

บทความวิจัย

ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี

กิติญา มุขสมบัติ* และเมธาวี โชติชัยพงศ์*

คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี

อีเมล: Kitiyaoui27@gmail.com

บทคัดย่อ

ในสภาพสังคมปัจจุบัน การศึกษาไทยเป็นการศึกษาในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพหรือเสริมสร้างพลังที่มีอยู่ในบุคคล ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นความสามารถทางการบริหารที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้ภารกิจบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้ วัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน และ 2) เพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 134 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมมีทักษะอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอดเกี่ยวกับงานบริหารวิชาการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ทักษะด้านเทคนิควิธีเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล และ 2) ข้อเสนอแนะการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องการพัฒนาเร่งด่วนที่สุด พบว่า (1) ทักษะด้านเทคนิควิธีเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล และ (2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล อย่างไรก็ตาม ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน มีทักษะการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารควรส่งเสริมการให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจ กำหนดโครงสร้างและให้ความสำคัญในการออกคำสั่ง รวมทั้ง ควรส่งเสริมให้ครูปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักสายบังคับบัญชา ใช้จิตวิทยา มีความเป็นธรรมและประเมินผลการปฏิบัติงานตามคุณภาพของงาน

คำสำคัญ: ทักษะการบริหารงาน, ผู้บริหารโรงเรียน

Received: August 25, 2024, Revised: September 24, 2024, Accepted: October 9, 2024

* Corresponding author

MANAGEMENT SKILLS OF ADMINISTRATORS IN SCHOOLS UNDER THE UBONRATCHATHANI MUNICIPALITY IN UBONRATCHATHANI PROVINCE

Kitiya Muksombut and Methavee Chotchaipong**

Faculty of Graduate Study Ratchathani University

Email: Kitiyaui27@gamil.com

Abstract

In the current social situation, Thai education is an education in the era of learning society to develop potential or strengthen the power that exists in individuals. The administrative skills of educational administrators are administrative abilities that administrators must have knowledge and ability in managing educational institutions in order for missions to be successful according to the goals and objectives that have been set. This research aimed to 1. study the management skills of school administrators; and 2. present proposals for developing the management skills of school administrators. The sample group was 134 people. The instruments used for data collection were questionnaires. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The research results found that 1) the management skills of school administrators were at a high level overall. The aspect with the highest average value was the conceptual skills of academic administration, followed by the conceptual skills of general administration. The aspect with the lowest average value was the technical skills of personnel administration; and 2) the proposal for developing management skills of school administrators shown the first 2 priority needed aspect as follows: (1) the technical skills of personnel administration and (2) human relations skills related to personnel management. However, management skills of administrators in schools, overall and in each aspect, there was a high level of administrative skills, administrators should promote morale and encouragement in work performance. Administrators should decentralize authority, determine the structure, and give importance to issuing orders. They should also encourage teachers to perform their duties based on the chain of command, use psychology, be fair, and evaluate work performance based on the quality of work.

Keyword: Management Skills, School Administrators

* Corresponding author

บทนำ (Introduction)

ในสภาพสังคมปัจจุบัน การศึกษาไทยเป็นการศึกษาในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพหรือเสริมสร้างพลังที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่รัฐต้องจัดการศึกษาให้กับคนไทยทุกคน เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีความเจริญงอกงามในทุก ๆ ด้าน ซึ่งเป็นต้นทุนทางปัญญาที่มีความสำคัญในการพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างปกติสุข นำไปสู่ความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่พัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 (แผนการศึกษาแห่งชาติ, 2560) การศึกษาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาคน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งกว่าทรัพยากรใด ๆ คุณภาพของคนเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของประเทศ แม้ประเทศที่มีทรัพยากรธรรมชาติอันจำกัด หากพลเมืองมีคุณภาพประเทศก็ย่อมเจริญก้าวหน้า ซึ่งคนจะมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545, (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 6 ได้กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งในการจัดการศึกษาผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด และผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้และสามารถพัฒนาตนเองได้ กระบวนการในการจัดการศึกษาต้องมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองตามธรรมชาติและตามศักยภาพ การจัดการศึกษาต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม รวมทั้งกระบวนการเรียนรู้และการบูรณาการตามความเหมาะสมในแต่ละระดับการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563)

โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี ในจังหวัดอุบลราชธานี ปีการศึกษา 2566 มีจำนวนโรงเรียน 5 แห่ง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 คน ครูผู้สอน จำนวน 135 คน และนักเรียนจำนวน 2,539 คน รวมทั้งสิ้น 2,685 คน (ข้อมูลปีการศึกษา 2566) สำนักงานศึกษา เทศบาลนครอุบลราชธานีได้จัดทำรายงานผลการสอบ O-NET ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี พบว่า ผลการทดสอบ O-NET ปีการศึกษา 2564 และ 2565 นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยในการสอบ วิชาภาษาไทยลดลง จาก 48.22 เป็น 45.76 (ลดลง 2.46) นอกจากนี้ยังพบว่า คะแนนเฉลี่ยในการสอบ วิชาวิทยาศาสตร์ลดลง จาก 26.67 เป็น 26.50 (ลดลง 0.17) สะท้อนให้เห็นว่าบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญในการบริหารงานในสถานศึกษาเกี่ยวกับทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านวิธีการ และด้านมนุษยสัมพันธ์ ควรมีวางแผนในการทำงานเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาทักษะของตนเอง ให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีศักยภาพและบริหารงานอย่างมีคุณภาพ โดยต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอ มีความสามารถ มีความเข้าใจ มีทักษะในเชิงการบริหารงานเป็นอย่างดี กล้าคิด กล้าพูด กล้าตัดสินใจ เป็นนักประสานงานที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีบุคลิกภาพที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นผู้นำ โดยเฉพาะความเป็นผู้นำทางด้านวิชาการและด้านวิชาชีพ เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล รู้เท่าทันสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อยู่เสมอโดยสามารถเป็นผู้นำไปสู่การปฏิบัติ และการบริหารจัดการ มีความคิดและการกระทำที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์และยืดหยุ่นรู้จักระดมทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานสูงสุดอันจะเป็นแบบอย่างเอื้อให้บุคลากรในสถานศึกษามีทักษะการบริหารสถานศึกษาไปด้วย จากความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะการบริหารใน 3 ด้าน คือ ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะด้านความคิดรวบยอด รวมทั้งมีทักษะการบริหารงานตามภาระงานการบริหารโรงเรียน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานบุคลากร ด้าน

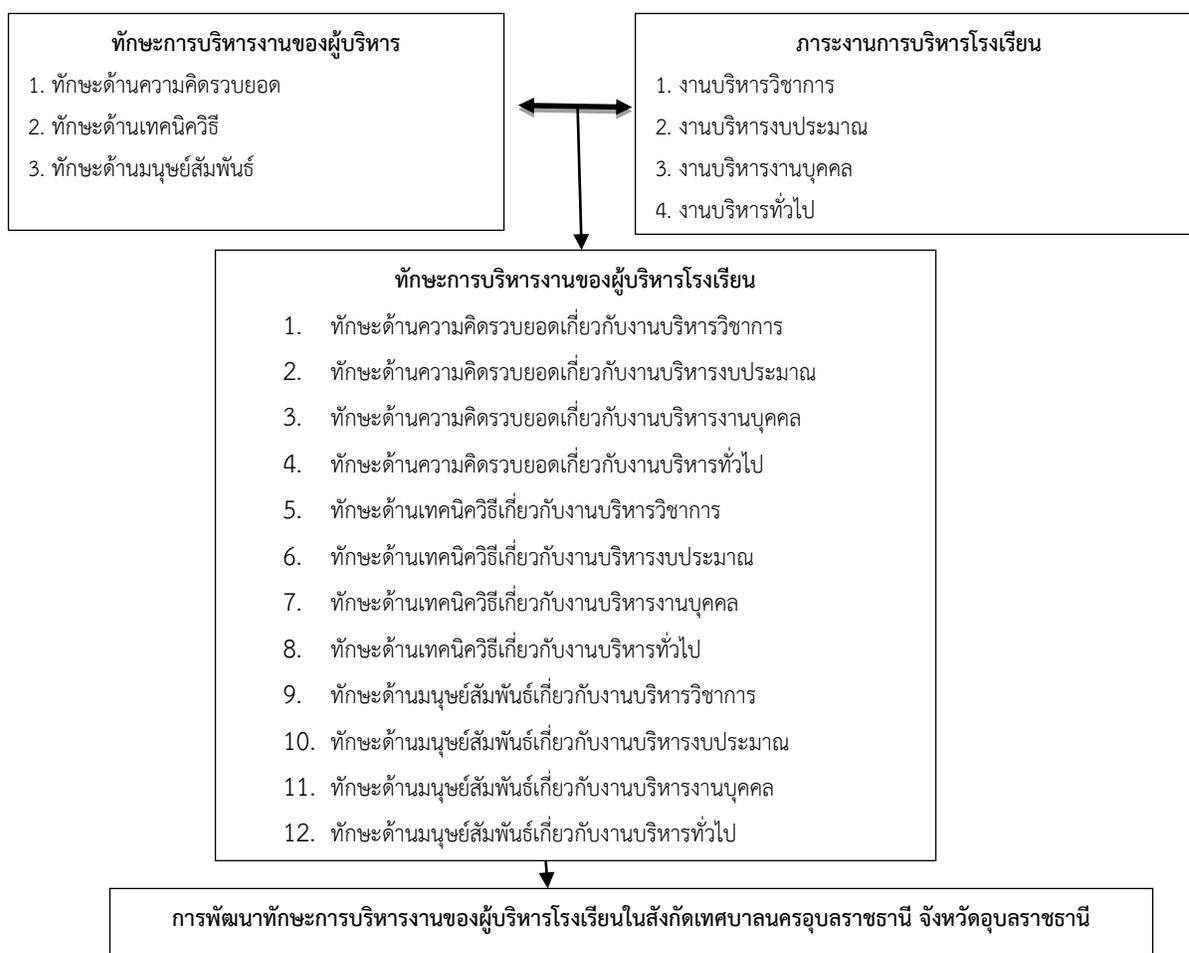
วิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป (เทศบาลนครอุบลราชธานี, 2566)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าที่ได้ไปเป็นสารสนเทศใช้เป็นแนวในการพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง รวมทั้งการเสริมสร้างและพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา และคุณภาพนักเรียนที่พึงประสงค์ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Objective of the Research)

1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี
2. เพื่อนำเสนอข้อเสนอการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด เทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีวิจัย (Research Methodology)

การวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี ดำเนินการวิจัย ออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 11 คน และครูผู้สอน จำนวน 146 คน จาก 5 โรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี ปีการศึกษา 2566 โดยผู้วิจัยกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling) ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Selection) เพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่างเจาะจง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี จำนวน 5 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 11 คน ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอน โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี จำนวน 5 แห่ง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) และวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียนโดยการเทียบบัญชีรายชื่อได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 106 คน แต่ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอน จำนวน 123 คน รวมทั้งหมด จำนวน 134 คน ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี 5 แห่ง จำนวน 11 คน และครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี 5 แห่ง จำนวน 123 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 1 ฉบับ โดยโครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน สังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี ลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) แบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 12 ทักษะ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ (Likert) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย 1) ทักษะด้านความคิดรวบยอดเกี่ยวกับงานบริหารวิชาการ 2) ทักษะด้านความคิดรวบยอดเกี่ยวกับงานบริหารงบประมาณ 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอดเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล 4) ทักษะด้านความคิดรวบยอดเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป 5) ทักษะด้านเทคนิควิธีเกี่ยวกับงานบริหารวิชาการ 6) ทักษะด้านเทคนิควิธีเกี่ยวกับงานบริหารงบประมาณ 7) ทักษะด้านเทคนิควิธีเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล 8) ทักษะด้านเทคนิควิธีเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป 9) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับงานบริหารวิชาการ 10) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับงานบริหารงบประมาณ 11) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล 12) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา

4.3 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ปีการศึกษา 2566 – 2567

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ ขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ทำงาน โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานีจังหวัดอุบลราชธานี ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นโดยรวมและรายด้าน และรายด้าน รายข้อ กำหนดเกณฑ์แปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ซึ่งมีข้อคำถามด้านละ 2 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 24 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวก จำนวน 18 ข้อ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความหมายของระดับคะแนนข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ

ความหมายของระดับคะแนน	คะแนนของข้อคำถามเชิงบวก	คะแนนของข้อคำถามเชิงลบ
มีทักษะอยู่ในระดับมากที่สุด	5	1
มีทักษะอยู่ในระดับมาก	4	2
มีทักษะอยู่ในระดับปานกลาง	3	3
มีทักษะอยู่ในระดับน้อย	2	4
มีทักษะอยู่ในระดับน้อยที่สุด	1	5

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (Index of Objective Congruence: IOC) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Item-Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ขั้นตอนที่ 2 นำเสนอข้อเสนอการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารงานในสถานศึกษา โดยการพิจารณาคุณสมบัติที่ตั้งไว้ คือ ประชากรเป้าหมายในการวิจัยจะต้องเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งปลัดเทศบาลและผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้อำนวยการสถานศึกษา และ

ศึกษานิเทศก์ จำนวน 5 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อเสนอการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วย 6 ทักษะ ที่มีผลการประเมินระดับน้อยที่สุด 6 อันดับ ในขั้นตอนที่ 1 ดังนี้ 1) ทักษะด้านเทคนิควิธีเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอดเกี่ยวกับงานบริหารงบประมาณ 4) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับงานบริหารวิชาการ 4) ทักษะด้านเทคนิควิธีเกี่ยวกับงานบริหารงบประมาณ 5) ทักษะด้านความคิดรวบยอดเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1. ดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกองการศึกษา ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้อำนวยการสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตามวัน เวลานั้นโดยผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทราบ และอธิบายวิธีการรูปแบบสัมภาษณ์ให้ละเอียดและเข้าใจก่อนที่จะสัมภาษณ์ รวมทั้งขออนุญาตในการบันทึกเสียงและถ่ายภาพ

3.3 เก็บรวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์และทำการถอดเทปแบบสัมภาษณ์ที่บันทึกเพื่อความถูกต้องของข้อมูลแต่ละฉบับ

3.4 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ปีการศึกษา 2566 – 2567

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการหาค่าความถี่ (Frequency)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการหาค่าความถี่ (Frequency)

สรุปผลการวิจัย (Research Conclusions)

ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี ประกอบด้วย 12 ทักษะ ผลการศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี จำแนกเป็นโดยรวมและรายด้าน และด้านและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับผลการประเมิน เรื่องทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี โดยรวมและรายด้าน	\bar{X}	S.D.	ระดับทักษะ	อันดับ ที่
1	ทักษะด้านความคิดรวบยอดเกี่ยวกับงาน บริหารวิชาการ	4.27	0.66	มาก	1
2	ทักษะด้านความคิดรวบยอดเกี่ยวกับงาน บริหารงบประมาณ	3.88	1.02	มาก	10
3	ทักษะด้านความคิดรวบยอดเกี่ยวกับงาน บริหารงานบุคคล	4.15	0.75	มาก	7
4	ทักษะด้านความคิดรวบยอดเกี่ยวกับงาน บริหารทั่วไป	4.21	0.76	มาก	2
5	ทักษะด้านเทคนิควิธีเกี่ยวกับงานบริหาร วิชาการ	4.18	0.73	มาก	5
6	ทักษะด้านเทคนิควิธีเกี่ยวกับงานบริหาร งบประมาณ	4.13	0.76	มาก	8
7	ทักษะด้านเทคนิควิธีเกี่ยวกับงานบริหารงาน บุคคล	3.75	1.20	มาก	12
8	ทักษะด้านเทคนิควิธีเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป	4.19	0.73	มาก	4
9	ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับงานบริหาร วิชาการ	3.91	1.04	มาก	9
10	ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับงานบริหาร งบประมาณ	4.20	0.75	มาก	3
11	ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับงาน บริหารงานบุคคล	3.85	1.14	มาก	11
12	ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับงานบริหาร ทั่วไป	4.17	0.80	มาก	6
รวมทั้งหมด		4.07	0.86	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1. ทักษะด้านความคิดรวบยอดเกี่ยวกับงานบริหารวิชาการ ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.66) 2. ทักษะด้านความคิดรวบยอดเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.76) 3. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับงานบริหารงบประมาณ ($\bar{X}=4.20$,

S.D.=0.75) 4. ทักษะด้านเทคนิควิธีเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป (\bar{X} =4.19, S.D.=0.73) 5. ทักษะด้านเทคนิควิธีเกี่ยวกับงานบริหารวิชาการ (\bar{X} =4.18, S.D.=0.73) 6. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป (\bar{X} =4.17, S.D.=0.80) 7. ทักษะด้านความคิดรวบยอดเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล (\bar{X} =4.15, S.D.=0.75) 8. ทักษะด้านเทคนิควิธีเกี่ยวกับงานบริหารงบประมาณ (\bar{X} =4.13, S.D.=0.76) 9. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับงานบริหารวิชาการ (\bar{X} =3.91, S.D.=1.04) 10. ทักษะด้านความคิดรวบยอดเกี่ยวกับงานบริหารงบประมาณ (\bar{X} =3.88, S.D.=1.02) 11. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับงานบริหารงาน (\bar{X} =3.85, S.D.=1.14) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 12. ทักษะด้านเทคนิควิธีเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล (\bar{X} =3.75, S.D.=1.20) ตามลำดับ

อภิปรายผล (Research Discussion)

1. ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมและรายด้าน มีทักษะการบริหารงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ทักษะด้านความคิดรวบยอดเกี่ยวกับงานบริหารวิชาการ 2) ทักษะด้านความคิดรวบยอดเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป 3) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับงานบริหารงบประมาณ 4) ทักษะด้านเทคนิควิธีเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป 5) ทักษะด้านเทคนิควิธีเกี่ยวกับงานบริหารวิชาการ 6) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป 7) ทักษะด้านเทคนิควิธีเกี่ยวกับงานบริหารงบประมาณ 8) ทักษะด้านความคิดรวบยอดเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล 9) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับงานบริหารวิชาการ 10) ทักษะด้านความคิดรวบยอดเกี่ยวกับงานบริหารงบประมาณ 11) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล 12) ทักษะด้านเทคนิควิธีเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล จากผลการวิจัยในภาพรวมและรายด้าน มีทักษะการบริหารอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประวีณา มีวงษ์ (2558) ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

โดยอภิปรายทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี เป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ทักษะด้านความคิดรวบยอดเกี่ยวกับงานบริหารวิชาการ โดยภาพรวมมีทักษะการบริหารงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีทักษะการบริหารงานอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถด้านความคิดรวบยอดในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 2) ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญด้านความคิดรวบยอดในการบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ โดย Drake and Roe (1986) ได้กล่าวว่า ทักษะทางความคิดรวบยอดเป็นความสามารถในการประสานสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกันและสามารถมองเห็นองค์การในภาพรวม ซึ่งผู้บริหารจะต้องทราบถึงการพึ่งพาซึ่งกันและกันของส่วนต่าง ๆ ในองค์การ เข้าใจการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อูชา แซ่เตียว (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ทักษะด้านความคิดรวบยอดเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป โดยภาพรวมมีทักษะการบริหารงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีทักษะการบริหารงานอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถด้านความคิดรวบยอดในการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษา 2) ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญด้านความคิดรวบยอดในการบริหารงานทั่วไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนใน

สถานศึกษา สามารถพัฒนาให้เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น รวมทั้งมีทักษะในการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม เนื่องจากการบริหารกิจการนักเรียนอยู่ในความรับผิดชอบของสถานศึกษาและเป็นภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ การเอาใจใส่ดูแลของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาโดยตรงและต้องมีการปรับปรุงคัดสรรคักิจกรรมต่าง ๆ ให้ทันสมัย เป็นประโยชน์แก่นักเรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนของนักเรียนให้มีความก้าวหน้า เกิดการเรียนรู้ จนสามารถพัฒนาตนเองให้เจริญงอกงามในทุกด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณรัตน์ พิมพรม (2559) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมด้านการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.3 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับงานบริหารงบประมาณ โดยภาพรวมมีทักษะการบริหารงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีทักษะการบริหารงานอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา 2) ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญด้านมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงานงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผาณิต ฮานาพิ (2555) ได้กล่าวว่า งบประมาณเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ ส่งผลทำให้การบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ในองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ปัจจัยทางการบริหารที่จะทำหน้าที่ในการบริหารงบประมาณโดยตรง ถ้าบุคคลที่เกี่ยวข้องขาดความรู้ความสามารถความชำนาญ ไม่มีประสบการณ์ จะส่งผลต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพของการบริหาร ซึ่งพบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ พชรินทร์ ยืนนาน (2560) ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบว่า สภาพการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1.4 ทักษะด้านเทคนิควิธีเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป โดยภาพรวมมีทักษะการบริหารงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีทักษะการบริหารงานอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถด้านเทคนิควิธีในการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษา 2) ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญด้านเทคนิควิธีในการบริหารงานทั่วไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดย วิลาวัลย์ ศรีบุศกร (2556) ได้กล่าวว่า การบริหารทั่วไปเป็นงานที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานตามเป้าหมายของสถานศึกษา การจัดระบบการบริหารองค์กร การให้บริการงานอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย คุณภาพและมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยมีวัตถุประสงค์ คือ การประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการให้บริการด้านการศึกษาทุกรูปแบบ โดยมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบ็ญจมา คำเมือง (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

1.5 ทักษะด้านเทคนิควิธีเกี่ยวกับงานบริหารวิชาการ โดยภาพรวมมีทักษะการบริหารงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีทักษะการบริหารงานอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถด้านเทคนิควิธีในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 2) ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญด้านเทคนิควิธีในการบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ โดย Dubrin (2012) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิคสัมพันธ์กับความเข้าใจและความสามารถในการทำกิจกรรมเฉพาะทาง ทั้งในเรื่องของวิธีการ กระบวนการ ขั้นตอน และเทคนิคต่าง ๆ โดย พิมพ์พร

จารุจิตร ได้กล่าวว่า ทักษะเชิงเทคนิคเป็นความสามารถในการใช้ความรู้ด้านเทคนิควิธี เครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจอย่างเชี่ยวชาญจากประสบการณ์ การศึกษา และการฝึกอบรม เช่น ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและการวางระบบงานในสถานศึกษา การจัดทำงบประมาณและการบัญชี การประชาสัมพันธ์ ความสามารถในการแนะนำหรือชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักษณะประภา สุวรรณสมบัติ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพสถานศึกษาตามแบบชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป โดยภาพรวมมีทักษะการบริหารงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีทักษะการบริหารงานอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ คือ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษา 2) ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษา โดย ดาวรสุวรรณ ถวิลการ (2562) ที่กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นรากฐานของการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานและการสื่อสารช่วยให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิมาลิกี ไบสะเมาะ (2564) ที่ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากเช่นกัน

1.7 ทักษะด้านเทคนิควิธีเกี่ยวกับงานบริหารงบประมาณ โดยภาพรวมมีทักษะการบริหารงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีทักษะการบริหารงานอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ คือ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถด้านเทคนิควิธีในการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา 2) ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญด้านเทคนิควิธีในการบริหารงานงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ โดย บุญทัน สุระมูล (2550) ได้กล่าวว่า การวางแผนงบประมาณเป็นสิ่งที่สถานศึกษาต้องดำเนินการให้ครบถ้วน มีการจัดทำแผนกลยุทธ์และแปลงกลยุทธ์เป็นแผนดำเนินงาน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ผลลัพธ์และตัวชี้วัดของสถานศึกษาให้ชัดเจน มีการจัดทำประมาณการรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง ที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพรรัตน์ จันทรา (2552) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารงบประมาณโดยใช้วัฏจักรคุณภาพของ Deming (PDCA) ในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ที่พบว่าการบริหารงบประมาณโดยใช้วัฏจักรคุณภาพของ Deming (PDCA) ในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก

1.8 ทักษะด้านความคิดรวบยอดเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมมีทักษะการบริหารงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีทักษะการบริหารงานอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ คือ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถด้านความคิดรวบยอดในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 2) ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญด้านความคิดรวบยอดในการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ โดย จันทรานี สงวนนาม (2545) ได้กล่าวว่า ทักษะคตินิยมหรือทักษะทางความคิดรวบยอดเป็นความสามารถในการมององค์การได้อย่างทะลุปรุโปร่ง ทำให้องค์กรมีความสมบูรณ์โดยส่วนรวม ทำให้การทำงานของแต่ละบุคคลเหมาะสมกับองค์การ ซึ่งทักษะความคิดรวบยอด ประกอบด้วยทักษะ 2 ระดับ คือ ระดับพื้นฐาน และระดับขั้นสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวภา พรเสนาะ (2556) ที่ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ด้านความคิดรวบยอด อยู่ในระดับมาก

1.9 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับงานบริหารวิชาการ โดยภาพรวมมีทักษะการบริหารงานอยู่ในระดับมาก มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีทักษะการบริหารงานอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญด้านมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ผู้บริหารความรู้ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดย ดาววรรณ ถวิลการ (2562) ได้กล่าวว่า หากผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารที่ดีจะช่วยสร้างความเข้าใจ ความร่วมมือและการประสานงานที่ดีในองค์กร มีทัศนคติที่ดี เป็นแรงกระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ธัญดา ยงยศยิ่ง (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 3 พบว่า 1. ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.10 ทักษะด้านความคิดรวบยอดเกี่ยวกับงานบริหารงบประมาณ โดยภาพรวมมีทักษะการบริหารงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีทักษะการบริหารงานอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญด้านความคิดรวบยอดในการบริหารงานงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถด้านความคิดรวบยอดในการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา โดย Sitterly (1993) ได้กล่าวว่า ทักษะทางความคิดรวบยอดเป็นความสามารถในการมองเห็นภาพรวมขององค์การในส่วนต่าง ๆ ที่ต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน เมื่อส่วนใดส่วนหนึ่งมีการเปลี่ยนแปลงจะมีผลกระทบกับส่วนอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุบริ ม่วงกุ่ม (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ท พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ในสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.11 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมมีทักษะการบริหารงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีทักษะการบริหารงานอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญด้านมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ผู้บริหารความรู้ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงานบุคคล โดย พิมพ์พร จารุจิตร (2559) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเกี่ยวข้องกับความเข้าใจในธรรมชาติและความต้องการของบุคคล สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดเผย เป็นมิตรและมีอิสระ รับผิดชอบและเข้าใจผู้อื่น ยอมรับการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลย้อนกลับ จัดการความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ปฏิบัติตนโดยยึดหลักความเท่าเทียมกัน สามารถสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิษณุกร แดงแก้ว (2562) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.12 ทักษะด้านเทคนิควิธีเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมมีทักษะการบริหารงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีทักษะการบริหารงานอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารความเชี่ยวชาญด้านเทคนิควิธีในการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ผู้บริหารความรู้ความสามารถด้านเทคนิควิธีในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดย Srisompert (2013) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นภาระหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดการ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคัดเลือก และการบรรจุบุคลากรที่มีความรู้

ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง พร้อมทั้งสามารถใช้ประโยชน์ให้เกิดผลสูงสุด อารังรักษา และพัฒนาบุคลากรเหล่านั้น เพื่อผลสำเร็จขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวพัชญ์ ฉิดจันทร์ (2564) การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ข้อเสนอการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี สรุปข้อเสนอการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ในประเด็นดังต่อไปนี้

2.1 ทักษะด้านเทคนิควิธีเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล มีข้อเสนอการพัฒนาที่สำคัญ คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมการให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นเทคนิคการบริหารงานที่ส่งผลทำให้การบริหารงานบุคคลประสบความสำเร็จมากขึ้น และเมื่องานนั้นประสบความสำเร็จจะเป็นแรงจูงใจหรือเป็นพลังเสริมให้มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานต่อไป โดย จงดี เพชรสังคุณ (2563) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องใช้ความสามารถในการทำงานร่วมกับคนและการใช้คนเพื่อปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน เข้าใจสภาพธรรมชาติความต้องการของมนุษย์พร้อม รู้จักและเลือกใช้วิธีจูงใจให้ถูกต้องเหมาะสม สามารถเสริมสร้างความร่วมมือของทีมงาน ในการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุริยา สว่างบุญ (2550) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 1- 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 พบว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 1- 4 จำแนกตามสภาพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล มีข้อเสนอการพัฒนาที่สำคัญ คือ ผู้บริหารควรมีความสัมพันธ์เชิงทางการในการบริหารงาน โดยการส่งเสริมให้ครูปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักสายบังคับบัญชา ต้องให้เกียรติผู้บังคับบัญชาตามสายงาน ผู้บริหารขององค์กรส่วนท้องถิ่นให้ได้ ชำระราชการในสำนักงาน หน่วยงานต้นสังกัดและตามลำดับความอาวุโส โดย วิภาพร มานพสุข (2551) กล่าวว่า ผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดีจะปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีมีความสุขมีความพึงพอใจในการทำงาน เรื่องของมนุษยสัมพันธ์เป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิด อารมณ์ความพึงพอใจ และเต็มใจในการสนับสนุนกันและกันมนุษยสัมพันธ์เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับกลุ่มหน่วยงานต่อหน่วยงาน เพื่อมุ่งเสริมสร้างกลุ่มชนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ร่วมกันด้วยความพอใจของทุกฝ่ายศาสตร์และปัญหาทางมนุษยสัมพันธ์สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รดาชม พรหมนิवास (2561) พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ และทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้ดำเนินการรู้ เท่าทันตนเองมีความสัมพันธ์ต่อความเหนียวแน่นของทีมงาน

2.3 ทักษะด้านความคิดรวบยอดเกี่ยวกับงานบริหารงบประมาณ มีข้อเสนอการพัฒนาที่สำคัญ คือ ผู้บริหารควรบริหารงานงบประมาณตามระเบียบ กฎหมายและยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความตรงไปตรงมา ซื่อสัตย์สุจริต ไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนจะทำผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือ ปฏิบัติงานด้วยความรอบครอบ สร้างความศรัทธาให้กับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก ทุกคนมีส่วนร่วมในการที่จะบริหารจัดการ โดย บวรศักดิ์ อูวรรณโณ (2544) ได้กล่าวว่า แนวทางในการจัดระเบียบเพื่อให้สังคมของประเทศ ทั้งภาครัฐภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และตั้งอยู่ในความถูกต้องเป็นธรรมตามหลักพื้นฐานการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี กระบวนการที่เป็นหัวใจของธรรมาภิบาล มี 3 ส่วนคือ ส่วนที่หนึ่งการมีส่วนร่วมของทุกภาคในการบริหารจัดการสังคม ส่วนที่สองคือ ความโปร่งใสของกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งทำให้การทุจริตและบิดเบือนประโยชน์ของภาคอื่น ๆ ไปเป็นของตนกระทำได้ยาก หรือไม่ได้ และส่วนที่สามคือ ความรับผิดชอบที่ต้องตอบคำถามและถูกวิจารณ์ได้ รวมทั้งความรับผิดชอบในผลการตัดสินใจ และสอดคล้องกับงานของ นันทนา สมิงไพร (2558)

ได้ศึกษาในเรื่อง การศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นกันว่าการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมสามารถดำเนินการได้ในระดับมากคือ การจัดสรรงบประมาณ

2.4 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับงานบริหารวิชาการ มีข้อเสนอการพัฒนาที่สำคัญ คือ ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความชัดเจนในเรื่องการบริหารงานวิชาการ ในการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา มีจิตอาสาและเป็นพี่เลี้ยงทางงานวิชาการให้ได้ รวมถึงต้องกำกับดูแลการทำงานให้เป็นไปได้อย่างราบรื่น โดย ยุทธนา พรหมณีและศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2560) ที่กล่าวเป็นแนวเดียวกันว่า การมอบหมายงานเป็นการกำหนดความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ (Assignment of Responsibility and Authority) โดยผู้บังคับบัญชาที่มอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อหัวหน้าหน่วยงานมีงานที่ต้องปฏิบัติตามที่กำหนดโดยตำแหน่ง หรือได้รับมอบหมายหัวหน้าหน่วยงานก็สามารถจะมอบหมายต่อให้ผู้ช่วยหรือรองหัวหน้าเป็นผู้ปฏิบัติแทน ในทางเดียวกัน ผู้ช่วยหรือหัวหน้างานอาจมอบหมายเป็นลำดับต่อกันไปได้ตามความเหมาะสมกับตัวบุคคลที่ได้รับมอบหมายงานว่ามีความสามารถจะมาวางแผนและสั่งการได้ตามที่เห็นสมควรรวมทั้งตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ภายในส่วนงานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับคนที่รับผิดชอบอยู่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดำรง กำเร็ว (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลด้านวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลด้านวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.5 ทักษะด้านเทคนิควิธีเกี่ยวกับงานบริหารงบประมาณ มีข้อเสนอการพัฒนาที่สำคัญ คือ ผู้บริหารควรคำนึงถึงหลักของความถูกต้อง ในการบริหารงานงบประมาณ จะต้องปฏิบัติตามให้ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย และเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ซึ่งการที่ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องจะทำให้เราปฏิบัติงานด้วยปลอดภัย โดย ชนกานต์ คงกะพันธ์ (2563) กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินการเกี่ยวกับการเงินให้ดำเนินไปด้วยความถูกต้องเรียบร้อย ตามระเบียบ และแนวปฏิบัติของทางราชการอย่างครบถ้วนเป็นปัจจุบัน โดยยึดหลักการใช้งบอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ดำรง โดโย (2549) ที่ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 พบว่า สภาพการดำเนินงานการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเพื่อนำไปใช้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 เทศบาลบาลนครอุบลราชธานี นำผลการวิจัยไปให้เป็นรูปแบบในการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา และคุณภาพของการบริหารสถานศึกษาต่อไปในอนาคต รวมทั้งเตรียมความพร้อมให้กับผู้บริหารสถานศึกษารุ่นต่อไป

1.2 เทศบาลบาลนครอุบลราชธานี นำผลการวิจัยไปกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ ในการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา และคุณภาพ

ของการบริหารสถานศึกษาต่อไปในอนาคต รวมทั้งเตรียมความพร้อมให้กับผู้บริหารสถานศึกษารุ่นต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ทักษะด้านเทคนิควิธีเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล เป็นทักษะที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับเทคนิควิธีในการบริหารงานบุคคลให้มากขึ้น ทั้งให้ความสำคัญกับบุคลากรใน การบริหารงานกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม ควรมีข้อมูลการปฏิบัติงานของครูทุกคนทั้งในเรื่องของการสอนและงานพิเศษที่ได้รับ มอบหมาย และนำไปพิจารณาการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาและแจ้งถึงข้อบกพร่องและในส่วนที่ต้องแก้ไข ปรับปรุงให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

2.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล เป็นทักษะที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญกับมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงานบุคคลให้มากขึ้น ทั้งให้ความสำคัญกับบุคลากร เรื่องของการให้ขวัญ และกำลังใจ มีความเป็นกันเอง เข้าถึงง่าย สามารถให้คำปรึกษา และคำแนะนำเกี่ยวกับงานในส่วนต่าง ๆ มีความรักและเอา ใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นในองค์กร

2.3 ทักษะด้านความคิดรวบยอดเกี่ยวกับงานบริหารงบประมาณ เป็นทักษะที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความคิดรวบยอดในการบริหารงานงบประมาณให้มากขึ้น ทั้งให้ความสำคัญกับนโยบาย กล ยุทธ์ ระเบียบ กฎหมายและการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการบริหารงานโดยการยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความจริงใจ จะทำให้การบริหารงานงบประมาณเป็นไปอย่างราบรื่น

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษาของ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางในการพัฒนาในเชิง ลึก

3.2 ควรศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคต เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษาและพร้อม รับต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี

3.3 ควรศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาของ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานีให้เหมาะสมกับยุคสมัย

องค์ความรู้ใหม่ (New body of Knowledge)

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ในครั้งนี้ ซึ่งการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานีมีความสำคัญในการเพิ่ม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงาน บุคคลและการบริหารงานทั่วไป ซึ่งเป็นการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งหากมีการบริหารงานที่ดีจะสามารถทำให้การ บริหารจัดการภายในโรงเรียนดียิ่งขึ้น ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มมากยิ่งขึ้น ทั้งได้ขอเสนอการพัฒนาทักษะที่ มีความจำเป็นต่อการบริหารงานโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ หน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาต่อยอดได้ รวมถึงผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาข้อมูลสามารถนำข้อมูลไปศึกษา วิจัยและพัฒนาต่อไปได้ในอนาคต

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). *กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด อีเลฟเว่น สตาร์ อินเตอร์เทค.
- จงดี เพชรสังคุณ และจุฬาพรณภรณ์ ณะแพทย์. (กันยายน - ธันวาคม 2563). ทักษะของผู้บริหารกับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน. *วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์*, 5(3), 585.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยด์.
- ซูبری ม่วงกุ่ม. (2558). *การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ดาวรุ่งวรรณ ธิวิลการ. (2562). *ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารการศึกษา*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ดำรง ไตโย. (2549). *ที่ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ทิพรัตน์ จันทนา. (2552). *การบริหารงบประมาณโดยใช้วัฏจักรคุณภาพของเดมมิ่งในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เทศบาลนครอุบลราชธานี. (2566). *แผนพัฒนาท้องถิ่น เทศบาลนครอุบลราชธานี 2566-2570*. อุบลราชธานี: สำนักการศึกษาเทศบาลนครอุบลราชธานี.
- ธัญดา ยายสัย. (2560). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3*. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- นวพัชญ์ ฉีดจันทร์. (2564). *การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 5(1), 133-146.
- นิมาลิกี ไบสะเมาะ. (2564). *พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3*. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- นันทนา สมิงไพร. (2558). *การศึกษากาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9*. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- บวรศักดิ์ อูวรรณโณ. (2544). *การสร้างธรรมาภิบาล*. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า
- เบ็ญจัน คำเมือง. (2558). *การบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยนครราชสีมา.

- บุญทัน สุระมุล. (2550). การบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาสน์. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2567 จาก <http://202.29.53.29/opac2/BibDetail.aspx?bibno=47317>
- ปรววรรณรัตน์ พิมพ์ม. (2559). การบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาปทุมธานี. นครปฐม: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน กองบริหารวิชาการและนิสิต.
- ประวีณา มีวงษ์. (2558). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- ผาณิต ฮานาฟี. (2555). ปัญหาและแนวทางการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนสุหระห์ยะมีนา สำนักงานหนองจอก. กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิมพ์พร จารุจิตร. (2559). ภาวะผู้นำกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. อุดรธานี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ยุทธนา พรหมณี. (2560). ทักษะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของผู้นำ : การสั่งการและการมอบหมายงาน. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2560, จาก [Http://web.nke.kku.ac.th/bnnpet//ebook/data3/learning/lesson4.pdf](http://web.nke.kku.ac.th/bnnpet//ebook/data3/learning/lesson4.pdf)
- รดาชม พรหมนิवास. (2561). รูปแบบภาวะผู้นำแห่งตนและทักษะมนุษย์สัมพันธ์ของผู้นำที่ส่งผลต่อความเหนียวแน่นของทีมงาน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ลักษณะประภา สุวรรณสมบัติ. (2565). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพสถานศึกษาตามแบบชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาจันทบุรี เขต 1. ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วิลาวัลย์ ศรีบุศกร. (2556). การบริหารทั่วไปในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วิภาพร มาพบสุข. (2551). มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ศรีัญญา น้อยพิมาย. (2562). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). แนวทางปฏิบัติงานการจัดการศึกษาของสถานศึกษานิตบุคคลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปางคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- เสาวภา พรเสนาะ. (2556). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาดราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุริยา สว่างบุญ. (2550). การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- อิศรา หาญรักษ์. (2563). *ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อุษา แซ่เตียว. (2559). *ทักษะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Drake, T. L. & Roe, W. H. (1986). *The Principalship*. New York: Macmillan.
- Dubrin, Andrew J. (2012), *ESSENTIALS OF MANAGEMENT*. Mason: South-Western Cengage Learning,
- Katz, R. L. (1974). *Skills of an effective administrator*. Harvard business review.
- Krejcie & Morgan. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610
- Sitterly, Connie. (1993). *The Woman Manager: How to Develop Essential Skills for Success*. London: Clays Ltd
- Srisompet, P. (2013). *Human Resource Management in The Management and Organization Principles*. Bangkok: Triple Group.