

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
Skills of administrators of educational institutions
under the area office Trat Primary Education

ปวีณา ทั้งทอง¹ สมบัติ เดชบำรุง²

Received : April 27, 2025

Revised : May 3, 2025

Accepted : June 22, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด 2) แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน จำนวน 34 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามความคิดเห็นและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด รองลงมา คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และต่ำสุด คือ ทักษะด้านเทคนิควิธี

2) แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีแนวทาง ดังต่อไปนี้ 1) ผู้บริหารให้คำแนะนำและส่งเสริมให้ครูนำเทคนิควิธีการที่ต่างไปจากเดิมมาปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม 2) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกคนในสถานศึกษาได้ร่วมแสดงความคิดเห็นทุกขั้นตอนของการทำงาน 3) ผู้บริหารแก้ปัญหาต่างๆ โดยการวิเคราะห์หาสาเหตุต่างๆ

คำสำคัญ : ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Abstract

This research aims to study 1) the skills of school administrators under the Trat Primary Educational Service Area Office. 2) Guidelines for developing the skills of school administrators under the Trat Primary Educational Service Area Office The population used for the study was 34 school administrators and teachers. The instrument used for data collection was Opinion questionnaire and structured interview Statistics used in data analysis include frequency, mean, standard deviation, and Content analysis.

The research results found that

1) Skills of school administrators under the Trat Primary Educational Service Area Office Overall, the average is at a high level. When considering each aspect, it was found that The highest average was 3 for conceptual skills, followed by interpersonal skills, and the lowest was technical skills.

2) Guidelines for developing the skills of school administrators under the Trat Primary Educational Service Area Office are as follows: 1) Administrators give advice and encourage teachers to use different techniques and methods to work. 2) Administrators encourage and support everyone in the educational institution to express their opinions at every stage of work. 3) Executives solve various problems. By analyzing various causes.

Keywords: Skills of educational institution administrators

บทนำ

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันของโลกยุคพลิกผัน ประเทศไทยต้องเผชิญกับ กระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมาก ยิ่งขึ้น ส่งผลกระทบต่อวงการการศึกษาทั้งในเชิงการบริหารงาน กระบวนการจัดการเรียนรู้ รวมถึง ผู้เรียน ผู้เรียนทุกระดับได้รับผลกระทบทั้งด้านการเรียน การดำเนินชีวิตและสุขภาพจิต โลกยุคพลิกผัน ท้าให้ผู้เรียนต้องปรับตัวทั้งในด้านวิธีการเรียนรู้ และการเอาชนะอุปสรรคทางการเรียนและการใช้ ชีวิตประจำวัน (ปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ และ พิทยชา ตั้งพรไพบูลย์, 2566, น.45) การศึกษาจึงเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เสริมสร้างความรู้ จิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่เสรีภาพ ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์มี ความภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ของประเทศไทย รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติรักษาภูมิปัญญาท้องถิ่น และความรู้อันเป็นสากล ซึ่งจะนำไปสู่ความเจริญ ความมั่นคงของประเทศชาติและก้าวไปสู่การเป็นพลเมืองโลกตามเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ซึ่งมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้าง ความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบ เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต รัฐจึงควรให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนา ททรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาคและของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ สำหรับการจัดการศึกษาในประเทศไทย ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา โดยการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. 1) การจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาด้านความรู้และคุณธรรม เป็นแนวทางในการพัฒนาเยาวชนของชาติ เข้าสู่โลกการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมผู้เรียนมีคุณธรรม รักความเป็นไทย มีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะเป็นพลเมืองไทย และพลโลกได้อย่างแท้จริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, น. 6)

การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยความร่วมมือหลายฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาและผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาไปได้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ในปัจจุบันนั้น การบริหารการศึกษาในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา (Leadership) มีความสำคัญมากกว่าการจัดการ (Management) สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อให้สามารถนำองค์ความรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและสามารถแข่งขันได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคตอย่างยั่งยืน สามารถปฏิบัติพันธกิจในการปฏิรูปการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาความสามารถในการแข่งขัน หัวใจหลักสำคัญในการบริหาร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาการเปลี่ยนแปลง (Michelle Holverson , 2020, p.12) และผู้บริหารสถานศึกษาเองก็ไม่สามารถทำงานทุกอย่างให้สัมฤทธิ์ผลได้ด้วยตนเอง จำเป็นต้องอาศัยผู้ร่วมงานที่จะสามารถพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้นั้นคือ ครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้กระบวนการและกลยุทธ์การเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะทำให้ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาทุกคนให้ความร่วมมือและร่วมใจปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามเป้าหมาย เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จะต้องประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ 2 ประการ คือความสามารถหรือทักษะในการทำงาน และการโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน (Victor H. Vroom, 1970, p. 10) ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกลไกและตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษา เนื่องจากการบริหารจัดการศึกษา

ของสถานศึกษาจะเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งจะดำเนินงานจนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถ ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งทักษะการบริหารของ ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ต้องรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ต้องพัฒนาตนเองคิดหายุทธศาสตร์ในการ บริหารจัดการใหม่ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ให้มีความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลลัพธ์ใส่ใจในเรื่อง ของศาสตร์ทางการสอนที่เหมาะสม และต้องเข้ามารับบทบาทในการเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบ การจัดการเรียนการ สอนของครูปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำ เทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น (สมหมาย อ่าดอนกลอย, 2556, น. 10)

การบริหารจัดการด้านการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ขาดประสิทธิภาพ ไม่สามารถสร้างและพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานได้ สาเหตุของการขาดประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สรุปได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารขาดความสนใจและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา 2) ผู้บริหารสั่งงานไม่ตรง ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา 3) ผู้บริหารขาดการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา 4) ผู้บริหารไม่เปิด โอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหรือตัดสินใจทำงานด้วยตนเอง 5) ผู้บริหารขาดความมั่นคงทางอารมณ์ และ 6) ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้สติปัญญาในการคิดงาน ปัญหาเหล่านี้ล้วนมีผลกระทบต่อจัดการ การเรียนการสอนของครูที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียน (พิชญาภา สอนสร้อยทอง, 2562, น. 15) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนา สถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะภาวะผู้นำในการบริหารการศึกษา ซึ่งได้แก่ ทักษะการ วางแผน การปฏิบัติงานทุกอย่าง ต้องมีการวางแผนที่ดีการทำงานจึงจะสำเร็จ ทักษะการสร้างทีมงาน การ ปฏิบัติงานจะสำเร็จได้ต้องมีทีมงานที่ดี มีความร่วมมือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารจะต้องมีทักษะการสื่อสาร การ ปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องสร้างปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารต้องมีทักษะการสร้างแรงจูงใจ ให้ครูแสดง ออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ทักษะการแก้ปัญหา ผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิธีการที่จะ แก้ปัญหา ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและเหมาะสม ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารต้องมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เอาใจใส่ผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง สามารถเป็นผู้สร้างการแปลงเปลี่ยนไปในทางที่ดีและสร้างสรรค์ พร้อมทั้งรักษาความ มั่นคงและทำให้องค์กรหรือหน่วยงานดำเนินงานไปได้ด้วยความราบรื่นและอย่างยั่งยืน อีกทั้งมีความสามารถที่ทำให้ ผู้อื่นยอมรับการชี้นำที่ก่อให้เกิดความสำเร็จผลตามที่ต้องการ (จุมพล โปธิสุวรรณ, 2564, น.18) โดยการเป็น ผู้นำในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ก้าวทันความทันสมัยของเทคโนโลยี โดย เป้าหมายการพัฒนาคนแบบใหม่ คือ การพัฒนาคนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข เพื่อให้อยู่กับองค์การอย่างมี ความสุขและยาวนาน (โสมวลี ชยามฤต, 2564, น. 50)

ปัญหาของการวิจัยคือ 1) ด้านเทคนิควิธี ผู้บริหารขาดความสามารถในการชี้แจงขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ มอบหมายให้แก่ครูได้ และผู้บริหารจัดระบบงานเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ 2) ด้าน มนุษย์สัมพันธ์ ผู้บริหารขาดการกำหนดแนวทางให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความจริงใจและปรารถนาดีต่อกัน 3) ด้านความคิดรวบยอด ผู้บริหารขาดการวางแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนได้อย่างครอบคลุมครบถ้วนทุกด้าน สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐ สภาพเศรษฐกิจสังคมในปัจจุบัน

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อจะได้เป็นข้อมูลซึ่งจะเป็นแนวทางในพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา และจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลที่ดี ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ให้สามารถพัฒนาตนเอง พัฒนาองค์กรและพัฒนางานให้มีความ เจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาตราด

สมมติฐานของการวิจัย

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อยู่ในระดับมาก
2. แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ตราด มีพหุแนวทาง

วิธีการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวนทั้งสิ้น 34 คน โดยไม่รวมผู้วิจัย จำแนกเป็น 1) ผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 17 คน และ 2) ครู จำนวน 17 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนของแคทซ์ ประกอบด้วย 3 ด้าน

- 1) ด้านเทคนิควิธี
- 2) ด้านมนุษยสัมพันธ์
- 3) ด้านความคิดรวบยอด

3. ขอบเขตด้านตัวแปร ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ การทำงาน

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ทักษะ ดังนี้ 1.1) ทักษะด้านเทคนิควิธี 1.2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 1.3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด และ 2) การพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา

4. ขอบเขตด้านเวลา การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2566

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง นิยามศัพท์ที่ใช้เฉพาะการวิจัยเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เท่านั้น

1) ทักษะผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ ความสามารถความชำนาญและความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการกระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา โดยการประสานความชำนาญที่แตกต่างของผู้ปฏิบัติงาน การเอื้ออำนวยประโยชน์ และการจัดการ ในรูปแบบต่าง ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้จนสำเร็จ ส่งผลให้การดำเนินการในองค์การเกิดเกิดประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อสถานศึกษาและผู้รับบริการ ประกอบด้วย 3 ทักษะ คือ 1) ทักษะด้านเทคนิควิธี 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด

2) ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

3) สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

4) ครู หมายถึง บุคลากรโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

6. กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและรูปแบบขององค์กรที่ศึกษา โดยศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักแนวคิดของแคทซ์ ประกอบด้วย 1) ด้านเทคนิควิธี 2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ด้านความคิดรวบยอด จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์สร้างเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย (Framework) ตามแนวคิดของแคทซ์ (Katz, 1974)) ดังรายละเอียดในภาพที่ 1

ตัวแปรที่ศึกษา

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ประกอบด้วย 3 ด้าน

- 1) ทักษะด้านเทคนิควิธี
- 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
- 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด

ที่มา : กรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดของแคทซ์ (Katz, 1974)

7. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปร ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ การทำงาน
2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ทักษะ ดังนี้ 1.1) ทักษะด้านเทคนิควิธี 1.2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 1.3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด และ 2) การพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้
 - 2.1) ทักษะด้านเทคนิควิธี หมายถึง ความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการดำเนินงาน และเทคนิคต่างๆ ในการจัดกิจกรรม รวมถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ อย่างถูกต้อง
 - 2.2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้กระบวนการกลุ่ม การเสริมสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกันตลอดจนการประสานงาน และการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานได้
 - 2.3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาในการเข้าใจระบบโครงสร้างของงาน โครงสร้างตำแหน่ง นโยบายการจัดการศึกษา และ ระบบการบริหารงานของสถานศึกษา เพื่อบริหารงานการศึกษาของสถานศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ

8. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มี 2 ประเภท ประกอบด้วย

- 1) แบบสอบถามความคิดเห็น เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่ได้ศึกษามาแล้ว แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ตามลักษณะของคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการงาน (Check List) โดยถามเกี่ยวกับ เพศ วุฒิสถาบันการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในโรงเรียน
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
- 2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นแบบสัมภาษณ์โดยมีประเด็นคำถามสำคัญเกี่ยวกับ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้รับการสัมภาษณ์เกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา สถานที่ทำงาน วันที่ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 คำถามหลักที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ตามแนวคิดของแคทซ์ (Katz, 1974) ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) ทักษะด้านเทคนิควิธี 2) ทักษะด้านมนุษย์ 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด

9. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามโดยแบ่งเป็นขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำผลการศึกษามาสร้างเป็นเครื่องมือตามกรอบแนวคิดของการวิจัย เครื่องมือมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามหลักการของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติการทักษะผู้บริหาร มากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติการทักษะผู้บริหาร มาก

3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติการทักษะผู้บริหาร ปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติการทักษะผู้บริหาร น้อย

1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติการทักษะผู้บริหาร น้อยที่สุด

2) สร้างแบบสอบถามตามขอบเขตของเนื้อหาแล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) และนำมาหาค่าความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) ได้ค่าความตรงของเนื้อหา ซึ่งข้อคำถามทุกข้อจะมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

3) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

4) นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Lee J.Cronbach, 1978, p. 161) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .804

10. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลจากประชากร กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดเป็นหน่วยในการวิเคราะห์ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลครูที่เป็นประชากร

2) ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามผ่าน Google Form ไปยังแต่ละโรงเรียนและส่งด้วยตนเอง

11. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลการตอบแบบสอบถามมาจัดระบบข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและการนำเสนอในรูปแบบของตารางและความเรียง โดยใช้สถิติในการวิจัย ดังนี้

1) การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2) การวิเคราะห์คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลแล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (John W. Best.1970, p. 190) ดังนี้

- 4.50 - 5.00 แสดงว่า มีระดับการปฏิบัติการทักษะผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.50 - 4.49 แสดงว่า มีระดับการปฏิบัติการทักษะผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก
- 2.50 - 3.49 แสดงว่า มีระดับการปฏิบัติการทักษะผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.50 - 2.49 แสดงว่า มีระดับการปฏิบัติการทักษะผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย
- 1.00 - 1.49 แสดงว่า มีระดับการปฏิบัติการทักษะผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) การวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

12. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

นำผลสัมภาษณ์การหาแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มาวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อสรุปแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวม

n = 34

ด้านที่	ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
1	ทักษะด้านเทคนิควิธี	4.25	0.69	3	มาก
2	ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.26	0.68	2	มาก
3	ทักษะด้านความคิดรวบยอด	4.32	0.64	1	มาก
รวม		4.29	0.65	-	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.29$, S.D.= 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 3 ทักษะด้านความคิดรวบยอด ($\bar{X} = 4.34$, S.D.= 0.62) รองลงมา คือ ด้านที่ 2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.28$, S.D.= 0.65) และต่ำสุดคือ ด้านที่ 1 ทักษะด้านเทคนิควิธี ($\bar{X} = 4.27$, S.D.= 0.69)

ตารางที่ 2 ตารางสรุปประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเห็นตรงกัน 3 คน เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ข้อ	ประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด	ค่าคะแนน
1	ผู้บริหารให้คำแนะนำและส่งเสริมให้ครูนำเทคนิควิธีการที่ต่างไปจากเดิมมาปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	3
2	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกคนในสถานศึกษาได้ร่วมแสดงความคิดเห็นทุกขั้นตอนของการทำงาน	3
3	ผู้บริหารแก้ปัญหาต่างๆ โดยการวิเคราะห์หาสาเหตุต่างๆ	3

จากตารางที่ 2 พบว่าค่าคะแนนสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ดังนี้

ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเหมือนกันทั้ง 3 ท่าน ดังนี้ 1) ผู้บริหารให้คำแนะนำและส่งเสริมให้ครูนำเทคนิควิธีการที่ต่างไปจากเดิมมาปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม 2) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกคนในสถานศึกษาได้ร่วมแสดงความคิดเห็นทุกขั้นตอนของการทำงาน 3) ผู้บริหารแก้ปัญหาต่างๆ โดยการวิเคราะห์หาสาเหตุต่างๆ

สรุปผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด รองลงมา คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และต่ำสุด คือ ทักษะด้านเทคนิควิธี

2. แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีแนวทาง ดังต่อไปนี้ 1) ผู้บริหารให้คำแนะนำและส่งเสริมให้ครูนำเทคนิควิธีการที่ต่างไปจากเดิมมาปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม 2) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกคนในสถานศึกษาได้ร่วมแสดงความคิดเห็นทุกขั้นตอนของการทำงาน 3) ผู้บริหารแก้ปัญหาต่างๆ โดยการวิเคราะห์หาสาเหตุต่างๆ

อภิปรายผล

จากสรุปผลทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่าผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำและส่งเสริมให้ครูนำเทคนิควิธีการที่ต่างไปจากเดิมมาปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารกำหนดระเบียบวิธี การวัดผลและการประเมินผลของสถานศึกษา ผู้บริหารกำหนดแนวทางให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความจริงจังและปรารถนาดีต่อกัน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนได้ประเมินผลงานตนเอง และผู้บริหารวางแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนได้อย่างครอบคลุมครบถ้วนทุกด้าน สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐ สภาพเศรษฐกิจสังคมในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑาทิพย์ นามนุ (2561, น. 70) เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทิมา อามโกษ (2561, น. 63) เรื่อง ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรกฤษณ์ เกษไชย (2564, น. 69) เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ในภาพรวมมีทักษะอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์พันธ์ อิศพันธ์ (2565, น.68) เรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น

เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพย์รัตน์ กาประสิทธิ์ (2565, น.70) เรื่อง แนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินแนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาสภาพจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของประดิษฐ์ ฉัตรจรัสกุล (2565, น.60) เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิริยา นิवासานนท์ (2565, น.72) เรื่อง ทักษะการบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะการบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤติ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีแนวทาง ดังต่อไปนี้ 1) ผู้บริหารให้คำแนะนำและส่งเสริมให้ครูนำเทคนิควิธีการที่ต่างไปจากเดิมมาปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม 2) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกคนในสถานศึกษาได้ร่วมแสดงความคิดเห็นทุกขั้นตอนของการทำงาน 3) ผู้บริหารแก้ปัญหาต่างๆ โดยการวิเคราะห์หาสาเหตุต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานแนวทางการนิเทศภายในของโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีพหุแนวทาง เนื่องจาก ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจต่อระเบียบและ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ผู้บริหารกำหนดวิธีป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับสถานศึกษาในอนาคต ผู้บริหารกำหนดแนวทางให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความจริงใจและปรารถนาดีต่อกัน และผู้บริหารวางแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนได้อย่างครอบคลุมครบถ้วนทุกด้าน สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐ สภาพเศรษฐกิจสังคมในปัจจุบัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของชานนท์ วรรณ (2562, น.72) เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ดังนี้ ทักษะด้านเทคนิค ผู้บริหารควรมีการจัดสรรงบประมาณรวมถึงทรัพยากรทางการบริหารเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองโดยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ทักษะ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารควรมีการจัดกิจกรรมและโครงการสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากร เพื่อสร้าง บรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในองค์กร ทักษะด้านมนโตนทัศน์ผู้บริหารควรจัดการประชุมเพื่อชี้แจงให้บุคลากรมีความเข้าใจตรงกันในภาพรวมขององค์กรเพื่อให้มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาองค์กรไปในทิศทาง เดียวกัน ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดการศึกษา โดยจัดสรรเวลาให้ครูอย่างเพียงพอสำหรับจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้ก้าวทันต่อสภาพของสังคมปัจจุบัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของปณิดา ใจดี (2562, น.60) เรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู2500) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู2500) ดังนี้ 1) ทักษะผู้บริหารด้านมนโตนภาพ ผู้บริหารควรศึกษาข้อมูลรอบด้าน เพื่อนำไปกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์มีการประชุมวางแผนงานกับคณะครูร่วมมือกันการวิเคราะห์และวางแผน 2) ทักษะผู้บริหารด้านมนุश्यผู้บริหารควรให้ความเป็นกันเองกับครูเพื่อลดความกดดันในการ ปฏิบัติงาน วิเคราะห์ศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียน และใช้การ

บริหารงานแบบความร่วมมือ 3) ทักษะผู้บริหารด้านความรู้ความคิด ผู้บริหารควรพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ เพื่อเป็นเครื่องมือและ แนวทางในการบริหารงาน ควรศึกษาหาความรู้โดยการอบรมพัฒนา และสอดคล้องกับงานวิจัยของศรัณญา น้อยพิมาย (2562, น.69) เรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามการจัดลำดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ทักษะด้านความคิดรวบยอด ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการ ใหม่ๆ ได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว นำความรู้ประสบการณ์ที่มีมาประยุกต์ใช้ประกอบกับข้อมูลการตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพ มีการวิเคราะห์และวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม 2) ทักษะด้านการสอนผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูให้สามารถทำผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยการวัดประเมินผล นิเทศ กำกับติดตาม การเรียนการสอนของครูในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สามารถ จัดการและบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภารกิจ สังคม และชุมชน 3) ทักษะด้านเทคนิควิธี ผู้บริหารสถานศึกษามีการระดมความคิด นำวิธีการทำงานแบบร่วมมือมาใช้เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน มีเทคนิคในการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติที่หลากหลาย สามารถจัดหาเครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารได้อย่างเพียงพอกับความต้องการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ควรพัฒนาทักษะของผู้บริหารด้านเทคนิควิธี โดยส่งเสริมให้ผู้บริหาร มีความเชี่ยวชาญ สร้างองค์ความรู้ใหม่ เป็นแบบอย่างที่ดี สามารถสอนงานกับครูเพื่อพัฒนางาน ในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ
2. ควรพัฒนาทักษะของผู้บริหารด้านมนุษย โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารรู้จักการทำงานเป็นทีม สร้างความสัมพันธ์ในงานทำงาน ให้โอกาสกับครูในการแสดงความคิด เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
3. ควรจัดทำแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารด้านความคิดรวบยอด เช่น จัดการอบรมสัมมนา ดูงานต่าง ๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์สภาพปัญหา กำหนดนโยบาย วางแผนการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการวิจัยและพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูผู้สอน ในสถานศึกษาเพื่อนำผลมาเป็นแนวทางในการมีส่วนร่วมพัฒนาสถานศึกษาต่อไป
2. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับ รูปแบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อศึกษาเชิงลึกและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม เหมาะสมกับบริบท และสถานการณ์ของสถานศึกษาในปัจจุบัน

รายการอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กาญจนา อนันตศรี. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรี เขต 1. วารสารสหวิทยาการ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 1(3), 27-40.
- จักรกฤษณ์ เกษไชยสง. (2564). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม.
- ชานนท์ วรรณ. (2562). แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทิพย์รัตน์ กาประสิทธิ์. (2565). แนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พีรยา นิवासานนท์. (2565). ทักษะการบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปณิดา ใจดี. (2562). แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู2500). วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประดิษฐ์ ฉัตรจรัสกุล. (2565). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- มนัสนันท์ โยธาธรรม และ ทศพล ธีระพร. (2562). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 14, 1 (มกราคม - เมษายน 2562): 32.
- ศรัณญา น้อยพิมาย. (2562). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Alexander, Robert. (1985). Implementation: does literature add up to a theory?, *Journal of the American planning Association*, Winter, pp. 132-155.
- Cronbach, Lee J.(1978). *Essentials of Psychological Testing*, 3rded. New York: Haper & Row Publisher.
- John W. Best. (1970). *Research in Education*. 3rded. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Likert, Rensis. (1961). *New Patterns of Management*. New York : Mc-Geaw Hall Book Compang.