรุณาจากบุคคลหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบ
ขอบพระคุณทุกท่านไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์
ประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และอาจารย์ ดร.เลอลักษณ์ โอทกานนท์ กรรมการที่ปรึกษาการ
ค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาสละเวลา ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการแก้ไข
การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณอาจารย์ผู้สอนทุกท่านที่ให้ความรู้ด้านวิชาการซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งใน
การทำวิจัยครั้งนี้และในการทำงานครั้งต่อไป

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาสละเวลาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือสำหรับ
การวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการทำวิจัย
ครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านและขอบคุณเพื่อน ๆ
พี่น้องๆและบุคคลหลายฝ่ายที่คอยให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนและเป็นกำลังใจอย่างยิ่ง

อัจฉรา คำพูล

GRAD VRU

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตในการวิจัย.....	4
1.6 ตัวแปรที่ศึกษา.....	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 ทักษะการบริหาร.....	8
2.2 กระบวนการบริหาร.....	18
2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33.....	27
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	38
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	38
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	39
3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	39
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	43
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
4.2 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	58
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	58
5.2 อภิปรายผล.....	59
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	61

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม.....	63
ภาคผนวก.....	70
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	71
ภาคผนวก ข ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม Reliability Statistics.....	80
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	86
ประวัติผู้วิจัย.....	88



GRAD VRU

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	38
4.1	จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	43
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ในภาพรวมและ รายด้าน	45
4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ทักษะด้าน ความคิดรวบยอด ในภาพรวมและรายข้อ.....	46
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ทักษะด้านมนุษย์ ในภาพรวมและรายข้อ.....	47
4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ทักษะด้าน เทคนิค ในภาพรวมและรายข้อ.....	48
4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ทักษะด้าน การศึกษาและการสอน ในภาพรวมและรายข้อ.....	49
4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ทักษะด้าน ความรู้ความคิด ในภาพรวมและรายข้อ.....	50
4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ใน ภาพรวมและรายด้าน.....	51
4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านการ วางแผน ในภาพรวมและรายข้อ.....	52
4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านการ จัดองค์การ ในภาพรวมและรายข้อ.....	53
4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านการ เป็นผู้นำ ในภาพรวมและรายข้อ.....	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านการ ควบคุม ในภาพรวมและรายข้อ.....	55
4.13	ความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา.....	56



GRAD VRU

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2.1	ระดับการบริหารงานตามตำแหน่ง.....	26



GRAD VRU

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ ประเทศจะเจริญก้าวหน้าต้องอาศัยการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม การพัฒนาในด้านต่างๆ ต้องอาศัยกำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญ เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งกว่าทรัพยากรใดๆ แต่คนจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ภารกิจในการจัดการศึกษาในปัจจุบันถือว่าเป็นงานที่สำคัญอย่างยิ่งของชาติ การบริหาร การนิเทศ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้ นักเรียนมีความรู้ ความสามารถ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ องค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จคือ บุคลากรในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษา การจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ความเข้าใจในหลักการบริหารหรือการจัดการ ตลอดจนมีทักษะในการบริหารหรือการจัดการ (Katz, 1955)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดบทบัญญัติเกี่ยวกับแนวนโยบายในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงไว้อย่างชัดเจนจำเป็นต้องใช้กระบวนการปฏิรูปทางการศึกษาเข้ามาดำเนินการเพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วซึ่งในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) รัฐบาลมุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพโดยมีเป้าหมายหลักสามประการคือพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทยเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษาและมีกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา 4 ประการคือพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2552) เพื่อให้การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย มีคุณภาพมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย ให้นักเรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุดในตน มีความรู้ และทักษะที่แข็งแกร่งและเหมาะสมเป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้ระดับสูงขึ้นไป และการดำรงชีวิตในอนาคต สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ดังนี้ 1) เร่งรัดปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบ และกระบวนการการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพทันสมัย ทันเหตุการณ์ทันโลกให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม 2) เร่งพัฒนาความแข็งแกร่งทางการศึกษาให้ผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท รวมถึงเด็กพิการ และด้อยโอกาสมีความรู้และทักษะแห่งโลกยุคใหม่ควบคู่กันไป โดยเฉพาะทักษะการอ่าน เขียน และการคิดเพื่อให้มีความพร้อมเข้าสู่การศึกษาระดับสูง และโลกของการทำงาน 3) เร่งปรับระบบสนับสนุนการจัดการศึกษาที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันมีการประสานสัมพันธ์กับเนื้อหาทักษะและกระบวนการเรียนการสอน ประกอบไปด้วยมาตรฐานและการประเมิน หลักสูตรและการสอน

การพัฒนาทางวิชาชีพ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ 4) ยกกระดับความแข็งแกร่งมาตรฐานวิชาชีพครูและผู้บริหารสถานศึกษา ให้ครูเป็นผู้ที่มีความสามารถและทักษะที่เหมาะสมกับการพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการ และเป็นผู้นำทางวิชาการครูและผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน สร้างความมั่นใจและไว้วางใจ ส่งเสริมให้รับผิดชอบต่อผลที่เกิดกับนักเรียนที่สอดคล้องกับวิชาชีพ 5) เร่งสร้างระบบให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นองค์กรคุณภาพที่แข็งแกร่งและมีประสิทธิภาพ มีความสามารถรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ และมาตรฐานได้เป็นอย่างดี 6) เร่งรัดปรับปรุงโรงเรียนให้เป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็ง มีแรงบันดาลใจและมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ชัดเจน เป็นสถานศึกษาคุณภาพและมีประสิทธิภาพที่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล 7) สร้างระบบการควบคุมการจัดการการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่มีข้อมูลสารสนเทศ และข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน อย่างพร้อมบริบูรณ์และมีนโยบายการประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม 8) สร้างวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานเร่งรัดการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบปรับปรุงระบบของโรงเรียน ให้เป็นแบบร่วมคิดร่วมทำมีส่วนร่วม และการประสานงานสามารถใช้เครือข่ายการพัฒนาการศึกษาระหว่างโรงเรียนกับโรงเรียน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ กลุ่มบุคคล องค์กรเอกชนองค์กรชุมชน และองค์กรสังคมอื่น 9) เร่งปรับระบบการบริหารงานบุคคล มุ่งเน้นความถูกต้อง เหมาะสมและเป็นธรรม ให้เป็นปัจจัยหนุนในการเสริมสร้างคุณภาพและประสิทธิภาพ ขวัญและกำลังใจสร้างภาวะจูงใจ แรงบันดาลใจ และความรับผิดชอบในความสำเร็จตามภาระหน้าที่ 10) มุ่งสร้างพลเมืองดีที่ตื่นตัวและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมพหุวัฒนธรรมได้และทำให้การศึกษานำการแก้ปัญหาสำคัญของสังคม 11) ทุ่มมาตรการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาที่พัฒนาแล้ว และโรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่ได้คุณภาพเพื่อไม่ให้ผู้เรียนต้องเสียโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ (รายงานผลการดำเนินงานการบริหารและการจัดการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558)

การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ และทักษะการบริหาร ในการที่จะผสมผสานเพื่อบริหารการศึกษา และในการบริหารการศึกษา ผู้ที่มีอิทธิพลส่งผลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา นโยบายของการจัดการศึกษา สถานศึกษาจะนำไปใช้หรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น ดังนั้นถ้าผู้บริหารสถานศึกษาไม่เข้าใจในหน้าที่ของตนเองไม่ดำเนินการตามนโยบายในการจัดการศึกษาให้ถูกต้อง การบริหารก็จะเกิดความล้มเหลวและเกิดความสูญเปล่าทางการศึกษาจะเห็นวาทบาท ภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษามีมากมาย ดังนั้นทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องมีลักษณะ มองกว้าง คิดไกล ใฝ่สูง มุ่งความสำเร็จการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารงานให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนจะมีและใช้ไม่เท่ากัน นำไปสู่ปัญหาในการบริหารสถานศึกษา สถานศึกษาบางแห่งมีการบริหารเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากเป็นที่เชื่อถือและศรัทธาจากผู้ปกครองและชุมชน สถานศึกษาบางแห่งขาดประสิทธิภาพในการบริหารซึ่งมีปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดปัญหาดังกล่าวอยู่หลายประเด็น แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้

ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคน ที่จะแสวงหาให้ได้มาซึ่งความรู้ ความสามารถ และทักษะเพื่อทำให้สามารถบริหารงานอย่างผู้บริหารมืออาชีพได้ (ธีระ รุญเจริญ, 2553)

ผู้บริหารจึงมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาหรือพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมาก เพราะการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้หรือไม่ั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในหลักการบริหารอย่างแท้จริง ตลอดจนมีทักษะในการบริหาร สอดคล้องกับการศึกษาและการวิเคราะห์ของ เดรก และโรว์ (Drake & Roe, 1986) กล่าวว่า ทักษะการบริหารที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมี 5 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะด้านความคิดรวบยอด 2) ทักษะด้านมนุษย 3) ทักษะด้านเทคนิค 4) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน 5) ทักษะด้านความรู้ความคิด) ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญที่ส่งผลต่อการดำเนินการบริหารให้ได้ผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ในสถานศึกษาต่อไป กระบวนการบริหารเป็นกลไกและตัวประสานที่สำคัญที่สุดในการประมวล ผลักดัน และกำกับให้ปัจจัยต่างๆที่เป็นทรัพยากรการจัดการประเภทต่างๆ สามารถดำเนินไปได้โดยมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ การเข้าใจถึงกระบวนการบริหารจัดการและการฝึกฝนให้มีทักษะสูงขึ้น จะช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ กิจกรรมพื้นฐาน 4 ประการที่ทำให้เกิดกระบวนการบริหารจัดการ มีดังนี้ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การนำและสั่งการ 4) การควบคุม (หลักการบริหาร ออนไลน์, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ร็อบบิ้นส์ (Robbins และคนอื่นๆ, 2015) กล่าวว่า กระบวนการบริหารนั้นประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การเป็นผู้นำ 4) การควบคุม เป็นกระบวนการบริหารที่จำเป็นต่อการดำเนินงานในองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพนั้นย่อมขึ้นอยู่กับ ความสามารถของผู้บริหาร การบริหารจัดการจึงเป็นกระบวนการของกิจกรรมที่ต่อเนื่องและ ประสานงานกัน ซึ่งผู้บริหารจะต้องเข้ามาเป็นผู้กำหนดตายตัวว่าจะใช้กระบวนการใด ขึ้นอยู่กับ สถานการณ์และเป้าหมายของงานเป็นสำคัญ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ในทุกกระบวนการที่จะนำมาใช้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและโอกาส (นิത്യร์ดี ใจอาษา, 2555)

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมและพัฒนาทักษะการบริหารกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

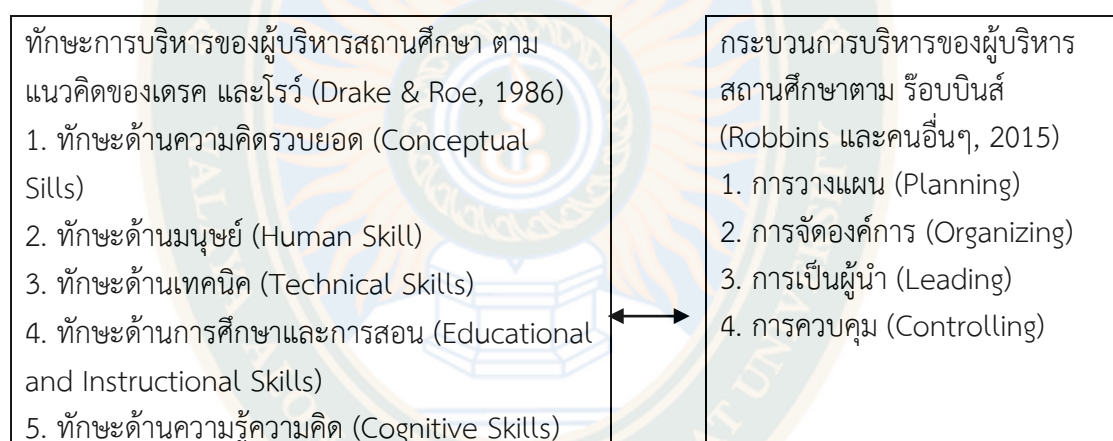
1.2.1 เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

1.2.2 เพื่อศึกษากระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.3.1 การวิจัยนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ เดรก และโรว์ (Drake & Roe, 1986) และการศึกษากระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ตาม ร็อบบิ้นส์ (Robbins และคนอื่นๆ, 2015) นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.4 สมมติฐานทางการวิจัย

ทักษะการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

1.5 ขอบเขตในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรที่จะศึกษาไว้ดังนี้

1.5.1 เนื้อหาของการวิจัย

มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้แนวคิดของ เดรก และโรว์ (Drake & Roe, 1986) ที่ได้เสนอไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills)

2. ทักษะด้านมนุษย (Human Skill)
3. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills)
4. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Educational and Instructional Skills)
5. ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills)

การศึกษาระบบการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ โรบบินส์ (Robbins และคนอื่นๆ, 2015) ที่เสนอไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organizing)
3. การเป็นผู้นำ (Leading)
4. การควบคุม (Controlling)

1.5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ปีการศึกษา 2559 จำนวนโรงเรียน 85 โรง รวมจำนวน 2,678 คน

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 348 คน และใช้ด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling)

1.6 ตัวแปรที่ศึกษา

1.6.1 ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ทักษะด้านความคิดรวบยอด 2) ทักษะด้านมนุษย 3) ทักษะด้านเทคนิค 4) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน 5) ทักษะด้านความรู้ความคิด

1.6.2 กระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การเป็นผู้นำ 4) การควบคุม

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีนิยามศัพท์ ดังนี้

1.7.1 ทักษะการบริหาร หมายถึง ความรู้ ความชำนาญ ความสามารถในการดำเนินกิจกรรมบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว โดยใช้หลักการ ทฤษฎีอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านความรู้ความคิด โดยมีองค์ประกอบดังนี้

1.7.1.1 ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองเห็นภาพรวมในองค์การ เข้าใจความซับซ้อนขององค์การทั้งหมด สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่ง

ต่างๆ ภายในองค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องเป็นผู้กำหนดและวางแผนงานในองค์กร เพื่อให้้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อองค์กร

1.7.1.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีความจริงใจ ให้ความสำคัญกับคนทุกคน มีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรโดยอาศัยหลักการด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความรู้และความเข้าใจถึงความต้องการ พฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.7.1.3 ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงาน รวมถึงความรู้ ความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ เทคนิควิธีการในการบริหารให้เกิดผลสำเร็จและสามารถแนะนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

1.7.1.4 ทักษะด้านการศึกษาและการสอน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเป็นผู้นำทางการศึกษาทางการเรียนการสอน มีความรู้และเป็นนักวิชาการมีความเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนการสอน นิเทศการสอน ติดตามการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองด้านวิชาการและสามารถแนะนำให้ครูเกิดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี

1.7.1.5 ทักษะด้านความรู้ความคิด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ ความคิด สติปัญญา และวิสัยทัศน์ ในการบริหารงานของสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จมีประสิทธิภาพ บังเกิดประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.7.2 กระบวนการบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานในกิจกรรมต่างๆของผู้บริหารให้บรรลุผล ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การเป็นผู้นำ และการควบคุม

1.7.2.1 การวางแผน หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นโยบายของโรงเรียน มีระยะเวลาของแผนงานและระยะเวลาของการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.7.2.2 การจัดองค์กร หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการกำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนงาน การจัดสายการบังคับบัญชา และการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ความเหมาะสมและความชัดเจน เพื่อให้้องค์กรสามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.7.2.3 การเป็นผู้นำ หมายถึง การที่ผู้บริหารให้คำแนะนำการนิเทศการจูงใจเข้าใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ภาวะผู้นำในการชักจูงและส่งเสริมให้บุคคลผู้อื่นปฏิบัติตามที่ตนต้องการโดยผู้บริหารจะต้องจูงใจให้คนทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.7.2.4 การควบคุม หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการกำกับและติดตามการปฏิบัติงาน การบังคับบัญชาให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้รวมถึงการขจัดความขัดแย้งที่เกิดจากการดำเนินงานตามคำสั่งของผู้บริหาร

1.7.3 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 33

1.7.4 ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนตำแหน่งครู และครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 33

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 ได้สารสนเทศเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 เพื่อนำไปพัฒนาการทำงาน

1.8.2 ได้สารสนเทศเกี่ยวกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 เพื่อนำไปพัฒนาการทำงาน

1.8.3 ได้สารสนเทศที่ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายแนวทางของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



GRAD VRU

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 2.1 หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหาร
 - 2.1.1 ความหมายของทักษะการบริหาร
 - 2.1.2 ทักษะการบริหาร
- 2.2 หลักการและทฤษฎีกระบวนการบริหาร
 - 2.2.1 ความหมายของกระบวนการบริหาร
 - 2.2.2 กระบวนการบริหาร
- 2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทักษะการบริหารงาน

ความสำเร็จในการบริหารงานหน่วยงาน หรือองค์การ หรือสถานศึกษาสามารถพิจารณาได้จากความสำเร็จและประสิทธิผลของหน่วยงานหรือองค์การหรือสถานศึกษานั้น และความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนสามารถวัดได้จากประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในโรงเรียน องค์ประกอบของความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารประการหนึ่ง ได้แก่ ทักษะการบริหารงาน ซึ่งเกิดจากการนำความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ มาดำเนินการจนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลทักษะการปฏิบัติงานของผู้บริหารจึงไม่ได้เกิดจากการมีสามัญสำนึกที่มีต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่เท่านั้น แต่เกิดจากการฝึกฝนหรือการพัฒนาในการปฏิบัติงานนั้นอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานได้มีนักวิชาการอธิบายไว้ดังนี้

2.1.1 ความหมายของทักษะการบริหาร

ทักษะ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546) ให้ความหมายของคำว่า ทักษะไว้หลายอย่าง ได้แก่ ความชำนาญ ความสามารถ คล่องแคล่ว ชยัน หมั่นเพียร แข็งแรง กกับการบริหารซึ่งแนวคิดของ

เคช (Katz, 1955) ได้ให้ความหมายของคำว่า ทักษะ หมายถึงความสามารถของบุคคลที่จะแปลความรู้สึกที่มีอยู่ออกมาเป็นการกระทำ

แฮร์ริส (Harris, 1985) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า ทักษะ ว่ามีความคล้ายคลึงกับกระบวนการ แต่มีความแน่นอนและง่ายกว่าและใช้ได้กับงานต่างๆ ได้

เกศนา พันทาเดช (2543) ให้ความหมายของทักษะ หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้ความสามารถในการกระทำอะไรอย่างใดอย่างหนึ่งหรือมีความชำนาญและมีความเชี่ยวชาญในการกระทำ

สุชาติพิทย์ รุทธิทธิ (2546) ให้ความหมายของทักษะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งได้อย่างเชี่ยวชาญหรือชำนาญในสิ่งนั้น

เนาวรัตน์ แก้วสว่าง (2547) ให้ความหมายของทักษะ หมายถึง การที่บุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือมีความชำนาญ เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างคล่องแคล่ว ว่องไว ถูกต้อง โดยเป็นรูปของการกระทำและเป็นที่ยอมรับของทุกคน

ปราณี रामสูตร (อ้างถึงใน สุนทร พูนเอียด, 2542) ได้อธิบายเรื่องของทักษะว่าเป็น การกระทำที่มีลักษณะพิเศษ 3 ประการ คือ

1. เป็นการตอบสนองต่อสิ่งเร้า โดยการตอบสนองนั้น ๆ มีลักษณะต่อเนื่องกัน
2. การตอบสนองนั้น เป็นการประสานงานกับการเคลื่อนไหวของกล้ามเนื้อตั้งแต่ 2 ส่วนขึ้นไป
3. การตอบสนองนั้นมีการแสดงออกเป็นกระบวนการ คือ มีลักษณะซับซ้อนมากขึ้น เป็นการตอบสนองทั้งตัว

สายทอง โพธิ์น้ำเที่ยง (2552) ได้สรุปไว้ว่า ทักษะ หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้อย่างชำนาญในสิ่งนั้นๆ เป็นที่ยอมรับเชื่อถือของบุคคลอื่น

สุภาพร รัตน์น้อย (2552) ได้สรุปไว้ว่า ทักษะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานด้วยความชำนาญ ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานในองค์การเกิดประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จ

ดังนั้น ทักษะ หมายถึง ความสามารถในการทำงานของบุคคลที่ปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่วว่องไวรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ และความชำนาญในการปฏิบัติงานเป็นที่เชื่อถือและยอมรับของบุคคลทั่วไป

ส่วนคำว่า “การบริหาร” (Administration) ได้มีผู้ให้ความหมาย ไว้ดังต่อไปนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การโดยอาศัยหน้าที่หลักการบริหารอย่างน้อย 4 ประการคือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม

เกศนา พันทาเดช (2543) ให้ความหมายการบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์หรือเป็นกระบวนการในการนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้ซึ่งกิจกรรมต่างๆ นั้นมาจากบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันจัดทำขึ้น

สุทาทิพย์ รุทธิทธิ (2546) ให้ความหมายของ การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อนำเอาทรัพยากรการบริหารมาดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การร่วมกัน

สุนทร โคตรบรรเทา (2547) ได้ให้ความหมาย การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานกับคนโดยคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ

หวน พิณรุฬพันธ์ (2548) ได้ให้ความหมาย การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้

สายทอง โพธิ์น้ำเที่ยง (2552) ได้ให้ความหมาย การบริหาร หมายถึง การจัดการทรัพยากรต่างๆ ขององค์การอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ

การบริหาร (Administration) ตามแนวคิดของ เฮอริเบิร์ต เอ ไฮ มอน (Herbert A. Simon, 1957) กล่าวว่า การบริหารหมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกัน ดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน

คาร์เตอร์ วี กู๊ด (Carter V. Good, 1973) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึงเทคนิคและวิธีการต่างๆ ที่ใช้ในการดำเนินงานในองค์กรการศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แนวคิดของนักวิชาการ นักบริหารที่ได้กล่าวไว้ เช่น เฮอริเบิร์ต เอ ไฮมอน (Herbert A. Simon, 1957) ผู้บริหารการศึกษาที่ดีและมีความสามารถควรมีทักษะ 3 ประการคือ 1) ทักษะในด้านกลวิธีการทำงาน คือ รู้ว่างานที่จะต้องทำในหน้าที่ของตนมีอะไรบ้าง และจะทำงานนั้นได้อย่างไร 2) ทักษะในด้านความคิดรวบยอดคือ การเข้าใจโครงสร้างและความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกองค์การ การเข้าใจและมองเห็นแนวโน้มของความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นเป็นผู้มีสายตาไกล พอที่จะมองเห็นรู้ถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำ และการเปลี่ยนแปลง 3) ทักษะในด้านมนุษย์ คือ การรู้จักสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์การ รู้จักที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ในแต่ละคนให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการขององค์กร รู้จักประพடுத்தกันให้เป็นที่ยอมรับนับถือแก่บุคคลทั่วไป

ไพเซย์ (Paisey, 1992) กล่าวว่า การบริหารเป็นสิ่งที่มิอยู่ในทุกหน่วยงาน ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้และเป็นกระบวนการในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มาเกี่ยวกับ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ดังนั้น การบริหาร หมายถึง การใช้ความรู้ ความสามารถ เทคนิควิธีการต่างๆในการจัดการทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ส่วน “ทักษะการบริหาร” มีผู้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

จันทร์ธานี สงวนนาม (2549) ได้ให้ความหมายของ ทักษะการบริหาร ว่าเป็นเรื่องของการทำกิจกรรมโดยผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร เพื่อให้กิจกรรมนั้นบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สุณา อิศสาหาก(ออนไลน์, 2550) ได้ให้ความหมายทักษะการบริหารว่า หมายถึงความสามารถในการบริหารของผู้บริหารตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรอย่างรวดเร็วและถูกต้อง โดยใช้ทรัพยากรบุคคล และอื่นๆที่มีอยู่โดยผ่านกระบวนการบริหารอย่างมีระบบ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี (2551) ได้ให้ความหมายของทักษะการบริหารว่าหมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการทำงานต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้กระทำ

รุสนีย์ กอดิรีย์ (2551) ได้ให้ความหมายของ ทักษะการบริหาร ว่าเป็นความสามารถในการปฏิบัติงานใดๆ ก็ตามให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งเป็นความชำนาญอย่างดีในสิ่งที่ตนปฏิบัติ

แคทซ์ (Katz, 1955) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ควรมีทักษะ 3 ด้าน ที่ผสมกลมกลืนไปตามอัตราส่วนที่แตกต่างกันทักษะทั้ง 3 นี้ ได้แก่ 1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) เป็นทักษะที่ผสมระหว่างความรู้ ความสามารถในการทำงานตามหน้าที่ของตนมีอะไรบ้างและจะทำงานนั้นอย่างไร ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคลากร การเงิน 2) ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills) เป็นความสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความสัมพันธ์ความร่วมมือ การสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ มีความเข้าใจถึงความรู้สึกของผู้อื่นและคอยปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเสมอ 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) เป็นความสามารถในการเข้าใจโครงสร้างของหน่วยงาน การร่วมมือกันระหว่างภายในและภายนอกหน่วยงานการเปลี่ยนแปลงที่จะมีผลต่อหน่วยงานจากข้อมูล

แฮร์ริส (Harris, 1985) ได้กล่าวว่าคุณสมบัติที่สำคัญในการพัฒนาของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) ความรู้เป็นเรื่องของความรู้ ความจำ ความเข้าใจ ความสามารถในการนำไปใช้ ความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการประเมินผล 2) ความสามารถ คือ ทักษะศิลปะ ดุลยพินิจ ในการตัดสินใจและปัญหา แม้ความสามารถเป็นสิ่งที่มองไม่เห็น แต่ก็สามารถชักนำความรู้สึกไปยัง องค์ประกอบอื่นที่แต่ละบุคคลอาจพัฒนาได้ 3) เจตคติ คือสภาพความรู้สึกนึกคิด ซึ่งเป็นสภาพภายใน จิตใจของบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจของบุคคลในการที่จะเลือกกระทำอย่างหนึ่งอย่างใด

เดรก และโรว์ (Drake & Roe, 1986) ได้ขยายตามแนวคิดของแคทซ์ โดยเสนอแนะว่า ทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษาหรือโรงเรียนนั้นควรมีทักษะ 3 ทักษะของแคทซ์ กล่าวคือ ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด ทักษะทางด้านมนุษย์และทักษะทางด้านเทคนิค และควรเพิ่มทักษะ ขึ้นอีก 2 ทักษะ กล่าวคือ ทักษะทางด้านความรู้ความคิด และทักษะทางการศึกษาและการสอน

ดังนั้น ทักษะการบริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ ความสามารถ เทคนิค และวิธีการต่างๆในการบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างคล่องแคล่ว แม่นยำและเกิด ประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การ

จากการศึกษาทักษะการบริหาร ผู้วิจัยพบว่าผู้บริหารควรที่ทักษะการบริหารทั้ง 5 ด้านตาม แนวคิดของ เดรก และโรว์ (Drake & Roe, 1986) ซึ่งจะครอบคลุมการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ได้แก่ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษย์ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้าน การศึกษาและการสอน ทักษะด้านความรู้ความคิด โดยมีองค์ประกอบดังนี้

2.1.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหาร

การดำเนินงานในหน่วยงานผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อหน่วยงานหรือองค์การคือผู้นำ หรือผู้บริหารองค์การนั้นๆ ที่จะนำองค์การที่รับผิดชอบให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาท และอิทธิพลสูงสุดต่อการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆของหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานการศึกษาผู้บริหารหน่วยงานจะต้องมีศักยภาพและทักษะในการจัดการงานให้ ประสบผลสำเร็จ ซึ่งมีแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหารได้มีนักวิชาการอธิบายไว้ดังนี้ สุนทร โคตรบรรเทา (2551) ได้กล่าวถึงทักษะการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ของแคทซ์ (Katz) ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องมีทักษะการบริหารและทำให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ประสบ ความสำเร็จจะต้องมีทักษะพื้นฐาน ทั้ง 3 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะด้านเทคนิควิธี หมายถึง การมีความเข้าใจ และมีความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับวิธีการ กระบวนการ วิธีดำเนินการ และกลวิธีต่าง ๆ ของงานในองค์กร ถ้าเป็นองค์การทางการศึกษา ทักษะ ด้านเทคนิควิธี ได้แก่ ทักษะที่ไม่เกี่ยวกับการสอน เช่น การเงิน การบัญชี การจัดตารางเรียน การ จัดซื้อ จัดจ้าง การก่อสร้าง การซ่อมบำรุง และการดูแลอาคารสถานที่ เป็นต้น ทักษะด้านเทคนิควิธี มีความสำคัญสำหรับผู้มีบทบาทเป็นผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับล่างของของลำดับอำนาจ การ บริหารสถานศึกษา ตัวอย่างเช่น หัวหน้าสาขาวิชาหรือหัวหน้าช่วงชั้นจะต้องมีทักษะทางด้าน เทคนิควิธีเกี่ยวกับการเรียนการสอนมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน และหัวหน้าฝ่ายธุรการ และการเงิน จำเป็นต้องมีทักษะด้านเทคนิควิธีเกี่ยวกับการทำบัญชี และการใช้คอมพิวเตอร์มากกว่าผู้อำนวยการ สถานศึกษาหรือผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา เป็นต้น

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ทักษะของผู้บริหารในการทำงานกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ทั้งเป็นรายคน และกลุ่มบุคคล ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ เช่น การเข้าใจตนเอง การยอมรับตนเอง การเอาใจใส่ การเอาใจเขามาใส่ใจเรา และการเห็นใจผู้อื่น พื้นฐานความรู้เกี่ยวกับ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การเข้าใจภาวะผู้นำและสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะดวกสำหรับภาวะผู้นำ การจูงใจผู้ใหญ่ การพัฒนาเจตคติ พลวัตกลุ่ม ความต้องการของมนุษย์ การบริหารความขัดแย้ง และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความสำคัญมาก ต่อบทบาทของผู้บริหาร และหัวหน้างานทุกลำดับอำนาจการบริหารองค์กร ทั้งนี้ เพราะผู้บริหาร ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดจะต้องทำงานโดยผ่านบุคคลอื่น คือ ผู้บริหารจะต้องรู้จักใช้ทักษะด้าน มนุษยสัมพันธ์ จึงจะปฏิบัติงานได้ บรรลุตามเป้าหมาย ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ได้มาจากการเรียนรู้ ทางจิตวิทยา ปรัชญา พฤติกรรมศาสตร์ สังคมวิทยา สังคมศาสตร์ มานุษยวิทยา และการฝึกอบรมมาโดยตรง

3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมององค์การ โดยรวมการมองเห็นความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่างๆ ขององค์การ และหน้าที่ขององค์การ ด้านมนุษยสัมพันธ์ การพัฒนาด้านความคิดรวบยอดต้องอาศัยความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการบริหาร ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กร และพฤติกรรมมนุษย์ และปรัชญาองค์กรนั้น ๆ ทักษะด้านความคิดรวบยอดมีความสำคัญยิ่งสำหรับบทบาทผู้บริหารระดับบนของอำนาจบังคับบัญชาภายในองค์กร ตัวอย่างเช่น ถ้าเป็นองค์กรทางการศึกษา ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาอาจไม่จำเป็นต้องมีความรู้หรือ ทักษะด้านเทคนิควิชาการในการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือเด็กที่มีความต้องการ พิเศษแต่ต้องทราบว่าการศึกษากายในเขตพื้นที่อย่างไร ความรู้เกี่ยวกับทักษะ ด้านความคิดรวบยอด ได้มาจากการศึกษาค้นคว้า และการอ่านเรื่องราวต่างๆ เกี่ยวกับองค์กรการศึกษา กฎระเบียบที่มีอยู่ แล้ว การอ่านรายงานประจำปี ศึกษาประวัติความเป็นมาสภาพแวดล้อมแล้วนำความรู้ที่ได้มา วิเคราะห์

แคทซ์ (Katz, 1974) กล่าวว่าทักษะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จ มี 3 ทักษะ คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) และทักษะทางด้านเทคนิค (Technical Skills) และ แครดและโรว์ (Drake & Roe, 1986) กล่าวว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ทักษะ คือ 3 ทักษะ ของแคทซ์ (Katz) และเพิ่มเติมอีก 2 ทักษะ คือ ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) และทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Educational and Instructional Skills) จะเห็นได้ว่าทักษะการบริหารมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากต่อ ผู้บริหารทุกระดับและทุกองค์กร แต่การบริหารงานโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีทักษะ ทางด้านการศึกษาและการสอน และทักษะทางด้านความรู้ความคิด เพื่อให้การบริหารงานประสบ ผลสำเร็จและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้ทักษะการบริหารตามแนวคิดของ แครดและโรว์ (Drake & Roe) ซึ่งมีทักษะการบริหารงาน 5 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่ เข้าใจความสลับซับซ้อนขององค์การทั้งหมด ความสามารถในการมองเห็นองค์การในภาพรวม เหมือน นกที่มองจากที่สูง มีความเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงภายนอกที่กระทบต่อองค์การ มีความสามารถในการ ประสานงานต่างๆ เข้าด้วยกัน และสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ต่างๆ ในการบริหารให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการมองเห็นภาพ และเข้าใจหน่วยงานในทุกลักษณะโดยเน้น

ความสัมพันธ์ระหว่างงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานเข้าใจโครงสร้างภารกิจของการบริหารงานได้อย่างทะลุปรุโปร่ง พร้อมสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นและมีผลกระทบต่อหน่วยงาน การวิเคราะห์สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์จุดแข็งและจุดด้อยขององค์การได้ มีการวางแผนพัฒนาการศึกษาได้ครอบคลุมทุกด้าน จัดระบบโครงสร้างการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก สามารถวิเคราะห์งานเพื่อจัดสรรที่เหมาะสมกับบุคลากร นำนโยบายของรัฐและแผนการศึกษามากำหนดเป็นแผนงาน วินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ อย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ

เดรก และ โรว์ (Drake and Roe, 1986) กล่าวว่า ทักษะทางความคิดรวบยอดเป็นความสามารถในการประสานสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และสามารถมองเห็น องค์การในภาพรวม ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้ถึงการพึ่งพาซึ่งกันและกันของส่วนต่าง ๆ หรือหน้าที่ต่าง ๆ ขององค์การ เข้าใจการเปลี่ยนแปลงที่จะมีผลกระทบต่อกันในส่วนอื่น ๆ

ซีทเทอลี (Sitterly, 1993) กล่าวว่า ทักษะทางความคิดรวบยอดเป็นความสามารถในการมองเห็นภาพรวมขององค์การ ที่ส่วนประกอบต่าง ๆ ต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน เมื่อส่วนใดส่วนหนึ่งเปลี่ยนแปลง จะมีผลกระทบกับส่วนอื่น ๆ

สมยศ นาวิการ (2540) ให้ความหมาย ทักษะทางความคิดรวบยอด คือ ความสามารถทางสมอง ในการประสาน และทำให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของผลประโยชน์ และกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ทักษะทางความคิดรวบยอดเป็นความสามารถของผู้บริหารในการมององค์การโดยรวม และเข้าใจว่าส่วนต่าง ๆ ขององค์การขึ้นอยู่กับส่วนอื่น ๆ การเปลี่ยนแปลงส่วนใดจะมีผลกระทบต่อองค์การโดยรวม ผู้บริหารต้องการทักษะความคิดรวบยอดในการพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ของสถานการณ์ว่ามีความเกี่ยวพันระหว่างกันอย่างไร เพื่อให้การกระทำของผู้บริหารเป็นผลดีกับองค์การ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2542) กล่าวว่า ทักษะทางความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถในการมององค์การโดยภาพรวมกับความสัมพันธ์กับภายนอก ความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ขององค์การและการส่งผลต่อกัน และความรู้ที่สามารถจะวินิจฉัยและประเมินปัญหาต่าง ๆ

เกศนา พันทาเดช (2543) ได้ให้ความหมายของทักษะทางความคิดรวบยอด หมายถึง ความรู้และความชำนาญในการมองภาพรวมและความซับซ้อนขององค์การมองเห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ในองค์การ สามารถเข้าใจโครงสร้างงาน ภารกิจระบบบริหารงานของโรงเรียน และนโยบายของการจัดการศึกษารัฐ พร้อมทั้งมีความชำนาญในการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้น ซึ่งจะมีผลกระทบต่อองค์การและสามารถวางแผน เพื่อตัดสินใจแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ

จันทรานี สงวนนาม (2545) ให้ความหมายของทักษะทางความคิดรวบยอดไว้ว่าเป็นความสามารถในการมององค์การได้อย่างทะลุปรุโปร่ง เพื่อให้้องค์การมีความสมบูรณ์โดยส่วนรวม ด้วยการทำให้การทำงานของแต่ละบุคคลเหมาะสมกับองค์การ

สุทาทิพย์ รุทธิฤทธิ์ (2546) กล่าวว่า ทักษะทางความคิดรวบยอด เป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับบริหารในระดับสูงจะต้องเป็นผู้กำหนดและวางแผนงานในองค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมองภาพรวมขององค์การได้อย่างชัดเจน รวมทั้งการมีวิสัยทัศน์ มีความเข้าใจต่อสถานการณ์และสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบ

สายทอง โปธิ์น้ำเที่ยง (2550) กล่าวว่า ทักษะทางความคิดรวบยอด หมายถึงความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการมองเห็นภาพรวมขององค์กร และเข้าใจความซับซ้อนในโครงสร้างภารกิจของการบริหารงานโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานวิชาการอันเป็นภารกิจและนโยบายการจัดการศึกษาอันดับแรกที่สำคัญ มีความสามารถในการประสานงานด้านต่างๆ เข้าด้วยกัน และเข้าใจการเปลี่ยนแปลงในส่วนหนึ่งว่าจะมีผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ ขององค์กรได้ทันต่อเหตุการณ์อย่างทันท่วงที

สรุปทักษะทางด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองเห็นภาพรวมขององค์กร เข้าใจความซับซ้อนขององค์กร สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์กร และเป็นผู้กำหนดวางแผนงานในองค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รวมทั้งสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อองค์กร

2. ทักษะด้านมนุษย (Human Skills) หมายถึง การเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ ความต้องการของคน การสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา การกระตุ้น ยกย่องชมเชย ให้เกิดความสามัคคี การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ แก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนทุกโอกาส มีหลักเกณฑ์ที่ดีในการตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก มีการประสานความร่วมมือกับชุมชนในการให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ดึงศักยภาพของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กร เป็นทักษะการทำงานกับปัจเจกบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับคนและการใช้คนเพื่อปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน เข้าใจสภาพธรรมชาติความต้องการของมนุษย์ รู้จักและเลือกใช้วิธีจูงใจให้ถูกต้องเหมาะสม

ทักษะทางมนุษย มีความสำคัญและจำเป็นในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพทุกระดับ ทั้งระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง โดยสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม มีการยกย่องและให้ความสำคัญและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกสถานการณ์ พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามความถนัดและความสามารถ ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง และใช้ความสามารถในการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาและหน่วยงานอื่นในอันที่จะให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน และการสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับหน่วยงาน เดเรค และ โรว์ (Drake & Roe, 1986) กล่าวว่าไว้ว่าทักษะทางมนุษย เป็นทักษะที่ช่วยให้ผู้บริหารทำงานกับปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการสร้างพลังแห่งความร่วมมือของทีมงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ณรงค์ แยมประดิษฐ์ (2541) กล่าวว่าทักษะทางมนุษย เป็นการรู้จักสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกอาศัยการรู้จักที่ใช้ความสามารถที่มีอยู่ในตัวครูแต่ละคนให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของโรงเรียนผู้บริหารรู้จักประพடுத்தินให้เป็นที่ยอมรับนับถือแก่บรรดาครูและบุคคลอื่นในโรงเรียนและในสังคมโดยทั่วไป

เกศนา พันทาเดช (2543) ได้กล่าวถึงทักษะทางมนุษยว่า เป็นความชำนาญในการทำงานในกลุ่ม ซึ่งเป็นการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารจะต้องรู้จักตนเอง มีความเชื่อมั่น มีอารมณ์มั่นคงรู้จักและเข้าใจผู้อื่น มีจิตใจกว้างขวาง และรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

สุทาทิพย์ รุทธิฤทธิ (2546) กล่าวว่า ทักษะทางมนุษยเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร จะต้องทำงานร่วมกับคนดังนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้เข้าใจมนุษยมีมนุษยสัมพันธ์ดี จึงจะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งมนุษยสัมพันธ์เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อบุคคลระหว่างบุคคลต่อกลุ่ม หน่วยงานต่อหน่วยงาน เพื่อการทำงานมีประสิทธิภาพและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ดังนั้นผู้บริหารจะต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในตนเอง ผู้บริหารจะต้องรู้จักตนเองและเข้าใจผู้อื่น ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญและกำลังใจแก่ทีมงานอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

สายทอง โปธิ์น้ำเที่ยง (2550) กล่าวว่า ทักษะทางมนุษย หมายถึง ความสามารถในการทำงานกับคน การใช้คนเพื่อปฏิบัติการกิจ สามารถเข้าใจความต้องการของบุคคลผู้ร่วมงาน ประสานความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน รู้จักการสร้างขวัญกำลังใจให้การยกย่องและชมเชยกระตุ้นให้เกิดความรักสามัคคีในองค์กร ประหนึ่งว่าทุกคนเป็นเจ้าของร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สรุปทักษะด้านมนุษย หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีความจริงใจ ให้ความสำคัญกับคนทุกคนมีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรโดยอาศัยหลักการด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความรู้และความเข้าใจถึงความต้องการ พฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3.3 ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ วิธีการ เทคนิค เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติการกิจ อย่างใดอย่างหนึ่งอย่างเชี่ยวชาญ และชำนาญจากประสบการณ์ การศึกษา การฝึกอบรม มีความสามารถในการวางระบบงาน การจัดทำงบประมาณ การประชาสัมพันธ์หน่วยงาน ส่งเสริมให้ผู้ใช้ได้บังคับบัญชาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน สามารถแนะนำหรือชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ ในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์มาใช้ในการบริหารได้เหมาะสมกับสภาพของหน่วยงาน การใช้แผนปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน การนำเทคนิคกระบวนการบริหารมาประยุกต์ใช้ การใช้ภาษาสื่อสารที่เข้าใจง่ายทั้งการพูดและการเขียน ใช้วิธีประชาสัมพันธ์หลากหลายรูปแบบ ใช้เทคนิคพัฒนาวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เดรด และโรว์ (Drake and Roe, 1986) กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิค เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการมีความรู้ความเชี่ยวชาญ และความชำนาญในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ความสามารถในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีการในการทำกิจกรรม

ไปเซ (Paisey, 1992) กล่าวว่า เป็นการรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติในหน่วยงาน และสามารถปฏิบัติงานด้านบุคคล ระเบียบการ ในการควบคุม การหาแนวทาง และทำงานร่วมกัน ด้วยเทคนิคเฉพาะ คือผู้บริหารการศึกษาต้องมีความรู้ ในด้านการศึกษา ความสัมพันธ์กับชุมชน การเงินและสิ่งอำนวยความสะดวก และการพัฒนากำลังใจคน

เกตนา พันทาเดช (2543) แสดงความคิดเห็นว่า ทักษะทางเทคนิค เป็นการใช่วิธีการในการบริหาร เช่น การทำทะเบียน การจัดงบประมาณ การวางแผน และการจัดตารางสอน

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2543) กล่าวว่าทักษะทางเทคนิค หมายถึง ความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่างซึ่งเกี่ยวกับกระบวนการและเทคนิคอาศัยความรู้การวิเคราะห์ และรู้จักใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงาน ทักษะนี้จึงจำเป็นน้อยสำหรับผู้บริหาร เพราะไม่จำเป็นต้องทำหรือปฏิบัติเอง แต่จำเป็นต้องรู้และเข้าใจเพื่อตรวจสอบงาน และสร้างศรัทธาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

สุทธาทิพย์ รุทธิฤทธิ์ (2546) กล่าวว่า ทักษะทางเทคนิคเป็นทักษะที่เกี่ยวกับการมีความรู้ความเชี่ยวชาญ และมีความชำนาญชำนาญในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งตามหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นความสามารถเฉพาะทางของผู้บริหาร

สายทอง โพร้น้ำเที่ยง (2550) ให้ความเห็นว่า ทักษะทางเทคนิค หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ วิธีการ เทคนิค เครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างเชี่ยวชาญและชำนาญ พร้อมทั้งสามารถแนะนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง รวมถึงความรู้ ความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ เทคนิค วิธีการในการบริหารให้เกิดผลสำเร็จ และสามารถแนะนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

4. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Educational and Instructional Skills) หมายถึง ความรู้ความชำนาญในการจัดการและบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา หรือโรงเรียน ที่สอดคล้องกับภารกิจนโยบายการศึกษาของรัฐ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ในการเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความสามารถในการนิเทศการสอน เป็นผู้นำทางการศึกษา มีความรู้ เป็นนักวิชาการที่ดี ที่ใช้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษา และการสอนถ่ายทอดแนะนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเข้าใจในการเรียนการสอนยิ่งขึ้น ที่สัมพันธ์กับสภาพเศรษฐกิจ สังคม ชีวิตและสิ่งแวดล้อม ในการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอน การจัดทำตารางการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตรและเหมาะสมตามวัยผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูพัฒนาวิธีการสอนแบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาการ การนิเทศการสอนอย่างสม่ำเสมอ การสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและนำผลการวัดผลของนักเรียนมาใช้ปรับปรุงหลักสูตร งานทักษะการศึกษาและการสอน คือ งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา งานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และพบว่าร้อยละ 40 ของงานทั้งหมดของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นงานด้านการจัดการเรียนการสอน

เดรก และโรว์ (Drake & Roe, 1986) ได้ให้ความหมายของทักษะทางการศึกษาและการสอนว่าเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำทางการศึกษา ซึ่งจะต้องมีความรู้ความเข้าใจการสอนและการเรียน จะต้องเป็นผู้มีภูมิรู้และเป็นนักวิชาการที่ดี

เกศนา พันทาเดช (2543) กล่าวว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียน คือ มีหน้าที่รับผิดชอบควบคุมดูแลเกี่ยวกับการวางแผนงานวิชาการ การจัดแผนการสอนการจัดตารางการเรียนการสอน การจัดครูเข้าสอน การพัฒนาการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาครู การจัดกิจกรรมนักเรียน การวัดและประเมินผล งานทะเบียนนักเรียน และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย และกล่าวถึงทักษะทางการศึกษาและการสอนว่า หมายถึง ความรู้ความชำนาญในการจัด

และบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภารกิจและนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐ พร้อมทั้งมีความสัมพันธ์กับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน

จันทรานี สวงวนนาม (2545) ได้กล่าวว่า ทักษะทางการศึกษาและการสอนนั้นเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาไม่เข้าใจการศึกษาก็ย่อมจะบริหารงานให้มีประสิทธิผลได้ยาก ซึ่งสถานศึกษาหรือโรงเรียนเป็นองค์การทางการศึกษาที่มีลักษณะเฉพาะและมีความแตกต่างจากองค์การประเภทอื่น นอกจากนี้ผู้บริหารจำเป็นจะต้องเป็นผู้นำทางการสอน (Instructional Leader) ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายจะต้องมีทักษะทางการศึกษาและการสอนเป็นอย่างดี

สุทธาทิพย์ รุทธิฤทธิ์ (2546) ได้กล่าวถึงทักษะทางการศึกษาและการสอนว่า ทักษะการศึกษาและการสอนเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางการศึกษาซึ่งจะต้องมีความเข้าใจในเรื่องการจัดการเรียนการสอนหรือการบริหารงานวิชาการ สามารถที่จะให้ข้อเสนอแนะแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาประเทศต่อไป

สายทอง โพธิ์น้ำเที่ยง (2550) กล่าวว่า ทักษะทางการศึกษาและการสอน หมายถึง ความรู้และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้นำทางการศึกษา เป็นผู้มีความรู้และเป็นนักวิชาการที่ดี ในการใช้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนและการสอน ถ่ายทอด เสนอแนะแก่บุคลากรในโรงเรียนให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการเรียนการสอน เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาการมีการติดตามกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างใกล้ชิด และสามารถใช้อ้อมลูย้อนกลับกับคณะครูได้เหมาะสม

สรูป ทักษะด้านการศึกษาและการสอน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเป็นผู้นำทางการศึกษาทางด้านการเรียนการสอน มีความรู้และเป็นนักวิชาการมีความเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนการสอน สามารถถ่ายทอดแนะนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเข้าใจในการเรียนการสอน และมีการนิเทศการสอน ติดตามการเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษา ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองด้านวิชาการ และสามารถแนะนำให้ครูเกิดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี

5. ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) หมายถึง ความรู้ ความชำนาญในการใช้ความรู้ความคิด ปัญญา และวิสัยทัศน์ในการบริหารหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้ทันต่อโลกทางการศึกษาในยุคปัจจุบัน ประกอบด้วย การใช้ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของชุมชน สังคมและประเทศ การนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้บริหารงานอย่างต่อเนื่อง นำนโยบายไปปฏิบัติโดยการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ใช้การบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม และสามารถบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เดรก และโรว์ (Drake & Roe, 1986) ทักษะด้านความรู้ความคิด ว่าผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีความรู้ความคิด มีสติปัญญา และมีวิสัยทัศน์ซึ่งทักษะทางด้านนี้เป็นทักษะพื้นฐานของผู้บริหาร

ทิตินา แคมมณี และคนอื่นๆ (2540) กล่าวว่า ในการคิดบุคคลจำเป็นจะต้องมีทักษะพื้นฐานหลายประการในการดำเนินความคิด อาทิเช่น ความสามารถในการจำแนกความสามารถในการจัด

กลุ่ม ความสามารถในการสังเกต การรวบรวมข้อมูล และการตั้งสมมติฐานซึ่งโดยทั่ว ๆ ไปแล้วมีการจัดทักษะการคิดไว้ 2 ระดับ ได้แก่ ทักษะการคิดขั้นพื้นฐาน และทักษะการคิดขั้นสูง ซึ่งแต่ละชั้นมีรายละเอียดดังนี้

1. ทักษะการคิดขั้นพื้นฐานที่สำคัญคือ ทักษะการสื่อสาร ได้แก่ การฟัง การจำ การอ่าน การรับรู้ การเก็บความรู้ การดึงความรู้ การจำได้ การใช้ความรู้ การอธิบาย การทำความเข้าใจ การบรรยาย การพูด การเขียน และการแสดงออก และทักษะที่เป็นแกนหรือทักษะขั้นพื้นฐานทั่วไป ได้แก่ การสังเกต การสำรวจ การตั้งคำถาม การรวบรวมข้อมูล การจัดหมวดหมู่การตีความ การเชื่อมโยง การใช้เหตุผล การระบุ การอ้างอิง การแปลความหมาย การขยายความและการสรุปความ

2. ทักษะการคิดขั้นสูง ที่สำคัญมีดังนี้ การนิยาม การผสมผสาน การสร้าง การปรับโครงสร้าง การหาความเชื่อพื้นฐาน การวิเคราะห์ การจัดระบบ การจัดโครงสร้าง การหาแบบแผนการทำนาย การตั้งสมมติฐาน การกำหนดเกณฑ์ การประยุกต์ การทดสอบสมมติฐานและการพิสูจน์

เกศนา พันทาเดช (2543) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับ ทักษะทางความรู้ความคิดว่า เป็นทักษะที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมี รวมทั้งต้องแก้ปัญหา มีวิสัยทัศน์ ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้และการศึกษาโดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองและการเรียนรู้จากประสบการณ์ของคนอื่น

จรรยา พุฒคา (2545) กล่าวว่า ทักษะด้านความรู้ความคิด หมายถึงความชำนาญและความเชี่ยวชาญในการใช้ความรู้ความคิด สติปัญญา สามารถสร้างวิสัยทัศน์เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงวิธีการทำงาน สร้างกลยุทธ์ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน มีความสามารถด้านการวางแผน พัฒนาทีมงาน สามารถเผยแพร่ความรู้ ความคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุชาติพิทย์ รุทธิฤทธิ์ (2546) ให้แนวคิดที่ว่า ทักษะทางความรู้ความคิด เป็นทักษะพื้นฐานของผู้บริหารในการที่จะบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จขององค์การ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ ความคิด มีปัญญาและมีวิสัย

เนาวรัตน์ แก้วสว่าง (2547) ให้แนวคิดที่ว่า ทักษะทางความรู้ความคิด หมายถึงความรู้ความชำนาญที่เกิดจากพื้นฐานทางความรู้ ความคิด สติปัญญา และวิสัยทัศน์เพื่อการบริหารงานโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

สายทอง โพธิ์น้ำเที่ยง (2550) ให้แนวคิดที่ว่า ทักษะทางความรู้ความคิด เป็นความรู้และความชำนาญในการใช้ความรู้ ความคิด ปัญญา และวิสัยทัศน์ในการบริหารงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้ทันต่อโลกทางการศึกษาในยุคปัจจุบัน

สรุป ทักษะด้านความรู้ความคิด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ ความคิด สติปัญญา และวิสัยทัศน์ ในการบริหารงานของสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จมีประสิทธิภาพ บังเกิดประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2 กระบวนการบริหาร

2.2.1. ความหมายกระบวนการบริหาร

กระบวนการบริหาร เป็นศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ กล่าวคือ ผู้บริหารไม่ใช่เป็นผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือก โดยมีผู้ให้ความหมายดังต่อไปนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546) ได้ให้ความหมาย การบริหารว่า หมายถึง การกระทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยการใช้กระบวนการบริหารได้แก่ การวางแผน การอำนวยการ การประสานงาน การติดต่อการงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

วันชัย โกลละสุต (ออนไลน์, 2550) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า หมายถึงกระบวนการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ และการควบคุม การปฏิบัติการในองค์กร และการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรหรืออีกความหมายหนึ่ง คือกระบวนการทำงานเพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่เป็นผลสำเร็จด้วยการใช้บุคคล และทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุซึ่งเป้าหมายของความต้องการ

ธีระ รุญเจริญ (2550) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการของสังคม อย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นกับกลุ่มคนกลุ่มหนึ่งที่จะเข้ามาร่วมกันเพื่อกระทำกิจกรรมอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายตามที่ได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับวิโรจน์ สารรัตนะ (2546) ที่กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่ทางการ บริหารที่สำคัญประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

อเนก แสงสุก (ออนไลน์, 2550) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า หมายถึง วิธีการใช้ คน เงิน และทรัพยากร ที่มีอยู่เพื่อปฏิบัติการกิจของหน่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

จันทร์ธานี สงวนนาม (2551) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่าหมายถึงรูปแบบกระบวนการทำงานพร้อมกับบุคคลและกลุ่มบุคคล

สรุปกระบวนการบริหาร หมายถึงกระบวนการดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้บริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิผลสูงสุดซึ่งจะประกอบด้วยกระบวนการหลัก ดังนี้ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การเป็นผู้นำ และการควบคุม

2.2.2 แนวคิด ทฤษฎีกระบวนการบริหาร

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กำหนดกระบวนการในการบริหารไว้หลายรูปแบบและมีการพัฒนาการบริหารอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่หลักทางการบริหารอย่างน้อย 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม ซึ่งกระบวนการดังกล่าวมีผู้บริหารเป็น ผู้รับผิดชอบที่จะให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จักรกริช หมอประกอบ (2547) สรุปไว้ว่า มีความสำคัญต่อทำงานที่มี ประสิทธิภาพมากหากขาดเสียซึ่งการบริหาร 4M ที่ดีในข้อหนึ่งข้อใด ก็จะทำให้งานนั้นเกิดอุปสรรค ในการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อกันและจะทำให้ การทำงานนั้นไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น ๆ และการทำงานของผูปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพนั้น

ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่มี กระบวนการบริหารหรือ การจัดการที่ดีจากความหมายดังกล่าวข้างต้น การบริหารจัดการจึงเป็น กระบวนการของกิจกรรมที่ ต่อเนื่องและประสานงานกัน ซึ่งผู้บริหารต้องเข้ามาช่วยเพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมายขององค์การประเด็น สำคัญของการบริหารจัดการจะเกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลผลิตโดยมุ่งสู่ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล การนำกระบวนการบริหารมาใช้ในโลกยุคโลกาภิวัตน์นี้เป็นการเปิด กว้างอย่างยิ่ง สำหรับผู้บริหารใน การบริหารไม่จำเป็นจะต้องกำหนดตายตัวว่าจะใช้เทคนิคใดใช้ กระบวนการใดเพราะมันขึ้นอยู่กับ สถานการณ์และเป้าหมายของงานเป็นสำคัญสถานภาพของผู้บริหาร เองก็จะเปลี่ยนแปลงไปตาม สถานการณ์และโอกาสเช่นกันผู้บริหารเองจะต้องมีความรู้จริงในทุก กระบวนการแต่การที่จะนำมาใช้ นั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสมดังกล่าว

เสนาะ ตีแยว (2551) กล่าวว่า หน้าที่ทางการบริหาร (Management Function) หรือ กระบวนการบริหาร (Management Process) เป็นสิ่งที่ระบุให้รู้ว่ากรอบของงานบริหารมีอะไรบ้าง หรือผู้บริหารต้องทำหน้าที่อะไรในการบริหารงาน การที่จะเรียนรู้และเข้าใจเรื่องของการบริหาร องค์การมีแนวทางการเรียนรู้หลายแนวทาง แต่แนวทางการศึกษาหน้าที่ทางการบริหารเป็นขั้นพื้นฐานที่ ทำให้เข้าใจได้ง่ายเพราะมีขั้นตอนที่เป็นเหตุเป็นผลและเป็นขั้นตอนตามลำดับก่อนหลังการบริหารงาน เดิมขั้นตอนทางการบริหารอาจมีมากกว่านี้แต่ที่จะกล่าวต่อไปนี้เป็นที่ยอมรับกันในตำราบริหาร สมัยใหม่ส่วนใหญ่จะแบ่งออกเป็น 4 หน้าที่ด้วยกันคือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการ ควบคุม

ลูเธอร์ กุลลิก และลันเดล เออร์วิก (Luther Gulick and Lyndall Urwick, อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2545) ได้เสนอกระบวนการบริหารไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. Planning หมายถึง การวางแผนล่วงหน้าว่าองค์การจะต้องทำอะไรบ้าง เพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย
2. Organizing หมายถึง การจัดองค์การ การกำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนงาน การจัดสาย การบังคับบัญชา และการกำหนดตำแหน่งหน้าที่
3. Staffing หมายถึง การบริหารงานบุคคล ได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนา บุคลากร สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การประเมินผลงาน การพิจารณาความดี ความชอบ การ ให้สวัสดิการและการให้พ้นจากงาน
4. Directing หมายถึง การอำนวยการการตัดสินใจการวินิจฉัยสั่งการและการควบคุมบังคับ บัญชา
5. Coordinating หมายถึง การประสานงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินการไปสู่ เป้าหมายเดียวกัน
6. Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานขององค์การ เพื่อให้สมาชิกของ องค์การ ทราบความก้าวหน้าของการดำเนินงาน
7. Budgeting หมายถึง การงบประมาณ การใช้จ่ายเงิน การควบคุมการใช้จ่าย และการ ตรวจสอบด้านการเงิน

กิจกรรมทั้ง 7 ประการนี้ รวมเรียกว่า “POSDCORB” ที่ ลูเธอร์ กุลลิก และลันเดล เออร์วิก (Luther Gulick and Lyndall Urwick) ถือว่าเป็นงานในหน้าที่ของผู้บริหารในองค์การโดยทั่วไป

เจสซี บี ซีเยอร์ (Jesse B. Sears, 1950 อ้างถึงใน จันทราณี สงวนนาม, 2545) ให้ความเห็นว่า การบริหารจะต้องดำเนินการไปตามกระบวนการ 5 ขั้นตอน คือ

1. Planning คือ การกำหนดแผนงานและโครงการล่วงหน้า
2. Organizing คือ การจัดองค์การ และการกำหนดตำแหน่งหน้าที่
3. Directing คือการอำนวยการสั่งการและการมอบหมายงาน
4. Coordinating คือการประสานงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและตำแหน่งต่างๆในหน่วยงาน

5. Controlling คือ การควบคุมงาน เป็นการติดตามและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เฮนรี ฟาโยล์ (Henri Fayol) นักวิศวกรเหมืองแร่ชาวฝรั่งเศส เป็นผู้นำเสนอแนวคิดพฤติกรรมและหน้าที่งานที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติ แนวคิดของฟาโยล์ เป็นแนวคิดที่สำคัญที่ก่อให้เกิดความร่วมมือในการบริหารงาน หน้าที่ของผู้บริหารประกอบด้วย

1. การวางแผน (Planning) หมายถึงการกำหนดเป้าหมาย การสร้างกลยุทธ์และการพัฒนาแผนย่อย การคาดการณ์การทำงานโดยจัดวางแผนงานปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า เพื่อประสานการทำงานร่วมกัน

2. การจัดหน่วยงาน (Organizing) หมายถึง การกำหนดสิ่งที่ต้องทำ โดยการเสริมสร้างองค์การด้านคนและวัสดุสิ่งของออกไปตามหน้าที่ของหน่วยงานที่ทำ

3. การออกคำสั่งบังคับบัญชา (Command) หมายถึงการออกคำสั่งบังคับบัญชาให้บุคคลในหน่วยงานปฏิบัติงาน

4. การประสานงาน (Coordinate) หมายถึง การร่วมมือการทำงานเพื่อให้กิจกรรมทุกอย่างดำเนินไปด้วยดี

5. การควบคุมงาน (Control) หมายถึง การควบคุมดูแลให้งานทุกสิ่งทุกอย่างดำเนินไปตามเกณฑ์หรือตามคำสั่งที่กำหนดไว้

โรบบินส์ (Robbins และคนอื่นๆ, 2015) ได้ให้ความหมายการบริหาร ว่าเป็นกระบวนการในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยบุคคลอื่นซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญดังนี้

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organizing)
3. การเป็นผู้นำ (Leading)
4. การควบคุม (Controlling)

จากแนวคิด ทฤษฎีกระบวนการบริหารที่ได้ศึกษาจะเห็นได้ว่า กระบวนการบริหารที่สำคัญในการบริการจัดการสถานศึกษาให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้นต้องอาศัยหลักการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ซึ่งผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษากระบวนการบริหารตาม ทฤษฎี โรบบินส์ (Robbins และคนอื่นๆ, 2015) โดยมีรายละเอียดของกระบวนการในแต่ละขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การวางแผน (Planning)

โรบบินส์ (Robbins และคนอื่นๆ, 2015) ให้ความหมาย การวางแผนว่า การวางแผน คือ การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการที่จะทำให้วัตถุประสงค์ สัมฤทธิ์ผลไว้ล่วงหน้า กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ

การวางแผน คือ การตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไร ทำเมื่อไร และใครจะเป็นผู้ทำ การวางแผนที่ประสบความสำเร็จจะต้องมุ่งลดผลกระทบจากความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในองค์การทั้งระยะสั้นและระยะยาว

วิโรจน์ สารรัตน์ (2542) การวางแผน เป็นหน้าที่ทางการบริหารที่มีความสำคัญประการหนึ่ง ซึ่งนักวิชาการทั้งหลายกำหนดขึ้นจะเริ่มต้นด้วยหน้าที่ทางการวางแผนเป็นอันดับแรก จึงแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการวางแผนเป็นอย่างดี โดยที่องค์ประกอบของกระบวนการวางแผนขององค์การหนึ่ง ๆ ประกอบด้วย ภารกิจ จุดหมาย และแผน โดยภารกิจเป็นข้อประการกว้าง ๆ เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายหรือเหตุผลพื้นฐานในการดำรงอยู่ขององค์การและขอบข่ายงานเฉพาะขององค์การหรือที่ให้องค์การแตกต่างจากองค์การอื่น สำหรับจุดหมายเป็นเป้าหมายแห่งอนาคตหรือผลลัพธ์สุดท้ายที่องค์การต้องการให้บรรลุผล ขณะเดียวกัน แผน หมายถึง วิธีทางที่จะก่อให้เกิดการกระทำเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์สุดท้ายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับองค์การ

นันท เกตุวงศ์ (2541) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวางแผนก็คือการตัดสินใจล่วงหน้าในการเลือกทางเลือกเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นวัตถุประสงค์หรือวิธีการกระทำ โดยทั่วไปจะเป็นการตอบคำถามต่อไปนี้ คือ จะทำอะไร (What) ทำไมจึงต้องทำ (Why) ใครบ้าง ที่จะเป็นผู้กระทำ (Who) จะกระทำเมื่อใด (When) จะกระทำกันที่ไหนบ้าง (Where) และจะทำกันอย่างไร (How)

ธงชัย สันติวงษ์ (2543) การวางแผน หมายถึง กระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์สำหรับช่วงเวลาข้างหน้า และกำหนดสิ่งที่จะกระทำต่าง ๆ เพื่อที่จะให้บรรลุผลในวัตถุประสงค์ดังกล่าว

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544) การวางแผนเป็นการคิดเตรียมการไว้ล่วงหน้าเพื่อจะทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ในการวางแผนจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายแนวทางการดำเนินงานผู้รับผิดชอบงาน ระยะเวลาและทรัพยากรที่จะต้องใช้ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

บาร์โธล และมาร์ติน (Bartol & Martin, 1997) การวางแผน หมายถึง กำหนดการทำงานขององค์การไว้ ล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตามผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ในการวางแผนเพราะการวางแผนเป็นหน้าที่ประการแรกของกระบวนการบริหารผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่าแผนงานเป็นกรอบและเป็นแนวทางของการปฏิบัติงานทั้งหมด ถ้าปราศจากแผนงานแล้วเป็นการยาก ที่ผู้บริหารจะทำงานให้ได้ผลดี การวางแผนในการบริหารงานนั้นจะต้องจัดทำทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาวในการวางแผนนั้นผู้บริหารจะต้องคำนึงอยู่เสมอว่าจะทำอะไร (What) จะทำอย่างไร (How) จะใช้เงินเท่าไร (How Many) จะให้ใครเป็นผู้ทำ (Who) และจะกระทำที่ไหน (Where) และ ทำเมื่อไร (When)

เสนาะ ตีแยว (2551) การวางแผน (Planning) การกำหนดขึ้นมาล่วงหน้าว่าเป้าหมายเป็นอย่างไร และจะมีวิธีการอย่างไร ที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น หน้าที่ในการวางแผนนั้นจะต้องระบุผลงานที่ต้องการและหนทางที่จะทำให้ได้ผลงานนั้น การวางแผนเป็นการตัดสินใจในปัจจุบันที่จะเลือกวิธีการกระทำเพื่อให้ได้ผล ตามต้องการในอนาคต ส่วนปัจจัยที่จะทำให้ได้ตามเป้าหมายมากนักยเพียงใดขึ้นอยู่กับสถานการณ์อันอาจเกิดขึ้นในอนาคต

ประภาพรณ รักเลี้ยง (2556) การวางแผน คือ เป็นการตัดสินใจอย่างเป็นระบบในการกำหนดเป้าหมาย และกิจกรรมที่บุคคล กลุ่ม หน่วยปฏิบัติงาน หรือภาพรวมขององค์การที่ต้องการให้

เป็นในอนาคต การวางแผนเป็นการระบุเป้าหมายที่เป็นไปได้และการตัดสินใจเลือกกลยุทธ์หรือแนวทางการปฏิบัติที่จำเป็นและเหมาะสม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ กิจกรรมการวางแผนประกอบด้วยวิเคราะห์สถานการณ์ การคาดการณ์อนาคต การกำหนดวัตถุประสงค์ การตัดสินใจเลือกประเภทของกิจกรรมที่องค์การต้องการแข่งขัน เลือกความร่วมมือและยุทธศาสตร์ทางธุรกิจและกำหนดทรัพยากรที่จำเป็นที่ทำให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

สรุป การวางแผน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และวิธีการ หรือขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นโยบายของโรงเรียน มีระยะเวลาของแผนงานและระยะเวลาของการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. การจัดองค์การ (Organizing) การจัดองค์การเป็นหน้าที่ทางการบริหารที่สืบเนื่องจากการวางแผน เมื่อองค์การจัดทำ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ขององค์การและแผนกลยุทธ์แล้ว ผู้บริหารต้องออกแบบโครงสร้างองค์การ เพื่อให้การบริหารบรรลุเป้าหมาย

โรบบินส์ (Robbins และคนอื่นๆ, 2015) กล่าวว่า การจัดองค์การ หมายถึง คือกระบวนการในการจัด โครงสร้างขององค์การ ซึ่งครอบคลุมเรื่องการแบ่งงานการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติงาน การกำหนดกลุ่มงาน การกำหนดความสัมพันธ์ในสายการบังคับบัญชาและการประสานงานของหน่วยงานต่างๆ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรให้กับหน่วยงานต่าง ๆ การจัดองค์การจึงครอบคลุม การจัดงาน จัดคนและวัตถุประสงค์ของทั้งหมดขององค์การ

บาร์โธล และมาร์ติน (Bartol & Martin, 1997) การจัดองค์การ หมายถึง การจัดองค์การหรือจัดหน่วยงานโดย การจัดแบ่งงานขององค์การหรือของหน่วยงานย่อยพร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดอำนาจหน้าที่และ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน ตลอดจนกำหนดสายการควบคุมและบังคับบัญชาในลักษณะของ หน่วยงานหลัก (Line) หน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) และหน่วยงานช่วย (Auxiliary) พร้อมทั้งกำหนด ขนาดของการควบคุมไว้ด้วย การจัดองค์การอาจแสดงไว้ในรูปของแผนภูมิองค์การเพื่อให้เกิด การสื่อความเข้าใจในองค์การเกี่ยวกับอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ สายการบังคับบัญชาและ การติดต่อสื่อสาร

วรรณารถ แสงมณี (2544) ได้ให้ความหมายของการจัดองค์การ หมายถึง “ความพยายามของผู้บริหารในการกำหนดแนวทางโครงสร้างองค์การ โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ ในการสนับสนุนให้การดำเนินงานสามารถประสบความสำเร็จได้ตามที่วางแผนงานไว้ซึ่งกระบวนการ ดังกล่าวนี้นักประกอบด้วยความสัมพันธ์พื้นฐาน 3 ประการ คือ ความรับผิดชอบอำนาจหน้าที่และ ความพร้อมที่จะให้ตรวจสอบ

ธงชัย สันติวงษ์ (2546) กล่าวว่า การจัดองค์การ คือ หน้าที่งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบเพื่อให้สิ่งของและบุคคลผู้เข้ามาอยู่ในองค์การสามารถทำงานเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อเป็นประโยชน์ต่องานที่จะมีการประสานกันทำเป็นทีม

เสนาะ ตีเยาว์ (2551) การจัดองค์การ (Organizing) คือ การจัดสรรทรัพยากรและการเตรียมกิจกรรมที่จะมอบหมายให้คนหรือกลุ่มคนดำเนินการให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ การจัดองค์การจึงเกี่ยวข้องกับการกำหนดกิจกรรมและทรัพยากรซึ่งเท่ากับเป็นการทำแผนให้เกิดขึ้นจริงโดยการกำหนดงาน การมอบหมายงานให้คน และการสนับสนุนบุคคลเหล่านั้นทางทรัพยากรและเทคโนโลยี

ประภาพรณ รักเลี้ยง (2556) การจัดการ คือ การรวบรวมและประสานบุคคล การเงิน การงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สารสนเทศ และทรัพยากรอื่น ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ กิจกรรมการจัดการประกอบด้วย การดึงดูดบุคคลเข้าอยู่ กับ องค์การ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดกลุ่มงานในแต่ละหน่วย การควบคุมและจัดสรรทรัพยากร สารสนเทศและสร้างเงื่อนไขที่ทำให้บุคคลและทรัพยากรต่าง ๆ สามารถผสมผสานเข้าด้วยกันเพื่อทำงานให้เกิดผลสำเร็จสูงสุด

สรุปการจัดการ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความพยายามการกำหนดโครงสร้างของ องค์การ การแบ่งส่วนงาน การจัดสายการบังคับบัญชา และการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ความ รับผิดชอบ ที่มีความเหมาะสมและความชัดเจน เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. การเป็นผู้นำ (Leading) เป็นสถานะที่ผู้นำใช้ความพยายามที่จะให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้ การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การที่ผู้นำ จะเป็น ผู้นำที่มีศักยภาพดังกล่าวได้พึงทำความเข้าใจทฤษฎีการจูงใจ (Motivation) ภาวะผู้นำ (Leadership) การติดต่อสื่อสาร (Communication) และการบริหารกลุ่ม (Group) เพื่อนำไป ประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม

โรบบินส์ (Robbins และคนอื่นๆ, 2015) กล่าวว่า ผู้นำหมายถึงผู้ที่มีอิทธิพลและสามารถใช้ ศิลปะจูงใจให้ผู้อื่นคิดตาม หรือปฏิบัติตาม ส่วนความเป็นผู้นำ คือ กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ดราฟ (Draft) ได้ให้ข้อจำกัดความที่ชัดเจนมากขึ้นว่า เป็น ความสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ตามซึ่งทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2546) กล่าวว่า ผู้นำเป็นเรื่องเกี่ยวกับความพยายามให้มี อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งต้อง ประกอบด้วย การจูงใจภาวะผู้นำการติดต่อสื่อสารทางการบริหารและการบริหารกลุ่มโดยที่ผู้บริหาร จะต้องจูงใจให้คนทุ่มเทแรงกายและแรงใจอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุความสำเร็จของ องค์การเท่าที่จะทำได้

ภารดี อนันต์นาวิ (2551) ได้เพิ่มเติมว่า ผู้นำเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับของกลุ่ม และมีอิทธิพล เหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของตนใน การชักจูงหรือ ชี้นำสมาชิกให้ปฏิบัติตาม

เสนาะ ตีเยาว์ (2551) การนำ (Leading) คือ กระบวนการในการกระตุ้นส่งเสริมคนให้ ทำงานเพื่อบรรลุผลตามแผนที่กำหนดไว้ การนำเกี่ยวข้องกับกระบวนการที่ทำให้คนทำงานร่วมกันจน สำเร็จผลตามเป้าหมายขององค์การ กระบวนการนำนี้จะสร้างคนให้เกิดความผูกพันในงาน ส่งเสริมให้ คนเต็มใจที่จะทำงานและกระตุ้นให้คนทุ่มเทและอุทิศตัวเองให้กับงานจนได้ผลตามที่ต้องการ

ประภาพรณ รักเลี้ยง (2556) การนำ คือ เป็นความพยายามของผู้บริหารที่จะกระตุ้นการ ปฏิบัติงานของบุคคลให้สูงขึ้น การนำเป็นการกระตุ้นบุคคลให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การนำเป็นการสั่งการ การจูงใจ และการสื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ ในองค์การ การนำจะเกี่ยวข้อง กับการติดต่อสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดขึ้นทุกวันช่วยชี้แนะและคล้อยตามใจบุคคลให้ทำงานจนบรรลุ เป้าหมายของกลุ่มและองค์การ การนำเกิดขึ้นในที่ทำงาน ในแผนก และในฝ่ายต่าง ๆ โดยเฉพาะใน องค์การขนาดใหญ่

สรุปการเป็นผู้นำ หมายถึง การที่ผู้บริหารให้คำแนะนำการนิเทศการมุ่งใจเข้าใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ภาวะผู้นำในการชักจูงและส่งเสริมให้บุคคลผู้อื่นปฏิบัติตามที่ตนต้องการโดย ผู้บริหารจะต้องมุ่งใจให้คนทุ่มเทร่างกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุ จุดมุ่งหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4. การควบคุม (Controlling) เป็นกระบวนการวางระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้การปฏิบัติงาน ขององค์การบรรลุผลตามจุดหมายที่กำหนดไว้มุ่งให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกในองค์การได้ประพฤติ ปฏิบัติไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้เป็นเครื่องมือในการ วิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งขององค์การ การเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์และพฤติกรรมที่ ไม่พึง ประสงค์ของสมาชิกในองค์การ

โรบบินส์ (Robbins และคนอื่นๆ, 2015) ซึ่งให้ความหมายของการควบคุมที่มีรายละเอียด แตกต่างออกไป ซึ่งหมายถึง กระบวนการตรวจสอบความถูกต้องของกิจกรรมเพื่อให้ได้ข้อสรุปของแต่ละ หน่วยงาน หากมีความเบี่ยงเบนไปจากแผนก็จะดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตลอดจนหาทางแก้ไข ความเบี่ยงเบนก่อนที่ สิ่งนั้นจะเกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน กล่าวคือ

1. การวัดผลการปฏิบัติงาน
2. เปรียบเทียบกับมาตรฐานหรือเกณฑ์
3. เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่ผิดพลาดหรือเบี่ยงเบนไปจากมาตรฐาน

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546) เพิ่มเติมว่า การควบคุมเป็นหน้าที่ทางการจัดการสำหรับ ผู้บริหารในการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้เป็นมาตรวัดการทำงานในองค์การในองค์การ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2546) เป็นกระบวนการวางระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้การปฏิบัติงานของ องค์การบรรลุผลตามจุดหมายที่กำหนดไว้มุ่งให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกในองค์การได้ประพฤติ ปฏิบัติไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้เป็นเครื่องมือใน การวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งขององค์การ การเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์และพฤติกรรมที่ ไม่พึง ประสงค์ของสมาชิกในองค์การ

สมคิด บางโม (2546) ให้ความหมายว่า การควบคุม หมายถึง การตรวจสอบ การปฏิบัติงาน ว่าเป็นไปตามแผนที่วางไว้และได้มาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่แล้วนำไปปรับปรุง การปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามแผนและมาตรฐานที่กำหนดไว้

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2547) การควบคุม หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการตรวจตราเพื่อตรวจ ตราแผนงานและกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ว่ามีการปฏิบัติงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ หรือเป็นไปตาม มาตรฐานที่ระบุไว้หรือไม่อย่างไรและหากมีการคลาดเคลื่อนก็ดำเนินการปรับเปลี่ยน แก้ไขเพื่อให้ เป้าหมายเป็นไปในทิศทางที่มุ่งสู่ภารกิจหลักขององค์การที่ตั้งไว้

บาร์โทล และมาร์ติน (Bartol & Martin, 1997) ได้ให้ความหมายว่า การควบคุม หมายถึง กระบวนการที่ต้องปฏิบัติอยู่อย่างสม่ำเสมอขององค์การในการที่จะปรับการปฏิบัติงานจริง ให้เป็นไป ตามมาตรฐานและเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

เสนาะ ตีเยาว์ (2551) การควบคุม คือ กระบวนการในการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายหรือมาตรฐาน และแก้ไขให้ได้ตามเป้าหมาย การควบคุมนี้จะทำให้

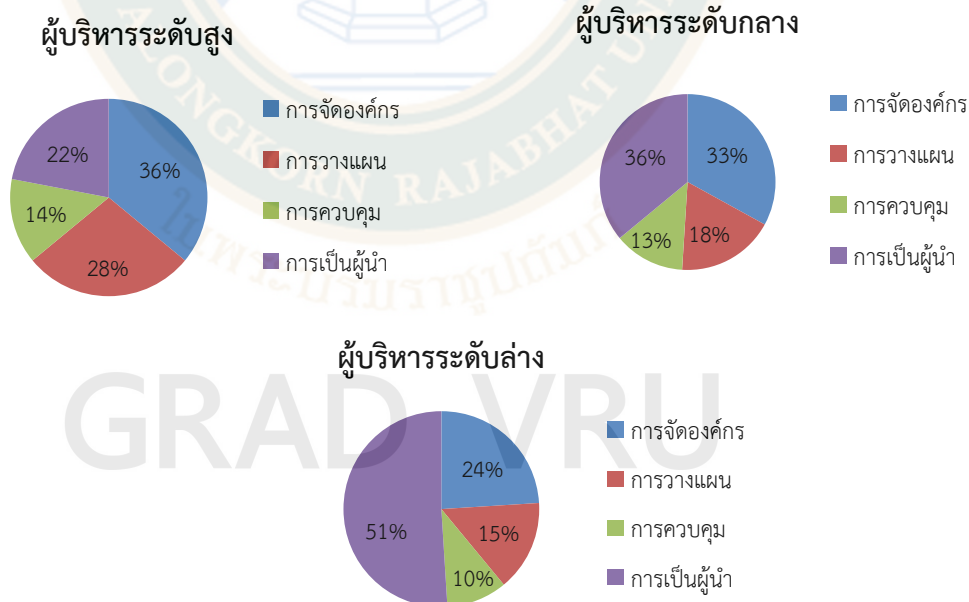
ผู้บริหารรับผิดชอบในการติดตามความก้าวหน้าในงาน กำกับดูแลการทำงานของผูปฏิบัติงาน ตลอดจนติดต่อสื่อสารกับผูปฏิบัติถึงผลการทำงานนั้น

ประภาพรรณ รักเลี้ยง (2556) การควบคุม คือ ทำการติดตามความก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงสิ่งที่จำเป็น การวางแผน การจัดการ และการนำไม่ได้เป็นหลักประกันว่าการดำเนินงานขององค์การจะประสบผลสำเร็จ ภารกิจสุดท้ายของการบริหาร คือ การควบคุม ซึ่งเป็นการติดตามความก้าวหน้า (Monitors Progress) และดำเนินการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น การติดตามเป็นมิติที่สำคัญของการควบคุม

เดสส์เลอร์ (Dessler, 2004) การควบคุมเป็นการกระทำเพื่อให้มั่นใจว่า แผนงานที่ วางไว้แล้วมีการดำเนินการอย่างถูกต้องใช้ได้ผลทางการปฏิบัติและถ้าจำเป็นก็ต้องมีการปรับปรุง ทบทวนแผนงานนั้นเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ

สรุป การควบคุม หมายถึง การที่ผู้บริหารมีวิธีการหรือกระบวนการดำเนินงานของผู้บริหาร ในการตรวจสอบแผนงานและกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ว่า มีการปฏิบัติงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การหรือไม่ หากการปฏิบัติงานไม่ตรงตามวัตถุประสงค์องค์การ ซึ่งมีความคาดเคลื่อนหรือ มีความจำเป็นที่จะปรับเปลี่ยนแก้ไข ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ระดับการบริหารงานตามตำแหน่งในองค์กรตามแนวคิดของ



ภาพที่ 2.1 ระดับการบริหารงานตามตำแหน่ง

ที่มา: Stephen P.Robbins & David A.DeCenzo & Mary Coulter, Fundamentals of Management Essential Concepts and Applications. (Pearson Education Limited 2015), P.34

2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

ความเป็นมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 (สพม.33) จัดตั้งขึ้น โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 37 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 8 และมาตรา 33 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของสภาการศึกษาเมื่อคราวประชุม ครั้งที่ 2/2553 วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 ได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา โดยให้สถานศึกษาจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เฉพาะระดับมัธยมศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ไปสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีผลตั้งแต่วันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2553

วิสัยทัศน์

“การมัธยมศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีคุณภาพได้มาตรฐานสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย”

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
2. ส่งเสริม พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นคนเก่งตามหลักทฤษฎี 6 มิที่ทักษะชีวิตมีเป้าหมายชีวิตและมีทักษะวิชาชีพในศตวรรษที่ 21
3. ส่งเสริม พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตรงตามสายงาน และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์อย่างมืออาชีพ
4. ส่งเสริม พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย
5. ส่งเสริม สนับสนุนการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการศึกษาเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ยุคไทยแลนด์ 4.0
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 และสถานศึกษามีคุณภาพการบริหารจัดการที่เป็นเลิศตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ที่มุ่งเน้นตามหลักความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง
2. ผู้เรียนทุกคนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นคนเก่งตามหลักทฤษฎี 6 มิที่ทักษะชีวิตมีเป้าหมายชีวิตและมีทักษะวิชาชีพในศตวรรษที่ 21
3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตรงตามสายงานและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์อย่างมืออาชีพ
4. สถานศึกษาในสังกัดทุกแห่งมีหลักสูตรสถานศึกษาเทียบเคียงมาตรฐานสากลที่เน้นวิชาการและอาชีพ บนพื้นฐานของความเป็นไทย

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 และสถานศึกษาในสังกัดทุกแห่ง ใช้ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ยุคไทยแลนด์ 4.0

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 และสถานศึกษาในสังกัดทุกแห่ง มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการที่เป็นเลิศตามหลักธรรมาภิบาลและมีคุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานสากล

กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพและเพิ่มโอกาสผู้เรียนเทียบเคียงมาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ 1 เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 4 ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

จุดเน้นการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มี 3 ด้าน 12 ข้อ ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านผู้เรียน

1. มีสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร คุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2. มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 5 กลุ่มสาระหลัก (O-NET ชั้น ม.3 และชั้น ม.6) เพิ่มขึ้นร้อยละ 3

3. สามารถอ่านรู้เรื่องและสื่อสารได้

4. มีทักษะพื้นฐานด้านอาชีพ

5. สามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และภาษาเพื่อนบ้านในภูมิภาคอย่างน้อย 2 ภาษา

ด้านที่ 2 ด้านครูและบุคลากร

6. เพิ่มศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นมืออาชีพ

ด้านที่ 3 ด้านการบริหารจัดการ

7. ส่งเสริม สนับสนุนระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

8. สร้างความเข้มแข็งระบบการนิเทศภายในให้สถานศึกษา

9. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในให้เข้มแข็งและยั่งยืน

10. ส่งเสริม สนับสนุนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อบริหารจัดการและการเรียนรู้ (DLIT)

11. สร้างเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

12. การสร้างเครือข่าย และการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่

ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดการและการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสานส่งเสริม สนับสนุน การวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา 5

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

สภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 รับผิดชอบในการจัดบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามภารกิจในการส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามการจัดการศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาให้เด็กไทยได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อให้การปฏิรูประบบบริหารและจัดการศึกษาบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 โดยมีโรงเรียนจำแนกตามเครือข่ายการบริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขต จำนวน 85 โรงเรียน ดังนี้

1. สหวิทยาเขต 1 (สุรวิทยาคาร) ประกอบด้วย

1. อำเภอเมืองสุรินทร์	จำนวน	10	โรงเรียน
2. อำเภอลำดวน	จำนวน	1	โรงเรียน
	รวม	11	โรงเรียน

2. สหวิทยาเขต 2 (สิรินธร) ประกอบด้วย

1. อำเภอเมืองสุรินทร์	จำนวน	9	โรงเรียน
2. อำเภอลาดวน	จำนวน	1	โรงเรียน
รวม		10	โรงเรียน

3. สหวิทยาเขต 3 (จอมพระเขวาสินรินทร์) ประกอบด้วย

1. อำเภอจอมพระ	จำนวน	4	โรงเรียน
2. อำเภอเขวาสินรินทร์	จำนวน	3	โรงเรียน
รวม		7	โรงเรียน

4. สหวิทยาเขต 4 (ศรีสำโรง) ประกอบด้วย

1. อำเภอศีขรภูมิ	จำนวน	10	โรงเรียน
2. อำเภอสำโรงทาบ	จำนวน	2	โรงเรียน
รวม		12	โรงเรียน

5. สหวิทยาเขต 5 (ท่าตูมชุมพลบุรี) ประกอบด้วย

1. อำเภอชุมพลบุรี	จำนวน	3	โรงเรียน
2. อำเภอท่าตูม	จำนวน	8	โรงเรียน
รวม		11	โรงเรียน

6. สหวิทยาเขต 6 (ศรีนครเตา) ประกอบด้วย

1. อำเภอรัตนบุรี	จำนวน	6	โรงเรียน
2. อำเภอสนม	จำนวน	3	โรงเรียน
3. อำเภอโนนนารายณ์	จำนวน	3	โรงเรียน
รวม		12	โรงเรียน

7. สหวิทยาเขต 7 (ปราสาทเชิงพนม) ประกอบด้วย

1. อำเภอปราสาท	จำนวน	7	โรงเรียน
2. อำเภอกาบเชิง	จำนวน	4	โรงเรียน
3. อำเภอพนมดงรัก	จำนวน	1	โรงเรียน
รวม		12	โรงเรียน

8. สหวิทยาเขต 8 (ศรีนครอัจจะ) ประกอบด้วย

1. อำเภอสังขะ	จำนวน	7	โรงเรียน
2. อำเภอบัวเขต	จำนวน	2	โรงเรียน
3. อำเภอศรีณรงค์	จำนวน	1	โรงเรียน
รวม		10	โรงเรียน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวนมากทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

โกศล ไสขาว (2540) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 4 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีทักษะการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง การปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับดีมาก ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารและการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยความคิดเห็นของผู้บริหารอยู่ในระดับสูงกว่า และทักษะการบริหารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา คือ ทักษะด้านมโนภาพ ด้านเทคนิคและด้านผู้นำ

สุรินทร์ สมศรี (2542) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานด้านเทคนิควิธีด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดรวบยอดอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานมีความสอดคล้องกันตาม เพศ ตำแหน่งปัจจุบัน อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษาและสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05

กฤษณะ สุพงศ์ (2543) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีทักษะการบริหารอยู่ในระดับมาก โรงเรียนประถมศึกษาที่มีมาตรฐานการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการบริหารโรงเรียนในเขตการศึกษา 3 คือ ทักษะด้านเทคนิคและทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

สมศักดิ์ เต๋นเดชา (2543) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ทักษะการบริหารงานและประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดยะลา โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมากและเมื่อเปรียบเทียบระดับทักษะการบริหารงานตามตัวแปรขนาดโรงเรียน วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในตำแหน่งที่ต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ชวณิตย์ นาคะสรรค์ (2543) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผู้ช่วยผู้บริหารและไม่มีผู้ช่วยผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผู้ช่วยผู้บริหารและไม่มีผู้ช่วยผู้บริหาร ในภาพรวมทั้งสามด้านอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า การบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผู้ช่วยผู้บริหาร มีทักษะด้านมโนคติสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะด้านเทคนิคตามลำดับ ส่วนทักษะ การบริหารของผู้บริหารที่ไม่มีผู้ช่วยผู้บริหารมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์สูงเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ด้านมโนคติและอันดับท้ายสุด คือด้านเทคนิค และเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนระหว่างโรงเรียนที่มีผู้ช่วยผู้บริหารและไม่มีผู้ช่วยผู้บริหาร ทั้งสามด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุญเหลือ เมธโยดม (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความต้องการการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความต้องการและ

เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาทักษะการบริหาร 3 ทักษะ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานครคือ ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางมนุษย์ และทักษะทางความคิดรวบยอด โดยจำแนกตามเพศอายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางการบริหาร และประสบการณ์ในตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการการพัฒนาทักษะการบริหารเรียงตามลำดับ คือ ความต้องการการพัฒนาทักษะทางเทคนิคได้แก่ การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือข้อมูลระบบสารสนเทศ ความต้องการการพัฒนาทักษะความคิดรวบยอด ได้แก่ ความสามารถในการวิเคราะห์งาน เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และความต้องการการพัฒนาทักษะทางมนุษย์ ได้แก่การใช้ผลการประเมินในการปรับปรุงและการบริหารงาน เมื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาทักษะการบริหารทั้ง 3 ทักษะ ปรากฏว่า ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ยรรยง อรรถวิภาค (2545) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ทักษะการบริหารและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะด้านเทคนิคและทักษะด้านมนุษย์อยู่ในระดับมากส่วนทักษะด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

วินัย ธรรมเกื้อกุล (2546) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการนำสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน อยู่ในระดับปานกลาง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาทั้งในภาพรวมและรายด้านเมื่อพิจารณารายด้านแต่ละตัวแปร พบว่าตัวแปรทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะด้านเทคนิคส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ศักดิ์สิทธิ์ โตสมบัติ (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาตามทัศนคติของครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยาผลการวิจัยพบว่าการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทัศนคติของครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านความคิดรวบยอด ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านเทคนิคอยู่ในระดับมาก และการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาตามทัศนคติของครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้ง 3 ด้าน คือด้านความคิดรวบยอด ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านเทคนิค ปรากฏว่าการใช้ทักษะด้านความคิดรวบยอด และด้านเทคนิคแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 ส่วนทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน

สัมพันธ์ ทรัพย์แดง (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทักษะด้านมนุษย์อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ทักษะด้านความคิดรวบยอดและทักษะด้านเทคนิคตามลำดับ

สายรุ่ง ปลั่งกลาง (2547) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาและเปรียบเทียบกระบวนการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย ตามความ

คิดเห็นของข้าราชการครูในกระบวนการบริหารโรงเรียน 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการตัดสินใจ ด้านการประสานงาน ด้านการติดต่อสื่อสารและด้านการควบคุม กำกับ นิเทศ และประเมินผล จำแนกตามตำแหน่งข้าราชการครูและขนาดของโรงเรียน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของกระบวนการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเลย อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีความคิดเห็นเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำคือ ด้านการประสานงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการตัดสินใจ ด้านการวางแผนและด้านการควบคุม กำกับ นิเทศ และประเมินผล

2. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเลย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีกระบวนการบริหารโรงเรียนแตกต่างกัน จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการควบคุม กำกับ นิเทศและประเมินผล

3. ข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเลย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพบว่ากระบวนการบริหารโรงเรียนที่แตกต่างกันมีจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการประสานงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการควบคุม กำกับ นิเทศและประเมินผล

3.1 ด้านการวางแผน ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดกลางและขนาดใหญ่

3.2 ด้านการประสานงาน ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดกลางและขนาดใหญ่

3.3 ด้านการติดต่อสื่อสาร ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่

3.4 ด้านการติดต่อสื่อสารและด้านการควบคุม กำกับ นิเทศและประเมินผล ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่

4. ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของกระบวนการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเลย ทั้ง 5 ด้าน คือด้านการวางแผน ด้านการตัดสินใจ ด้านการประสานงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการควบคุม กำกับ นิเทศและประเมินผล มีความสัมพันธ์ในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง และระดับต่ำ ส่วนกระบวนการบริหารโรงเรียนด้านการติดต่อสื่อสารไม่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการบริหารโรงเรียน ด้านการตัดสินใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุวาทินี สลีอ่อน (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการบริหารการศึกษาของโรงเรียนสองภาษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษาของโรงเรียนสองภาษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร 2. เพื่อ

เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษาโรงเรียนสองภาษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร 3. ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษาของโรงเรียนสองภาษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษาของโรงเรียนสองภาษาเอกชน ในภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการดำเนินการเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการประเมินผลงาน ด้านการประสานงาน ด้านการจัดสรรทรัพยากร และด้านการกระตุ้นใจ

2. ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษาโรงเรียนสองภาษาเอกชน มีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานรวมภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อเทียบรายด้าน มีเพียงด้านการจัดสรรทรัพยากรที่ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน นอกนั้นมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. ปัญหาสำคัญของกระบวนการบริหารการศึกษาโรงเรียนสองภาษาเอกชน คือ การจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ พิจารณาให้ค่าตอบแทนที่มีความไม่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมีข้อเสนอแนะให้บริหารโดยมีส่วนร่วมมากขึ้น และให้มีระบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ

ยงยศ ทศนะพยัคฆ์ (2540) ได้ทำการวิจัย เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างทักษะการบริหารงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในภาคใต้ของประเทศไทย” ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารงานด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดรวบยอดมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้ง 3 งานคือ งานศูนย์ข้อมูลสถิติ และวางแผน งานศูนย์บริการและประสานงาน และงานศูนย์ติดตามและประเมินผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกองค์ประกอบ

ชาติรี รัตนพิพิธชัย (2547) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้ทักษะการบริหารงานในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความคิด ด้านความคิดรวบยอด ด้านเทคนิค และด้านการศึกษาและการสอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 1 มีการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนโดยรวมและเป็นรายด้านคือ ด้านการเตรียมการ ด้านการดำเนินการ และด้านการรายงาน อยู่ในระดับมาก และการใช้ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน ก็กับการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนด้านความคิดรวบยอด และด้านมนุษยสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางกับการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน และการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนด้านการศึกษาและการสอน ด้านเทคนิคและด้านความรู้ความคิด มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงกับการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน

เนาวรัตน์ แก้วสว่าง (2547) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบความเป็นผู้นำกับการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนมีความเป็นผู้นำในแต่ละแบบอยู่ในระดับมากโดยมีความ

เป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมมากกว่าแบบอื่น ๆ รองลงมาคือ แบบมุ่งความสำเร็จ แบบบงการและแบบให้การสนับสนุน ตามลำดับ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อำเภอดุสิต จังหวัดปทุมธานีมีการใช้ทักษะการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีการใช้ทักษะการบริหารแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีการใช้ทักษะทางความคิดรวบยอดมากกว่าด้านอื่น ๆ รองลงมาคือ ทักษะทางความรู้ความคิด ทักษะทางการศึกษาและการสอน ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ และทักษะทางความรู้ ความคิด ทักษะทางการศึกษาและการสอน ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ และทักษะทางเทคนิค ตามลำดับแบบความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อำเภอดุสิต จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สายทอง โพธิ์น้ำเที่ยง (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทักษะการบริหารงานในระดับมากที่สุด คือ ทักษะทางความคิดรวบยอด ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ ส่วนทักษะการบริหารงานที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ทักษะทางการศึกษาและการสอน ทักษะทางความรู้ ความคิด และทักษะทางเทคนิค ตามลำดับ ส่วนการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการบริหารงานวิชาการทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ดังนี้ การบริหารงานวิชาการด้านการวัดประเมินผล การบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน การบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศ การเรียนการสอน และการบริหารงานวิชาการด้านการบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ตามลำดับ และทักษะการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ขวัญชัย จะเกรง (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล งบประมาณ และการบริหารทั่วไปตามลำดับ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r=0.86$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุภาพร รัตน์น้อย (2552) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีทักษะการบริหารงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะทางการศึกษาและการสอน ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางความรู้ความคิด ทักษะทางความคิดรวบยอด และทักษะทางเทคนิค ตามลำดับ 2) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคลตามลำดับ และ 3) ทักษะการบริหารกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r = 0.85$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คินเดรด (Kindred, 1975) ได้วิจัย เรื่อง “ทักษะของผู้บริหารโรงเรียน” โดยเขียนไว้ในหนังสือชื่อ “School Public Relations” ได้สรุปถึงการไม่ประสบความสำเร็จในการประสานงานระหว่างผู้ปกครองกับครู พบว่า เกิดจากสาเหตุที่ผู้บริหารไม่มีทักษะทางการบริหารทั้ง 3 ด้านทำให้เกิดปัญหาต่อไปนี้ คือ

1. ความมีเจตคติทางลบ (Negative Attitudes)
2. ขาดเป้าหมายที่แน่นอน (Lack of Objectives)
3. ขาดคุณสมบัติการเป็นผู้นำที่ดี (Poor Leadership)
4. ขาดการวางโปรแกรมที่สมดุล (Unbalanced Programs)
5. เกิดบรรยากาศของความขัดแย้ง (Conflict Situations)

คินเดรด (Kindred) ได้ทำการวิจัยในเรื่องนี้อย่างละเอียด ส่วนใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จะพบว่า ถ้าผู้บริหารขาดทักษะจะทำให้เกิดปัญหาทั้ง 5 ด้านดังกล่าวอย่างชัดเจนยิ่งขึ้นในการวิจัยนี้ แบ่งผู้ปกครองออกเป็นกลุ่มต่าง ๆ เช่น กลุ่มที่มีการศึกษาดี กลุ่มที่ได้รับการศึกษาน้อยซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ในชุมชน หรือกลุ่มที่ต่างผิว เป็นต้น ผลการวิจัยพบว่า ถ้าผู้บริหารมีทักษะทางการบริหารทั้ง 3 ด้าน คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอดนิยม ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิค ก็จะไม่เกิดปัญหาในการบริหารงานด้านต่างๆ ในโรงเรียน

ทิลลอสัน (Tillonson, 1996 อ้างถึงใน สมสมัย ผลารักษ์, 2552) การวิเคราะห์ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ และทักษะทางความคิดรวบยอดของนักศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา ระดับสูง ของวิทยาลัยเท็กซัส (Texas Association of College And University Student Personnel Administrators: TACUSPA) ซึ่งได้ศึกษาความสำคัญของทักษะทั้ง 3 ด้าน ตามทฤษฎีของ แคทซ์ ได้แก่ ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ และทักษะทางความคิดรวบยอด จากนักศึกษาสาขาการบริหาร การศึกษาระดับสูง ผลการวิจัยพบว่า ทักษะที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ได้แก่ ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะด้านการจัดองค์กร ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร ทักษะด้านการอำนวยความสะดวก ส่วนทักษะที่มีความสำคัญรองลงมาได้แก่ ทักษะทางความคิดรวบยอด และทักษะทางเทคนิค ตามลำดับ

โจเซฟ แอนโทนี มาราฟิโน (Joseph Anthony Marafino, 2005) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้ทักษะการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาโดยประเมินจากศูนย์ทักษะของ NASSP ข้อค้นพบแสดงให้เห็นว่ามีความสอดคล้องกันสูงในระดับทักษะการบริหาร และการปฏิบัติงานจริงงานวิจัยนี้สนับสนุนเครื่องมือของศูนย์การประเมินจาก NASSP ว่าเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพ

เมเยอร์ (Meyer H, 2002) ได้วิจัยเรื่อง การจัดการสมัยใหม่ : องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมุ่งเปรียบเทียบการจัดการศึกษาแบบนิติบุคคลของเอกชน ซึ่งปรับตัวตามกาลเวลาที่เปลี่ยนไปกับการจัดการศึกษาแบบของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า การจัดการศึกษาแบบเอกชนดีกว่าแบบของรัฐ และการเสริมสร้างประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่องจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้ผู้เรียนมีพัฒนาการที่ดียิ่งขึ้นไป

จากการวิจัยเรื่อง ความพันธ์ของการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับบทบาทตามกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยประกอบด้วย ทักษะการบริหาร กระบวนการบริหาร บทบาทผู้บริหาร และการจัดการศึกษาเอกชนโดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยประกอบด้วย ทักษะการบริหารของ เดรก และโรว์ (Drake & Roe, 1986) ที่ประกอบด้วยทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านความรู้ความคิด และ บทบาทตามกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตาม ร็อบบิ้นส์ (Robbins และคนอื่นๆ, 2015) ที่ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การเป็นผู้นำ การควบคุม

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผู้วิจัยใช้ระเบียบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) หน่วยการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 33 ปีการศึกษา 2559 จากโรงเรียน 85 โรง จำนวน 2,678 คน ผู้วิจัยได้เสนอวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ปีการศึกษา 2559 จากโรงเรียน 85 โรง จำนวน 2,678 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 348 คน และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) กลุ่มตัวอย่างปรากฏในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เล็ก	64	8
กลาง	958	125
ใหญ่	559	72
ใหญ่พิเศษ	1,098	143
รวม	2,678	348

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มสาระที่สอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านความรู้ความคิด ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท โดยมีความหมายของแต่ละระดับคะแนน ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์ การเป็นผู้นำ การควบคุม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท โดยมีความหมายของแต่ละระดับคะแนน ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) ตามขั้นตอนดังนี้

1. ร่างแบบสอบถามตามนิยามศัพท์ตัวแปรที่ศึกษา และให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสมมติฐานของหัวข้อที่จะทำการศึกษา
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาปรับปรุงและแก้ไข
3. ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้แนะนำ จนได้แบบสอบถามที่เสร็จสมบูรณ์

4. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) หรือหาความสอดคล้องระหว่างข้อความที่เขียนขึ้นในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตร

โดยผู้เชี่ยวชาญลงความคิดเห็นและให้คะแนน ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ระบุไว้

0 หมายถึง ไม่แน่ใจคำถามได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ระบุไว้

-1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามนั้นไม่ได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ระบุไว้

โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.67 – 1.00 ขึ้นไป ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ค่า 0.88 และกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ค่า 0.87

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try – Out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อหาความเที่ยงของข้อคำถามแล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ตามวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาได้ค่า 0.962 และกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ค่า 0.964

7. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงสมบูรณ์แล้วนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและขอความเห็นชอบก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

3.4.2 เสนอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาต่อผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

3.4.3 การส่งและการติดตามแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยปฏิบัติดังนี้

3.4.3.1 ลงรหัสแบบสอบถามเพื่อง่ายต่อการตรวจสอบและติดตามคืน

3.4.3.2 ผู้วิจัยนำส่ง แบบสอบถามทางไปรษณีย์ ส่วนโรงเรียนที่อยู่ใกล้ผู้วิจัย

ดำเนินการจัดส่งด้วยตนเอง

3.4.3.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลกลับด้วยวิธีการส่งกลับทางไปรษณีย์ ส่วนโรงเรียนที่อยู่ใกล้ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งผู้วิจัยได้แยกการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลักษณะแบบสอบถามดังนี้ ดังนี้

3.5.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มสาระที่สอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่และร้อยละ แล้วบรรยายเป็นความเรียงประกอบตาราง

3.5.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นรายด้านและรายข้อ แล้วนำไปแปลค่าโดยเทียบเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2552, น. 75)

- ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 แปลความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 แปลความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 แปลความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 แปลความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 แปลความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นรายด้านและรายข้อ แล้วนำไปแปลค่าโดยเทียบเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2552, น. 75)

- ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 แปลความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 แปลความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 แปลความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 แปลความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 แปลความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ดังนี้

การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน หรือบางครั้งเรียกว่า สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) โดยใช้สัญลักษณ์ r ข้อมูลหรือระดับการวัดของตัวแปรแต่มาตรา อันตรภาคถึงมาตราอัตราส่วน โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนั้นมักจะใช้สัญลักษณ์ของตัวแปรเป็นตัวแปร x และ Y โดยค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) จะมีคุณสมบัติดังนี้

โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq +1$ ความหมายของค่า r คือ

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
3. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์มาก
4. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์มาก
5. ค่า $r = 0$ แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย
 การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้กำหนดไว้ดังนี้ (Hinkle D. E. 1998, P. 118 อ้างถึง
 ใน ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, น. 316)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.91-1.00	สูงมาก
0.71-0.90	สูง
0.51-0.70	ปานกลาง
0.31-0.50	ต่ำ
0.00-0.30	ต่ำมาก

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติต่อไปนี้

3.6.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

- 3.6.1.1 ความถี่ (Frequency)
- 3.6.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)
- 3.6.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 3.6.1.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.: Standard Deviation)

3.6.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

3.6.2.1 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

3.6.2.2 หาดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item – Objective Congruence)

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบหาความสัมพันธ์ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

GRAD VRU

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
%	แทน	อัตราร้อยละ
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครู
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติในการวิจัยครั้งนี้
r_{xy}	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	141	40.50
	หญิง	207	59.50
รวม		348	100.00
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	154	44.30
	31- 40 ปี	149	42.80
	41-50 ปี	39	11.20
	มากกว่า 50 ปี	6	1.70
รวม		348	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	206	59.20
ปริญญาโท	117	33.60
ปริญญาเอก	25	7.20
รวม	348	100.00
กลุ่มสาระที่สอน		
กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	61	17.50
กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์	60	17.20
กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	27	7.80
กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี	33	9.50
กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ	18	5.20
กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	68	19.50
กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	44	12.60
กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ	37	10.60
รวม	348	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (ถ้าเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)		
น้อยกว่า 5 ปี	129	37.10
5-10 ปี	132	37.90
11-15 ปี	56	16.10
มากกว่า 15 ปี	31	8.90
รวม	348	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 59.50 อายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 44.30 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 59.20 กลุ่มสาระที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ร้อยละ 19.50 และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี ร้อยละ 37.90

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ในภาพรวมและรายด้าน

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33	n = 348		
	\bar{X}	S.D.	ระดับทักษะ การบริหาร
1. ทักษะด้านความคิดรวบยอด	4.27	0.51	มาก
2. ทักษะด้านมนุษย	4.25	0.47	มาก
3. ทักษะด้านเทคนิค	4.28	0.53	มาก
4. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน	4.31	0.45	มาก
5. ทักษะด้านความรู้ความคิด	4.37	0.45	มาก
รวม	4.30	0.39	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 33 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D = 0.39) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน
พบว่า ทักษะด้านความรู้ความคิด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D = 0.45) รองลงมาทักษะ
ด้านการศึกษาและการสอน ($\bar{X} = 4.31$, S.D = 0.45) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะ
ด้านมนุษย ($\bar{X} = 4.25$, S.D = 0.47)

GRAD VRU

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ทักษะด้านความคิดรวบยอด ในภาพรวมและรายข้อ

ทักษะด้านความคิดรวบยอด	n = 348		
	\bar{X}	S.D.	ระดับทักษะการบริหาร
1. ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพโดยรวมของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	4.38	0.65	มาก
2. ผู้บริหารสามารถกำหนดโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.34	0.70	มาก
3. ผู้บริหารทราบถึงความขัดแย้งในสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.31	0.74	มาก
4. ผู้บริหารแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา	4.14	0.68	มาก
5. ผู้บริหารสามารถวางแผนงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย	4.26	0.66	มาก
6. ผู้บริหารมองเห็นการเปลี่ยนแปลงภายนอกสถานศึกษาที่จะส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา	4.17	0.76	มาก
7. ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.25	0.77	มาก
8. ผู้บริหารสามารถกำหนดขอบข่ายงานบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานย่อย ๆ และบุคลากรของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมชัดเจน	4.30	0.76	มาก
รวม	4.27	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ทักษะด้านความคิดรวบยอด ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D = 0.51) เมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพโดยรวมของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D = 0.65) รองลงมาผู้บริหารสามารถกำหนดโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.34$, S.D = 0.70) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.14$, S.D = 0.68)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ทักษะด้านมนุษยในภาพรวมและรายข้อ

ทักษะด้านมนุษย	n = 348		
	\bar{X}	S.D.	ระดับทักษะการบริหาร
1. ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรภายในสถานศึกษา	4.37	0.73	มาก
2. ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรภายนอกสถานศึกษา	4.23	0.72	มาก
3. ผู้บริหารทราบถึงพฤติกรรมความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรในสถานศึกษา	4.17	0.70	มาก
4. ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	4.28	0.78	มาก
5. ผู้บริหารให้ผลประโยชน์ความก้าวหน้าแก่บุคลากรในสถานศึกษาด้วยความยุติธรรม	4.25	0.73	มาก
6. ผู้บริหารสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนหน่วยงานต้นสังกัดได้อย่างถูกต้อง	4.16	0.69	มาก
7. ผู้บริหารใช้วิธีการในการสร้างขวัญและกำลังใจตำหนิตชมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพ	4.31	0.64	มาก
8. ผู้บริหารสามารถเป็นประธานในการประชุมและดำเนินการประชุมให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีบรรยากาศดีแก่ผู้ใต้บัญชา	4.20	0.75	มาก
9. ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความสำเร็จ	4.28	0.74	มาก
รวม	4.25	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ทักษะด้านมนุษย ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D = 0.47) เมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D = 0.73) รองลงมาผู้บริหารใช้วิธีการในการสร้างขวัญและกำลังใจตำหนิตชมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพ ($\bar{X} = 4.31$, S.D = 0.64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนหน่วยงานต้นสังกัดได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 4.16$, S.D = 0.69)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ทักษะด้านเทคนิค ในภาพรวมและรายข้อ

ทักษะด้านเทคนิค	n = 348		
	\bar{X}	S.D.	ระดับทักษะการบริหาร
1. ผู้บริหารสามารถนำความรู้ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.20	0.71	มาก
2. ผู้บริหารสามารถนำวัสดุอุปกรณ์ เทคนิควิธีการต่างๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ	4.21	0.77	มาก
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการเป็นผู้นำในการให้คำชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงาน	4.33	0.72	มาก
4. ผู้บริหารแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้สื่ออุปกรณ์ เครื่องมือและเทคโนโลยีกับบุคลากรเป็นอย่างดี	4.34	0.65	มาก
5. ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์มาใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา	4.35	0.68	มาก
6. ผู้บริหารสามารถช่วยเหลือและแก้ปัญหาทางวิชาการให้กับครู	4.25	0.66	มาก
รวม	4.28	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ทักษะด้านเทคนิค ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D = 0.53) เมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่า ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์มาใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D = 0.68) รองลงมาผู้บริหารแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้สื่ออุปกรณ์ เครื่องมือและเทคโนโลยีกับบุคลากรเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.34$, S.D = 0.65) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถนำความรู้ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.20$, S.D = 0.71)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ในภาพรวมและรายข้อ

ทักษะด้านการศึกษาและการสอน	n = 348		
	\bar{X}	S.D.	ระดับทักษะการบริหาร
1. ผู้บริหารพัฒนาหลักสูตรให้ตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่น	4.41	0.66	มาก
2. ผู้บริหารมีทักษะในการให้คำแนะนำด้านการบริหารหลักสูตรแก่บุคลากรในสถานศึกษา	4.33	0.71	มาก
3. ผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา	4.31	0.59	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้สามารถทำผลงานทางวิชาการ	4.35	0.71	มาก
5. ผู้บริหารมีการเตรียมความพร้อมสนับสนุนช่วยเหลือบุคลากรทำผลงานทางวิชาการ	4.28	0.67	มาก
6. ผู้บริหารติดตามการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา	4.30	0.71	มาก
7. ผู้บริหารพัฒนาตนเองให้มีความรู้และนำมาใช้ในพัฒนากระบวนการเรียนการสอน	4.18	0.66	มาก
8. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ	4.33	0.68	มาก
9. ผู้บริหารนิเทศ ให้คำแนะนำด้านการสอน แก่บุคลากรในสถานศึกษา	4.32	0.71	มาก
รวม	4.31	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D = 0.45) เมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่า ผู้บริหารพัฒนาหลักสูตรให้ตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D = 0.66) รองลงมาผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้สามารถทำผลงานทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.35$, S.D = 0.71) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารพัฒนาตนเองให้มีความรู้และนำมาใช้ในพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.18$, S.D = 0.66)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ทักษะด้านความรู้
ความคิด ในภาพรวมและรายข้อ

ทักษะด้านความรู้ความคิด	n = 348		
	\bar{X}	S.D.	ระดับทักษะ การบริหาร
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิด ในการ บริหารงานสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.32	0.71	มาก
2. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการบริหารสถานศึกษา	4.37	0.68	มาก
3. ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารงานสถานศึกษา	4.46	0.68	มาก
4. ผู้บริหารมีความสามารถในการนำความรู้ทางวิชาชีพมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและงานที่ได้รับมอบหมายให้กับ บุคลากร	4.42	0.65	มาก
5. ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารได้อย่างชัดเจนเข้าใจ ง่าย โดยใช้วิธีที่หลากหลาย	4.35	0.68	มาก
6. ผู้บริหารเรียนรู้ ศึกษา ค้นคว้า เพิ่มเติมและแสวงหาความรู้ ใหม่ๆเพื่อพัฒนางาน	4.39	0.66	มาก
7. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับบริบทของ สถานศึกษา	4.31	0.64	มาก
8. ผู้บริหารกำหนดและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาภายใน สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.33	0.55	มาก
รวม	4.37	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ทักษะด้านความรู้ความคิด ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D = 0.45) เมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารงานสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.46$, S.D = 0.68) รองลงมาผู้บริหารมีความสามารถในการนำความรู้ทางวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและงานที่ได้รับมอบหมายให้กับบุคลากร ($\bar{X} = 4.42$, S.D = 0.65) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.31$, S.D = 0.64)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ในภาพรวมและรายด้าน

กระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 348		
	\bar{X}	S.D.	ระดับกระบวนการ
1. ด้านการวางแผน	4.30	0.49	มาก
2. ด้านการจัดองค์การ	4.37	0.52	มาก
3. ด้านการเป็นผู้นำ	4.37	0.46	มาก
4. ด้านการควบคุม	4.41	0.39	มาก
รวม	4.36	0.35	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D = 0.35) เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า ด้านการควบคุม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D = 0.39) รองลงมาด้านการจัดองค์การและด้านการเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.37$, S.D = 0.52, 0.46) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 4.30$, S.D = 0.49)

GRAD VRU

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านการวางแผน ในภาพรวมและรายข้อ

ด้านการวางแผน	n = 348		
	\bar{X}	S.D.	ระดับกระบวนการ
1. ผู้บริหารสามารถวางแผนงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และเป้าหมายของโรงเรียน	4.36	0.67	มาก
2. แผนงานของสถานศึกษามีขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเหมาะสม	4.36	0.66	มาก
3. แผนงานที่วางไว้สามารถปฏิบัติได้จริงอย่างครบถ้วนตามระยะเวลาที่กำหนดไว้	4.19	0.66	มาก
4. ผู้บริหารมีการวางแผนด้านการบริหารงาน ทั้งแผนประจำปี แผนระยะสั้นและแผนระยะยาว	4.43	0.62	มาก
5. ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนแผนงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ	4.28	0.69	มาก
6. แผนงานของสถานศึกษาสามารถดำเนินการให้สำเร็จในช่วงเวลาที่กำหนด	4.21	0.63	มาก
รวม	4.30	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านการวางแผน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D = 0.49) เมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการวางแผนด้านการบริหารงาน ทั้งแผนประจำปี แผนระยะสั้นและแผนระยะยาว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.43$, S.D = 0.62) รองลงมาผู้บริหารสามารถวางแผนงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และเป้าหมายของโรงเรียน และแผนงานของสถานศึกษามีขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.36$, S.D = 0.67, 0.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ แผนงานที่วางไว้สามารถปฏิบัติได้จริงอย่างครบถ้วนตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.19$, S.D = 0.66)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านการจัดองค์การ ในภาพรวมและรายข้อ

ด้านการจัดองค์การ	n = 348		
	\bar{X}	S.D.	ระดับกระบวนการ
1. ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างที่กระจายอำนาจและสอดคล้องกับหลัก ประชาธิปไตย	4.32	0.67	มาก
2. ผู้บริหารออกแบบโครงสร้างองค์กรที่คล่องตัวทำให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วในการติดต่อประสานงาน	4.36	0.64	มาก
3. ผู้บริหารออกแบบโครงสร้างองค์การ มีความเหมาะสมและชัดเจนเอื้อต่อการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์	4.36	0.63	มาก
4. ผู้บริหารสามารถสั่งการ ชี้แนะ อย่างชัดเจน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.36	0.74	มาก
5. ผู้บริหารสามารถ สื่อสารที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้อย่าง	4.39	0.61	มาก
6. ผู้บริหารจัดวางกรอบและแนวปฏิบัติงานภายในองค์กร เป็นที่ยอมรับของทุกคนและสามารถปฏิบัติได้จริง	4.43	0.61	มาก
รวม	4.37	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านการจัดองค์การ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D = 0.52) เมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่า ผู้บริหารจัดวางกรอบและแนวปฏิบัติงานภายในองค์กร เป็นที่ยอมรับของทุกคนและสามารถปฏิบัติได้จริง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.43$, S.D = 0.61) รองลงมาผู้บริหารสามารถ สื่อสารที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้อย่าง ($\bar{X} = 4.39$, S.D = 0.61) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างที่กระจายอำนาจและสอดคล้องกับหลัก ประชาธิปไตย ($\bar{X} = 4.32$, S.D = 0.67)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านการ
เป็นผู้นำ ในภาพรวมและรายข้อ

ด้านการเป็นผู้นำ	n = 348		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ กระบวนการ
1. ผู้บริหารสามารถให้การให้คำแนะนำและนิเทศครูได้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย	4.37	0.59	มาก
2. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.39	0.60	มาก
3. ผู้บริหารสามารถสั่งการ และชี้แนะผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน	4.32	0.63	มาก
4. ผู้บริหารมีการสั่งการ สื่อสารที่ชัดเจนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้อย่าง	4.37	0.60	มาก
5. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการทำงานที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ	4.44	0.61	มาก
6. ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ	4.34	0.61	มาก
รวม	4.37	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านการเป็นผู้นำ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D = 0.46) เมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่า ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการทำงานที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.44$, S.D = 0.61) รองลงมาผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.39$, S.D = 0.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถสั่งการ และชี้แนะผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน ($\bar{X} = 4.32$, S.D = 0.63)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้าน
การควบคุม ในภาพรวมและรายข้อ

ด้านการควบคุม	n = 348		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ กระบวนการ
1. ผู้บริหารควบคุม และนิเทศการปฏิบัติงานของคณะครู	4.40	0.60	มาก
2. ผู้บริหารทบทวนผลการดำเนินงานเป็นระยะ เพื่อพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	4.38	0.60	มาก
3. ผู้บริหารกำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.41	0.63	มาก
4. ผู้บริหารประชุมชี้แจง และสร้างความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู	4.33	0.59	มาก
5. ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะครูและบุคลากรในโรงเรียน	4.43	0.63	มาก
6. ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน	4.35	0.66	มาก
7. ผู้บริหารมีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ทราบ	4.48	0.63	มาก
8. ผู้บริหารสามารถลดความขัดแย้งที่เกิดภายในหน่วยงาน	4.45	0.64	มาก
รวม	4.41	0.39	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านการควบคุม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D = 0.39) เมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ทราบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D = 0.63) รองลงมาผู้บริหารสามารถลดความขัดแย้งที่เกิดภายในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.45$, S.D = 0.64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารประชุมชี้แจง และสร้างความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ($\bar{X} = 4.33$, S.D = 0.59)

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ตารางที่ 4.13 ความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

ทักษะการบริหาร	กระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา				รวม	ระดับความสัมพันธ์
	ด้านการวางแผน	ด้านการจัดองค์การ	ด้านการเป็นผู้นำ	ด้านการควบคุม		
ทักษะด้านความคิดรวบยอด	.431**	.236**	.309**	.339**	.671**	ปานกลาง
ทักษะด้านมนุษย	.474**	.271**	.397**	.391**	.730**	สูง
ทักษะด้านเทคนิค	.543**	.404**	.344**	.460**	.771**	สูง
ทักษะด้านการศึกษาและการสอน	.465**	.369**	.292**	.480**	.740**	สูง
ทักษะด้านความรู้ความคิด	.648**	.417**	.429**	.569**	.799**	สูง
รวม	.636**	.422**	.438**	.554**	.923**	สูงมาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า

ความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับความสัมพันธ์สูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = .923$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ทักษะการบริหาร ทักษะด้านความคิดรวบยอด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = .671$)

ทักษะการบริหาร ทักษะด้านมนุษย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีระดับความสัมพันธ์สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = .730$)

ทักษะการบริหาร ทักษะด้านเทคนิค มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีระดับความสัมพันธ์สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = .771$)

ทักษะการบริหาร ทักษะด้านการศึกษาและการสอน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีระดับความสัมพันธ์สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = .740$)

ทักษะการบริหาร ทักษะด้านความรู้ความคิด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีระดับความสัมพันธ์สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = .799$)



GRAD VRU

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผู้วิจัยทำการสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษา ความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 สรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ทักษะด้านความรู้ความคิด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาทักษะด้านการศึกษาและการสอน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ทักษะด้านมนุษย

5.1.2 ผลการวิเคราะห์กระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านการควบคุม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านการจัดองค์การและ ด้านการเป็นผู้นำ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการวางแผน

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับความสัมพันธ์สูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.92$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ทักษะการบริหาร ทักษะด้านความคิดรวบยอด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.67$)

ทักษะการบริหาร ทักษะด้านมนุษย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีระดับความสัมพันธ์สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.73$)

ทักษะการบริหาร ทักษะด้านเทคนิค มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีระดับความสัมพันธ์สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.77$)

ทักษะการบริหาร ทักษะด้านการศึกษาและการสอน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีระดับความสัมพันธ์สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.70$)

ทักษะการบริหาร ทักษะด้านความรู้ความคิด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีระดับความสัมพันธ์สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = .799$)

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก การที่ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 เกี่ยวกับความคิดรวบยอด ความสัมพันธ์ เทคนิคในการบริหารงานจัดการการศึกษาและการสอนรวมถึงความรู้ความคิดในการบริหารจัดการเป็นสิ่งสำคัญต่อการบริหารจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอวยพร รัตนไพฑูริย์ (2546) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ทักษะการบริหารของผู้ช่วยผู้บริหารผลการวิจัยพบว่า ผู้ช่วยผู้บริหารมีระดับความสามารถด้านทักษะการบริหารอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษณะ สุพงศ์ (2543) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารมีทักษะการบริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ทักษะด้านความรู้ความคิด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติในการบริหารงานสถานศึกษา มีความสามารถในการนำความรู้ทางวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและงานที่ได้รับมอบหมายให้กับบุคลากร รองลงมาทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติในการพัฒนาหลักสูตรให้ตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่น และส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้สามารถทำผลงานทางวิชาการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมถึงการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนหน่วยงานต้นสังกัดได้อย่างถูกต้องน้อย ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสัมพันธ์ ทรัพย์แดง (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก

5.2.2 ผลการวิเคราะห์กระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก การที่ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่ากระบวนการบริหารเรื่องของการวางแผน การจัดองค์การ การเป็นผู้นำ และการควบคุม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 มีกระบวนการบริหารสถานศึกษาได้ดีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสายรุ่ง ปลั่งกลาง (2547) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของวาทีณี สลีอ่อน (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการบริหารการศึกษาของโรงเรียนสอง

ภาษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษาของโรงเรียนสองภาษาเอกชน ในภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านการควบคุม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่ากระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเรื่องของการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ทราบและสามารถลดความขัดแย้งที่เกิดภายในหน่วยงาน รองลงมาด้านการจัดองค์การ และด้านการเป็นผู้นำ ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารได้มีกระบวนการจัดวางกรอบและแนวปฏิบัติทำงานภายในองค์กร เป็นที่ยอมรับของทุกคนและสามารถปฏิบัติได้จริง รวมถึงผู้บริหารสามารถ สื่อสารที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้อย่าง ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการทำงานที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ รวมถึงผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผน ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าแผนงานที่วางไว้ไม่สามารถปฏิบัติได้จริงอย่างครบถ้วนตามระยะเวลาที่กำหนดไว้

5.2.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับความสัมพันธ์สูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.92$) ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารส่งผลต่อกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยโจเซฟ แอนโทนี มาราฟิโน (Joseph Anthony Marafino, 2005) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้ทักษะการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาโดยประเมินจากศูนย์ทักษะของ NASSP ข้อค้นพบแสดงให้เห็นว่ามีความสอดคล้องกันสูงในระดับทักษะการบริหาร และการปฏิบัติงานจริงงานวิจัยนี้สนับสนุนเครื่องมือของศูนย์การประเมินจาก NASSP ว่าเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.67$) ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าทักษะด้านความคิดรวบยอดมีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการบริหารน้อยกว่าทักษะด้านมนุษย์ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการศึกษาและการสอน และทักษะด้านความรู้ความคิด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิลลอสัน (Tillonson, 1996 อ้างถึงใน สมสมัย ผลารักษ์, 2552) การวิเคราะห์ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางมนุษย์ และทักษะทางความคิดรวบยอดของนักศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา ระดับสูง ของวิทยาลัยเท็กซัส (Texas Association of College And University Student Personnel Administrators: TACUSPA) ซึ่งได้ศึกษาความสำคัญของทักษะทั้ง 3 ด้าน ตามทฤษฎีของ แคทซ์ ได้แก่ ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางมนุษย์ และทักษะทางความคิดรวบยอด จากนักศึกษาสาขาการบริหารการศึกษา ระดับสูง ผลการวิจัยพบว่า ทักษะที่มีความสำคัญรองลงมาได้แก่ ทักษะทางความคิดรวบยอด ซึ่งด้านที่มีความสัมพันธ์สูง ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านมนุษย์ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านความรู้ความคิด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีระดับความสัมพันธ์สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.74$) ($r = 0.73$) ($r = 0.77$) ($r = 0.79$) ตามลำดับ ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญที่ต่อกับบุคลากรภายในสถานศึกษา มีการนำวิธีการในการสร้างขวัญและกำลังใจกำหนดนิคมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพ ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์มาใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้สื่ออุปกรณ์ เครื่องมือและ

เทคโนโลยีกับบุคลากรเป็นอย่างดี การพัฒนาหลักสูตรให้ตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่น ให้การส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้สามารถทำผลงานทางวิชาการ มีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารงาน สถานศึกษา สามารถในการนำความรู้ทางวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและงานที่ได้รับมอบหมาย ให้กับบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งนี้

5.3.1.1 ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 พบว่า

1. ทักษะด้านความคิดรวบยอด ในเรื่องของผู้บริหารแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรจัดระบบขจัดความขัดแย้งภายในสถานศึกษาให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. ทักษะด้านมนุษย ในเรื่องของผู้บริหารสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนหน่วยงานต้นสังกัดได้อย่างถูกต้อง ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารกำหนดมาตรฐาน กฎ ระเบียบ แบบแผน ในการบริหารจัดการอย่างเคร่งครัดเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

3. ทักษะด้านเทคนิค ในเรื่องของผู้บริหารสามารถนำความรู้ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารพัฒนา อบรม เสริมทักษะความรู้ความสามารถความเชี่ยวชาญเฉพาะในงานที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ในเรื่องของผู้บริหารพัฒนาตนเองให้มีความรู้และนำมาใช้ในพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องและนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. ทักษะด้านความรู้ความคิด ในเรื่องของผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาให้เหมาะสมเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามแผนของสถานศึกษา 4

5.3.1.2 ผลการวิเคราะห์กระบวนการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 พบว่า

1. ด้านการวางแผน ในเรื่องของแผนงานที่วางไว้สามารถปฏิบัติได้จริงอย่างครบถ้วนตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นควรกำหนดมาตรการในการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของสถานศึกษาและเป็นการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการจัดองค์การ ในเรื่องของผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างที่กระจายอำนาจและสอดคล้องกับหลักประชาธิปไตย ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรมีระบบในการจัดโครงสร้างโดยคำนึงถึงความสอดคล้องหลักประชาธิปไตย รวมถึงการกระจายอำนาจ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ด้านการเป็นผู้นำ ในเรื่องของผู้บริหารสามารถสั่งการ และชี้แนะผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นควรผู้บริหารควรวางมาตรการในการสั่งการ และแนะนำแนวทางให้การทำงานได้อย่างถูกวิธีเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

4. ด้านการควบคุม ในเรื่องของผู้บริหารประชุมชี้แจง และสร้างความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารมีการประกาศประชาสัมพันธ์ ชี้แจง และสร้างความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู อย่างโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

2. ควรมีพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาทักษะทางการบริหารเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล



บรรณานุกรม

GRAD VRU

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ อินทร์น้อย. (2553). กระบวนการการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กฤษณะ สุพงศ์. (2543). ทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เกศนา พันทาเดช. (2543). การศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต กำแพงนครเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. ปริญญาโทบริหารการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โกศล ไสขาว. (2540). ความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน มัธยมศึกษาเขตการศึกษา 4. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ขวัญชัย จะเกรง. (2551). ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้โรงเรียน เป็นฐาน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรสงคราม. สารนิพนธ์ การบริหารการศึกษา กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จักรกริช หมอประกอบ. (2547). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ ทหารในศูนย์อุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2549) ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จรรยา พุฒคำ. (2545). ยุทธศาสตร์การบริหารสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชาตรี รัตน์พิพิธชัย. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนกับการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1. ปริญญาโทบริหาร การศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ชูศรี วงศ์รัตนนะ. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ชวณิตย์ นาคะสรรรค์. (2543). ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตกรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชัยเสถียร พรหมศรี. (2551). คู่มือสู่องค์กรแห่งความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

- ณรงค์แย้ม ประดิษฐ์. (2541). **ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6.** ปรินญาณินพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐพร ชินบุตร. (2547). **การรับรู้ในบทบาทหน้าที่และความต้องการในการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตอำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ยรรยง อรรถโกศ. (2545). **ทักษะการบริหารและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี.** ปรินญาณินพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยงยศ ทิศนะพยัคฆ์. (2540). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในภาคใต้ของประเทศไทย.** ปรินญาณินพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ทวีผล ศรีมาหา. (2549). **การศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามความคิดเห็นของครูเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ทิตนา แคมมณีและคณะ. (2540). **การคิดและการสอนเพื่อพัฒนากระบวนการคิด.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). **กลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- ธรร สุหนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นิตยร์ดี ใจอาษา. (2555). **ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี.** หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2546). **การจัดการสมัยใหม่.** กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กเพรส.
- เนาวรัตน์ แก้วสว่าง. (2547). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบความเป็นผู้นำกับการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี.** สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญเหลือ เมธโยดม. (2545). **ความต้องการการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญตา ไล่เลิศ. (2550). **บทบาทผู้บริหารในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3.** วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- ประภาพรธรรม รักเลี้ยง. (2556). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
- ประเวช บัวหอม. (2557). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3**. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ปราณี रामสูตร. (2542). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ: ราชภัฏธนบุรี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2551). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี: มนตรี.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน**. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- วันชัย โกลละสุต. (2550). **การบริหารงาน**. (ออนไลน์). สืบค้นจาก: <http://Subweb2.dpt.go.th/dpt/kmcenter/index.php?option=com>. 29 เมษายน 2556.
- วินัย ธรรมเกื้อกูล. (2546). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปากร.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2542). **การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: อักษรภาพพิมพ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). **การบริหารการศึกษา หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: พิมพ์พิสูทธิ์.
- ศักดิ์สิทธิ์ โตสมบัติ. (2546). **การใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาตามทัศนะของครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัยการณ.
- สายรุ่ง ปลั่งกลาง. (2547). **กระบวนการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเลย**. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สายทอง โพธิ์น้ำเที่ยง. (2550). **ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัด กรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สัมพันธ์ ทรัพย์แดง. (2547). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครปฐม เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร นครปฐม.
- สุทาทิพย์ รุทธิฤทธิ์. (2546). **ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางอารมณ์กับทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนกลาง สังกัดกรมสามัญศึกษา**. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุณา อีสสาหาก. (2550). **นักบริหารการศึกษา**. (ออนไลน์). สืบค้นจาก: <http://www.gotoknow.org/posts/126541>. 17 พฤษภาคม 2556.

- สุนทร พูนเอียด. (2542). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในการบริหารการพัฒนา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวางแผนและการพัฒนาชนบท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2547). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- สุภาพร รัตน์น้อย. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการบริหารโดยใช้โรงเรียน เป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุวาทินี สลืออ่อน. (2549). กระบวนการบริหารการศึกษาของโรงเรียนสองภาษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุรกิจ กิณเรศ. (2554). ทักษะการบริหารของผู้อำนวยการสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2551). หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสถียรพงษ์ เลื่อนทนนท์. (2557). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุรัสวดี ราชกุล. (2547). การวางแผนและการควบคุมทางการบริหาร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรินทร์ สมศรี. (2542). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมคิด บางโม. (2546). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สามัคคีสาร (ดอกหญ้า).
- สมศักดิ์ เต็นเดชา. (2543). ทักษะการบริหารงานและประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดยะลา. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สมสมัย ผลารักษ์. (2552). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543). ข้อเสนอเชิงนโยบายการปฏิรูปวิชาชีพครู ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิชสารานุกรมราชภัฏ.
- หวน พิณรุฬพันธ์. (2548). การบริหารการศึกษานักบริหารมืออาชีพ. นนทบุรี: พิณรุฬพันธ์การพิมพ์.

- อนันต์ เกตุวงศ์. (2541). **หลักและเทคนิคการวางแผน**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อเนก แสงสุก. (2550). **การบริหารงาน**. (ออนไลน์). สืบค้นจาก: <http://www.admin.rtaf.mi.th/Artofmanage.htm>. 29 เมษายน 2556.
- อุมาภรณ์ คุณาเอก. (2554). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อำนาจ พลรักษา. (2556). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 2**. สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. (2552) **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. พิมพ์ลักษณ์, กรุงเทพฯ: บิสนิเนสอาร์แอนด์ดี.
- Bartol, K. M., & Martin, D. C. (1997). **Management**. (2nd ed.). New York: McGraw - Hill.
- Dessler, G. (2004). **Management, Principles and Practices for Tomorrow's Leaders**. New Jersey: Pearson Education.
- Drake, T. L. & Roe, W. H. (1986). **The Principalship**. New York: Macmillan.
- Good, C.V. (1973). **Dictionary of Education**. New York: McGraw-Hill.
- Harris, B. M. (1985). **Supervisory Behavior in Education**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Joseph Anthony. Marafino. (2005). **Perceived Administrative Skills of Elementary Principals as Measured by the NASSP Assessment Center Skills Dimensions**. [On-line]. Available: Accessed 5 May 2005.
- Katz, R.L. (1955). **Skill of an Effective Administrator**. Harvard Business Review. 33(1), 33-42.
- Katz, R.L. (1974). **Skill of an Effective Administrator**. Harvard Business Review.5(3),90-102.
- Kindred Leslie Withrow. (1975). **School Public Relations**. Enlewood Clifis, New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Luther, Gulick., and Lyndall Urwick. (1936). **Papers on the Science of administration**. New York: Institute of Public Administration Columbia University.
- Meyer, H. (2002). **The New Managerialism in Education Management: Corporatization or Organizational Learning** . Journal of Ed Educational Administration, 40(19): 534.
- Tillonson,G.S. (1996). **Quinolones: Structure-activity relationship and future Prediction**. Jurnal of Medical Microbiology. https://www.gotoknow.org/posts/530706#_ftn1

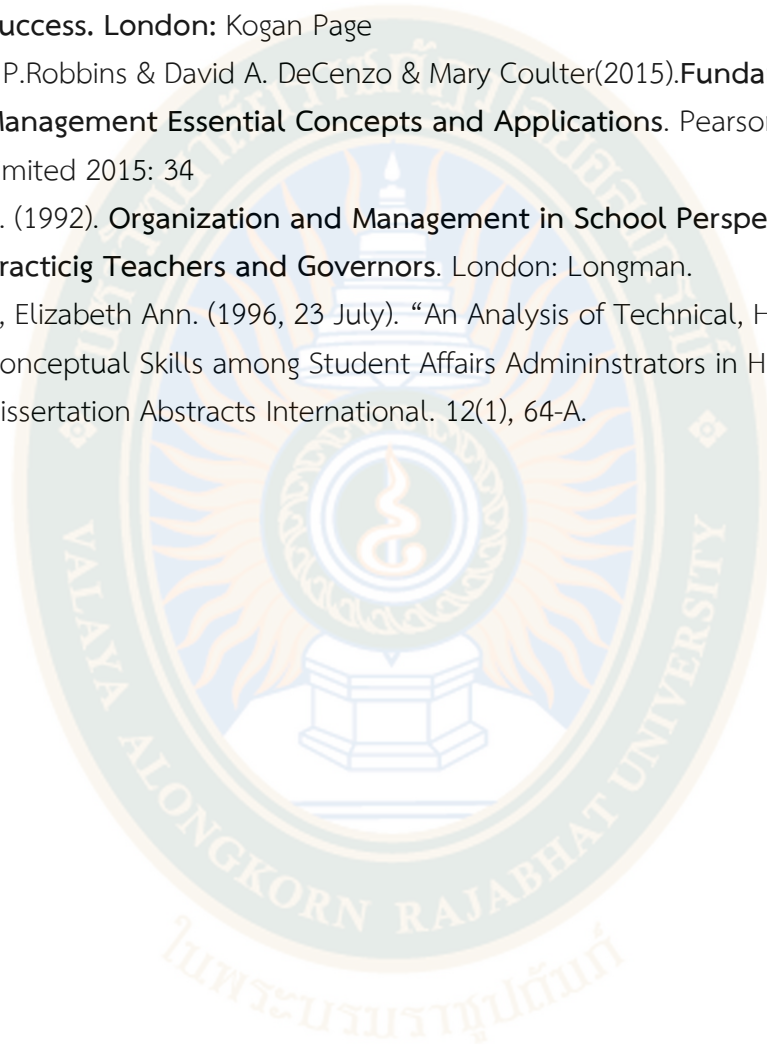
Simon, Herbert A. (1957). **Administrative Behavior**. 2nd. ed. New York: The Free Press.

Sitterly, Connie. (1993). **The Woman Manager: How to Develop Essential Skills for Success**. London: Kogan Page

Stephen P. Robbins & David A. DeCenzo & Mary Coulter (2015). **Fundamentals of Management Essential Concepts and Applications**. Pearson Education Limited 2015: 34

Paisey, A. (1992). **Organization and Management in School Perspectives for Practicing Teachers and Governors**. London: Longman.

Tillotson, Elizabeth Ann. (1996, 23 July). "An Analysis of Technical, Human and Conceptual Skills among Student Affairs Administrators in Higher Education," Dissertation Abstracts International. 12(1), 64-A.



GRAD VRU



ภาคผนวก

GRAD VRU



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

GRAD VRU

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยแบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของครูต่อกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้ในครั้งนี้

นางสาวอัจฉรา คำพูล

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

GRAD VRU

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ (ถ้าเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)

<input type="radio"/> 1	ต่ำกว่า 30 ปี	<input type="radio"/> 2	31- 40 ปี
<input type="radio"/> 3	41-50 ปี	<input type="radio"/> 4	มากกว่า 50 ปี
3. ระดับการศึกษา

<input type="radio"/> 1	ปริญญาตรี	<input type="radio"/> 2	ปริญญาโท
<input type="radio"/> 3	ปริญญาเอก	<input type="radio"/> 4	อื่นๆ ระบุ.....
4. กลุ่มสาระที่สอน

<input type="radio"/> กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	<input type="radio"/> กลุ่มสาระการเรียนรู้
คณิตศาสตร์	
<input type="radio"/> กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์	<input type="radio"/> กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ
<input type="radio"/> กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
<input type="radio"/> กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี	
<input type="radio"/> กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ	
<input type="radio"/> กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	
5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (ถ้าเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)

<input type="radio"/> 1	น้อยกว่า 5 ปี	<input type="radio"/> 2	5-10 ปี
<input type="radio"/> 3	11-15 ปี	<input type="radio"/> 4	มากกว่า 15 ปี

GRAD VRU

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดอ่านคำถามแต่ละข้อโดยละเอียด แล้วพิจารณาว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีทักษะการบริหารแต่ละด้านอยู่ในระดับ แล้วทำเครื่องหมาย (√) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านโดยใช้เกณฑ์ระดับความคิดเห็นดังนี้

- 5 หมายถึง มีทักษะการบริหารระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีทักษะการบริหารระดับมาก
- 3 หมายถึง มีทักษะการบริหารระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีทักษะการบริหารระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีทักษะการบริหารระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับทักษะการบริหาร				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1. ทักษะด้านความคิดรวบยอด						
1.	ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพโดยรวมของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน					
2.	ผู้บริหารสามารถกำหนดโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม					
3.	ผู้บริหารทราบถึงความขัดแย้งในสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารการจัดการศึกษาของสถานศึกษา					
4.	ผู้บริหารแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา					
5.	ผู้บริหารสามารถวางแผนงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย					
6.	ผู้บริหารมองเห็นการเปลี่ยนแปลงภายนอกสถานศึกษาที่จะส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา					
7.	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารสถานได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
8.	ผู้บริหารสามารถกำหนดขอบข่ายงานบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานย่อยๆและบุคลากรของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมชัดเจน					

ข้อที่	ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับทักษะการบริหาร				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
2. ทักษะด้านมนุษย						
1.	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรภายในสถานศึกษา					
2.	ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรภายนอกสถานศึกษา					
3.	ผู้บริหารทราบถึงพฤติกรรมความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรในสถานศึกษา					
4.	ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
5.	ผู้บริหารให้ผลประโยชน์ความก้าวหน้าแก่บุคลากรในสถานศึกษาด้วยความยุติธรรม					
6.	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนหน่วยงานต้นสังกัดได้อย่างถูกต้อง					
7.	ผู้บริหารใช้วิธีการในการสร้างขวัญและกำลังใจตำหนิติมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพ					
8.	ผู้บริหารสามารถเป็นประธานในการประชุมและดำเนินการประชุมให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีบรรยากาศดีแก่ผู้ใต้บัญชา					
9.	ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความสำเร็จ					
3. ทักษะด้านเทคนิค						
1.	ผู้บริหารสามารถนำความรู้ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
2.	ผู้บริหารสามารถนำวัสดุอุปกรณ์ เทคนิควิธีการต่างๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ					
3.	ผู้บริหารมีความสามารถในการเป็นผู้นำในการให้คำชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงาน					
4.	ผู้บริหารแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้สื่ออุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยีกับบุคลากรเป็นอย่างดี					
5.	ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์มาใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา					

ข้อที่	ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับทักษะการบริหาร				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
6.	ผู้บริหารสามารถช่วยเหลือและแก้ปัญหาทางวิชาการให้กับครู					
4. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน						
1.	ผู้บริหารพัฒนาหลักสูตรให้ตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่น					
2.	ผู้บริหารมีทักษะในการให้คำแนะนำด้านการบริหารหลักสูตรแก่บุคลากรในสถานศึกษา					
3.	ผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา					
4.	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้สามารถทำผลงานทางวิชาการ					
5.	ผู้บริหารมีการเตรียมความพร้อมสนับสนุนช่วยเหลือบุคลากรทำผลงานทางวิชาการ					
6.	ผู้บริหารติดตามการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา					
7.	ผู้บริหารพัฒนาตนเองให้มีความรู้และนำมาใช้ในพัฒนากระบวนการเรียนการสอน					
8.	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ					
9.	ผู้บริหารนิเทศ ให้คำแนะนำด้านการสอน แก่บุคลากรในสถานศึกษา					
5. ทักษะด้านความรู้ความคิด						
1.	ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิดในการบริหารงานสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
2.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการบริหารสถานศึกษา					
3.	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารงานสถานศึกษา					
4.	ผู้บริหารมีความสามารถในการนำความรู้ทางวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและงานที่ได้รับมอบหมายให้กับบุคลากร					

ข้อที่	ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับทักษะการบริหาร				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
5.	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารได้อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย โดยใช้วิธีที่หลากหลาย					
6.	ผู้บริหารเรียนรู้ ศึกษา ค้นคว้า เพิ่มเติมและแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนางาน					
7.	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา					
8.	ผู้บริหารกำหนดและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					



GRAD VRU

โปรดอ่านคำถามแต่ละข้อโดยละเอียด แล้วพิจารณาว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีกระบวนการบริหารแต่ละด้านอยู่ในระดับ แล้วทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านโดยใช้เกณฑ์ระดับความคิดเห็นดังนี้

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของครูต่อกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยใช้เกณฑ์ระดับความคิดเห็น ดังนี้

- 5 หมายถึง มีกระบวนการบริหารระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีกระบวนการบริหารระดับมาก
- 3 หมายถึง มีกระบวนการบริหารระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีกระบวนการบริหารระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีกระบวนการบริหารระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับทักษะการบริหาร				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านการวางแผน						
1.	ผู้บริหารสามารถวางแผนงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และเป้าหมายของโรงเรียน					
2.	แผนงานของสถานศึกษามีขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเหมาะสม					
3.	แผนงานที่วางไว้สามารถปฏิบัติได้จริงอย่างครบถ้วนตามระยะเวลาที่กำหนดไว้					
4.	ผู้บริหารมีการวางแผนด้านการบริหารงาน ทั้งแผนประจำปี แผนระยะสั้นและแผนระยะยาว					
5.	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนแผนงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ					
6.	แผนงานของสถานศึกษาสามารถดำเนินการให้สำเร็จในช่วงเวลาที่กำหนด					
ด้านการจัดองค์กร						
1.	ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างที่กระจายอำนาจและสอดคล้องกับหลัก ประชาธิปไตย					
2.	ผู้บริหารออกแบบโครงสร้างองค์กรที่คล่องตัวทำให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วในการติดต่อ					

ข้อที่	ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับทักษะการบริหาร				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	ประสานงาน					
3.	ผู้บริหารออกแบบโครงสร้างองค์การ มีความเหมาะสมและชัดเจนเอื้อต่อการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์					
4.	ผู้บริหารสามารถสั่งการ ชี้แนะ อย่างชัดเจน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5.	ผู้บริหารสามารถ สื่อสารที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้อย่าง					
6.	ผู้บริหารจัดวางกรอบและแนวปฏิบัติงานภายในองค์กร เป็นที่ยอมรับของทุกคนและสามารถปฏิบัติได้จริง					
ด้านการเป็นผู้นำ						
1.	ผู้บริหารสามารถให้การให้คำแนะนำและนิเทศครูได้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย					
2.	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3.	ผู้บริหารสามารถสั่งการ และชี้แนะผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน					
4.	ผู้บริหารมีการสั่งการ สื่อสารที่ชัดเจนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้อย่าง					
5.	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการทำงานที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ					
6.	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ					
ด้านการควบคุม						
1.	ผู้บริหารควบคุม และนิเทศการปฏิบัติงานของคณะครู					
2.	ผู้บริหารทบทวนผลการดำเนินงานเป็นระยะ เพื่อพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ					
3.	ผู้บริหารกำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อที่	ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับทักษะการบริหาร				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
4.	ผู้บริหารประชุมชี้แจง และสร้างความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู					
5.	ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะครูและบุคลากรในโรงเรียน					
6.	ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน					
7.	ผู้บริหารมีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ทราบ					
8.	ผู้บริหารสามารถลดความขัดแย้งที่เกิดภายในหน่วยงาน					



GRAD VRU



ภาคผนวก ข
ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม Reliability Statistics

GRAD VRU

ผลการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
 ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

ข้อที่	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1.1	+1	+1	+1	3	1.00
1.2	+1	+1	+1	3	1.00
1.3	0	+1	+1	2	0.67
1.4	0	+1	+1	2	0.67
1.5	+1	+1	+1	3	1.00
1.6	0	+1	+1	2	0.67
1.7	+1	+1	+1	3	1.00
1.8	+1	+1	+1	3	1.00
2.1	+1	+1	+1	3	1.00
2.2	+1	+1	+1	3	1.00
2.3	+1	+1	+1	3	1.00
2.4	+1	+1	+1	3	1.00
2.5	0	+1	+1	2	0.67
2.6	0	+1	+1	2	0.67
2.7	0	+1	+1	2	0.67
2.8	0	+1	+1	2	0.67
2.9	+1	+1	+1	3	1.00
3.1	+1	+1	+1	3	1.00
3.2	+1	+1	+1	3	1.00
3.3	+1	+1	+1	3	1.00
3.4	0	+1	+1	2	0.67
3.5	0	+1	+1	2	0.67
3.6	+1	+1	+1	3	1.00
4.1	0	+1	+1	2	0.67
4.2	+1	+1	+1	3	1.00

ข้อที่	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
4.3	+1	+1	+1	3	1.00
4.4	0	+1	+1	2	0.67
4.5	+1	+1	+1	3	1.00
4.6	+1	+1	+1	3	1.00
4.7	+1	+1	+1	3	1.00
4.8	+1	+1	+1	3	1.00
4.9	+1	+1	+1	3	1.00
5.1	+1	+1	+1	3	1.00
5.2	+1	+1	+1	3	1.00
5.3	0	+1	+1	2	0.67
5.4	+1	+1	+1	3	1.00
5.5	0	+1	+1	2	0.67
5.6	0	+1	+1	2	0.67
5.7	+1	+1	+1	3	1.00
5.8	+1	+1	+1	3	1.00
	รวม				0.88

GRAD VRU

ผลการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
ตอนที่ 3 กระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อที่	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1.1	+1	+1	+1	3	1.00
1.2	+1	+1	+1	3	1.00
1.3	+1	+1	+1	3	1.00
1.4	+1	+1	+1	3	1.00
1.5	0	+1	+1	2	0.67
1.6	+1	+1	+1	3	1.00
2.1	+1	+1	+1	3	1.00
2.2	+1	+1	+1	3	1.00
2.3	+1	+1	+1	3	1.00
2.4	0	+1	+1	2	0.67
2.5	0	+1	+1	2	0.67
2.6	0	+1	+1	2	0.67
3.1	+1	+1	+1	3	1.00
3.2	+1	+1	+1	3	1.00
3.3	+1	+1	+1	3	1.00
3.4	0	+1	+1	2	0.67
3.5	0	+1	+1	2	0.67
3.6	+1	+1	+1	3	1.00
4.1	+1	+1	+1	3	1.00
4.2	0	+1	+1	3	1.00
4.3	+1	+1	+1	3	1.00
4.4	0	+1	+1	2	0.67
4.5	0	+1	+1	2	0.67
4.6	0	+1	+1	2	0.67
4.7	0	+1	+1	2	0.67
4.8	+1	+1	+1	3	1.00
	รวม				0.87

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	40

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	26

GRAD VRU



ภาคผนวก ค
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

GRAD VRU

ภาคผนวก ค
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. ผศ.ดร.สุวรรณา จุ้ยทอง อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
2. นางสมหทัย กรองจิตต์ ผู้อำนวยการโรงเรียนเกษตรอิสานสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา ประถมศึกษาเขต 33
3. นายวสันต์ คำเกลี้ยง ผู้อำนวยการโรงเรียนกาบเชิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 33



GRAD VRU

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ -นามสกุล อัจฉรา คำพูล
วัน เดือน ปี ที่เกิด 10 มีนาคม พ.ศ. 2523
สถานที่เกิด จังหวัดอุบลราชธานี
ที่อยู่ปัจจุบัน 134 หมู่ที่ 1 ตำบลห้วยไผ่ อำเภอโขงเจียม จังหวัด
อุบลราชธานี
ประวัติการศึกษา ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
พ.ศ. 2554 การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
ประวัติการทำงาน
พ.ศ. 2553 โรงเรียนตรีภักดิ์ อำเภอบางปะอิน
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2557 โรงเรียนเปรมฤทัย อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี
พ.ศ. 2559 – ปัจจุบัน โรงเรียนกาบเชิงวิทยา อำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน ครูผู้ช่วย โรงเรียนกาบเชิงวิทยา
ที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนกาบเชิงวิทยา 43 หมู่ 17 ตำบลกาบเชิง
อำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์ 32210

GRAD VRU