

ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ สังกัดกรุงเทพมหานคร
SKILLS OF KAEN THONG UPPATHAM SCHOOL ADMINISTRATION
UNDER BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

จิราณัฐ อยู่น้อย¹ ธนภฤต รชตะศิริกุล²

Received : April 25, 2026

Revised : May 3, 2026

Accepted : June 22, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ สังกัดกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ ครูโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 38 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามความคิดเห็นและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1) ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านความรู้ความคิด รองลงมา คือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์หรือความคิดรวบยอด และต่ำสุด คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

2) แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ สังกัดกรุงเทพมหานคร มีแนวทางดังต่อไปนี้ 1) สนับสนุนส่งเสริมการดำเนินการพัฒนาครูเข้ารับการอบรมทั้งภายในและภายนอก 2) กำหนดลักษณะของงานและความสำคัญของอำนาจหน้าที่ให้มองเห็นความสำเร็จ 3) มีแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อเน้นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างทั่วถึง 4) มีความเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและให้คำแนะนำที่ดี ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ 5) จัดทำระบบประกันคุณภาพภายใน จัดทำรายงานประจำปีเพื่อรายงานผลการจัดการศึกษาและหาข้อบกพร่อง 6) มีแนวทางในการวางแผนการทำงานที่เป็นระบบ วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยใช้วิธีการวัดและประเมินผล กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : ทักษะของผู้บริหาร

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Abstract

The purpose of this research was to study 1) Skills of Kaen Thong Uppatham School Administration Under Bangkok Metropolitan Administration, 2) the approach to developing the Skills of Kaen Thong Uppatham School Administration Under Bangkok Metropolitan Administration. The population used for the study was 38 teachers of Kaenthong Uppatham School, affiliated with the Bangkok Metropolitan Government. The statistics used in the data analysis are Frequency, Percentage Arithmetic Mathematics (μ) Standard Deviation (σ) and Content Analysis

The results showed that:

1) Skills of Kaen Thong Uppatham School Administration Under Bangkok metropolitan Administration , affiliated to the Bangkok Metropolitan Government, are generally at a high level. When looking at each side, it was found that the highest average was knowledge and thinking skills, followed by technical skills, education and teaching skills, conceptual skills or aggregate thinking, and the lowest was human skills.

2) Guidelines for the development of Skills of Kaen Thong Uppatham School Administration Under Bangkok Metropolitan Administration The guidelines are as follows: 1) Support and promote the development of teachers to receive training both internally and externally, 2) Determine the nature of the work and the importance of the authority to see the success, 3) Have guidelines for formulating policies to focus on the development of teachers and educational personnel comprehensively, 4) Be democratic, listen to different opinions and give good advice. 5) Establish an internal quality assurance system, prepare an annual report to report on the results of education management and identify shortcomings, 6) Have a systematic work plan. Analyze the problems that arise using measurement and evaluation methods. Setting standards for performance

Keywords: Skill Of Administration

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 54 กำหนดให้รัฐต้องจัดการศึกษาแก่เด็กทุกคนเป็นเวลา 12 ปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และต้องดูแลพัฒนาเด็กเล็กให้สมวัย ส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชน นอกจากนี้รัฐต้องส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ การศึกษาต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย เชี่ยวชาญตามความถนัด และรับผิดชอบ ต่อสังคม พร้อมทั้งจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและพัฒนาครูให้มีคุณภาพ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 5 ว่าด้วยการบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 36 กำหนดให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการ พัฒนาระบบของตนเองภายใต้การกำกับของสภาสถานศึกษา และมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหาร ทั่วไปให้แก่สถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้เป็นคนดี มีความคิดสร้างสรรค์ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงาน 4 ด้าน ได้แก่ งานวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และงานทั่วไป โดยประสิทธิภาพของผู้บริหารส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียน การมีทักษะการบริหารที่ดีจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 –2568 กระทรวงศึกษาธิการประกาศนโยบายมุ่งเน้นการปฏิรูปการศึกษา พัฒนาผู้เรียนทุกช่วงวัยให้มีคุณภาพและความเท่าเทียม เน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีการศึกษา ลดภาระครู นักเรียน และผู้ปกครอง พัฒนาการแนะแนวอาชีพ ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อสร้างรายได้ (Learn to Earn) และแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ภายใต้แนวคิด "จับมือไว้ แล้วไปด้วยกัน" ประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่องการแบ่งส่วนราชการ (ฉบับที่ 105) สำนักการศึกษา มีหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร กำหนดนโยบาย พัฒนาแผนการศึกษา ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูและการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน พัฒนาระบบประกันคุณภาพในโรงเรียน ประสานงานด้านการบริหารบุคลากร การเผยแพร่ข้อมูลการศึกษา ส่งเสริมสวัสดิการ การพิทักษ์สิทธิเด็ก และสนับสนุนโอกาส ทางการศึกษา รวมถึงดูแลด้านการเงิน พัสดุ และภารกิจอื่นที่เกี่ยวข้อง

ปัญหาการวิจัย พบว่า ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของเดรกและโรว์ (Drake and Roe. 1986 p.90 - 102) ที่ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะ 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านความรู้ความคิด, เทคนิค, การศึกษาและการสอน, มนุษย์ และมโนภาพ ขณะที่ล็อกและคณะ (Locke and others. 1991 : 53) ชี้ให้เห็นว่าความรู้และทักษะการบริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาหน่วยงาน และการเปลี่ยนแปลงของสังคม ต้องการผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูงกว่าการสั่งการแบบเดิม งานวิจัยของอารี คล้าทอง (2565, น.63-67) สอดคล้องกับสุริยา ทองยัง (2558, น.62-75) พบว่าทักษะทั้ง 5 ด้านเป็นหัวใจในการพัฒนาผู้บริหาร ส่วนศรัณยาน้อยพิมาย (2562, น.108-123) พบว่า ทักษะที่จำเป็นที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ทักษะด้านมโนภาพ, การศึกษาและการสอน และเทคนิค

การประเมินคุณภาพภายนอกโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ พบว่าควรพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษา โดยเน้นการพัฒนาครูด้านงานวิชาการ และการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านการอบรมและวิจัย ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาทักษะของผู้บริหารโรงเรียนดังกล่าว เพื่อทราบระดับทักษะที่มี และนำไปปรับปรุงคุณภาพโรงเรียนให้ได้มาตรฐานที่สูงขึ้นในอนาคต

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาทักษะของผู้บริหารโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ เพื่อประเมินระดับทักษะและรวบรวมข้อเสนอแนะ นำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพโรงเรียนให้ได้มาตรฐานในระดับที่ดีขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ สังกัดกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก
2. แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารของโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นพหุ

แนวทาง

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาทักษะของผู้บริหารโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดของทฤษฎีของเดรกและโรว์ (Drake and Roe) ประกอบไปด้วย ดังนี้ 1) ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) 2) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) 3) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Educational and instructional Skills) 4) ทักษะด้านมนุษย (Human Skills) และ 5) ทักษะด้านมโนภาพหรือความคิดรวบยอด (Conceptual Skills)

2. ขอบเขตด้านประชากร คือ ครูโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 38 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ตัวแปรเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ ตามแนวคิดทฤษฎีของเดรกและโรว์ (Drake and Roe) ประกอบด้วย 1. ทักษะด้านความรู้ความคิด 2. ทักษะด้านเทคนิค 3. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน 4. ทักษะด้านมนุษย 5. ทักษะด้านมโนภาพหรือความคิดรวบยอด

4. ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567

กรอบความคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาในส่วนที่เป็นทักษะของผู้บริหาร สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดทฤษฎีของเดรกและโรว์ (Drake and Roe) คือ 1) ทักษะด้านความรู้ความคิด 2) ทักษะด้านเทคนิค 3) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน 4) ทักษะด้านมนุษย และ 5) ทักษะด้านมโนภาพ รวมทั้งหมด 5 ด้าน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ทักษะของผู้บริหาร
1. ทักษะด้านความรู้ความคิด
2. ทักษะด้านเทคนิค
3. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน
4. ทักษะด้านมนุษย
5. ทักษะด้านมโนภาพ

ที่มา: Thelbert L. Drake and William H. Roe, The Principalsip, 3rd ed.
(New York:Macmillan, 1986), 29-30

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน
2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ทักษะของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ใช้กระบวนการและกลยุทธ์ในการนำเอาทรัพยากรทางการบริหารมาบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลโดยการฝึกฝนและพัฒนาเป็นประจำ
แนวคิดของทฤษฎีของเดรกและโรว์ (Drake and Roe) ประกอบไปด้วย
 1. ทักษะด้านความรู้ความคิด (cognitive skills) หมายถึง ความสามารถพื้นฐานที่สำคัญของผู้บริหารในการบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จโดยใช้ความรู้ ความคิดและปัญญา
 2. ทักษะด้านเทคนิค (technical skills) หมายถึง ความสามารถในการทำงานของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมเฉพาะ ซึ่งเกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการ และเทคนิคต่างๆ ในการจัดกิจกรรมการวิเคราะห์ และรู้จักการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชำนาญ
 3. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (instructional skills) หมายถึง ความสามารถในการเป็นผู้นำทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการสอนและการเรียน มีภูมิรู้ และเป็นนักวิชาการที่ดีในฐานะที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา
 4. ทักษะด้านมนุษย (human skills) หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะด้านมนุษยช่วยให้ผู้บริหารทำงานกับปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสร้างความร่วมมือของทีมงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
 5. ทักษะด้านมโนภาพ (conceptual skills) หมายถึง ความสามารถในการประสานสิ่งต่างๆ เข้าด้วยกัน สามารถมองเห็นองค์กรในภาพรวม เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างงานด้านต่าง ๆ ในองค์กรหรือหน่วยงานได้อย่างชัดเจน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือฉบับที่ 1 แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งออกแบบในลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารและครูผู้สอนตามกรอบแนวคิดของเดรกและโรว์ มีข้อคำถามตามข้อย่อย 5 ด้าน คือ 1) ทักษะด้านความรู้ความคิด 2) ทักษะด้านเทคนิค 3) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน 4) ทักษะด้านมนุษย และ 5) ทักษะด้านมโนภาพหรือความคิดรวบยอด แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามจัดอันดับ 5 ระดับ ตามแนวคิดคิดของลิเคิร์ท (Likert's five rating scales) แบบ 5 ระดับ

ระดับ 5 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด ให้น้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ สังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก ให้น้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ให้น้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับน้อย ให้น้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้น้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

เครื่องมือฉบับที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารโรงเรียน แก่นทองอุปถัมภ์ สังกัดกรุงเทพมหานคร

การสร้างเครื่องมือและการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาและสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งเป็นขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาวรรณกรรม บทความ เอกสารที่เกี่ยวข้อง หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย นำผลการศึกษามาประยุกต์ให้เหมาะสม สร้างเป็นเครื่องมือโดยขอคำแนะนำปรึกษาจากอาจารย์ ผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระและผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) เพื่อปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ในช่วง 0.67 – 1.00

ขั้นที่ 3 นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try out) กับ ครู โรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ฉบับ

ขั้นที่ 4 รวบรวมแบบสอบถามที่นำไปทดลองใช้ แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.940

ขั้นที่ 5 สรุปประเด็นข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านของแบบสอบถาม มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้ได้กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลจาก ครู โรงเรียน แก่นทองอุปถัมภ์ สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ เพื่อเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ไปยังผู้บริหารโรงเรียนเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถาม พร้อมทั้งนัดวันเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัย ในการประมวลผลข้อมูลโดยกำหนดขั้นตอนดังนี้

1. เพื่อให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (frequencies) และค่าร้อยละ (percentage)

2. เพื่อให้ทราบทักษะของผู้บริหารโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยนำคะแนนที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ตามใช้แนวคิดของเบสท์ ดังนี้

4.50 – 5.00 แสดงว่า ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 แสดงว่า ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ อยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49 แสดงว่า ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ อยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 แสดงว่า ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.49 แสดงว่า ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าความถี่ (Frequency)

ค่าร้อยละ (Percentage)

ค่ามัธยฐานเลขคณิต (μ)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 วิเคราะห์ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของผู้บริหารโรงเรียน
แก่นทองอุปถัมภ์ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม

N=38				
ลำดับที่	ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์	μ	σ	ระดับ
1	ทักษะด้านความรู้ความคิด	4.51	0.36	มากที่สุด
2	ทักษะด้านเทคนิค	4.48	0.34	มาก
3	ทักษะด้านการศึกษาและการสอน	4.46	0.35	มาก
4	ทักษะด้านมนุษย	4.43	0.49	มาก
5	ทักษะด้านมโนภาพหรือความคิดรวบยอด	4.40	0.56	มาก
รวม		4.46	0.42	-

จากตารางที่ 1 ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.46$, $\sigma=0.42$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ทักษะด้านความรู้ความคิด ($\mu=4.51$, $\sigma=0.36$) ทักษะด้านเทคนิค ($\mu=4.48$, $\sigma=0.34$) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ($\mu=4.46$, $\sigma=0.35$) ทักษะด้านมนุษย ($\mu=4.43$, $\sigma=0.49$) และทักษะด้านมโนภาพหรือความคิดรวบยอด ($\mu=4.40$, $\sigma=0.56$)

ตารางที่ 2 ตารางสรุปประเด็นแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์
สังกัดกรุงเทพมหานคร

ข้อ	แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ สังกัดกรุงเทพมหานคร	ค่าน้ำหนัก
1	สนับสนุนส่งเสริมการดำเนินการพัฒนาครูเข้ารับการอบรมทั้งภายในและภายนอก	3
2	กำหนดลักษณะของงานและความสำคัญของอำนาจหน้าที่ให้มองเห็นความสำเร็จ	3
3	มีแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อเน้นการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างทั่วถึง	3
4	มีความเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและให้คำแนะนำที่ดี ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	3
5	จัดทำระบบประกันคุณภาพภายใน จัดทำรายงานประจำปี เพื่อรายงานผลการจัดการศึกษาและหาข้อบกพร่อง	3
6	แนวทางในการวางแผนการทำงานที่เป็นระบบ วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยใช้วิธีการวัดและประเมินผล กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	3

จากตารางที่ 2 พบว่า แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ สังกัดกรุงเทพมหานคร ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเหมือนกันทั้ง 3 ท่าน ดังนี้ 1) สนับสนุนส่งเสริมการดำเนินการพัฒนาครูเข้ารับการอบรมทั้งภายในและภายนอก 2) กำหนดลักษณะของงานและความสำคัญของอำนาจหน้าที่ให้มองเห็นความสำเร็จ 3) มีแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อเน้นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างทั่วถึง 4) มีความเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและให้คำแนะนำที่ดี ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ 5) จัดทำระบบประกันคุณภาพภายใน จัดทำรายงานประจำปี เพื่อรายงานผลการจัดการศึกษาและหาข้อบกพร่อง 6) มีแนวทางในการวางแผนการทำงานที่เป็นระบบ วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยใช้วิธีการวัดและประเมินผล กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะของผู้บริหารโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า

1. ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 1 ทักษะด้านความรู้ความคิด รองลงมา คือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านมนุษยภาพหรือความคิดรวบยอด ตามลำดับและต่ำสุด คือ ทักษะด้านมนุษย

2. แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ สังกัดกรุงเทพมหานคร มีแนวทางดังต่อไปนี้ 1) ทักษะด้านความรู้ความคิด สนับสนุนส่งเสริมการดำเนินการพัฒนาครูเข้ารับการอบรมทั้งภายในและภายนอก 2) ทักษะด้านเทคนิค กำหนดลักษณะของงานและความสำคัญของอำนาจหน้าที่ให้มองเห็นความสำเร็จ 3) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน มีแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อเน้นการพัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างทั่วถึง 4) ทักษะด้านมนุษย มีความเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและให้คำแนะนำที่ดี ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ 5) ทักษะด้านมนุษยภาพ หรือความคิดรวบยอด (conceptual skills) จัดทำระบบประกันคุณภาพภายใน จัดทำรายงานประจำปี เพื่อรายงานผลการจัดการศึกษาและหาข้อบกพร่อง 6) มีแนวทางในการวางแผนการทำงานที่เป็นระบบ วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยใช้วิธีการวัดและประเมินผล กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลทักษะของผู้บริหารโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสามารถสนับสนุนส่งเสริมการดำเนินการพัฒนาครูเข้ารับการอบรม ทั้งภายในและภายนอก กำหนดลักษณะของงานและความสำคัญของอำนาจหน้าที่ให้มองเห็นความสำเร็จ มีแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อเน้นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างทั่วถึง มีความเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและให้คำแนะนำที่ดี ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ จัดทำระบบประกันคุณภาพภายใน จัดทำรายงานประจำปี เพื่อรายงานผลการจัดการศึกษาและหาข้อบกพร่อง มีแนวทางในการวางแผนการทำงานที่เป็นระบบ วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยใช้วิธีการวัดและประเมินผล กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญารักษ์ ไกรนรา (2563, น.79-85) ได้ศึกษา ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนคลองหนองใหญ่ (ทองคำ ปานข้าอนุสรณ์) โดยใช้ทฤษฎีทักษะการบริหารตามแนวคิดของเดรกและโรว์ (Drake and Roe) ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการบริหาร 5 ด้าน 1) ทักษะด้านความรู้ความคิด 2) ทักษะด้านเทคนิค 3) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน 4) ทักษะด้านมนุษย 5) ทักษะด้านความคิดรวบยอด ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนคลองหนองใหญ่ (ทองคำ ปานข้าอนุสรณ์) โดย

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุริยา ทองยัง (2558, น.62-75) ได้ศึกษา ทักษะของ ผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้ทฤษฎีทักษะการบริหารตามแนวคิดของเดรกและโรว์ (Drake and Roe) ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการบริหาร 5 ด้าน 1) ทักษะด้านความรู้ความคิด 2) ทักษะด้านเทคนิค 3) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน 4) ทักษะด้านมนุษย 5) ทักษะด้านมโนภาพ ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของ ผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบูรณ์ หวังโสภา (2561, น.74-81) ได้ศึกษาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการ อาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยใช้ทฤษฎีทักษะการบริหารตามแนวคิดของเดรกและโรว์ (Drake and Roe) ซึ่ง ประกอบด้วย ทักษะการบริหาร 5 ด้าน 1) ทักษะด้านความรู้ความคิด 2) ทักษะด้านเทคนิค 3) ทักษะด้านการศึกษา และการสอน 4) ทักษะด้านมนุษย 5) ทักษะด้านความคิดรวบยอด ผลการวิจัยพบว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของอารี คล้าทอง (2565, น.63-71) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำ เอน โดยใช้ทฤษฎีทักษะการบริหารตามแนวคิดของเดรกและโรว์ (Drake and Roe) ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการ บริหาร 5 ด้าน 1) ทักษะด้านความรู้ความคิด 2) ทักษะด้านเทคนิค 3) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน 4) ทักษะ ด้านมนุษย 5) ทักษะด้านมโนทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำเอน โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของปณิดา ใจดี (2562, น.73-84) ได้ศึกษา ทักษะการบริหาร ของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู 2500) โดยใช้ทฤษฎีทักษะการบริหารตามแนวคิดของเดรกและโรว์ (Drake and Roe) ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการบริหาร 5 ด้าน 1) ทักษะด้านความรู้ความคิด 2) ทักษะด้านเทคนิค 3) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน 4) ทักษะด้านมนุษย 5) ทักษะด้านมโนภาพ ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการ บริหารของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู 2500) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ สังกัดกรุงเทพมหานคร มีแนวทาง ดังต่อไปนี้ 1) ทักษะด้านความรู้ความคิด สนับสนุนส่งเสริมการดำเนินการพัฒนาครูเข้ารับการอบรมทั้งภายในและ ภายนอก 2) ทักษะด้านเทคนิค กำหนดลักษณะของงานและความสำคัญของอำนาจหน้าที่ให้มองเห็นความสำเร็จ 3) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน มีแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อเน้นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษาอย่างทั่วถึง 4) ทักษะด้านมนุษย มีความเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและให้คำแนะนำที่ดี ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ 5) ทักษะด้านมโนภาพ หรือความคิดรวบยอด จัดทำระบบประกันคุณภาพภายใน จัดทำรายงานประจำปี เพื่อรายงานผลการจัดการศึกษาและหาข้อบกพร่อง 6) มีแนวทางในการวางแผนการทำงานที่ เป็นระบบ วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยใช้วิธีการวัดและประเมินผล กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้อง กับสมมติฐานแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ สังกัดกรุงเทพมหานครเป็นพหุ แนวทาง เนื่องจากผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจต่อระเบียบและข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารได้ กำหนดวิธีการ คาดการณ์ และป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับสถานศึกษาในอนาคต และวางแผนการพัฒนา การศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างครอบคลุมครบถ้วนทุกด้าน สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐ สภาพ เศรษฐกิจสังคมในปัจจุบัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุริยา ทองยัง (2558, น.73) เรื่อง ทักษะของผู้บริหาร โรงเรียนวัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ทักษะผู้บริหารด้านมโนภาพหรือความคิดรวบยอด ควรพัฒนายุทธศาสตร์กว้างไกลใน การบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจให้บุคลากรในโรงเรียน ปฏิบัติตาม และกำหนดทิศทางและแนวทางในการดำเนินงานของโรงเรียนไว้อย่างเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ประกอบกับต้องมีแผนงานในการพัฒนาโรงเรียนอย่างชัดเจน 2) ทักษะผู้บริหารด้านมนุษย คือการเปิดโอกาสให้ ผู้ร่วมงานมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น การยอมรับในความสามารถของบุคลากรรวมถึงการยกย่องให้เกียรติกัน ในฐานะของคนที่อยู่ในสายงานหรือเพื่อนร่วมอาชีพ 3) ทักษะผู้บริหารด้านเทคนิค ควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารมี

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ ไม่ว่าจะเป็นการระดมทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารโรงเรียนได้อย่างเพียงพอ กับความต้องการของโรงเรียนและมีประโยชน์ คุ่มค่าสูงสุด ทั้งยังสามารถใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อช่วยเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอารี คลำทอง (2565, น.70) เรื่อง ทักษะการบริหารงาน ผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำเอน ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้ำเอน มีดังนี้ 1) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ในการร่วมงานกับผู้อื่น มีการประสานสัมพันธ์ วางงานได้ตรงกับความต้องการ เข้าใจในบริบทของการทำงานของแต่ละบุคคล และนำสิ่งที่แตกต่างกันมาปรับเข้าหากัน 2) ทักษะด้านนโยบายหรือความคิดรวบยอด ผู้บริหารเข้ารับการพัฒนาด้านตนเองอยู่เสมอในรูปแบบต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ภาพรวมของสถานศึกษา มีนโยบายพัฒนาสถานศึกษาอย่างมองการณ์ไกล วางแผนตามเป้าหมายของนโยบายต่าง ๆ อย่างเหมาะสม จัดระบบงานของสถานศึกษาให้สัมพันธ์กันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของปณิดา ใจดี (2562, น.83) เรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู 2500) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู 2500) ดังนี้ 1) ทักษะด้านนโยบายหรือความคิดรวบยอด ผู้บริหารควรศึกษาข้อมูลรอบด้าน เพื่อนำไปกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ มีการประชุมวางแผนงานกับคณะครูร่วมมือกันการวิเคราะห์และวางแผน 2) ทักษะผู้บริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับครูเพื่อลดความกดดันในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียน และใช้การบริหารงานแบบความร่วมมือ 3) ทักษะผู้บริหารด้านความรู้ความคิด ผู้บริหารควรพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อเป็นเครื่องมือและแนวทางในการบริหารงานควรศึกษาหาความรู้โดยการอบรมพัฒนา

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์และแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1.1 ควรพัฒนาทักษะของผู้บริหารด้านความรู้ความคิด Cognitive Skills โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยการศึกษาหาความรู้ อบรมพัฒนา เพื่อให้เกิดความรู้ ประสพการณ์ นำหลักการและทฤษฎีต่าง ๆ มาช่วยในการสนับสนุนบริหารงาน

1.2 ควรจัดทำแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารด้านเทคนิค Technical Skill เช่น ผู้บริหารเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาระบบการบริหารและการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

1.3 ควรส่งเสริมทักษะของผู้บริหารด้านการศึกษาและการสอน Educational and instructional โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญ สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถสอนงานครู เพื่อพัฒนางานในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.4 ควรพัฒนาทักษะของผู้บริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ Human Skills โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารรู้จักการสร้างสัมพันธ์ในการทำงาน ให้โอกาสกับครูในการแสดงความคิดเห็น เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร สามารถประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ควรจัดทำแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารด้านนโยบายหรือความคิดรวบยอด Conceptual Skills เช่น ผู้บริหารเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานต่าง ๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์สภาพปัญหา กำหนดนโยบายทางการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพ และวางแผนการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งถัดไป

เพื่อให้งานวิจัยเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ สังกัดกรุงเทพมหานคร เกิดประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า วิจัยของนักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้อง จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

2.1 ควรศึกษาการวิจัยและพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูผู้สอน

ในจำนวนหลาย ๆ สถานศึกษาเพื่อนำผลมาเป็นแนวทางในการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาและเพื่อศึกษาเชิงลึก พัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาต่อไป

รายการอ้างอิง

ธัญญารักษ์ ไกรนรา. (2562). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนคลองหนองใหญ่ (ทองคำ ปานขำอนุสรณ์)*. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 5, 75-87. ค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2567, จากฐานข้อมูล <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RRBR/article/view/254084/171808>

ปณิตาดา ใจดี. (2562). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู 2500)*. ศศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุริยา ทองยัง. (2559). *ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร*. ศศ.ม นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศรัณญา น้อยพิมาย. (2562). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สมบุญ หวังโสภา. (2565). *ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร*. ศษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริก.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. ค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2567, จาก <https://www.moe.go.th/พรบ-การศึกษาแห่งชาติ-พ-ศ-2542/>

อารี คล้าทอง. (2565). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะคร้อเอน*. ศศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Best, John W. (1970). *Research in Education*. New York: Prentice, Inc.

Cronbach, Lee J. "Essentials of Psychological Testing", 3rd ed. (New York : Harper

Drake Thelbert L. and Roe, William H. *The Principalship*, 3rd ed. (New York: Macmillan, 1986) & Row Publishers, 1974)

Katz, R.L. (January-February 1995). "Skills of an Effective Administrator," *Harvard Business Review*. (1955) : 33 - 42. *Leading Successfully*. New York : Lexington Books

Likert, Rensis. *The Human Organization: Its Management and Value*. New York:

Locke, E.A. and others. (1991). *The Essence of Leadership : The Four Keys to* McGraw-Hill, 1967.