



แนวทางการพัฒนาทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
Guidelines for Development Conceptual Skills of School Administrators
under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4

เกศศิณี ฝ่ายจำปา^{1*} และกานต์ เนตรกลาง²

Kesinee Fayjampa^{*} and Kant Netklang²

^{1*,2} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 3000

^{1*,2} Department of Educational Administration, Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Nakhon Ratchasima 3000, Thailand.

^{1*}Corresponding Author, E-mail : kfayjampa@gmail.com

Received: 2 March 2024, Revised: 9 August 2024, Accepted: 13 August 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 123 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสัมภาษณ์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและสรุปเป็นความเรียง ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการวินิจฉัย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการใช้คำถาม 2) การเปรียบเทียบทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางการพัฒนาทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารต้องมีความสามารถในการคาดการณ์และวางแผนสำหรับเหตุการณ์และแนวโน้มในอนาคต มีทักษะการวิเคราะห์งาน การวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ สามารถคิดนอกกรอบ ความคิดใหม่



ๆ มีเทคนิคในการใช้คำถาม รวบรวมข้อมูลที่ต้องการและนำไปใช้ในการวินิจฉัยอย่างมีประสิทธิภาพ ทำการวินิจฉัยบนพื้นฐานของเหตุผล ประเมินทางเลือกที่มีอยู่และเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา, ทักษะด้านความคิดรวบยอด, ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to study and compare the development of summary conceptual skills of school administrators, classified by work experience, and to explore guidelines for developing summary conceptual skills of school administrators under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4. A mixed-methods approach was employed. The sample of 123 school administrators was obtained by simple random sampling. Sample size was determined using Krejcie and Morgan's ready-made table. The research instruments included a questionnaire and a semi-structured interview. Statistics used in data analysis include frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test. Qualitative data from the interviews were analyzed using content analysis and summarized in an essay. The results showed that 1) School administrators' conceptual skills, overall were at the highest level, with the highest average being diagnosis. The lowest average was the use of questions. 2) Comparing the conceptual skills of school administrators classified by work experience, the overall was significantly different at the .05 level. 3) Guidelines for developing the conceptual skills of school administrators: Administrators must have the ability to forecast and plan for future events and trends, have skills in analyzing work, roles, and responsibilities, be able to think outside the box, have to think in new ways, have techniques for using questions, collect accurate information and use it to make effective diagnoses, make a diagnosis based on reason, evaluate available options and select the most appropriate alternative.

Keywords: Development guidelines, Conceptual skills, The skills of school administrators



1. บทนำ

โลกในยุคปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีความเจริญก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา ทั้งทางด้านสังคม ศาสนา เศรษฐกิจ การเมือง และด้านเทคโนโลยี มีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นอยู่เสมอ จากการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วนี้ ส่งผลกระทบต่อองค์การต่าง ๆ รวมทั้งสถานศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้สถานศึกษาต้องมีการวางแผนในการบริหารจัดการศึกษาที่ดีและมีประสิทธิภาพ มีการบริหารงานที่ทันสมัย เหมาะสม ซึ่งการบริหารงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้นั้น ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีทักษะการบริหารที่ดี มีความรู้ ความสามารถ มีความพร้อมในการเข้าสู่ความเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีคุณภาพ (ศรีธัญญา น้อยพิมาย, 2562)

การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการควบคุม กำกับดูแล การจัดการศึกษาในสถานศึกษา ฉะนั้น นโยบายต่าง ๆ ของการจัดการศึกษา สถานศึกษาจะนำไปใช้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่ไม่เข้าใจ ในหน้าที่ของตน ไม่ดำเนินงานตามนโยบายในการจัดการศึกษาให้ถูกต้อง การบริหารสถานศึกษาก็จะเกิดความล้มเหลวหรือเกิดความสูญเสียเปล่าทางการศึกษาได้ (Katz, 1955)

จะเห็นได้ว่าในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ Katz (1955) ที่ได้กล่าวว่า ทักษะการบริหารที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีเพื่อให้การดำเนินการบริหารประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมี 3 ทักษะ คือ 1) ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical skills) 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human skills) และ 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills)

จากการศึกษาทักษะการบริหารงานทั้ง 3 ด้านของ Katz สามารถสรุปได้ว่า ในการบริหารงานหรือการบริหารสถานศึกษานั้น ทักษะการบริหาร ทั้ง 3 ด้านจะมีความจำเป็นมากน้อยแตกต่างกันไปสำหรับผู้บริหารแต่ละระดับ เช่น ผู้บริหารระดับต้น จะต้องมีความรู้ด้านเทคนิคมากที่สุดเพราะเป็นผู้ควบคุมงาน ส่วนผู้บริหารระดับกลาง จะใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มากที่สุด เพราะต้องทำงานใกล้ชิดกับผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารระดับสูงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ด้านความคิดรวบยอดมากที่สุด เพราะผู้บริหารระดับสูงจะเป็นผู้กำหนดนโยบายต่าง ๆ จากการประเมินผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่หรือผู้บริหารศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย พบว่าผู้บริหารสถานศึกษายังไม่เข้าใจถึงการปฏิรูปการศึกษาและบทบาทของตนเอง (นลินี ทวีสิน, 2553) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญ เป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพทางการศึกษาที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ และ คุณธรรม จริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษา (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556)



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ให้การปฏิบัติงานราชการเป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่ง มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ แสดงออกถึงทักษะ สมรรถนะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพ ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะด้านความคิดรวบยอด ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

2.2 เพื่อเปรียบเทียบทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

3. สมมติฐาน

ทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความแตกต่างกัน

4. แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิดทฤษฎี

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการและนักวิจัยที่ได้ศึกษาหรือแสดงทัศนะเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหาร



สถานศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของทักษะความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของทักษะความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิภาธร มุลกณี (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารด้านความคิดรวบยอดมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ทักษะการบริหารด้านเทคนิค และ ทักษะการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์

วัชรภรณ์ สุวรรณประทีป (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านมนุษย ด้านความคิดรวบยอด และด้านเทคนิควิธี ตามลำดับ 2) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์โดยรวมด้านมนุษยและด้านความคิดรวบยอด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานมากมีทักษะการบริหารมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานน้อย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 180 คน จากโรงเรียนจำนวน 180 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 123 คน และกลุ่มเป้าหมาย ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีคุณสมบัติโดดเด่นเกี่ยวกับทักษะด้านความคิดรวบยอดหรือมีผลงานเป็นที่ยอมรับเชิงประจักษ์ จำนวน 5 ท่าน



5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 และแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

5.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นโดยสร้างตาม วัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนด โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

5.3.1 แบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

5.3.1.1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ เอกสาร วารสาร รวมทั้งหลักการแนวคิด ทฤษฎี กำหนดโครงสร้างและสร้างแบบสอบถามตามโครงสร้างเนื้อหา

5.3.1.2 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแก้ไขสำนวน ภาษา ความครอบคลุมและความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง

5.3.1.3 นำแบบสอบถามไปหาคุณภาพเครื่องมือ โดยเสนอแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ให้ผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Index of item Objective Congruence: IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ผลปรากฏว่ามีค่าระหว่าง 0.80-1.00 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อ

5.3.1.4 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.956

5.3.2 แบบสัมภาษณ์

การสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาทักษะด้านความคิดรวบยอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยนำข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของแต่ละด้านมากำหนดเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์ มีขั้นตอน ดังนี้



5.3.2.1 กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้างกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน โดยการเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง

5.3.2.2 สร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ตามประเด็นปัญหา และปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.4.1. แบบสอบถาม

5.4.1.1 ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เพื่อขอความร่วมมือและความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

5.4.1.2 ผู้วิจัยนำหนังสือพร้อมแบบสอบถามจำนวน 123 ชุด เข้าเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ในวันประชุมผู้บริหาร และได้รับแบบสอบถามคืนครบตามจำนวน 123 ชุด

5.4.2. แบบสัมภาษณ์

5.4.2.1 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์จากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

5.4.2.2 ดำเนินการติดต่อนัดหมายวัน เวลา สถานที่กับผู้ให้สัมภาษณ์ล่วงหน้าและขอดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2566 เวลา 09.00 น. ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2566 เวลา 09.00 น. ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2566 เวลา 11.00 น. ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 4 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2566 เวลา 09.00 น. ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 5 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2566 เวลา 09.00 น.

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และวิเคราะห์การสัมภาษณ์โดยการตีความหมายในรูปของการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) หรือตีความแบบอุปมาน (Inductive method) คือ พิจารณาความเหมือน ความแตกต่าง และความสัมพันธ์กันมาหาข้อสรุป แล้ววิเคราะห์นำเสนอบรรยายเป็นแบบความเรียงเชิงพรรณนา



6. ผลการวิจัย

นำเสนอผลการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	ทักษะด้านความคิดรวบยอด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการมองการณ์ไกล	4.52	0.47	มากที่สุด
2	ด้านการวิเคราะห์งานของตนเองและผู้อื่น	4.54	0.51	มากที่สุด
3	ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.48	0.48	มาก
4	ด้านการใช้คำถาม	4.46	0.50	มาก
5	ด้านการวินิจฉัย	4.60	0.49	มากที่สุด
รวม		4.52	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการวินิจฉัย ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.49) รองลงมา คือ ด้านการวิเคราะห์งานของตนเองและผู้อื่น ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.51) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการใช้คำถาม ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.50)

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ด้าน	ทักษะด้านความคิดรวบยอด	ประสบการณ์การทำงาน				t	p-value
		ไม่เกิน 10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านการมองการณ์ไกล	4.44	0.48	4.58	0.45	-1.73	.085



ด้าน	ทักษะด้านความคิดรวบยอด	ประสบการณ์การทำงาน				t	p-value
		ไม่เกิน 10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
2.	ด้านการวิเคราะห์งานของตนเองและผู้อื่น	4.43	0.55	4.62	0.45	-2.03*	.044
3.	ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.42	0.49	4.53	0.47	-1.19	.235
4.	ด้านการใช้คำถาม	4.35	0.49	4.54	0.50	-2.08*	.040
5.	ด้านการวินิจฉัย	4.50	0.50	4.68	0.47	-2.04*	.043
	รวม	4.43	0.44	4.59	0.42	-2.00*	.047

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี สูงกว่า ประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย ด้านการวิเคราะห์งานของตนเองและผู้อื่น ด้านการใช้คำถาม และด้านการวินิจฉัย ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี สูงกว่าประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมองการณ์ไกล ด้านความคิดสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ได้ทั้งหมด 5 แนวทาง ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการมองการณ์ไกล ประกอบด้วย ผู้บริหารควรมีความสามารถในการคาดการณ์และวางแผนสำหรับเหตุการณ์และแนวโน้มในอนาคต เพื่อทำการตัดสินใจอย่างมีข้อมูลสามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรได้ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลจะสามารถกำหนดจุดมุ่งหมายขององค์กร ระบุปัญหา อุปสรรคและโอกาสที่อาจเกิดขึ้นได้ สามารถตัดสินใจเชิงรุกเพื่อให้องค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าและพัฒนากลยุทธ์เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. แนวทางการพัฒนาทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการวิเคราะห์งานของตนเองและผู้อื่น ประกอบด้วย ผู้บริหารควรมีทักษะการวิเคราะห์โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิเคราะห์งาน การวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ ข้อกำหนดของ



ตำแหน่งต่าง ๆ ศึกษาคุณสมบัติของบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ และองค์ประกอบอื่น ๆ

3. แนวทางการพัฒนาทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ผู้บริหารควรมีทักษะการคิด นอกกรอบ ความคิดใหม่ ๆ และค้นหาวิธีแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน ความคิดสร้างสรรค์ทำให้ผู้บริหารเข้าถึงปัญหา จากมุมต่าง ๆ พิจารณารูปแบบปัญหา ทางเลือก และค้นหาวิธีแก้ไขที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

4. แนวทางการพัฒนาทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการใช้คำถาม ประกอบด้วย ผู้บริหารควรมีทักษะในการใช้ คำถาม มีเทคนิคในการใช้คำถาม เพื่อให้ได้คำตอบที่หลากหลายและสร้างสรรค์ กระตุ้นให้ผู้ถูกถามได้ติดตาม และมีความสนใจอยากตอบคำถาม คำถามที่ดีควรเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ถูกถามได้แสดงความคิดเห็น

5. แนวทางการพัฒนาทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการวินิจฉัย ประกอบด้วย ผู้บริหารควรมีบทบาทสำคัญในการ วินิจฉัย ผู้บริหารควรรวบรวมข้อมูลที่ถูกต้องและนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลที่ถูกต้องทำหน้าที่เป็น รากฐานในการตัดสินใจ การวินิจฉัยเป็นกระบวนการในการประเมินทางเลือกที่มีอยู่และเลือกตัวเลือก ที่เหมาะสมที่สุด ต้องใช้วิจารณญาณที่ดี การตัดสินใจสั่งหรือทำการวินิจฉัยควรอยู่บนพื้นฐานของเหตุผล ที่สมเหตุสมผลและความเข้าใจเป้าหมายขององค์การอย่างแท้จริง

7. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 สรุปได้ดังนี้

1. ทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไป น้อย ได้แก่ ด้านการวินิจฉัย ด้านการวิเคราะห์งานของตนเองและผู้อื่น ด้านการมองการณ์ไกล ด้านความคิด สร้างสรรค์ และด้านการใช้คำถาม ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่รับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกัน มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์งานของตนเองและผู้อื่น ด้านการใช้คำถาม ด้านการวินิจฉัย และด้านที่ไม่แตกต่างกัน มี จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการมองการณ์ไกล และด้านความคิดสร้างสรรค์



3. แนวทางการพัฒนาทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ได้ทั้งหมด 5 แนวทาง ดังนี้

3.1 แนวทางการพัฒนาทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านการมองการณ์ไกล ผู้บริหารควรมีความสามารถในการคาดการณ์และวางแผนสำหรับเหตุการณ์และแนวโน้มในอนาคต เพื่อทำการตัดสินใจอย่างมีข้อมูล

3.2 แนวทางการพัฒนาทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านการวิเคราะห์งานของตนเองและผู้อื่น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะการวิเคราะห์โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิเคราะห์งาน การวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ ข้อกำหนดของตำแหน่งต่าง ๆ ศึกษาคุณสมบัติของบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ และองค์ประกอบอื่น ๆ

3.3 แนวทางการพัฒนาทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารต้องมีทักษะการคิดนอกกรอบ คิดไอเดียใหม่ ๆ และค้นหาวิธีแก้ไขปัญหที่ซับซ้อน พิจารณาวิธีแก้ปัญหา ทางเลือก และค้นหาวิธีแก้ไขที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

3.4 แนวทางการพัฒนาทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านการใช้คำถาม ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการใช้คำถาม มีเทคนิคในการใช้คำถาม เพื่อให้ได้คำตอบที่หลากหลายและสร้างสรรค์ กระตุ้นให้ผู้ที่ถูกถามได้คิดตามและมีความสนใจอยากตอบคำถาม คำถามที่ดีควรเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ถูกถามได้แสดงความคิดเห็น

3.5 แนวทางการพัฒนาทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านการวินิจฉัย ผู้บริหารต้องรวบรวมข้อมูลที่ถูกต้องและนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องใช้วิจารณญาณที่ดี ในการตัดสินใจสั่งหรือทำการวินิจฉัยควรอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลที่สมเหตุสมผลและความเข้าใจเป้าหมายขององค์การอย่างแท้จริง

8. อภิปรายผล

จากผลการวิจัย แนวทางการพัฒนาทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายไว้ ดังนี้

8.1 จากการศึกษาทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานต้นสังกัดได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ



นิภาธร มุลกณี (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารด้านความคิดรวบยอดมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรภรณ์ สุวรรณประทีป (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

8.2 การเปรียบเทียบทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์และปฏิบัติงานมานาน จะมีทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน จนสามารถนำประสบการณ์มาปรับใช้ในการดำเนินงานในองค์กรได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณา ไตรรัตน์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมของทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ และ ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ รังสิรัตน์ โกสยยะ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

8.3 แนวทางการพัฒนาทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

8.3.1 ด้านการมองการณ์ไกล ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการคาดการณ์และวางแผนสำหรับเหตุการณ์และแนวโน้มในอนาคต เพื่อทำการตัดสินใจอย่างมีข้อมูล ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารได้รับการพัฒนาทักษะจากหน่วยงานต้นสังกัดเกี่ยวกับเรื่องของการวางแผน การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร และผู้บริหารคือผู้ที่ดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร จึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการคาดการณ์ การวางแผนงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทองอินทร์ ปัญญานาค (2556) ที่ได้กล่าวว่า การมองการณ์ไกล คือการมองภาพขององค์กรในอนาคตที่พึงประสงค์ที่ผู้ร่วมงานและผู้บริหารร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อเป็นจุดมุ่งหมายขององค์กร

8.3.2 ด้านการวิเคราะห์งานของตนเองและผู้อื่น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะการวิเคราะห์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิเคราะห์งาน การวิเคราะห์ห้บทบาทหน้าที่ ข้อกำหนดของตำแหน่งต่าง ๆ ศึกษา



คุณสมบัติของบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มอบหมายงานต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรภายในองค์กร จึงต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานนั้น ๆ เพื่อที่จะได้วิเคราะห์งาน และมอบหมายงานให้บุคลากรได้ตรงตามความถนัด ตรงตามฝ่ายงานที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2554) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์งานเป็นกระบวนการที่มีระบบในการกำหนดทักษะ หน้าที่และความรู้ ที่ต้องการสำหรับงานใดงานหนึ่งขององค์กร

8.3.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารต้องมีทักษะการคิดนอกกรอบ คิดไอเดียใหม่ ๆ และค้นหาวิธีแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน พิจารณารูปแบบปัญหา ทางเลือก และค้นหาวิธีแก้ไขที่มีประสิทธิภาพสูงสุดที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ในการบริหารงานภายในองค์กรมักมีงานที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารอยู่เสมอ บางเรื่องเป็นเรื่องที่แปลกใหม่ ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ คิดแปลกใหม่ คิดนอกกรอบ เพื่อที่จะได้แก้ไขปัญหาได้อย่างหลากหลายวิธี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อัยรินทร์ สมานอ (2562) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งแปลกใหม่มีความสามารถในการบูรณาการความรู้ ทักษะและประสบการณ์ให้เป็นอิสระทางความคิด

8.3.4 ด้านการใช้คำถาม ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการใช้คำถาม มีเทคนิคในการใช้คำถาม เพื่อให้ได้คำตอบที่หลากหลายและสร้างสรรค์ กระตุ้นให้ผู้ที่ถูกถามได้คิดตามและมีความสนใจอยากตอบคำถาม คำถามที่ดีควรเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ถูกถามได้แสดงความคิดเห็น ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารเป็นผู้ที่ต้องสื่อสารกับบุคลากรภายในองค์กรอยู่เสมอ จึงต้องมีทักษะการใช้คำถามที่ดี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง กระตุ้น โนมน้าวใจของบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิวรรณ ธาราหิรัญโชติ (2557) ได้กล่าวว่า ทักษะการถามคำถามเป็นสิ่งสำคัญมาก ไม่ว่าจะเพื่อการเรียนรู้ หรือเพื่อการทำงานการถามคำถามที่ถูกต้อง ถูกจังหวะ ทำให้ได้ข้อมูลที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพและยังอาจทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์อื่น ๆ อีกมากมาย เช่น ก่อให้เกิดความเข้าใจในระหว่างกันและกันเพิ่มขึ้น เป็นต้น

8.3.5 ด้านการวินิจฉัย ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการวินิจฉัย ผู้บริหารต้องรวบรวมข้อมูลที่ถูกต้องและนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ การวินิจฉัยเป็นกระบวนการในการประเมินทางเลือกที่มีอยู่และเลือกตัวเลือกที่เหมาะสมที่สุด ต้องใช้วิจารณญาณที่ดี ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจในการวินิจฉัยหรือตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ผู้บริหารจึงต้องคิดให้รอบคอบก่อนที่จะวินิจฉัยสั่งการ ต้องคำนึงถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมคิด บางโม (2562) ได้กล่าวว่า การวินิจฉัยเป็นกระบวนการของการแสวงหาทางเลือกที่มีอยู่จากทางเลือกต่าง ๆ และสามารถเลือกทางเลือกที่เป็นไปได้



9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

9.1.1 จากการศึกษาทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านการใช้คำถาม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาเทคนิคในการใช้คำถาม การตั้งคำถามที่ตรงประเด็นและเป็นคำถามเชิงบวก

9.1.2 จากการศึกษาการเปรียบเทียบทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย ควรหมั่นศึกษาหาความรู้ในการพัฒนาตนเอง

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรศึกษาทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ตามทัศนะของครูสายผู้สอน

9.2.2 ควรศึกษาทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ตามขนาดของสถานศึกษาและสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

10. กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาจากคณาจารย์หลายท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ ให้คำปรึกษาแนะนำในด้านวิชาการ รวมทั้งให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยขอกราบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รองศาสตราจารย์ ดร. กานต์ เนตรกลาง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. สรรฤดี ดีปุ รองศาสตราจารย์ ดร. สุวิมล ตั้งประเสริฐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บรรจบ บุญจันทร์ ดร. อริสา นพคุณ และดร. ยศพร จิรพรเจริญ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ความกรุณาตรวจสอบเครื่องมือ และให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงเครื่องมือเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย และขอขอบพระคุณวารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิที่ให้โอกาสได้เผยแพร่ผลงานวิจัยในครั้งนี้



11. เอกสารอ้างอิง

- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : วิ.พรินท์.
- ทองอินทร์ ปัญญานาค. (2556). แนวทางพัฒนาการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- นลินี ทวีสิน. (2553). การศึกษาอัพเกรด. กรุงเทพฯ : มีดีอัพเกรด.
- นิภาธร มุลกณี. (2561). การพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ในยุคไทยแลนด์ 4.0. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รังสิรัตน์ โกสัยยะ. (2561). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วัชรภรณ์ สุวรรณประทีป. (2563). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา. 12(1) : 683-692.
- วิวรรณ ธาราธิรัฐโชติ (2557). คำถามสร้างวิสัยทัศน์. สืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2566,
จาก <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/105515>
- ศรัณญา น้อยพิมาย. (2562). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2554). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.
- สมคิด บางโม. (2562). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สุพรรณษา ไตรรัตน์. (2562). การศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียน ในสังกัดองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- อัยริน สมาแอ. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- Katz, R.L. (1955). Skill of an effective administrator, *Harvard Business Review*. 33(1) : 31-42.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.
Educational and Psychological Measurement. 30(3) : 607-610