

รูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด

อุไรวรรณ กุลเวชกิจ^{1*} สุพร เข้มเอง² ธนวรรธ ศรีวระมย์³

บทคัดย่อ

การวิจัยรูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดมี 3 ขั้นตอน คือขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์ทักษะการบริหารงาน และแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด จำนวน 144 คนโดยใช้แบบสอบถาม และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ขั้นตอนที่ 2 สร้าง และตรวจสอบความเหมาะสม และความถูกต้องของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ขั้นตอนที่ 3 ประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบในด้านความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้โดยผู้บริหารในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด จำนวน 144 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัย พบว่า ทักษะการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด ประกอบด้วยสารสนเทศต่างๆ มี 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การจัดลำดับความสำคัญ องค์ประกอบที่ 2 การเสริมสร้างความสามัคคี องค์ประกอบที่ 3 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และองค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาตนเอง ผลการประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบ พบว่ารูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด มีความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : รูปแบบ, การพัฒนาทักษะการบริหารงาน, ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด

¹ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

* ผู้นิพนธ์หลัก e-mail: uraiwan_pum@yahoo.co.th

A MODEL OF DEVELOPING ADMINISTRATIVE SKILLS OF PRIVATE EDUCATIONAL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF ROI-ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE

Uraiwan Kulwetchakit^{1*} Suwaporn Semheng² Tanavat Sriwarom³

Abstract

The research entitled “a model of developing administrative skills of private educational administrators under the Office of Roi-Et Primary Educational Service” consisted of three stages; 1. to study and analyses the administrative skills and skills development guideline of school administrators. The sample group composed of 144 private school administrators under the Office of Roi-Et Primary Educational Service by using the survey questionnaire and interviewing technique of nine experts. 2. to construct and evaluate a model by five experts. 3. an evaluation of a model for it feasibility, appropriateness and beneficially by 144 private educational administrators under the Office of Roi-Et Primary Educational Service. The statistics used for data analyses were percentage, mean, and standard deviation. The findings were found that:

1. An overall administrative skills of private educational administrators under the Office of Roi-Et Primary Educational Service were at the high level.

2. A model of development of administrative skills of private educational administrators under the Office of Roi-Et Primary Educational Service comprised four (4) components: 1. the priorities 2. strengthening unity 3. application of information technology 4. personal development. The feasibility, appropriateness and beneficially of a model of development of administrative skills of private educational administrators under the Office of Roi-Et Primary Educational Service in overall were at the high level.

Keywords : A model, developing of administrative skills, private school administrators, the Office of Roi-Et Primary Educational Service

¹ Doctor of Philosophy Program Educational Administration, North Bangkok University

² Teacher of Educational Administration, North Bangkok University

³ Assistant Professor of Educational Administration, North Bangkok University

* Corresponding author, e-mail: uraiwan_pum@yahoo.co.th

บทนำ

ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา โลกดูเหมือนจะแคบลงด้วยวิทยาการก้าวหน้าด้านการสื่อสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ ทำให้กลายเป็นโลกไร้พรมแดน สังคมโลกจะมีการเชื่อมโยงระหว่างวัฒนธรรมมากขึ้น นำไปสู่การผสมผสานความคิด ค่านิยม ตลอดจนวิถีชีวิตความเป็นอยู่ระหว่างมวลมนุษยชาติที่นำโลกเข้าสู่ยุคแห่งการจัดระเบียบทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองระหว่างประเทศใหม่ อันมีผลกระทบต่อทุกชาติทุกภาษารวมทั้งประเทศไทยดั่งนั้น ไม่ว่าจะเป็นคนหรือแม้กระทั่งสถานศึกษาก็ย่อมได้รับผลกระทบด้วย สถานศึกษาในฐานะที่เป็นระบบเปิดย่อมต้องได้รับผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เพราะถ้าสิ่งแวดล้อมภายนอกเปลี่ยน สถานศึกษาต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อการดำรงอยู่ขององค์การการจัดการบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการปรับแนวทางในการบริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สิ่งที่เป็นแนวคิดในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้อยู่รอดและประสบความสำเร็จ คือการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) เมื่อจะดำเนินการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ก็ตามในองค์การหรือสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการคิดวิเคราะห์เตรียมการวางแผนอย่างเป็นระบบ ดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน สามารถชี้วัดความสำเร็จที่เกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน ตลอดจนการรักษาสภาพการเปลี่ยนแปลงที่ดีให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยเฉพาะสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งอยู่ในความดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นส่วนหนึ่งที่มีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาแก่เยาวชนของชาติย่อมต้องตระหนักถึงการพัฒนารูปแบบและระบบโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะทางเศรษฐกิจสังคม และการเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคณะ. 2553: 77)

การบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดได้หรือไม่ต้องอาศัยบุคคลที่มีภาวะผู้นำ มีทักษะ ความรู้ความสามารถ รวมทั้งคุณลักษณะที่เหมาะสมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำพาองค์กรพัฒนาไปในทิศทางที่เหมาะสมและทันต่อภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2552: 55) สอดคล้องกับแคทซ์ และคาห์น (Katz; & Kahn. 1978: 232-240) ได้แบ่งลักษณะผู้นำออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง และได้แบ่งทักษะการบริหารออกเป็น 3 ทักษะ คือ 1. ทักษะการบริหารงานรอบรู้งาน ทำเป็น สอนงานได้ เรียนรู้งานใหม่ 2. ทักษะการบริหารคน มีความเข้าใจตนเอง/คนอื่น คนทุกคนมีค่า ทำให้ผู้เกี่ยวข้องดูดี มีความรับผิดชอบ ให้โอกาส ไม่อาฆาต 3. ทักษะการคิด วางแผนกลยุทธ์ คิดได้ ทำได้ ผลผลิตสูงและมีคุณภาพ มีทักษะการคิดแก้ปัญหาล่วงหน้าและคิดเชิงระบบ การส่งเสริมประสบการณ์จะเห็นว่า ทักษะในการบริหารมีความสำคัญต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่งผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะการบริหารเป็นพื้นฐานดังที่เดรดและโลว์ (Drake; & Roe. 1986: 165-168) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่ดีมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการนั้น ขึ้นอยู่กับทักษะ 5 ประการคือ 1. ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) 2. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) 3. ทักษะด้านการเรียนการสอน (Instructional Skills) 4. ทักษะด้านมนุษย (Human Skills) และ 5. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) ในการบริหารงานสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้าบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาสอดคล้องกับ มอทท์ (Mott. 1972 อ้างถึงใน Hoy and Miskel. 2001: 305 – 306) ที่กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ 4 ด้านคือ 1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและ

พัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและ 4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดีดังนั้น ทักษะการบริหารงานจึงมีความสำคัญต่อการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานด้านต่างๆจะต้องมีความรู้ความชำนาญในการใช้ทักษะในการบริหารงานอันเปรียบเสมือนเครื่องมือที่สำคัญที่จะผลักดันให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้อย่างแท้จริง

จากปัญหาที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เพื่อนำข้อมูลไปวางแผนกำหนดนโยบายในการพัฒนาและส่งเสริมให้มีพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้มีทักษะการบริหารงานที่ดี ซึ่งจะมีผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน และผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารงาน และแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
3. เพื่อประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด จำนวน 78 สถานศึกษา จำนวน 234 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางการกำหนดขนาดตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีอำเภอเป็นหน่วยแบ่งกลุ่ม และโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม

การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลโดย ตรวจสอบความสมบูรณ์ ครบถ้วน ของแบบประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบในด้านความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ ที่มีค่าตอบสนองपूर्णครบถ้วนจำนวน 144 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาทักษะการบริหารงาน และแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการสร้าง และตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

2.1 สารสนเทศขององค์ประกอบมี 4 องค์ประกอบหลัก

องค์ประกอบที่ 1 การจัดลำดับความสำคัญ

องค์ประกอบที่ 2 การเสริมสร้างความสามัคคี

องค์ประกอบที่ 3 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาตนเอง

2.2 ผลการประเมินความเหมาะสม และความถูกต้องโดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในเบื้องต้นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า ความเหมาะสม และความถูกต้ององค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก

3. สรุปผลการประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด ในด้านความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดพบว่าความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. ทักษะการบริหารงาน และแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเป็นผู้มีทักษะในการบริหารงาน รวมทั้งมีความเป็นผู้นำมีความสามารถในการประสานงานกับบุคคล และหน่วยงานต่างๆ และมีทักษะความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์วัตถุประสงค์เป้าหมายของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของแคทซ์ และคาห์น (Katz; & Kahn. 1978: 232-240) ที่กล่าวถึงทักษะการบริหารของผู้บริหาร ได้แก่ 1. ทักษะการบริหารงาน รอบรู้งาน ทำเป็น สอนงานได้ เรียนรู้งานใหม่ 2. ทักษะการบริหารคน มีความเข้าใจตนเอง/คนอื่น คนทุกคนมีค่า 3. ทักษะการคิด วางแผนกลยุทธ์ คิดได้ ทำได้ผลผลิตสูงและมีคุณภาพ มีทักษะการคิดแก้ปัญหาล่วงหน้าและคิดเชิงระบบ จะเห็นว่าทักษะในการบริหารมีความสำคัญต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่งผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะการบริหารเป็นพื้นฐาน

2. การพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด ครั้งนี้ พบว่า มีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ

2.1 ผู้วิจัยนำรูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด มาอภิปรายผล ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การจัดลำดับความสำคัญ ผู้บริหารที่ดีจะต้องใช้ประสบการณ์ที่ค้นพบด้วยตนเองที่เกิดจากการสังเกต การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การตีความและการสรุปความเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล ดังนั้นผู้บริหารต้องมีทักษะความสามารถในการคิดหาทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาให้ดีและเหมาะสมที่สุด สอดคล้องกับ ธวิล อรัญเวศ (2544: 17 – 18) ที่ได้ให้พรตชนนักบริหารมีอาชีพว่าควรจะต้อง

เป็นผู้ที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตและแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับวิโรจน์ สารัตนะ และคณะ (2545: 5) ที่กล่าวว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอดเป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี

องค์ประกอบที่ 2 การเสริมสร้างความสามัคคี ด้วยเหตุที่ผู้บริหารจะต้องทำงานเกี่ยวกับคน กล่าวคือต้องดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งต้องออกคำสั่ง ดังนั้นศิลปะในการทำงานร่วมกันกับคนจึงมีความสำคัญอย่างมาก การเป็นนักบริหารที่ดีจะต้องเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ และมีความสามารถในการให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ตัดสินใจในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร สอดคล้องกับเซอร์ยิโวนนี (Sergiovanni. 1980: 338-440) ที่ได้ว่าผู้บริหารจะต้องแสวงหาความร่วมมือจากบุคลากรให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่บุคลากร พยายามทำให้ความปรารถนาของบุคลากรและวัตถุประสงค์ของงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการส่งเสริมให้สมาชิกทำงานเป็นกลุ่ม โดยการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับชาตรี รัตนพิพิธชัย (2547: 19) ที่ได้กล่าวถึงทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ว่าเป็นความสามารถของผู้บริหารอาศัยหลักการด้านมนุษยสัมพันธ์ สามารถใช้ภาวะผู้นำกระตุ้นและเสริมแรงถึงศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กร และมีความสามารถในการสร้างสรรค์ความรักสามัคคีในหมู่คณะ

องค์ประกอบที่ 3 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต่างก็จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับการเรียนการสอนในโรงเรียน มีการนำคอมพิวเตอร์และเครื่องมือประกอบมาช่วยในการจัดการเรียนรู้ เช่น วีดิทัศน์ เครื่องฉายภาพ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน ซึ่งเป็นตัวช่วยสำคัญเพื่อความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาทักษะให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินงาน โดยเฉพาะงานวิชาการนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำระบบคอมพิวเตอร์ช่วยสอนมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับคเนวิช (Knezevich. 1984: 16 – 18) ที่กล่าวว่าผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจในระบบการเรียนรู้ และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีทางการศึกษา สอดคล้องกับสุรศักดิ์ ปาเฮ (2543 : 72-73) ที่เห็นว่าผู้บริหารการศึกษาต้องมีอาชีพต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างดี และจรรยาพร ธรณินทร์ (2550: ออนไลน์) ที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาทักษะขั้นพื้นฐานการจัดการยุคใหม่สำหรับผู้บริหาร เช่น การใช้เทคโนโลยีในการบริหารและจัดการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะในการใช้ความรู้ และเทคนิคที่จะส่งเสริมให้ครูนำนวัตกรรมไปใช้ในการสอน และให้ครูได้ลงมือปฏิบัติจริง สอดคล้องกับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546: 9-10) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องใช้เทคนิคในการสร้างสมรรถภาพให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับเนาวรัตน์ แก้วสว่าง (2547: 60) ที่ได้กล่าวถึงทักษะด้านเทคนิคเป็นทักษะเกี่ยวกับการใช้ความรู้ กระบวนการในส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน และสอดคล้องกับประคัลภ์ ปันพทลิ่งกูร (2550) ได้กล่าวถึงทักษะของผู้นำในอนาคตว่าต้องมีทักษะในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น และส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ

องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาตนเอง ผู้บริหารในปัจจุบันจะต้องเปิดใจกว้างยอมรับในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับการศึกษาในทุกด้าน และพร้อมบริหารงานในรูปแบบที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเพื่อให้สามารถก้าวทันกับสถานศึกษาอื่นๆ และผู้บริหารจะต้องพัฒนาทักษะด้านความรู้ ความคิด ด้วยการขวนขวายหาความรู้ใสตนอยู่เสมอ และแสวงหาความชำนาญทุกวิธีทาง เพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับเดรก และโรว์ (Drake; & Roe. 1986: 30) ที่ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับทักษะทางความรู้ ความคิดว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความคิด มีสติปัญญา และมีวิสัยทัศน์ ซึ่งทักษะทางด้านนี้เป็นทักษะพื้นฐานของผู้บริหาร สอดคล้องกับเกศนา พันทาเดช (2543: 34) ที่เห็นว่า ผู้บริหารต้องมีความรู้ความชำนาญ และมีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการบริหาร และสอดคล้องกับกนกรัตน์ ภูระหงษ์ (2549: 12) ได้กล่าวถึงผู้บริหารโรงเรียน

ต้องใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ วิชาชีพ ผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมสนับสนุนครู-อาจารย์ ให้ได้พัฒนาและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2.2 ผลการประเมินความเหมาะสม และความถูกต้องโดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ รูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า ความเหมาะสม และความถูกต้ององค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดมีค่าเฉลี่ย รวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่ารูปแบบที่ได้นั้นมีความเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน เป็นรูปแบบที่ดี สามารถนำไปใช้ได้ง่ายไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง มีความหลากหลายในทาง ปฏิบัติ และเป็นประโยชน์ต่อผู้นำไปใช้ สอดคล้องกับแนวคิดของสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ที่กล่าวถึงภาพจำลอง ความจริงของปรากฏการณ์ เพื่อแสดงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ ต่างๆ ที่สำคัญของเรื่องที่ศึกษา มีลักษณะเป็นตัวแทนของความจริงที่เปลี่ยนความสลับซับซ้อนให้เป็นความเข้าใจ ง่ายขึ้น สะท้อนลักษณะบางส่วนออกมาให้เห็นความสัมพันธ์ต่อเนื่อง เชื่อมโยง มีความเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและ กัน สอดคล้องกับแนวคิดของ เสรี ชัดแฉ่ม (2538) ที่กล่าวว่า การสร้างโมเดลต้องพยายามสร้างให้ได้ทั้งความ สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของปรากฏการณ์ให้มากที่สุด และขณะเดียวกันก็สามารถนำไปใช้หาข้อสรุป เพื่ออธิบายทำนาย หรือควบคุมปรากฏการณ์นั้นๆ ให้มากที่สุด และสอดคล้องกับแนวคิดของอุทัย บุญประเสริฐ (2547: 5) ที่เห็นว่าการพัฒนาแบบจำลองควรผ่านขั้นตอนการทดสอบความเป็นไปได้ ความเหมาะสมในการ ปฏิบัติ และการยอมรับโดยเฉพาะของคณะผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง

3. ผลการประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารงาน ของผู้บริหาร สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด ในด้านความเป็นไปได้ ความ เหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดพบว่า ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็น ประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก จึงเป็นการยืนยันว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นสามารถ นำไปใช้ในการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด และรูปแบบที่พัฒนาขึ้นได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติ และผู้เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับ อีสเนอร์ (Eisner, 1976; พลุสุข หิงคานนท์, 2540; อุทุมพร จามรมาร, 2541; รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์, 2548) ได้กล่าวถึง การตรวจสอบรูปแบบการประเมินที่ใช้ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือ ว่า ผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรมและมีคุณพินิจที่ดี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรให้ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนำรูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาเอกชนที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด ควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะผู้บริหาร สถานศึกษาเอกชน โดยใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน นี้ไปใช้ให้ เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาเอกชนนั้นๆ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยติดตามผลการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด ว่ามีผลต่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลงทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนไปในทิศทางใด

2. ควรศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงด้วยความเมตตาอนุเคราะห์ของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์โดยมีอาจารย์ ดร. สุพร เข้มเอง ประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนวรรธ ศรีวะรัมย์ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเมตตาอนุเคราะห์เป็นที่ปรึกษา โดยได้ใช้กระบวนการเปิด ปรับ เปลี่ยน ให้กับนักศึกษาจนวิทยานิพนธ์สำเร็จลงอย่างสมบูรณ์

เอกสารอ้างอิง

- กนกรัตน์ ภูระหงษ์. (2549). ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาด้านผลผลิตของผู้บริหารและพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- เกษม วัฒนชัย. (2546). ธรรมชาติกับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- เกศนา พันทาเดช. (2543). การศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกำแพงนครเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จรวรพร ธรณินทร์. (2550). 20 ทักษะของผู้บริหารยุคใหม่. สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2558, จาก [www.http://porntipuppatum.blogspot.com/2015/08/20.html](http://porntipuppatum.blogspot.com/2015/08/20.html)
- ชาติรี รัตนพิพิธชัย. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกับการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1. ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ถวิล อรัญเวศ. (2544). “นักบริหารมืออาชีพในยุคเขตพื้นที่การศึกษา”. วารสารวิชาการ. 4,(2): 17-18.
- ธนเดช ธาณี. (2558). การพัฒนาทักษะสำหรับหัวหน้างานยุคใหม่ เพื่อความสำเร็จขององค์กร (Supervisory Skills Development). สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2558, จาก <http://www.topservicetraining.com/in-house-training-course.php?id=61>
- เนาวรัตน์ แก้วสว่าง. (2547). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบความเป็นผู้นำกับการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประคัลภ์ ปิ่นทพลังกูร. (2550). ทักษะที่สำคัญ 5 ประการของผู้นำในอนาคต. สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2558, จาก <https://prakal.wordpress.com/>
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดีจำกัด.

- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). พุทธวิธีบริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พูนสุข หิงคานนท์. (2540). การพัฒนารูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัยพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งนภา จิตรโรจน์รักษ์. (2548). การพัฒนารูปแบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ สาขาบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ. (2545). ผู้บริหารใหม่ในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยเพื่อการวิพากษ์. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุทธิชัย ปัญญโรจน์. (2558). ทักษะผู้บริหาร. สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน 2558, จาก <http://www.oknation.net/blog/monchai83/2011/02/14/entry-1>
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2543). “สมมติการเป็นนักบริหารการศึกษามืออาชีพ”. วารสารวิชาการ. 3, (6): 70-74.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). หลักสูตรการพัฒนาระดับบริหารสถานศึกษาทั่วประเทศ. กรุงเทพฯ: ทอสม.
- เสรี ชัดแฉ่ม. (2538). แบบจำลอง. ม.ป.ท.:ม.ป.ป. (อัตสำเนา).
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2553). การบริหารการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2547). รายงานการวิจัยเรื่อง บทบาทและการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาในประเทศไทยที่คัดสรร. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- อุทุมพร จามรมาน. (2541). “โมเดลคืออะไร”. วารสารวิชาการ. 1, (2): 22-26.
- Drake, T.L.; & Roe, W.H. (1986). The Principal ship. 3rded., New York: Macmillan Publishing.
- Eisner, E. W. (1976, July – October). “Education Connoisseurship and Criticism: Their Form and Functions in Educational Evaluation.” Journal of Aesthetic Education.10, (3): 192-193.
- Hoy, W.K.; & Miskel, C.G. (2001). Educational Administration: Theory, Research and Practice. 6thed., New York: McGraw-Hill.
- Katz, D., & Kahn, R.L. (1978). The Social Psychology of Organization. 2nded., New York: John Wiley & Sons.
- Knezevich, Stephen J. (1984). Administration of Public Education. 4thed., New York: Harper and Row.
- Sergiovanni, T. (1980). Education Governance and Administrative. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice- Hall, Inc.