

การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

FACTOR ANALYSIS OF SCHOOL ADMINISTRATORS' SKILL COMPETENCY
UNDER THE OFFICE OF PRIVATE EDUCATION COMMISSION
IN BANGKOK AREA

สิริกัรย์ ไตรภพธนพัฒน์
SIRIKARN TRAIPOBTANAPAT

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ.2561

KMITL-2018-ED-M-218-026

การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

FACTOR ANALYSIS OF SCHOOL ADMINISTRATORS' SKILL COMPETENCY
UNDER THE OFFICE OF PRIVATE EDUCATION COMMISSION
IN BANGKOK AREA

สิริกัรย์ ไตรภพนพัฒน์
SIRIKARN TRAIPOBTANAPAT

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.2561

KMITL-2018-ED-M-218-026

FACTOR ANALYSIS OF SCHOOL ADMINISTRATORS' SKILL COMPETENCY
UNDER THE OFFICE OF PRIVATE EDUCATION COMMISSION
IN BANGKOK AREA

SIRIKARN TRAIPOBTHANAPT

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER IN INDUSTRIAL EDUCATION IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2018

KMITL-2018-ED-M-218-026

COPYRIGHT 2018

FACULTY INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร
FACTOR ANALYSIS OF SCHOOL ADMINISTRATORS' SKILL
COMPETENCY UNDER THE OFFICE OF PRIVATE
EDUCATION COMMISSION IN BANGKOK AREA

นักศึกษา

นางสิริกัญญา ไตรภพชนพัฒน์

รหัสประจำตัว

58603023

ปริญญา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

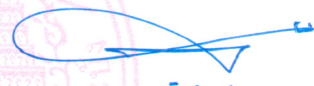

การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

อาจารย์ ดร.อำภาพรพรรณ ตันตินาครกุล

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

รองศาสตราจารย์ ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ลายมือชื่อ
อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา	
อาจารย์ ดร.อำภาพรพรรณ ตันตินาครกุล	
รองศาสตราจารย์ ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์	
รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญภักดี	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์	

วัน / เดือน/ ปี ที่สอบ

15 มิถุนายน 2561 เวลา 13.00 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ

ณ ห้องเรียนปริญญาเอก คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยีรับรองแล้ว



(รองศาสตราจารย์ ดร.กิติพงศ์ มะโน)

คณบดี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

วันที่ 31 เดือน ๖.๑. พ.ศ. 2561

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร
นักศึกษา	นางสิริการย์ ไตรภพธนพัฒน์
รหัสประจำตัว	58603023
ปริญญา	ครุศาสตรบัณฑิตสาขาสหศึกษาศาสตร์
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
พ.ศ.	2561
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	อาจารย์ ดร.อำภาพรธณ ต้นตินาครกุล
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งณคุณานันต์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร และศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูของสถานศึกษาที่มีต่อองค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ของสถานศึกษาเอกชน ที่เปิดสอนในระดับปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2560 จำนวน 385 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.6-1.00 ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .458 - .795 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .970 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)

ผลการวิจัยพบว่า 1. การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย คือ 1. ทักษะด้านความคิดรวบยอด และ 2. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน 3. ทักษะด้านเทคนิค 4. ทักษะด้านความรู้ความคิด 5. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทั้ง 5 องค์ประกอบ สามารถอธิบายองค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 55.168 และ 2. ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ของสถานศึกษาเอกชน มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบขององค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่าในภาพรวม ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.269$ S.D = .356)

Thesis Title	Factor Analysis of School Administrators' Skill Competency Under The Office of Private Education Commission In Bangkok Area
Student	Mrs. Sirikarn Traipobtanapat
Student ID.	58603023
Degree	Master of Industrial Education
Program	Educational Administration
Year	2018
Thesis Advisor	Dr. Ampapan Tantinakhongul
Thesis Co-Advisor	Associate Professor Dr. Pariyaporn Tungkunan

ABSTRACT

The objective of the study was to analyze the factors of school administrators' skill competency in Office of Private Education Commission in Bangkok area, Thailand., and to examine the levels of the factors of school administrators' skill competency in Office of Private Education Commission in Bangkok area, Thailand. The samples selected by multi-stage random sampling method were 385 administrators and teachers. The research instrument was questionnaires of 5 rating scale. The index of item – objective congruence between 0.60 – 1.00, discrimination value were orderly at .458 - .795 and the reliability was .970. The data were analyzed by using frequency, and analyzed by Exploratory Factor Analysis (EFA).

The results showed that the factors analysis of school administrators' skill competency in Office of Private Education Commission in Bangkok area included 5 factors. These included 1. Conceptual Skills 2. Educational and Instructional Skills 3. Technical Skills 4. Cognitive Skills 5. Human Skills and the 5 factors accounted for 55.168 percent of the factors analysis. The results also showed that Assessment of knowledge of factors analysis of school administrators' skill competency in Office of Private Education Commission in Bangkok area was overall at a high level (\bar{x} = 4.269 S.D = .356)

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก ดร.อำภาพรณ ตันตินาครกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์.ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และช่วยตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง ในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ท่านอาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา, รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญภักดี และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ ที่ให้คำแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่องจนทำให้วิทยานิพนธ์นี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา นิยมภา, รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก, นางสาวโกสุม สุชะเกศ และ ดร.วราภรณ์ แผ่นทอง ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้กรุณาช่วยเหลือให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตศึกษา และเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือด้านการติดต่อสอบถามและจัดทำแบบฟอร์มเอกสารต่างๆที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.พริ้มรส มาริประสิทธิ์ ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนเพ็ญสมิทธิ์, นางน้ำทิพย์ มาริประสิทธิ์, และนายกำพล ณ รังศิลป์ กรรมการผู้จัดการบริษัท แรนไทย อโกร จำกัด ที่สนับสนุนการศึกษาของผู้วิจัย ด้านปัจจัยและเวลาในการศึกษาวิจัย รวมทั้งเป็นกำลังใจ ให้คำแนะนำช่วยเหลือเสมอมา

ขอขอบคุณ ครู พี่ๆน้องๆ เพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาและผู้ให้การสนับสนุนทุกท่าน ที่คอยเป็นกำลังใจและที่มิได้เอ่ยนาม รวมทั้งพี่ๆ น้องๆ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สาขาการบริหารการศึกษาทุกระดับ ที่คอยให้คำปรึกษา ความช่วยเหลือที่ติดต่อมาแก่ผู้วิจัย

ความสำเร็จครั้งนี้ ขอขอบคุณครอบครัวไตรภพณพัฒน์ ที่รัก เข้าใจ คอยสนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือทุกๆด้าน ทุกช่วงเวลา ให้กำลังใจที่ดีมาโดยตลอด จนทำให้ผู้วิจัยทำงานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพยิ่ง

สิริการย์ ไตรภพณพัฒน์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	7
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร.....	11
2.2 แนวคิด เกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา.....	16
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	20
2.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	39
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	47
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	52
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	52
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	53
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	56
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	57

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม.....	59
4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร.....	60
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีต่อ องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร.....	78
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	84
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	84
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	86
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	91
บรรณานุกรม.....	93
ภาพผนวก.....	99
ภาพผนวก ก หนังสือราชการ.....	100
ภาพผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	100
ภาพผนวก ค ตารางแสดงคุณภาพของแบบสอบถาม.....	111
ประวัติผู้เขียน.....	117

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 แสดงการวิเคราะห์กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
2.1 แนวคิดการใช้ขนาดตัวอย่างสำหรับการใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ ในการวิจัยของ Hair (2010).....	43
3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษา ที่เปิดสอนในระดับก่อนประถมศึกษา ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร.....	53
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง.....	59
4.2 แสดงผลการทดสอบค่า KMO and Bartlett's Test.....	61
4.3 แสดงค่าร่วมกัน (Communality) ของทุกตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ สมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา หลังจากการสกัดองค์ประกอบ ครั้งที่ 1.....	62
4.4 แสดงจำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละความแปรปรวนและค่าร้อยละของ แปรปรวนสะสมของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (n = 385).....	64
4.5 แสดง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความร่วมกัน ภายหลังกหมุนแกน องค์ประกอบแบบครั้งที่ 1.....	66
4.6 แสดงค่าร่วมกัน (Communality) ของทุกตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะ ด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาภายหลังกหมุนแกนองค์ประกอบแบบ(Varimax).....	68
4.7 แสดงจำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละความแปรปรวนและค่าร้อยละของแปรปรวน สะสมภายหลังกหมุนแกนองค์ประกอบแบบ (Varimax).....	70
4.8 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) และผลการจัดกลุ่มตัวแปรคัดสรรเข้า องค์ประกอบที่ 1.....	71
4.9 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) และผลการจัดกลุ่มตัวแปรคัดสรรเข้า องค์ประกอบที่ 2.....	72
4.10 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) และผลการจัดกลุ่มตัวแปรคัดสรรเข้า องค์ประกอบที่ 3.....	73
4.11 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) และผลการจัดกลุ่มตัวแปรคัดสรรเข้า องค์ประกอบที่ 4.....	74
4.12 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) และผลการจัดกลุ่มตัวแปรคัดสรรเข้า องค์ประกอบที่ 5.....	75
4.13 แสดงการเปรียบเทียบองค์ประกอบต้นแบบกับองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูของ สถานศึกษาเอกชน ที่มีต่อองค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	78
4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูของ สถานศึกษาเอกชน ที่มีต่อองค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะด้านความคิดรวบยอด.....	79

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูของ สถานศึกษาเอกชน ที่มีต่อองค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะด้านการศึกษาและการสอน.....	80
4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ของสถานศึกษาเอกชน ที่มีต่อองค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะเทคนิค.....	81
4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ของสถานศึกษาเอกชน ที่มีต่อองค์ประกอบสมรรถนะด้านความรู้ความคิด.....	82
4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ของสถานศึกษาเอกชน ที่มีต่อองค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะด้านมนุษย์.....	83
ค.1 ตารางวิเคราะห์ค่า IOC ดัชนีความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน.....	112
ค.2 ค่าคุณภาพอำนาจจำแนกแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ ด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	116

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
2.1 แสดงความร่วมกัน.....	44
2.2 แสดงการให้คะแนนองค์ประกอบ.....	45
2.3 แสดงความแปรผันของตัวแปรทั้งหมดของแต่ละองค์ประกอบ.....	46
4.1 Scree plot แสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าไอเกนกับองค์ประกอบ.....	65

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในยุคปัจจุบัน เป็นยุคโลกาภิวัตน์ ที่มีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ และการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาจึงเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง คุณภาพของคนในด้านการศึกษาคือเรื่องสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) สำหรับเป็นเครื่องมือในการกำกับทิศทางการปฏิบัติงานของกระทรวงศึกษาธิการและส่วนราชการรวมทั้งหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานเพื่อสร้างผลผลิต ผลลัพธ์ให้เกิดกับผู้เรียนได้อย่างมีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ซึ่งได้ระบุสาระสำคัญเกี่ยวกับวิสัยทัศน์พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของกระทรวงศึกษาธิการ ในการบริหารพัฒนาจัดการด้านคุณภาพการศึกษาของภาครัฐได้อย่างมีบูรณธรรม (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ. 2559:คำนำ) รวมทั้งมีเจตนาที่จะสร้างโอกาสและคุณภาพการศึกษาให้ทุกคนมีบทบาทในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาไปสู่ความสำเร็จโดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นกลุ่มประชากรวัยเรียนที่มีมากที่สุด รวมทั้งมีสถานศึกษากระจายอยู่ทั่วประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2559:11-12)

จากแนวทางในการดำเนินการพัฒนาการศึกษาดังกล่าวให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ จำเป็นจะต้องมีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่3) พ.ศ.2553 ส่วนที่ 3 ที่ว่าด้วยการบริหารและการจัดการศึกษาเอกชน ตามมาตรา 43 มาตรา 44 และมาตรา 18 (2) ความว่า ให้สถานศึกษาเอกชนมีความอิสระโดยมีการกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐและต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการบริหารจัดการที่ดีซึ่งจะมีผลต่อความก้าวหน้าหรือล้มเหลวของสถานศึกษาและการปฏิรูปการศึกษา (กระทรวง ศึกษาธิการ. 2547:16) ในการจัดการศึกษาภายใต้การกำกับของรัฐและสอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ที่ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาของเอกชนอย่างมากเห็นได้จากบัญญัติในมาตรา 81 ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2503 และตามประกาศคณะปฏิวัติ โดยรัฐเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สถานศึกษาเอกชนได้ดำเนินการมาพร้อมกับการจัดการศึกษาของภาครัฐอย่างต่อเนื่องในทุกๆระดับ และทุกประเภทการศึกษา ถ้าเป็นการศึกษาระดับก่อนประถม ศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ขึ้นแทนกองโรงเรียนราษฎร์ กรมวิสามัญ และเรียกชื่อใหม่เป็น “โรงเรียนเอกชน” หรือ “สถานศึกษาเอกชน” และมีฐานะเป็นนิติบุคคล ในปี พ.ศ.2525 ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 โดยมีผู้อำนวยการเป็นตัวแทนนิติบุคคล(ราชกิจจานุเบกษา.

2542 : 13-14) ผู้อำนวยการสถานศึกษาจึงมีฐานะเป็นผู้แทนนิติบุคคลและมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากต่อสถานศึกษา (อรุณี ทองนพคุณ. 2558:2) และเพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระที่มุ่งเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ ให้เป็นไปตาม กฎหมาย ตามแนวนโยบายและแผน รวมทั้งหลักสูตรที่กำหนดภายใน การควบคุมดูแลของรัฐ โดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบัน ตามประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 (ราชกิจจานุเบกษา. 2551:29)

การส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชน เป็นภารกิจหนึ่งของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาการศึกษาเอกชนไปสู่ความเป็นเลิศ มีคุณภาพทัดเทียมมาตรฐานสากล มีการกำกับติดตามการประเมินคุณภาพการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ และสอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 ที่กำหนดให้รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.2550:8) จากเดิมการจัดการศึกษาทั่วประเทศเป็นการรวมเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเข้าด้วยกันแล้วแบ่งเป็นเขตพื้นที่ 1,2,3 เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใหม่ทั่วประเทศ กำหนดให้แยกเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่มัธยมศึกษา ในส่วนของกรุงเทพมหานคร กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษากรุงเทพมหานครดูแลโรงเรียนประถมศึกษารัฐ 37 โรงเรียนและโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ 389 โรงเรียน เพื่อให้การประสานงานในเรื่องสำคัญๆระหว่างเขตพื้นที่กับสถานศึกษาเอกชนเป็นไปอย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพและทันต่อเหตุการณ์ จึงได้มีการแบ่งโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญออกเป็น 26 กลุ่ม(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร.2554:4) ปัจจุบันมีสถานศึกษาเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาประเภทสามัญศึกษาที่เปิดสอนระดับปฐมวัยถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย (อนุบาล-มัธยมศึกษาปีที่ 6) ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ คิดเป็นร้อยละ 21.7 ของนักเรียนทั้งประเทศ ซึ่งจะเห็นได้ว่าโรงเรียนเอกชนมีส่วนร่วมในการสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับคนไทยเป็นทางเลือกของนักเรียนและผู้ปกครองในการเลือกรับการศึกษา แต่ตลอดระยะเวลาช่วงของการปฏิรูปการศึกษาและการปฏิรูประบบราชการตามบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 สถานการณ์ในระบบการศึกษาเอกชน พบว่าประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น ในส่วนที่เกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียน โอกาสของผู้เรียน ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการจัดและสนับสนุนการศึกษา และระบบการบริหารจัดการ ที่ต้องเร่งแก้ไขและพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ระบบการศึกษาเอกชนมีส่วนร่วมการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาของประเทศไปสู่เป้าหมายและทิศทางที่กำหนดตามแผนพัฒนาการศึกษาเอกชน พ.ศ.2560-2564 ดังนั้นสถานศึกษาเอกชนต้องจัดการศึกษา โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง พัฒนาความรู้ สมรรถนะ ทักษะที่จำเป็น สร้างความเสมอภาคให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพที่สูงกว่ามาตรฐานทั่วไป และจัดการศึกษาที่สามารถสนองต่อความต้องการของผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามแนวคิดหุ้นส่วนการศึกษาระหว่างรัฐและเอกชน และรัฐได้ประโยชน์จากทักษะและความชำนาญเฉพาะของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน โดยใช้หลักการจัดสรรงบประมาณจัดการศึกษาใช้งบประมาณที่ต่ำกว่า รวมทั้งมีระบบการบริหารจัดการเงินอุดหนุนให้เป็นระบบ มี

ประสิทธิภาพ โปร่งใสตรวจสอบได้ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนจึงเป็นส่วนสำคัญในการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.2560:ออนไลน์)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือว่าเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จเพราะนอกจากจะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของสถานศึกษาแล้วผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นจุดเชื่อมโยงของการปฏิบัติที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุดผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีลักษณะที่ดี มีความรู้ความสามารถเป็นผู้นำครูและบุคลากรทางการศึกษาตลอดจนผู้ปกครอง และชุมชน โดยให้ความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้บรรลุผล การเป็นผู้นำที่ดี “มีสมรรถนะ” หรือขีดระดับความสามารถ (Competency) ของผู้บริหารเป็นความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติ งานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาในด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ ประกอบกันทำให้สามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่างๆตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกิดผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นหน่วยงานกำกับบังคับบัญชา ดูแลผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศได้กำหนดแนวทางในการคัดเลือกและพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาตามนโยบายและทิศทางของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โลกของการแข่งขัน ทิศทางการพัฒนาและแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาของการพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนและปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักการสมรรถนะเพื่อให้ได้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีดีมีความรู้ ความสามารถ ทักษะกระบวนการทำงานและเป็นผู้ดำเนินการบริหารสถานศึกษา (บวร เทศารินทร์. 2560 : บทความออนไลน์)

จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติภารกิจด้านต่างๆให้มีประสิทธิภาพได้มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาและริเริ่มงานต่างๆของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบาย ผู้บริหารต้องเป็นบุคลากรหลักในการประสานสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีทักษะขั้นพื้นฐาน 3 ประการตามแนวคิดของ Robert L. Katz (1955) ได้แก่ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ทักษะด้านมนุษย (Human Skills) และทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) จากแนวคิดของ Katz นั้น Thomas J.Sergiovanni (1983) ได้กล่าวว่า ทักษะที่ถือเป็นกองกำลังสำคัญในการบ่งบอกว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นเลิศและมีประสิทธิภาพ นั่นคือ ทักษะด้านการศึกษา เช่นเดียวกับ Drake and Roe (1986 :29-30) ได้แสดงทัศนะว่าทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารมี 5 ประการ ได้แก่ 1. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) 2. ทักษะด้านมนุษย (Human Skills) 3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) 4. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Educational and Instructional Skills) และ 5. ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะทั้ง 5 ด้านนี้ จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะด้านทักษะ ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด อันส่งผลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ซึ่งครูสอนจะจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้มีคุณภาพดีเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 15-16)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องใช้สมรรถนะด้านทักษะในการปฏิบัติภารกิจด้านต่างๆให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามนโยบายของรัฐที่ มุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตามสมรรถนะและสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ และสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการที่ต้องมีหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยนำแนวคิดด้านสมรรถนะมาเป็นเกณฑ์ กำหนดแนวทางในการสรรหาบุคคลเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้ามาเป็นผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ. 2559 : คำนำ ,2-3) ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ของสถานศึกษาเอกชน ที่มีต่อองค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

1.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ได้แบ่งกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ David McClelland (อ้างใน กิริติ ยศยิ่งยง. 2549 : 4-6) ที่กล่าวว่าสมรรถนะมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ โดยผู้วิจัยมีความสนใจในเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากทักษะที่สำคัญมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติการกิจด้านต่างๆ ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ จึงนำมาใช้ในงานวิจัยนี้ 1 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านทักษะ

ส่วนที่ 2 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา จากนักวิชาการและงานวิจัยต่างๆ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีของ Katz (1955 : 33-42) กล่าวว่า ทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีเพื่อให้การดำเนินการบริหารประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมี 3 ทักษะคือ 1. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) 2. ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills) และ 3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills)

2. แนวคิดของ Thomas J. Sergiovanni (1983 : 119-120) ได้กล่าวว่า ทักษะที่จำเป็นด้านผู้นำทางการศึกษา คือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย์ และทักษะที่ถือเป็นกองกำลังสำคัญในบ่งบอกถึงว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นเลิศและมีประสิทธิภาพ นั่นคือ ทักษะด้านการศึกษา ได้แก่ ทักษะการสอนการวัดผลการศึกษา การนิเทศนาแหล่งวิทยาการมาใช้ให้เกิดประโยชน์

3. แนวคิดของ Drake and Roe (1986 : 29-30) กล่าวว่า ทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาควรมี 5 ด้าน คือ 1. ทักษะด้านเทคนิค 2. ทักษะด้านมนุษย 3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด 4. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน และ 5. ทักษะด้านความรู้ความคิด

4. Troy V. Mumford, et. al. (2007:154-166) ได้กล่าวว่า ทักษะที่ต้องการในระดับชั้นขององค์กรตามแบบจำลองสี่แบบ คือ ทักษะด้านความรู้ความคิด ทักษะระหว่างบุคคล ทักษะด้านธุรกิจ และทักษะด้านเชิงกลยุทธ์

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยและแนวคิดเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหาร ดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ องค์กรประกอบต้นแบบสมรรถนะทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ดังตารางที่ 1.1

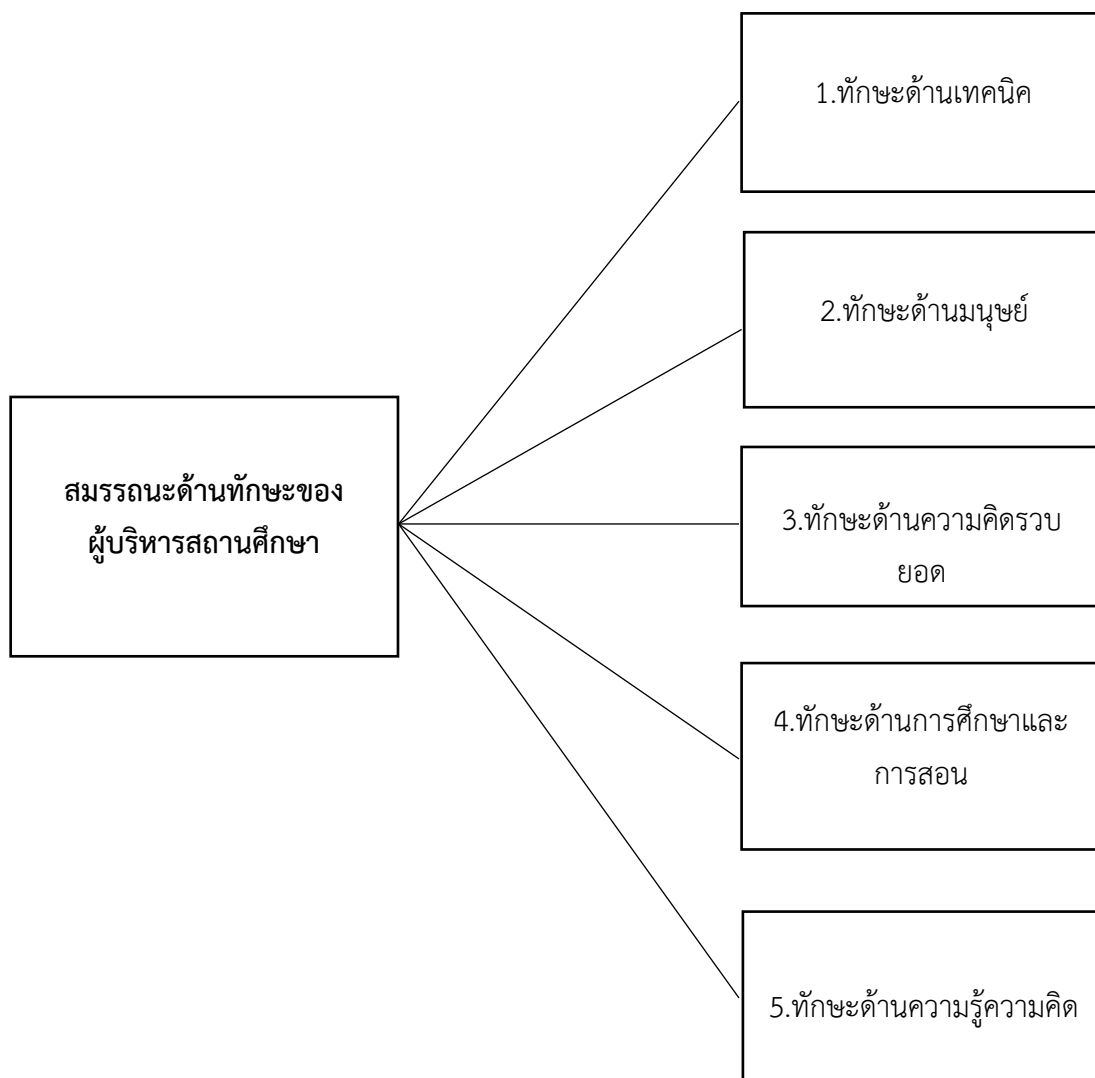
ตารางที่ 1.1 แสดงการวิเคราะห์กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา	Robert L. Katz.(1955)	Thomas J. Sergiovanni (1983)	Drake and Roe. (1986)	Troy V. Mumford.et.al(2007)	ความถี่
1 ทักษะด้านเทคนิค	√	√	√		3
2 ทักษะด้านมนุษย	√	√	√		3
3 ทักษะด้านความคิดรวบยอด	√		√		2
4 ทักษะด้านการศึกษา		√	√		2
5 ทักษะด้านการสอน			√		1
6 ทักษะด้านความรู้ความคิด			√	√	2
7 ทักษะระหว่างบุคคล				√	1
8 ทักษะด้านธุรกิจ				√	1
9 ทักษะด้านเชิงกลยุทธ์				√	1

จากตารางที่ 1.1 แสดงการวิเคราะห์กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย จะพบว่ามีทักษะทั้งหมด 9 ทักษะคือ 1. ทักษะด้านเทคนิค 2. ทักษะด้านมนุษย 3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด 4. ทักษะด้านการศึกษา 5. ทักษะด้านการสอน 6. ทักษะด้านความรู้ความคิด 7. ทักษะระหว่างบุคคล 8. ทักษะด้านธุรกิจ และ 9. ทักษะด้านเชิงกลยุทธ์ ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยคัดเลือกทักษะที่มีความถี่ตั้งแต่ 2 ขึ้นไป จากนั้นผู้วิจัยได้จัดหมวดหมู่ทักษะที่มีลักษณะหรือมีนัยแฝงคล้ายกันไว้ในทักษะเดียวกัน ดังนี้ 1. ทักษะด้านการสอนจัดไว้ในทักษะด้านการศึกษา 2. ทักษะระหว่างบุคคลจัดไว้ในทักษะด้านมนุษย 2. ทักษะด้านธุรกิจจัดไว้ในทักษะด้านเทคนิค 3. ทักษะด้านเชิงกลยุทธ์จัดไว้ในทักษะด้านเทคนิคและ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบต้นแบบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ได้ 5 ทักษะ คือ 1. ทักษะ

ด้านเทคนิค 2. ทักษะด้านมนุษย 3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด 4. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน และ 5. ทักษะด้านความรู้ความคิด

จากการสังเคราะห์กรอบแนวคิดการวิจัยสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นภาพกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 ภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ของสถานศึกษาเอกชนที่เปิดสอนในระดับปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวนรวมทั้งสิ้น 60 โรงเรียน จำนวนประชากร 5,785 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ จำนวน 137 คน หัวหน้าแผนก จำนวน 170 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 483 คน และครู จำนวน 4,995 คน ในปีการศึกษา 2560

1.4.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ของสถานศึกษาเอกชนที่เปิดสอนในระดับปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ ตามแนวคิดของ Hair, J. et al. (2010 : 117) ที่เสนอไว้ว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่าที่ 0.40 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ต้องมีจำนวนไม่ต่ำกว่า 350 และได้เพิ่มเติมอีกร้อยละ 10 รวมเป็นกลุ่มตัวอย่าง 385 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) (บุญจันทร์ สีสันต์. 2560 : 75)

1.4.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยองค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มี 5 องค์ประกอบ คือ

1. ทักษะด้านเทคนิค
2. ทักษะด้านมนุษย
3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด
4. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน
5. ทักษะด้านความรู้ความคิด

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1.5.1 สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาซึ่ง สามารถวัดและสังเกตเห็นได้ว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และลักษณะอื่นๆที่โดดเด่นกว่า บุคคลอื่นๆ ในองค์กร

1.5.2 สมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ด้านทักษะ ด้านศักยภาพ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญในด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพัฒนาได้โดยการเรียนรู้ ฝึกฝน แสดงออกในรูปการกระทำในการนำเอาความรู้ ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรให้คุ้มค่า รวมทั้งปัจจัยทางการบริหารมาใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ

องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อม นำองค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะ ของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ เป็นแนวทางในการปฏิบัติ และแนวทางในการคัดเลือกบุคลากรขึ้นมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารในอนาคต ซึ่งจะยังผลให้บุคลากร ผู้รับบริการจนเกิดเป็นความพึงพอใจ ความคาดหวัง ว่าสถานศึกษานั้นมีผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครที่มีสมรรถนะด้านทักษะ 5 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) หมายถึง ความสามารถและความชำนาญของผู้บริหารสถานศึกษา ในกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับ วิธีการ กระบวนการใหม่ๆในการปฏิบัติงาน มีการวางแผน การใช้กระบวนการกลุ่ม การระดมความคิด มีเทคนิคในการใช้สื่อสาร การนำเสนออย่างมืออาชีพ การมอบหมายงาน รวมถึงการใช้ เครื่องมือ สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ ที่ทันสมัย เพื่อการปฏิบัติงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคลากร งานบริหารทั่วไป และงานกิจการนักเรียน

2. ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น โดยเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมและวัฒนธรรมของมนุษย์ มีมนุษยสัมพันธ์ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รู้จักยืดหยุ่นเห็นคุณค่าให้เกียรติผู้อื่น สร้างบรรยากาศให้เกิดความเชื่อใจยอมรับซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตย ประสานสัมพันธ์ชุมชน รวมทั้งแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารสู่ผู้ปกครอง

3. ทักษะด้านคิดรวบยอด (Conceptual Skills) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการมองภาพรวมในองค์กร หรือหน่วยงานของตนเอง เข้าใจโครงสร้างของงานรวมทั้งความสัมพันธ์กันของงานแต่ละงาน สามารถจัดโครงสร้างหน้าที่ภารกิจได้อย่างชัดเจนเหมาะสมและกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย หลักสูตร กลยุทธ์ ได้กว้างไกลชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษา และสถานการณ์ต่างๆ รวมทั้งสามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่จะเกิดขึ้น จัดลำดับความสำคัญในการแก้ปัญหาในสถานศึกษาบนพื้นฐานของความมีเหตุผลได้อย่างน่าเชื่อถือ ยุติธรรม

4. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Educational and Instructional Skills) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ในการเป็นผู้นำทางวิชาการ ศึกษาเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สามารถบริหารจัดการการเรียนรู้ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนและการสอน รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้โดยพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ แหล่งเรียนรู้ภายนอกและในสถานศึกษา ส่งเสริมพัฒนาครู บุคลากร มีการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาที่เป็นระบบและส่งเสริมให้มีการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งสร้างความตระหนักให้ ครูเห็นถึงความสำคัญต่องาน อื่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียน

5. ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดนอกกรอบ คิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว วิเคราะห์สถานการณ์หาสาเหตุของปัญหา รวมทั้งสามารถตีและแปลความหมายข้อมูลที่ซับซ้อน ประเมินความสำคัญขององค์ประกอบและเชื่อมโยงข้อมูล ตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ โดยพิจารณาถึงผลที่จะเกิดขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาวก่อนการตัดสินใจ พร้อมทั้งร่วมมือกันแก้ปัญหา โดยหาทางเลือกใหม่ๆ มาใช้ รู้คุณค่าของข้อมูลที่ดีและนำมาใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา และสามารถวิเคราะห์นโยบาย ประมวลข้อมูลสภาพแวดล้อมปัญหาและแนวโน้มในอนาคตเพื่อนำมากำหนดนโยบายของสถานศึกษา

1.5.3 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าแผนก และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาเอกชน ที่เปิดสอนในระดับปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2560

1.5.4 ครู หมายถึง ที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนและการสอนส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ของสถานศึกษาเอกชน ที่เปิดสอนในระดับปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในปีการศึกษา 2560 เขตกรุงเทพมหานคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

2.1 ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร

2.1.1 ความเป็นมาของสถานศึกษาเอกชน

2.1.2 พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550

2.1.3 ลักษณะของการจัดการศึกษาเอกชน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.2 ประเภทของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3.1 แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับสมรรถนะ

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3.3 องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหาร

2.3.3.1 ทักษะด้านเทคนิค

2.3.3.2 ทักษะด้านมนุษย

2.3.3.3 ทักษะด้านมนุษยความคิดรวบยอด

2.3.3.4 ทักษะด้านการศึกษาและการสอน

2.3.3.5 ทักษะด้านความรู้ความคิด

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

ในการจัดการศึกษาภายใต้การกำกับของรัฐและสอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ที่ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาของเอกชนอย่างมาก เห็นได้จากบัญญัติในมาตรา 81 โดยรัฐเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สถานศึกษาเอกชนได้ดำเนินการมาพร้อมกับการจัดการศึกษาของภาครัฐอย่างต่อเนื่องในทุกระดับ ซึ่งการบริหารและการจัดการมีความคล่องตัว มีอิสระที่มุ่งเน้นคุณภาพเป็นหลัก รวมทั้งต้องสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ ที่ให้เป็นไปตาม กฎหมาย ตามแนวนโยบายและแผน รวมทั้งหลักสูตรที่กำหนดภายในการควบคุมดูแล โดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สมศกคี้ ดลประสิทธิ์. 2560 : online)

2.1.1 ความเป็นมาของสถานศึกษาเอกชน

การจัดการศึกษาเอกชนมีมาก่อนการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนของรัฐนานมาแล้ว (วุฒิชัย มูลศิลป์.2531 อ้างใน สุธาทิพ เจริญนิพนธ์วานิช. 2556:13-14) ตั้งแต่สมัยก่อนกรุงศรีอยุธยา พัฒนาการของการศึกษาเอกชนในระบบของประเทศไทย ตั้งแต่เริ่มแรกถึงปี พ.ศ.2546 ที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการปฏิรูปโครงสร้างกระทรวงใหม่ แบ่งออกได้ 5 ระยะด้วยกัน คือ

ระยะที่ 1 ระยะก่อน พ.ศ. 2461 ซึ่งเป็นระยะที่รัฐให้โรงเรียนเอกชนดำเนินการอย่างอิสระ คือตั้งแต่ก่อนที่จะมีพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์

ระยะที่ 2 ระยะ พ.ศ. 2461 - พ.ศ. 2480 เป็นระยะที่รัฐเข้าไปควบคุมการศึกษาเอกชน โดยได้ออกพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ 2 ฉบับ คือ พ.ศ. 2461 และ พ.ศ. 2479

ระยะที่ 3 ระยะ พ.ศ. 2480 - พ.ศ.2503 เป็นระยะที่มีความเฟื่องฟูของการศึกษาเอกชน เป็นระยะที่รัฐบาลอุดหนุนด้านการเงิน การรับรองวิทยฐานะและการให้โรงเรียนเอกชนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการศึกษาของบ้านเมืองมากขึ้น

ระยะที่ 4 ระยะระหว่าง พ.ศ. 2503 - พ.ศ. 2518 เป็นระยะหยุดชะงักคือไม่มีอัตราการขยายตัวของโรงเรียนเอกชน แต่การศึกษาดำเนินการโดยรัฐมีการขยายตัวมากขึ้น เพราะรัฐบาลได้ขยายการ ศึกษาภาคบังคับเป็น 7 ปี และถือเป็นช่วงที่บ้านเมืองประสบปัญหาสภาวะทางเศรษฐกิจ

ระยะที่ 5 ระยะ พ.ศ. 2518 - พ.ศ.2546 เป็นระยะการแสวงหาแนวทางใหม่ คือ ระยะที่เริ่มมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2548 ซึ่งต่อมาเป็นพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 รวมถึงการประกาศใช้แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2520 ทั้งนี้มีการตั้งสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชนมาดำเนินการควบคุม และส่งเสริมให้โรงเรียนเอกชนสามารถพัฒนาขีดความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษาของชาติ โดยภาพรวมด้วย

ในช่วงปี พ.ศ.2546 กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการปฏิรูปโครงสร้างกระทรวงใหม่ ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงโครงสร้างทบวง กรม พ.ศ. 2545 ราชกิจจานุเบกษา 2545 เล่มที่ 119 ตอน 99ก ให้รวบ ทบวง กรม ต่างๆเข้ากับกระทรวงศึกษาธิการ โดยเปลี่ยนชื่อ “สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน” เป็น “สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน” และให้สำนักขึ้นกับสำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการตามพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ซึ่งประกาศใช้เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 กำหนดให้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่กำกับดูแล สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งประสานส่งเสริมและสนับสนุนสถาน ศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 20)

อาศัยตามมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ที่ได้ประกาศจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 175 เขตเขตพื้นที่การศึกษา ในกรุงเทพมหานคร แบ่งสำนักเขตพื้นที่การศึกษาก่อเป็น 3 เขตเขตพื้นที่การศึกษา (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดเขตพื้นที่การศึกษา. 2546 : 1) ได้แก่

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 1 ประกอบด้วยท้องที่ เขตราชเทวี เขตพญาไท เขตบางซื่อ เขตดุสิต เขตสัมพันธวงศ์ เขตปทุมวัน เขตพระนคร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย เขตบางรัก เขตวัฒนา เขตสาทร เขตพระโขนง เขตบางนา เขตคลองเตย เขตบางคอแหลม เขตยานนาวา และเขตดินแดง โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 1 ตั้งอยู่ที่เขตราชเทวี

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 2 ประกอบด้วยท้องที่ เขตห้วยขวาง เขตจตุจักร เขตลาดพร้าว เขตบางเขน เขตสายไหม เขตบึงกุ่ม เขตบางกะปิ เขตวังทองหลาง เขตดอนเมือง เขตหลักสี่ เขตลาดกระบัง เขตสะพานสูง เขตคันนายาว เขตคลองสามวา เขตหนองจอก เขตประเวศ เขตสวนหลวง และเขตมีนบุรี โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 2 ตั้งอยู่ที่ เขตห้วยขวาง

3. และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 3 ประกอบด้วยท้องที่ เขตภาษีเจริญ เขตบางแค เขตบางขุนเทียน เขตบางบอน เขตทุ่งครุ เขตราชบุรีบูรณะ เขตจอมทอง เขตธนบุรี เขตคลองสาน เขตตลิ่งชัน เขตทวีวัฒนา เขตบางพลัด เขตบางกอกน้อย เขตบางกอกใหญ่ และเขตหนองแขม โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 3 ตั้งอยู่ที่ เขตภาษีเจริญ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้มีการแก้ไขในกฎหมาย จำนวน 3 ฉบับ ประกาศเมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2553 (ราชกิจจานุเบกษา. 2553 : 5) ได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใหม่ทั่วประเทศ กำหนดให้มีการแบ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาก่อเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาก่อเป็นสำนักเขตพื้นที่การประถมศึกษา (สพป.) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สพม.) สำหรับการเรียงเลขเขตพื้นที่การศึกษายังคงเดิมและต่อด้วยชื่อจังหวัด ซึ่งหมายความรวมถึงโรงเรียนในกรุงเทพมหานครด้วย จึงส่งผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับศึกษามีจำนวน 183 เขต และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษามีจำนวน 42 เขต รวมทั้งสิ้น 225 เขต ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารและการจัดการ การศึกษามีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาการศึกษาแก่นักเรียนในช่วงชั้นประถมศึกษา และมัธยมศึกษาให้สัมฤทธิ์ผลและมีคุณภาพยิ่งขึ้น และสอดคล้องกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ จึงได้เกิดหน่วยงานใหม่ คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เพื่อให้การดำเนินงานของทั้งสำนักเขตพื้นที่การประถมศึกษา(สพป.) ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สพม.) อยู่ภายใต้การดูแลของกรมสามัญศึกษา จะมีความต่อเนื่องและสัมพันธ์กัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.2553 : online)

ต่อมา มีประกาศจากกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 18 สิงหาคม 2553 ให้มีการประกาศ จัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร เป็นที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครในปัจจุบัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. 2560 : online)

ส่วนสถานศึกษาเอกชนตามพระราชบัญญัติ โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ตามมาตรา 14 และมาตรา 15 ได้กล่าวว่า เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ให้กลุ่มส่งเสริมการสถานศึกษาเอกชน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาเอกชน และสามารถขึ้นตรงกับสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ทั้งนี้เพื่อความสะดวก การ ประหยัด และความเป็นเอกภาพของนโยบายการศึกษาเอกชน โดยตามมาตรา 16 กลุ่มส่งเสริมสถาน ศึกษาเอกชน ให้มีคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษามีกรรมการเพิ่มขึ้นอีกสองคน โดยเป็นผู้แทนผู้รับ ใบอนุญาตหนึ่งคนและผู้แทนครูหนึ่งคน ต่อมาตามมาตรา 4 ให้เพิ่มในวรรคห้าของมาตรา 38 แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษแห่งชาติ (ฉบับ ที่ 2) พ.ศ. 2545 เรื่อง การแบ่งเขตพื้นที่การศึกษา ได้กล่าวว่า “ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่งใน ส่วนที่เกี่ยวกับสถานศึกษาเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าจะอยู่ในอำนาจหน้าที่ของเขตพื้นที่ การศึกษาใด ให้เป็นไปตาม ที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดโดยคำแนะนำของคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้น ฐาน” (ราชกิจจานุเบกษา.2553 : 2) นั่นคือในส่วนของกรุงเทพมหานครกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่ ประถมศึกษากรุงเทพมหานครดูแลโรงเรียนประเภทรัฐ 37 โรง และโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ 389 โรง เพื่อให้การประสานงานในเรื่องสำคัญๆระหว่างเขตพื้นที่กับสถานศึกษาเอกชนเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและทันต่อเหตุการณ์ จึงได้มีการแบ่งสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษาออกเป็น 26 กลุ่ม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร.2554 : 4) และจากฐานข้อมูล สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ พบว่า การกำหนด เขตเป็นไปโดยระบุเขต ควบคู่ไปกับการใช้รหัสเขตพื้นที่การศึกษาตามเดิมอยู่คือ เขต 1001, 1002 และ 1003 (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.2559:online) ซึ่งสอดคล้องกับที่ผู้วิจัย ได้ทำการขอข้อมูลเบื้องต้น ณ วันที่ 10 มิ.ย.2560 ที่แสดงจำนวนนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าแผนก หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูผู้ทำ หน้าที่สอน ในปีการศึกษา 2560 (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.2560)

ดังที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า สถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร จึงขึ้นอยู่กับเขตพื้นที่ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยใช้ฐานข้อมูลเดิมในการบันทึกข้อมูลรหัสเขตพื้นที่การศึกษาตามเดิมอยู่ คือ เขต 1001, 1002 และ 1003 ควบคู่ไปกับการระบุเขต โดยกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร เป็นที่ตั้งของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ปัจจุบันสถานศึกษาเอกชนอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน (สช. ; Office of the Private Education Commission : OPEC) ที่เป็นหน่วย งานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานระดับกรม เดิมมีชื่อว่า “สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน” ในปี พ.ศ.2545 ได้มีพระราชบัญญัติปรับปรุงโครงสร้าง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 (ราชกิจจานุเบกษา. 2545 : 99ก) ทำให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ถูกควบรวมกับหน่วยงานต่างๆในกระทรวงศึกษาธิการ เปลี่ยนเป็น “สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอก ชน” และในวันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2559 ราชกิจจานุเบกษา ได้มีการเผยแพร่คำสั่ง

หัวหน้าคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติที่ 8/2559 ซึ่งมีสาระสำคัญ คือ ให้โอนอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในส่วนของการอาชีวศึกษาไป สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อันมีผลทำให้สถาบันอาชีวศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนถูกควมรวมเข้าด้วยกัน โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2559 (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2560 : 1)

ปัจจุบันสถานศึกษาเอกชนทุกประเภทภายใต้การดูแลของสำนักคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร ที่มีขนาดใหญ่มีจำนวนทั้งสิ้น 675 โรง จำนวนนักเรียนผู้เข้าศึกษาในกรุงเทพมหานครจำนวน 329,282 คน

2.1.2 ประเภทสถานศึกษาเอกชน

ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 (ราชกิจจานุเบกษา ; ฉบับพิเศษ. 2525 : 7) ได้กำหนดโรงเรียนเอกชนไว้ 3 ลักษณะ ตามมาตรา 15(1), (2), (3) ดังนี้ คือ 1. การศึกษาในระบบโรงเรียน 2. การศึกษานอกระบบโรงเรียน และ 3. การศึกษาพิเศษ หรือรูปแบบการศึกษาสงเคราะห์

ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (ราชกิจจานุเบกษา. 2552 : 62-63) โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 ได้จำแนกประเภทโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาในระบบโรงเรียน ไว้ดังนี้

1. โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ศึกษาเกี่ยวกับวิชาสามัญศึกษาตามหลักสูตรชั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ซึ่งระดับมัธยมศึกษาแบ่งออกเป็น มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย

2. โรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา เพื่อให้การศึกษาเกี่ยวข้องกับวิชาชีพ แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับประโยควิชาชีพ (ปวช) และระดับประโยควิชาชีพชั้นสูง (ปวส)

3. ประเภทนานาชาติ คือ สถานศึกษาที่จัดการศึกษาโดยใช้หลักสูตรต่างประเทศหรือหลักสูตรต่างประเทศที่ปรับเนื้อหาวิชาใหม่หรือหลักสูตรที่จัดทำขึ้นเองที่ไม่ใช่หลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการและใช้ภาษาต่างประเทศเป็นสื่อการเรียนการสอน โดยไม่จำกัดเชื้อชาติ ศาสนา

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในส่วนของประชาสัมพันธ์ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2560 : online) ได้สรุปถึงประเภทของโรงเรียนเอกชนไว้ว่า

โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถานศึกษาเอกชนที่จัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนในระบบหรือนอกระบบ ที่มีชื่อเป็นสถาบันอุดมศึกษาของเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำแนก ได้ดังนี้

1. โรงเรียนในระบบ หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาโดยกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษาการวัดและการประเมิน ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอนแบ่งเป็น 3 ประเภท

1.1 ประเภทสามัญศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการในระดับต่างๆ ได้แก่ ระดับก่อนประถมศึกษา (เตรียมอนุบาล อนุบาล) ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา (มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย)

1.2 ประเภทอาชีวศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการหรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการในระดับต่างๆ ได้แก่ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

ทั้งนี้ โรงเรียนประเภทสามัญศึกษาและอาชีวศึกษา รวมถึงสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในลักษณะสถานศึกษาการกุศล สถานศึกษาการศึกษาพิเศษหรือสถานศึกษาการศึกษาสงเคราะห์

1.3 ประเภทนานาชาติ หมายถึงโรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยใช้หลักสูตรต่างประเทศ คือสถานศึกษาที่จัดการศึกษาโดยใช้หลักสูตรต่างประเทศต่างประเทศที่ปรับเนื้อหาวิชาใหม่ หรือหลักสูตรที่จัดทำขึ้นเองที่ไม่ใช่หลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการและใช้ภาษาต่างประเทศเป็นสื่อการเรียนการสอน โดยไม่จำกัดเชื้อชาติ ศาสนา และไม่ขัดต่อศีลธรรมและความมั่นคงของประเทศ

2. โรงเรียนนอกระบบ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยมีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษาระยะเวลาของการศึกษา การวัดและการประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา แบ่งเป็นประเภทต่างๆ ได้แก่ ประเภทสอนศาสนา ประเภทศิลปะและกีฬา ประเภทวิชาชีพ ประเภทกวดวิชา ประเภทสร้างเสริมทักษะชีวิต นอกจากนี้ยังรวมถึงสถาบันศึกษาปอเนาะ ซึ่งเป็นปอเนาะที่ได้รับการจดทะเบียนอนุญาตให้จัดตั้งเป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม กำหนดสอนเฉพาะศาสนาอิสลาม

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า สถานศึกษาเอกชนแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1. สถานศึกษาในระบบ แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ 1.1 ประเภทสามัญศึกษา ที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย 1.2 ประเภทอาชีวศึกษา เปิดสอน 2 ระดับได้แก่ระดับประกาศนียบัตร (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) โดยสถานศึกษาในระบบหมายถึง สถานศึกษาการกุศล การศึกษาพิเศษหรือการศึกษาสงเคราะห์ด้วย 1.3 สถานศึกษานานาชาติ และ 2. สถานศึกษานอกระบบ

2.1.3 ลักษณะการจัดการศึกษาเอกชน

การจัดการศึกษาเอกชนระหว่างปี 2540 ถึงปัจจุบัน เป็นการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ซึ่งมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และใน (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 (ราชกิจจานุเบกษา 2542ก.,2545ก.,และ2553ก.) ที่มีกฎหมายการศึกษาที่กำหนดแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาไว้ จึงถือได้ว่าเป็นแผนแม่บทในการบริหารและการจัดการศึกษาของไทยในปัจจุบัน หรือเรียกว่าสถานศึกษาตามแนวการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน ความจำเป็นที่ต้องมีการปฏิรูปการศึกษาก็เพื่อให้เกิดระบบ และปัจจัยที่มีคุณภาพที่ดีเอื้อต่อการจัดการศึกษาและเพียงพอต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

การปฏิรูปดังกล่าว พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติยังได้กำหนดกรอบและแนวทางไว้หลายประการซึ่งหนึ่งการปฏิรูปที่สำคัญยิ่งคือ การปฏิรูประบบบริหารและจัดการศึกษาโดยเฉพาะการบริหารและการจัดการศึกษาเอกชนนั้นได้ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาเอกชนให้เป็นไปอย่างอิสระ คล่องตัวมากขึ้นโดยได้กำหนดให้สถานศึกษาเอกชนที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคลบริหารในรูปแบบของคณะกรรมการ ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาเอกชน

จากแนวการปฏิรูปการศึกษา จะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาเอกชนถือเป็นองค์กร หรือการทำกิจกรรมที่ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญหลายองค์ประกอบ ที่จะส่งผลให้ระบบบริหารและการจัดการศึกษาที่มีศักยภาพ คล่องตัวมีอิสระ มีคุณภาพในการจัดการศึกษาบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่พึงประสงค์ ซึ่ง มาลี บุญเกตุ (อ้างใน สุชาติพิทย์ เจริญนิพนธ์วานิช. 2556 : 14) ได้มีการแบ่งองค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการศึกษาเอกชน 4 ประการ คือ

1. คน หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เป็นผู้ดำเนินกิจการจัดตั้งสถานศึกษาภาคเอกชนขึ้น รวมไปถึงบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมหรือมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้น
2. ทรัพยากร หมายถึง สิ่งจำเป็นที่ต้องใช้ในการจัดการศึกษา ได้แก่ ทุนทรัพย์ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง วัสดุอุปกรณ์ รวมถึงทรัพยากรบุคคลซึ่งเหล่านี้มาจากภาคเอกชนเป็นหลัก
3. วัตถุประสงค์ หมายถึง จุดมุ่งหมายของการจัดตั้งสถานศึกษาเอกชนที่เป็นการจัดการศึกษาเพื่อประโยชน์สำหรับบุคคลเฉพาะกลุ่มที่มีการกำหนดไว้
4. ผู้เรียน หมายถึง ผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามที่สถานศึกษาเอกชนกำหนดไว้ให้สามารถเข้ารับการศึกษานในสถานศึกษาเอกชนนั้นๆได้

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการและสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 กำหนดศัพท์บัญญัติราชบัณฑิตยสถานคำว่า administrator หมายถึง นักบริหาร นักปกครอง (ราชบัณฑิตยสถาน.2555 : ข)

ผู้บริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน ในสถานศึกษาภาครัฐ ผู้อำนวยการ คือผู้บริหารสูงสุดในสถานศึกษา ทำหน้าที่ตัดสินใจ วางแผน กำหนด นโยบาย วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ ให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาของชาติ (ราชกิจจานุเบกษา. 2542 : 2)

ผู้บริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (ราชกิจจานุเบกษา. 2553 : 3) หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน

ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2554 (ฉบับที่ 2) หมายถึง ผู้ที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ซึ่งหมายถึง ผู้รับใบอนุญาต/ผู้จัดการ ที่เป็นผู้ออกตั้งสถานศึกษานั้นขึ้นมา และอาจหมายถึงรวมถึง ผู้อำนวยการด้วยในกรณีที่ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ และผู้อำนวยการเป็นบุคคลเดียวกัน โดยให้ตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มอีกหนึ่งหรือสองคน (ราชกิจจานุเบกษา. 2554 : 4)

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ชั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน คำว่า “ผู้บริหารสถานศึกษา”ไม่ว่าจะเป็นประถมศึกษหรือมัธยมศึกษา เรียกว่าPrincipal หรือเรียกว่า Head of School เป็นคำที่ใช้เรียกผู้บริหารสูงสุดของโรงเรียนของรัฐ แต่ถ้าเป็นสถานศึกษาเอกชน อาจใช้คำอื่นๆ เช่น Head teacher, head master หรือ head

mistress สำหรับประเทศไทยผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันเรียกว่า ผู้อำนวยการ แต่เดิมเรียกว่า “ครูใหญ่” หรือ “อาจารย์ใหญ่”(ประกอบ ศุภรัตน์ : 2552 อ่างใน ชัยยนต์ เพาพาน. 2556 : 303)

จากนักวิชาการและสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษาไว้ที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา แต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโดยตำแหน่ง ทั้งนี้หมายรวมถึงผู้รักษาการในตำแหน่งหรือผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วย

2.2.2 ประเภทของผู้บริหารสถานศึกษา

ระดับของผู้บริหาร

จากที่ได้กล่าวมาแล้วว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ถือเป็นปัจจัยหรือกลไกอันสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนและนำพาหรือองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนยุคใหม่ต้องมีทักษะที่จะสร้างผู้นำ โดยเป็นผู้สอน ผู้สร้างและผลักดันให้เกิดผู้นำใหม่ๆ มาทดแทนหรือปฏิบัติงานแทนในทุกสถานการณ์ จากสายงานที่มีการบังคับบัญชา ซึ่งมีผู้แบ่งระดับของผู้บริหารไว้หลากหลาย ดังเช่น

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2556 : 6) ได้แบ่งระดับทางการบริหาร Management Level ไว้ 3 ระดับ คือ

1. ผู้บริหารระดับสูง (Top Management) หมายถึง ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร คือ ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงหรือเรียกว่า CEO (Chief Executive Officer) มีความรับผิดชอบในเรื่องทิศทางนโยบายโครงสร้างหลักของหน่วยงาน

2. ผู้บริหารระดับกลาง (Middle Management) หมายถึง ผู้บริหารในระดับที่รองรับการทำงานให้เป็นไปตามที่ผู้บริหารระดับสูงกำหนด

3. ผู้บริหารระดับต้น (First-Line Management) หมายถึง ผู้บริหารในระดับเทคนิค ทำหน้าที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน จิราพร นพรัตน์ (2560 : online) ได้แบ่งผู้บริหารไว้ 3 ระดับ นั้น คือ

3.1 ผู้บริหารระดับสูง หมายถึง ผู้ริเริ่มก่อตั้งองค์กร หรือประธานกรรมการไปจนถึงกรรมการผู้จัดการ ทำหน้าที่ กำหนด วางแผน วางวัตถุประสงค์ นโยบายและกลยุทธ์ เป็นผู้ตัดสินใจเกี่ยวกับทิศทางการดำเนินงานโดยรวมขององค์กร

3.2 ผู้บริหารระดับกลาง หมายถึง ผู้อำนวยการ หัวหน้าศูนย์ ผู้จัดการแผนก หัวหน้าสายงาน ทำหน้าที่ดำเนินงานตามนโยบายและแผนงานที่ได้กำหนดไว้ รวมถึงการประสานงานระหว่างผู้บริหารระดับสูง เพื่อกำหนดนโยบายให้ผู้จัดการระดับล่าง ได้นำแผนงานไปปฏิบัติ

3.3 ผู้บริหารระดับล่าง หมายถึง หัวหน้าคนงาน หัวหน้ากลุ่ม มีหน้าที่ทำตามนโยบายที่ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับกลางกำหนดไว้

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหาร สามารถแบ่งได้ 3 ระดับคือ 1. ผู้บริหารระดับสูง หมายถึง ผู้ก่อตั้งหรือเจ้าขององค์กรหรือประธานกรรมการ ผู้จัดการ ในสถานศึกษาเอกชน หมายถึงผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ และผู้อำนวยการ ทำหน้าที่ กำหนด วางแผน วัตถุประสงค์ เป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานหรือกิจการโดยรวมขององค์กร 2. ผู้บริหารระดับกลาง หมายถึง หัวหน้าแผนก หัวหน้าสายงาน ทำหน้าที่ ตอบรับการทำงานให้เป็นไปตามที่ผู้บริหารระดับสูงกำหนดรวม ทั้งเป็นผู้ประสานงานระหว่างผู้บริหารระดับสูงที่เป็นผู้กำหนดนโยบายให้ผู้บริหาร

ระดับล่างได้นำแผนงานไปปฏิบัติ และ 3. ผู้บริหารระดับล่าง/ต้น หมายถึง หัวหน้างาน ผู้ทำหน้าที่ตามนโยบายที่ผู้บริหารระดับสูง และระดับกลางกำหนดไว้

2.2.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ดำเนินการจัดการให้งานที่ได้รับมอบหมายนำไปปฏิบัติให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ในหน่วยงานที่หนึ่งจะต้องมีผู้บริหารสถานหรือผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันปฏิบัติงาน เพื่อให้บังเกิดผลดีต่อการเรียนการสอนตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแก่นักเรียนในสถานศึกษาและนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้บังเกิดผลสำเร็จดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทหน้าที่และภารกิจมากมาย มีนักวิชาการนักศึกษาได้ให้ความหมายไว้และที่น่าสนใจ ได้แก่

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2542 : 6-10) กล่าวว่างานบริหารเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะสูง ผู้บริหารควรเป็นคนที่มีความสามารถ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีภาวะผู้นำเพราะผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญในการบริหารโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารควรมีบทบาทตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) กำหนดมี 5 บทบาทหน้าที่ ดังนี้

1. บทบาทหน้าที่ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน
2. บทบาทหน้าที่ในการสร้างขวัญกำลังใจและสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรในโรงเรียน
3. บทบาทหน้าที่ในการนำการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ
4. บทบาทหน้าที่ในการสร้างความร่วมมือ รับผิดชอบของบุคลากรในโรงเรียนและชุมชนเพื่อการบริหาร
5. บทบาทหน้าที่ในการในการจัดหาทรัพยากรและควบคุมกำกับติดตามบุคลากรใช้ทรัพยากรให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2549 :32) ได้กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาว่าจะต้องมีบทบาทดังนี้

1. เป็นผู้นำการพัฒนาไปสู่เป้าหมาย
2. เป็นผู้กระตุ้นและชักนำการใช้กำลังคน
3. เป็นผู้พัฒนาทรัพยากร
4. เป็นผู้พัฒนาเป้าหมายใหม่ๆของสถานศึกษาโดยร่วมมือและเกี่ยวข้องกับฝ่ายต่างๆ
5. เป็นผู้แสวงหา ทรัพยากรในการพัฒนาสถานศึกษา

พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 (ราชกิจจานุเบกษา. 2551:40) ได้ระบุว่าผู้อำนวยการมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรา 39 ดังต่อไปนี้

1. ดูแลรับผิดชอบงานด้านวิชาการของโรงเรียนในระบบ
2. แต่งตั้งและถอดถอน ครู บุคลากรทางการศึกษา และเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนระบบตามระเบียบที่คณะกรรมการบริหารกำหนด
3. ควบคุมปกครองครู บุคลากรทางการศึกษา เจ้าหน้าที่ นักเรียน ของโรงเรียนในระบบ
4. จัดทำทะเบียนครู บุคลากรทางการศึกษา เจ้าหน้าที่ นักเรียน และเอกสารอื่นที่เกี่ยวกับการให้การ ศึกษาตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
5. จัดทำหลักฐานเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษาตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นอันเกี่ยวกับวิชาการตามระเบียบและข้อบังคับของทางราชการรวมทั้งตราสารจัดตั้ง นโยบาย ระเบียบและข้อบังคับของโรงเรียน และหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556 : 69-70) ได้กำหนดข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2556 ในหมวด 2 ข้อ 12 มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานดังนี้

1. การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารสถานศึกษา
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆโดยคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากรผู้เรียนและชุมชน

3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ
4. พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารงานจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ
6. ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้เป็นระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
9. ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
10. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
11. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ
12. สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

ชัยยนต์ เพาพาน (2557 : 309) ทำการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา จาก The Wallace Foundation(2012), DoDea 21 (2014), และ DerickMeado (2016) ได้กล่าวว่าบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ประกอบด้วย บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ บทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัย บทบาทในฐานะประเมิน บทบาทในการทบทวนนโยบาย บทบาทในการบริหารหลักสูตรและการสอน บทบาทในการกำหนด ตราสารการปฏิบัติงาน บทบาทในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ บทบาทในการสร้างเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร บทบาทในการประชาสัมพันธ์ บทบาทในการประสานสัมพันธ์กับชุมชนและในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

บวร เทศารินทร์ (2557 : online) ได้กล่าวว่าบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาด้านวิชาการ
2. จัดตั้งและรับผิดชอบการใช้จ่ายงบประมาณ
3. พัฒนาหลักสูตรและพัฒนาจัดการเรียนการสอน
4. ออกระเบียบข้อบังคับ ประกาศแนวปฏิบัติ
5. กำกับติดตามประเมินผลตามแผนงานโครงการ
6. ระดมทรัพยากร ปกครอง ดูแลบำรุงรักษาทรัพย์สิน
7. จัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
8. ส่งเสริมความเข้มแข็งชุมชน สร้างความสัมพันธ์

อรุณี ทองนพคุณ (2558 : 19) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำในวิชาชีพ เสริมสร้างพัฒนาให้การส่งเสริมสนับสนุนเกี่ยวกับการจัดการศึกษา บริหารแบบมีส่วนร่วมร่วมสร้างขวัญกำลังใจตลอดจนการติดตามและประเมินผลงานด้านวิชาการ ติดตามการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทหน้าที่ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทเป็นผู้นำในวิชาชีพ เสริมสร้างพัฒนาให้การส่งเสริมสนับสนุนเกี่ยวกับการจัดการศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทเป็นผู้ทางวิชาการ วางแผน จัดทำนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาพัฒนาหลักสูตร และพัฒนาจัดการเรียนการสอน
3. ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทในฐานะผู้ประเมิน กำกับควบคุมและติดตามผลการปฏิบัติงาน
4. ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทในการบริหารในการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้
5. ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทในการกำหนด ตารางการปฏิบัติงาน
6. ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทในการพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
7. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นเป็นผู้รักษาระเบียบวินัย
8. ผู้บริหารสถานศึกษา บทบาทในการระดม จัดหา บริหาร ทรัพยากร ปกครอง ดูแลบำรุงรักษาทรัพย์สิน
9. ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทในการประชาสัมพันธ์ และประสานสัมพันธ์กับชุมชน
10. ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทในการพัฒนาครูและบุคลากร
11. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารของสถานศึกษา

2.3.1 ความเป็นมาของแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency)

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) ได้เริ่มต้นขึ้นในปี ค.ศ. 1970 โดยสำนักงานข้าราชการแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา (The US Department) ซึ่งมีหน้าที่ในการเผยแพร่วัฒนธรรมและข่าวสารต่างๆ ของประเทศสหรัฐอเมริกาให้ชาวต่างประเทศ ทั้งในประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศต่างๆ ทั่วโลก ได้ว่าจ้าง Mcber ภายใต้การนำของศาสตราจารย์ David C. McClelland ในปี 1972 (อ้างใน กิริติ ยศยิ่งยง. 2546 : 4-6) ศาสตราจารย์นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard ได้พัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพเพื่อศึกษาว่า บุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีทัศนคติและนิสัยอย่างไร McClelland ได้ใช้ความรู้เหล่านี้ช่วยแก้ปัญหาการคัดเลือกบุคคลให้แก่หน่วยงานของรัฐบาลสหรัฐอเมริกา พัฒนาระบบความสามารถเชิงสมรรถนะในยุคเริ่มต้นเพื่อการสรรหาบุคคลนั้นๆ ต่อมาได้มีการนำระบบความสามารถเชิงสมรรถนะ (Competency System) มาประยุกต์ใช้ในแง่มุมมองต่างๆ ของการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งในหน่วยงานภาครัฐและเอกชนมากขึ้น ดังจะพบว่าระบบบริการความสามารถเชิงสมรรถนะมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง และใช้กันต่อๆ มา

Gary Hamel and C.K.Prahalad (1994 : 87-95) เขียนหนังสือชื่อ Competing for the Future และ McClelland (1999 : 15) ได้มีแนวคิดที่สอดคล้องกันในการนำสมรรถนะไปใช้ในการทำธุรกิจ ว่า Core Competency เป็นความสามารถหลักของธุรกิจ ซึ่งถือว่าการประกอบธุรกิจนั้นจะต้องมีเนื้อหาสาระหลัก เช่น พื้นฐานความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานใดบ้าง และอยู่ในระดับใด จึงทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์กร นอกจากนี้ในการสำรวจจากบริษัททั่วโลกที่ใช้ Core Competency ไปเป็นเครื่องมือในการดำเนินธุรกิจ ได้รับความนิยมเป็นอันดับ 3 ของเครื่องมือที่ได้รับความนิยมจากทั้งหมด 25 เครื่องมือ (พสุ เดชะรินทร์. 2546 : 1)

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของประเทศอังกฤษ

แนวคิดที่มองเกี่ยวกับสมรรถนะว่าเป็นพื้นฐาน (เพเยอร์ สตรีค. 2553 : 11) หรือตัวผลักดันทำให้เกิดผลลัพธ์ในการทำงานที่ดี (Output Based) ที่มุ่งเน้นที่ทำงาน (Word-orientated) กรมการจัดหางานแห่งประเทศอังกฤษ (The UK Movement Employment Department) ได้ระบุนโยบายคาดหวังผลงานจากการปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมแนวคิดนี้ยังให้ข้อเสนอแนะว่าการประสบความสำเร็จในการทำงานมาได้เกิดจากเพียงบุคคลที่มีทักษะในการปฏิบัติงานเท่านั้นแต่ยังประกอบคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานนั้นๆ ด้วย

สำหรับประเทศไทย องค์กรธุรกิจหลายแห่งได้ตื่นตัวและนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการบริหารบุคคลเมื่อ 4-5 ปีที่ผ่านมา อาทิ บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) บริษัทโตโยต้ามอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย บริษัท เอไอเอส จำกัด (มหาชน)

1. ความหมายของสมรรถนะ

Competency มีความหมายตามพจนานุกรมว่า ความสามารถ หรือสมรรถนะในภาษาอังกฤษ มีคำที่มีความหมายคล้ายกันอยู่หลายคำได้แก่ capability, ability, proficiency, expertise, skill, fitness, aptitude โดยสำนักงาน ก.พ. ใช้ภาษาไทยว่า “สมรรถนะ” แต่ในบางองค์กรใช้คำ “ความสามารถ” การนำความหมายของ Competency ไปใช้ในทางวิชาการ ก็สร้างความสับสนได้ โดยกล่าวกันว่า การกำหนดความหมายของ Competency มีได้หลายความหมายดังต่อไปนี้

McClelland (1970. อังใน ดรัลรัตน์ ภิรมกิจ. 2558 : 27) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึงคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ในบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่าหรือเหนือกว่า

Boyatzis, R.E.(1982 : 21) ได้นิยามสมรรถนะในงานว่าเป็น คุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่หรือเป็นสาเหตุให้ ผลงานมีประสิทธิภาพและเน้นว่าคุณลักษณะที่อยู่ภายในเป็นทักษะไม่ใช่พฤติกรรมเพราะเป็นสิ่งที่กำหนดอยู่ภายในบุคคลนั้นทำให้เกิดคุณลักษณะที่แตกต่างอย่างสำคัญมาก เนื่องจากขึ้นอยู่กับ สภาพแวดล้อมต่างๆ จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อมีการกำหนด หรือเหตุผลจากสิ่งที่อยู่ภายในการใช้ขีดความสามารถถือว่า เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้การทำงานขององค์กรประสบความสำเร็จ

Boam and Sparrow (1992 : 47-48) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่งๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบประสบผลสำเร็จ

เพียว สตรีค (2553 : 12) กล่าวว่า สมรรถนะที่จะนำมาใช้ในการบริหารและประเมินผลงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนพัฒนาศักยภาพของข้าราชการและระบบราชการนั้น คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลโดดเด่นกว่าคนอื่นๆ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2557 : 165) ได้ให้ความหมายสมรรถนะว่าหมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

ดรัสรัตน์ ภิรมกิจ (2558 : 32) กล่าวว่าสมรรถนะเป็นคุณลักษณะความสามารถของบุคคลที่จำเป็นแสดงออกมา โดดเด่นกว่าบุคคลอื่นๆ ในองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมา ซึ่งสามารถวัดและสังเกตเห็นได้ เป็นความสามารถด้านทักษะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบผลความสำเร็จ มีผลงานโดดเด่นกว่า สูงกว่า บุคคลอื่นๆ ในองค์กร

2. องค์ประกอบของสมรรถนะ

องค์ประกอบของสมรรถนะ มีนักคิด นักวิชาการ หลายท่าน ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะ ว่าประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญไว้ ดังนี้

McClelland (อ้างในกิริติ ยิงยศ. 2549:4-6) กล่าวว่า องค์ประกอบสมรรถนะประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ

Scott B.Parry (เพียว สตรีค. 2553 : 12) ที่ศึกษาจากแนวคิดของ McClelland ได้กล่าวว่า สมรรถนะคือ กลุ่มของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องซึ่งกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ โดยสัมพันธ์กันกับผลงานของตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

สำนักงาน ก.พ. (2548 : online) ได้กล่าวเกี่ยวกับสมรรถนะตามโมเดลภูเขา น้ำแข็ง หมายถึง การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ คือ ทั้งความรู้ ทักษะ / ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่นๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้นๆ

ดังที่ได้กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ โดยในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบของ สมรรถนะด้านทักษะ

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการบริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะบริหารปัจจัยทรัพยากรใหม่ ประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะต่างๆ เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีผู้ได้ให้ความหมายของทักษะตามที่ตนะ ต่างๆ ดังนี้

Katz (1955 : 33-42) กล่าวว่า ทักษะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเปลี่ยนแปลง ความรู้ ความเข้าใจออกมาในรูปของการกระทำ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554 : online) ให้ความหมายทักษะ หมายถึง ความชำนาญ

แพรวดาว สนนงพันธ์ (2557 : 24) ได้กล่าวว่าทักษะหมายถึง ความรู้ ความสามารถ พัฒนาได้ โดยการเรียนรู้ และฝึกฝนแสดงออกมาในรูปการกระทำในการนำเอาทรัพยากร ปัจจัยทางการบริหาร มาใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

นรุธานี หยาลี (2558 : 9) กล่าวว่า ทักษะ หมายถึง ความรู้ความสามารถ ที่เป็นความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ในการจัดการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับ และเชื่อถือของทุกคน

ศศิตา เพลินจิต (2558 : 22) กล่าวว่า ทักษะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานด้วยความชำนาญ และเชี่ยวชาญ ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานในองค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จ

จากแนวคิดนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นที่ได้ให้ความหมายของทักษะ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญของผู้บริหารในการจัดการทรัพยากร มาใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับ และเชื่อถือของทุกคน

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือได้ว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนในการนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายขององค์กร จึงมีผู้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้หลากหลายดังนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2539 : 1-6) กล่าวว่า ในการทำสิ่งใดก็ตามจะประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับ ความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจในสิ่งนั้นและมีทักษะในการปฏิบัติงาน สิ่งนั้น

ทองทิพภา วิริยพันธุ์ (2550 : 28) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องเป็นคนเก่ง มีความรู้ ความสามารถแล้ว ยังจะต้องมีทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างคุณค่าเพิ่ม (Value Creation) ให้แก่ ตนเองสูงสุดจะได้มีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขันในโลกยุคไร้พรมแดน

ธีระ รุญเจริญ (2553 : 5) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้บริหารมืออาชีพได้จะต้องเป็นผู้ที่แสวงหาให้ได้มาซึ่งความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะ

ชัยยนต์ เพาพาน (2557 : 301) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปรที่สำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำต้องมีคุณลักษณะโดดเด่น มีความรู้ สมรรถนะ ทักษะ และประสบการณ์ในสถานศึกษา เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสพผลสำเร็จ สามารถสนองต่อการแข่งขันและทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

มณีนีรัตน์ คำจำปา (2558 : 33) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปรารถนาจะปฏิบัติภาระงานให้สำเร็จผลนั้นจำเป็นจะต้องฝึกฝนทักษะให้เกิดความชำนาญ เพราะทักษะต่างๆถือว่ามีค่าเป็นอย่างมากสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในทุกระดับและทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐหรือเอกชน

นอกจากนี้ยังมีข้อมูลจากสำนักสถิติแรงงานสหรัฐอเมริกา Bureau of Labor Statistic U.S. (2009. อ้างในแพรวดาว สนนงพันธ์. 2557 : 25) กล่าวว่า สัญญาประชาคมยุคใหม่ คนที่มีความรู้ มีทักษะความเชี่ยวชาญในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและสามารถปรับตัวให้เข้ากันสถานการณ์ใหม่ๆได้เท่านั้นจึงจะประสพผลสำเร็จ

จากแนวคิดของนักวิชาการ ข้อมูลทางสำนักสถิติและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความสำคัญของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ว่า ในการบริหารสถานศึกษา ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกไร้พรมแดน ซึ่งเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีทำให้องค์กรทั้งหลาย รวมทั้งสถานศึกษาจะต้องเผชิญกับปัญหาท้าทายใหม่ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถและทักษะใหม่ๆ ในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา จึงถือเป็นเรื่องที่สำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จได้ นอกจากนี้ทักษะยังสามารถทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในยุคปัจจุบันได้อีกด้วย

2.3.3 องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร เป็นสถานศึกษาที่มุ่งเน้นพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะด้านทักษะ และสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกไร้พรมแดน ซึ่งเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีทำให้องค์กรทั้งหลาย รวมทั้งสถานศึกษาจะต้องเผชิญกับปัญหาท้าทายใหม่ๆ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านทักษะใหม่ๆ ในการนำทักษะไปประยุกต์ใช้ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับสถานการณ์ สมรรถนะด้านทักษะจึงถือเป็นเรื่องที่สำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จได้ นอกจากนี้สมรรถนะด้านทักษะยังสามารถทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในยุคปัจจุบันได้ ซึ่งได้มีนักวิชาการและเอกสารงานวิจัยได้ให้แนวคิดต่างๆ ดังนี้ Katz (1955 : 33-42) กล่าวว่า ทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมี เพื่อให้การดำเนินการประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมี 3 ทักษะคือ 1. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) 2. ทักษะด้านมนุษย (Human Skills) และ 3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) ต่อมา Thomas J.Sergiovanni (1983 : 119-120) ได้กล่าวว่า ทักษะที่จำเป็นด้านผู้นำทางการศึกษา คือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย และทักษะที่ถือเป็นกองกำลังสำคัญในการบ่งบอกถึงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งนั้นมีความเป็นเลิศและมีประสิทธิภาพ นั่นคือ ทักษะด้านการศึกษา ได้แก่ ทักษะการสอน การนิเทศ นอกจากนี้ แนวคิดของ Drake and Roe. (1986 : 29-30) ซึ่งสอดคล้องกับ Katz และSergiovanni กล่าวว่า ทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษาควรมี 3 ด้าน คือ 1. ทักษะด้านเทคนิค 2. ทักษะด้านมนุษย และ 3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด แล้ว ผู้บริหารควรมีทักษะด้านการศึกษาและการสอน และทักษะความรู้ความคิด ซึ่งสอดคล้องกับ Troy V. Mumford, et. al. (2007 : 154-166) ได้กล่าวว่า ทักษะที่จำเป็นและมีความสำคัญมากในระดับชั้นขององค์กร คือ ทักษะด้านความรู้ความคิด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านทักษะ ซึ่งองค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ คือ

1. ทักษะด้านเทคนิค
2. ทักษะด้านมนุษย
3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด
4. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน
5. ทักษะด้านความรู้ความคิด

1. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills)

ความหมายของทักษะด้านเทคนิค

มีนักวิชาการหลายท่านทั้งชาวไทยและต่างประเทศ ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับทักษะด้านเทคนิค ไว้ดังนี้

Katz (1955 : 33-34) ได้ให้ความหมายของทักษะด้านเทคนิคว่า หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจความสามารถ และความชำนาญในกิจกรรมเฉพาะ กิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับวิธีการกระบวนการดำเนินการหรือเทคนิคต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งความคล่องแคล่วในการใช้อวัยวะส่วน ต่าง ๆ ของร่างกาย

Drake and Roe (1986 : 29) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการมีความรู้ ความเชี่ยวชาญและความชำนาญ

Sergiovanni and Starratt (1979 : 25) กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้ วิธีการและเทคนิคในการทำงานเฉพาะอย่างให้สำเร็จ

Sergiovanni (1981 : 334-335) กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ทักษะที่ผู้บริหารมีความเข้าใจ วิธีการ กระบวนการ และเทคนิคด้านการศึกษา ซึ่งทักษะด้านเทคนิคไม่ใช่ทักษะด้านการสอนแต่เป็นทักษะที่ครอบคลุมถึงความรู้เฉพาะอย่าง เช่นการเงิน การบัญชี การจัดการ การจัดซื้อการจัดจ้าง การก่อสร้างและการสำรวจรักษาเป็นต้น

Hersey and Blanchard (1993 : 8) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิคเป็นความสามารถในการใช้ความรู้วิธีการ เทคนิคและสิ่งจำเป็นสำหรับภาระหน้าที่โดยเฉพาะ

อำนาจ พลรักษา (2556:50) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิค เป็นทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เกี่ยวกับกระบวนการและเทคนิค อาศัยความรู้ การวิเคราะห์และรู้จักใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

นุชธานี หยาลี (2558 : 11) กล่าวว่าทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ความรู้ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง รวมถึงความรู้ ความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ เทคนิค วิธีการใช้ให้เกิดผลสำเร็จและสามารถแนะนำให้ผู้อื่นปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

จากนักวิชาการทั้งหลายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในกิจกรรมต่าง ที่เกี่ยวข้องกับการ วิธีการ กระบวนการและกรรมวิธีในการปฏิบัติงาน และ สิ่งจำเป็นสำหรับภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งรู้จักใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ วิธีการใช้ให้เกิดผลสำเร็จและสามารถแนะนำให้ผู้อื่นปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ลักษณะของทักษะด้านเทคนิค

Katz (1955 : 33-42) ได้กล่าวว่า ทักษะทางด้านเทคนิคที่สำคัญมีลักษณะดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะด้านการวางแผนงานและโครงการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปใช้ ต้องจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาให้เป็นปัจจุบัน ถูกต้องสะดวกต่อการนำไปใช้

2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะทางด้านกระบวนการกลุ่มในการบริหารจัดการสามารถประสานงานให้ครูทุกคนร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ให้คำแนะนำในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน วางแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบงานงบประมาณ การจัดทำวัสดุ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะทางการจัดการโดยตัวผู้บริหารสถานศึกษาเองต้องเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นผู้คนคว่ำหาความรู้อยู่เสมอ สามารถเป็นผู้ดำเนินการประชุมได้ ต้องสั่งการและมอบ หมายงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัตินำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง ต้องสามารถจัดทำเกณฑ์มาตรฐานการทำงานของบุคลากรได้ สามารถรายงานและประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาได้อย่างถูกต้อง และจะต้องจัดการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2546:181) ได้กล่าวถึงทักษะด้านเทคนิคที่ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมียุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถจัดทำแบบแผนงานหรือโครงการทางการศึกษาได้อย่างถูกต้อง
2. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถจัดทำสถิติ และแผนภูมิเกี่ยวกับข้อมูลทางการศึกษาที่จำเป็นได้อย่างชัดเจน
3. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถทำหน้าที่ประธานในที่ประชุมครูได้อย่างเรียบร้อย
4. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถใช้ภาษาพูดได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับฐานะ กาลเทศะ และสถานการณ์
5. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นผู้ที่มีความสามารถ ในการใช้ภาษาเขียนได้เป็นอย่างดีและอ่านเข้าใจง่าย
6. ผู้บริหารสถานศึกษา เข้าใจระบบบัญชีระเบียบการเงินที่เกี่ยวข้องกับการเงินของสำนักงาน และสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง
7. ผู้บริหารสถานศึกษา เข้าใจระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างที่เกี่ยวข้องกับการเงินของสำนักงาน และสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง
8. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องระเบียบงานสารบรรณ และจัดทำได้อย่างถูกต้องเรียบร้อย

นอกจากนี้ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557 : 19-21) ได้กล่าวเสริมว่า ผู้บริหารไม่จำเป็นต้องทำหรือปฏิบัติเอง แต่จำเป็นต้องรู้และเข้าใจเพื่อการตรวจสอบงาน เป็นการสร้างศรัทธา ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งทักษะทางเทคนิคศึกษาได้เองซึ่งถือเป็นเสน่ห์ของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งยังมีการเพิ่มงานบริหารกิจการนักเรียนขึ้นอีกประการหนึ่ง คือ การให้โอกาสทางการศึกษา และปรับปรุงการศึกษาในสถานศึกษาหรืองานวิชาการ งานบุคลากร งานเกี่ยวกับชุมชนและประชาสัมพันธ์ งานเกี่ยวกับอาคารสถานที่ ธุรการ การเงิน และการให้บริการ การบริหารกิจการนักเรียน

คณะกรรมการบริหารสถานศึกษาเอกชน(พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 : 11) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน มีลักษณะ สามารถปฏิบัติงานด้านระบบบุคลากร แผนงานงบประมาณ วิชาการ กิจกรรมนักเรียน อาคารสถานที่และความสัมพันธ์กับชุมชนได้ และต้องได้รับการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานจากคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาด้วย

อำนาจ พลรักษา (2556 : 50) ผู้บริหารต้องมีลักษณะทักษะด้านเทคนิคที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. ทักษะด้านการวางแผน
2. ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม การติดต่อสื่อสาร และ
3. ทักษะด้านการจัดการ

กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการวางแผน ทักษะทางกระบวนการ การติดต่อสื่อสาร ทักษะด้านการจัดการในหน้าที่รับผิดชอบตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้ คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคลากร และ งานบริหารทั่วไป

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะของทักษะด้านเทคนิคมี 3 ลักษณะ คือ ทักษะด้านการวางแผน ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร และ ทักษะด้านการจัดการในหน้าที่รับผิดชอบ 5 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคลากร งานบริหารทั่วไป และงานกิจการนักเรียน

แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านเทคนิค

แพรวดาว สนองพันธ์ (2557:126) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะด้านเทคนิคโดย

1. หาความรู้ เรียนรู้เทคนิค วิธีการปฏิบัติงาน ด้วยตนเองอยู่ตลอดเวลาจากสื่อ วีดิทัศน์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น
2. ฝึกอบรมในด้านที่ยังไม่เคยเรียนหรือปฏิบัติงาน โดยการเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ จากวิทยากร หรือ ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อฝึกทักษะ ในเบื้องต้น
3. เรียนรู้เทคนิคต่างๆจากประสบการณ์จริง เช่น การศึกษาดูงานสถานศึกษาใกล้เคียงที่ประสบความสำเร็จนำไปใช้พัฒนาตนเอง การจับคู่สถานศึกษาคู่ขนาน ร่วมพัฒนาไปพร้อมๆ กัน

นรุธานี หยาลี (2558 : 58) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะด้านเทคนิค โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุนและส่งเสริม

จากข้อมูลการพัฒนาทักษะด้านเทคนิค ดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาทักษะทางด้านเทคนิคนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนา ได้โดย การหาความรู้ เรียนรู้ เทคนิค วิธีการปฏิบัติงาน ด้วยตนเองจากสื่อ วีดิทัศน์ อินเทอร์เน็ต ศึกษาเพิ่มเติมโดยการเพิ่มคุณวุฒิ เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ จากวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญ ฝึกทักษะเทคนิคต่างๆ จากประสบการณ์จริง ด้วยการศึกษาดูงานสถานศึกษาต่างๆ โดยได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม จากสถานศึกษา

จากข้อสรุปเกี่ยวกับความหมาย ลักษณะ และแนวทางการพัฒนาของทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ผู้วิจัยสามารถสรุปเพื่อนำไปสู่การสร้างนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการได้ว่า ทักษะด้านเทคนิค คือ ความสามารถและความชำนาญของผู้บริหารสถานศึกษา ในกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับวิธีการ กระบวนการใหม่ๆในการปฏิบัติงาน มีการวางแผน การใช้กระบวนการกลุ่ม การระดม ความคิด มีเทคนิคในการใช้สื่อสาร การนำเสนออย่างมืออาชีพ การมอบหมายงาน รวมถึงการใช้ เครื่องมือ สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆที่ทันสมัย เพื่อการปฏิบัติงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคลากร งานบริหารทั่วไป และงานกิจการนักเรียน

2. ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills)

ทักษะด้านมนุษย์ นั้นถือว่ามีสำคัญอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำความเข้าใจและปฏิบัติให้เหมาะสม เนื่องจากว่าเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้ร่วมงาน จึงถือว่ามีมีความจำเป็นอย่างมากที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะด้านนี้ มีนักวิชาการ นักวิจัย ให้ความหมาย ลักษณะและแนวทางการพัฒนา ไว้หลากหลาย ดังจะกล่าวต่อไปนี้

ความหมายทักษะด้านมนุษย

Katz. (1955 : 33-42) ได้ให้ความหมายของทักษะด้านมนุษย ว่าหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพในฐานะสมาชิกของกลุ่ม และสร้างความร่วมมือกับกลุ่มในฐานะผู้นำ รวมถึงเข้าใจความต้องการของคนอื่น และกระตุ้นคนอื่นในองค์กรหรือหน่วยงานให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ทำกิจกรรมด้านต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย

Sergiovanni (1983 : 119-120) กล่าวว่าทักษะด้านมนุษย หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลต่างๆ ได้ในบางครั้งอาจจะเรียกว่า ทักษะในการครองคน

Drake and Roe (1986 : 29) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษย หมายถึง ทักษะที่ช่วยให้ผู้บริหารทำงานกับปัจเจกบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อำนาจ พลรักษา (2556 : 49) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษย หมายถึง ทักษะที่เกี่ยวกับการทำงานกับคนเป็นสิ่งแวดล้อมที่สำคัญที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำงานสัมพันธ์กับบุคคลหลายประเภท ที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ศึกษานิเทศก์ พนักงานเจ้าหน้าที่ หน่วยงาน ภาครอง นักรียน ผู้ปกครอง และคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถประสานสัมพันธ์ ให้บุคคลเหล่านี้ทำงานกับผู้บริหารและบุคคลอื่นๆ ได้

ควาวิ เจริญจิตต์ (2557 : 21) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษย หมายถึง ทักษะที่เกี่ยวกับการทำงานกับคน เป็นสิ่งแวดล้อมที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องทำงานสัมพันธ์กับบุคคลหลายประเภท ที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ศึกษานิเทศก์ พนักงานเจ้าหน้าที่ หน่วยงาน ภาครอง นักรียน ผู้ปกครอง และคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถประสานสัมพันธ์ ให้บุคคลเหล่านี้ทำงานกับผู้บริหารและบุคคลอื่นๆ ได้

นรุธานี หยาลี (2558 : 13) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษย หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มณิรัตน์ คำจำปา (2558 : 39) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษย หมายถึง ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน

จากที่มีนักวิชาการ นักวิจัย ได้ให้ความหมายต่างๆ ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ทักษะด้านมนุษย หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับปัจเจกบุคคล หรือ กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจ ความรู้สึกที่แตกต่างกันของผู้อื่น ให้มีความสำคัญกับทุกคน โดยการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือ อาจกล่าวได้ว่าทักษะด้านมนุษยเป็นทักษะสำคัญในการครองใจคน

ลักษณะของทักษะด้านมนุษย

Harris (1985 : 16-19) .อ้างใน มณิรัตน์ คำจำปา. 2558 : 39) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษย ได้แก่

1. ความเข้าใจเอาใจ(Empathizing)
2. การรู้จักสัมภาษณ์ (Interviewing)
3. การรู้จักสังเกต (Observing)
4. การรู้จักการนำอภิปราย (Leading Discussion)
5. ความสามารถสะท้อนความรู้สึกและความคิด (Reflecting Feeling & Ideas)
6. การมีส่วนร่วมในการอภิปราย (Participating in Discussion)
7. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)

แต่ก็มีนักวิชาการไทยหลายท่านกล่าวถึงองค์ประกอบทักษะด้านมนุษย เช่น

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2547 : 181) ได้กล่าวถึง ทักษะด้านมนุษยที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาว่า ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาปรับตัวให้เข้ากับคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจะให้ผู้ที่บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามความถนัด และความสามารถในทุก ๆ ด้าน
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญ และให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกสถานการณ์
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาซักถามข้อสงสัย เมื่อเกิดปัญหาข้อขัดแย้ง
5. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจปัญหาต่างๆร่วมกัน
6. ผู้บริหารสถานศึกษา เข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ
7. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง
8. เมื่อมีครูเข้าใหม่ ผู้บริหารจะแสดงความเป็นห่วงเป็นใย ให้ความอบอุ่นใจ โดยการแนะนำให้ทราบถึงระเบียบ กฎเกณฑ์ เพื่อนร่วมงาน สภาพสังคม และแนวปฏิบัติงาน
9. ควรจัดให้มีการพบปะสังสรรค์กันนอกเวลางาน เพื่อสร้างไมตรีสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างบุคลากรระดับต่าง ๆ

อำนาจ พลรักษา (2556 : 49) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะด้านมนุษย ที่สำคัญประกอบด้วย 1. จะต้องรู้จักตนเอง 2. มีความมั่นใจและมั่นคงในอารมณ์ 3. ต้องรู้จักพยายามเข้าใจผู้อื่น 4. มีใจกว้างและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ต้องยึดหลัก “รู้จักตน เข้าใจคน เพื่อผลของงาน”

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556) จากมาตรฐานด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษามาตราฐานที่ 9 ผู้บริหารมีอาชีพต้องรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยและการร่วมมือกันในสังคม นำไปสู่การยอมรับและศรัทธาอย่างภาคภูมิใจ นอกจากนี้จะต้องร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอย่าง สร้างสรรค์ ในลักษณะร่วมคิด ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถของบุคคลอื่น

แพรวดาว สนองฝัน (2557:62) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย
 2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล
 3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักยืดหยุ่น เห็นคุณค่า ให้เกียรติผู้อื่น
 4. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างบรรยากาศให้เกิดความเชื่อใจยอมรับซึ่งกันและกัน
 5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตย
1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถบริการ ประสานงาน สร้างเครือข่ายชุมชนได้
 2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารสู่ ผู้ปกครอง ชุมชน และ หน่วยงานอื่นได้อย่างสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า ลักษณะของทักษะด้านมนุษย์ประกอบด้วย ความสามารถในการทำงานปรับตัว เข้ากับบุคคลอื่นๆ ต้องเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ที่มีความแตกต่างกัน ต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล ต้องรู้จักการยืดหยุ่น เห็นคุณค่า ให้เกียรติผู้ร่วมงานและบุคคลอื่น ต้องสร้างบรรยากาศให้เกิดความเชื่อใจยอมรับซึ่งกันและกันพร้อมรับฟังความคิดเห็น ซักถามข้อสงสัย และเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ตัดสินใจร่วมกัน ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพเพื่อเสริมสร้างให้เกิดประชาธิปไตย รวมทั้งต้องสามารถเป็นผู้บริการ ประสานงาน สร้างเครือข่าย แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารสู่บุคคล กลุ่มบุคคล ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างสร้างสรรค์

แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านมนุษย์

มีผู้แนะแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านมนุษย์ไว้หลายท่าน ดังนี้

Katz (1955 : 33-42) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษย์ สามารถศึกษาได้ด้วยตนเองจากประสบการณ์ในการทำงาน จากวิชาการทางสังคมศาสตร์ ที่เกี่ยวกับจิตวิทยา กระบวนการกลุ่ม และ สังคมวิทยา

แพรวดาว สมองผัน (2557 : 126) กล่าวว่า แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านมนุษย์ ได้แก่

1. ควรยึดหลักพรหมวิหาร 4 คือ มีความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา
2. ควรฝึกเป็นคนอารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส เข้ากับคนได้ง่าย
3. รู้จักปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา และชุมชน
4. ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ให้เกียรติผู้อื่น ไม่เลือกปฏิบัติ
5. ยึดหลักธรรมมาภิบาล โดยวางตัวให้เป็นกลางในทุกเรื่อง มีความเป็นธรรมกับทุกคน โดยใช้บรรทัดฐานเดียวกัน
6. ยึดหลักประชาธิปไตย โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มีการประชุมชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติ หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ได้เสนอความคิดเห็นร่วมกัน
7. สร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องชมเชย ผลงานที่ประสบความสำเร็จร่วมกัน

จากข้อมูลการพัฒนาทักษะด้านมนุษย์ ดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาทักษะด้านมนุษย์นี้ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพัฒนาได้ด้วยตนเองจากประสบการณ์ในการทำงาน ศึกษาวิชาการทางสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวกับหลักจิตวิทยา กระบวนการกลุ่ม สังคมวิทยา โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 พร้อมปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ด้วยการแสดงความเป็นกันเอง ยิ้มแย้มแจ่มใส ให้เกียรติทุกคน นำหลักธรรมมาภิบาลมาใช้ในการวางตัวเป็นกลางมีความเป็นธรรมกับทุกคน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นตัดสินใจ โดยยึดหลักประชาธิปไตย เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน ควรแสวงหาความช่วยเหลือจากบุคคลและหน่วยงานอื่นมามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา

จากข้อสรุปเกี่ยวกับความหมาย ลักษณะ และแนวทางในการพัฒนาของทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills) ผู้วิจัยสามารถสรุปเพื่อนำไปสู่การสร้างนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการได้ว่า ทักษะด้านมนุษย์ คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น โดยเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมและวัฒนธรรมของมนุษย์ มีมนุษย์สัมพันธ์สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รู้จักยืดหยุ่น เห็นคุณค่าให้เกียรติผู้อื่น สร้างบรรยากาศให้เกิดความเชื่อใจยอมรับซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยประสานสัมพันธ์ชุมชน รวมทั้งแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารสู่ผู้ปกครอง

3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills)

สถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้นั้น อีกหนึ่งทักษะที่สำคัญยิ่ง คือการที่ผู้บริหารต้องสามารถเข้าใจในหน่วยงานของตนในทุกๆ ด้าน มองเห็นภาพรวม มีความรู้รอบตัว มีวิสัยทัศน์ ที่กว้างไกลหรืออาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะด้านความคิดรวบยอด โดยมีนักวิชาการ นักวิจัยหลายท่านได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความหมาย ลักษณะ และแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านความคิดรวบยอด ไว้ดังนี้

ความหมายทักษะด้านความคิดรวบยอด

Katz. (1955 : 33-42) และ Northouse (2010., อ้างใน แพรดาว สอนงพันธ์. 2557:62) กล่าวไว้ได้สอดคล้องกันว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง การทำงานด้วยความต้องการมีวิสัยทัศน์ ในการกำหนดอนาคต ทิศทางขององค์กร เข้าใจหน่วยงานของตนเองในภาพรวม โครงสร้างหน้าที่ของงานแต่ละงานว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร

Drake and Roe.(1986 : 29-30) กล่าวว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถในการประสานสิ่งต่างๆเข้าด้วยกัน และสามารถมองเห็นองค์กรในภาพรวม ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องรู้ถึงการพึ่งพาอาศัยกันของส่วนต่างๆหรือหน้าที่ต่างๆ ขององค์กรและเข้าใจการเปลี่ยนแปลงในส่วนที่จะมีผลกระทบต่อส่วนอื่นๆ อย่างไรบ้าง

อำนาจ พลรักษา (2556 : 53) กล่าวว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจระบบการปฏิบัติงานในองค์กรเกี่ยวกับโครงสร้าง และระบบการบริหารโครงสร้างงาน โครงสร้างตำแหน่งและนโยบายขององค์กรหรือหน่วยงาน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานต่อในองค์กรหรือหน่วยงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

นรุฮานี หยาลี (2558 : 14) กล่าวว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองเห็นภาพรวมในองค์กร และเข้าใจความซับซ้อนขององค์กรทั้งหมด สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ภายในองค์กร

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นภาพรวมในองค์กร ของหน่วยงานของตนเอง เข้าใจโครงสร้างของงานแต่ละงานว่า มีความสัมพันธ์กัน

ลักษณะของทักษะด้านความคิดรวบยอด

มีผู้ให้ทัศนะเกี่ยวกับทักษะด้านความคิดรวบยอด ว่าต้องประกอบด้วยอะไรบ้าง ดังจะกล่าวต่อไปนี้

Katz (1955 : 33-42) ได้กล่าวถึงลักษณะทักษะด้านความคิดรวบยอดประกอบด้วย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายของสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนโยบายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของชาติทุกระดับ
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องนำนโยบายของชาติไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความรู้ในเรื่องวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักสูตรสถานศึกษา
5. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องศึกษาความต้องการของชุมชนและนำมาเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

6. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรู้จักวางแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปี

7. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรู้จักลำดับความสำคัญในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

8. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรู้จักลำดับความสำคัญในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

9. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรู้จักใช้เกณฑ์ในการพิจารณาความดี ความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์ ยุติธรรม แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2546:182) ได้กล่าวถึงทักษะด้านความคิดรวบยอดที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องมี ประกอบด้วย ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรรู้จักกำหนดนโยบาย จุดประสงค์ และขอบเขตของงานที่แน่นอน ในการปฏิบัติงาน

2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความสามารถในการวิเคราะห์งานของตนเอง และผู้อื่นได้

3. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความรู้เกี่ยวกับหน่วยงานทั้งหมดที่ตนเองได้ปฏิบัติและรู้ว่าหน่วยงานมีความสัมพันธ์กันอย่างไร

4. ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องวินิจฉัยว่าถ้าเปลี่ยนแปลงระบบของหน่วยงานย่อยหน่วยหนึ่งหน่วยใดแล้ว จะมีผลกระทบอย่างไรบ้างต่อหน่วยงานอื่นๆ

5. ถ้าหากมีการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลที่ปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลง

6. ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องรู้ถึงความต้องการทางการศึกษาของชุมชน

7. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความรู้ความเข้าใจในนโยบาย เกี่ยวกับการศึกษาของชาติ และทุกระดับ

8. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจะรู้จักการเปลี่ยนแปลง และปรับปรุงตัวอย่าง และวิธีการบริหารที่ได้พบเห็น และศึกษา และนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม

9. ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความรู้ และเข้าใจในเรื่องหลักสูตรต่างๆ ไปทุกระดับชั้น

10. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถประเมินผลในการปฏิบัติงาน

จากลักษณะที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะของทักษะด้านความคิดรวบยอด ประกอบด้วย ความรู้ความสามารถในการกำหนด ทิศทาง วิสัยทัศน์ เป้าหมาย หลักสูตรของสถานศึกษาและนโยบายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของชาติทุกระดับ สามารถนำนโยบายของชาติไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ต้องศึกษาความต้องการของชุมชนและนำมาเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา รู้จักวางแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปี รู้จักวางแผนการใช้อาคารสถานที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รู้จักจัดลำดับความสำคัญในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาตลอดจนต้องรู้จักใช้เกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์ยุติธรรม แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน

แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านความคิดรวบยอด

ได้มีนักวิชาการ นักวิจัย หลายท่านได้เสนอแนะแนวทางพัฒนาทักษะด้านความคิดรวบยอดไว้ดังนี้

แพรวดาว สนองผัน (2557 : 127) ได้กล่าวว่า แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ 3 แนวทางได้แก่

1. ศึกษาจากข้อมูลรอบด้าน ไม่ว่าจะเป็นหลักการแนวคิด ทฤษฎี นโยบายด้านการศึกษ การเปลี่ยนแปลง แนวโน้มต่างๆ รวมทั้งสภาพปัญหาความต้องการข้อมูลปัจจัยภายในและภายนอกสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร

2. ศึกษาสภาพของหน่วยงาน องค์กร ทำความเข้าใจโครงสร้างทั้งหมดของงานจากส่วนย่อยๆ ไปสู่ส่วนใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นงานอะไร งานงบประมาณ เครื่องมือต่างๆ มีใครที่เกี่ยวข้อง ควรมอบอำนาจหน้าที่ให้บุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยเพียงใด

3. นำข้อมูลต่างๆ มาวิเคราะห์ ประมวลผล เพื่อนำไปกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลจริง สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันทำให้มองภาพอนาคตได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

รัตนชิต ศรีหิลัง และคณะ(2558 : 23) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดแนวทางในการจัดการกับความขัดแย้งของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการดำเนินการแก้ปัญหาต่างๆ โดยการวิเคราะห์หาสาเหตุและกำหนดทางเลือก และมีการวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ภายในสถานศึกษาเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

จากข้อมูลการพัฒนาทักษะด้านความคิดรวบยอด ดังกล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาทักษะทางด้านความคิดรวบยอดนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาได้ด้วยตนเองจากการศึกษาข้อมูล หลักการแนวคิดทฤษฎี นโยบายด้านการศึกษหาแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลง ศึกษาจากสภาพปัญหา ข้อมูลปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่เป็นที่ต้องการและส่งผลกระทบต่อองค์กรศึกษาสภาพของหน่วยงาน องค์กร ทำความเข้าใจโครงสร้างงานและภาพรวมของงานในแต่ละด้าน เช่น งานงบประมาณ อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ การมอบหมายงานรวมถึงการมอบอำนาจ ให้บุคคลที่เกี่ยวข้องในงาน ควรมีการจัดการกับความขัดแย้งของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการดำเนินการแก้ปัญหา โดยวิเคราะห์หาสาเหตุ กำหนดทางเลือก นำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ประมวลผลนำไปกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลจริง และนำผลที่ได้มาใช้พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันทำให้มองภาพอนาคตได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

จากข้อสรุปเกี่ยวกับความหมาย ลักษณะ และแนวทางการพัฒนาของทักษะด้านความคิดรวบยอดผู้วิจัย สามารถสรุปเพื่อนำไปสู่การสร้างนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ ได้ว่า ทักษะความคิดรวบยอด คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการมองภาพรวมในองค์กร หรือหน่วยงานของตนเอง เข้าใจโครงสร้างของงานรวมทั้งความสัมพันธ์กันของงานแต่ละงาน สามารถจัดโครงสร้างหน้าที่ภารกิจได้อย่างชัดเจนเหมาะสม และกำหนด ทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย หลักสูตร กลยุทธ์ ได้กว้างไกลชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษา และสถานการณ์ต่างๆ รวมทั้งสามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่จะเกิดขึ้น จัดลำดับความสำคัญในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา บนพื้นฐานของความมีเหตุผลได้อย่างน่าเชื่อถือ ยุติธรรม

4. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Educational and Instructional Skills)

ความหมายทักษะด้านการศึกษาและการสอน

มีนักวิชาการ นักวิจัย ได้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้

Drake and Roe. (1986 : 29) ได้เสนอทักษะด้านการศึกษาและการสอนเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำทางการศึกษา ต้องมีความรู้และความเข้าใจในการเรียนการสอน จะต้องเป็นผู้มีภูมิรู้และเป็นนักวิชาการที่ดี รวมทั้งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน

ดาร์รงค์ รอดสิน (2553 : 40) กล่าวว่า ทักษะด้านการศึกษาและการสอน หมายถึง ความชำนาญของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ความรู้และความสามารถในการรับผิดชอบด้านการศึกษารวมถึงการให้คำแนะนำหรือถ่ายทอดกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

แพรวดาว สนองพันธ์ (2557: 65) กล่าวว่า ทักษะด้านการศึกษาและการสอน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ

นรุธานี หยาลี (2558 : 12) กล่าวว่า ทักษะด้านการศึกษาและการสอน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้นำทางการศึกษา ทางด้านการเรียนการสอน มีความรู้และเป็นนักวิชาการมีความเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนการสอน นิเทศการสอน ติดตามการเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษา ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองด้านวิชาการและวิทยฐานะและสามารถแนะนำให้ครูเกิดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี

มณิรัตน์ คำจำปา (2558 : 38) กล่าวว่า ทักษะด้านการศึกษาและการสอน หมายถึง ความรู้ความเข้าใจความสามารถและความชำนาญในการจัดการหลักสูตรการเรียนรู้ เป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งจำเป็นต้องเป็นผู้มีภูมิรู้ เป็นนักวิชาการที่ดี จึงจะนำพาสถานศึกษาให้ไปสู่เป้าหมายและบรรลุตามวัตถุประสงค์

จากทัศนะความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ทักษะด้านการศึกษาและการสอน หมายถึง ความชำนาญของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำทางการศึกษาในการใช้ความรู้และความสามารถในการกระบวนการจัดการเรียนการสอน นิเทศการสอน ต้องเป็นผู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองในด้านวิชาการ และสามารถแนะนำครูและบุคลากรให้เกิดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี ดังนั้นทักษะด้านการเรียนการสอนจึงเป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้มีภูมิรู้ เป็นนักวิชาการที่ดี จึงจะนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายและบรรลุตามวัตถุประสงค์

ลักษณะของทักษะด้านการศึกษาและการสอน

ทักษะด้านการศึกษาและการสอนเป็นทักษะที่จำเป็น สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำทางการศึกษา ซึ่งแตกต่างจากผู้บริหารในองค์กรอื่น เนื่องจากสถานศึกษามีภารกิจหลักในการจัดการศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะในด้านนี้มากพอสมควรจึงจะทำให้ภารกิจของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน จึงจำเป็นต้องรู้ถึงลักษณะของการศึกษาและการสอนในสถานศึกษา ซึ่งมีผู้ให้ทัศนะเกี่ยวกับลักษณะของทักษะด้านการศึกษาและการสอนไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 22) กล่าวว่าลักษณะหลักของการศึกษาและการสอนที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเกี่ยวข้องและจำเป็นต้องรู้ มีอยู่ 3 ประการ คือ ผู้เรียน ผู้สอน และ บทเรียน ดังรายละเอียดดังนี้

1. ผู้เรียน หมายถึง นักเรียน นักศึกษาในสถานศึกษา
2. ผู้สอน หมายถึง ครูอาจารย์ที่ทำการสอนและรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านการสอน รวมทั้งการถ่ายทอดความรู้ และชี้แนะแนวทางในการแสวงหาความรู้
3. บทเรียน หมายถึง การสอนจะสอนอะไร สอนอย่างไร สถานศึกษาจึงต้องมีหลักสูตรกำกับไว้ในการเรียนการสอน

นอกจากนี้ สิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารควรรู้ คือ ขอบข่ายงานวิชาการซึ่งจะครอบคลุมตั้งแต่ การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดบริการการสอนการวัดประเมินผลรวมทั้งการติดตามผล ซึ่งสอดคล้องกับ สุทธาทิพย์ รุทธิฤทธิ์ (2546 : 45) ได้กล่าวว่าทักษะด้านการศึกษาและการสอนเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางการศึกษา ซึ่งจะต้องมีความเข้าใจในเรื่องการเรียนการสอนหรืองานวิชาการ สามารถที่จะให้ข้อเสนอแนะแก่ครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาประเทศ

จากลักษณะของทักษะด้านการศึกษาและการสอนข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะของทักษะด้านการศึกษาและการสอน ประกอบด้วย ผู้เรียน ครูผู้สอน บทเรียนคือหลักสูตร และขอบข่ายงานวิชาการ

แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านการศึกษาและการสอน

มีผู้แสดงทัศนะ ไว้ดังนี้

สุธรรม ดุขดี (2552 : 65) กล่าวว่า ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ควรพัฒนาเพิ่มเติมคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการในวารสารทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา พัฒนาหลักสูตรให้สนองต่อความต้องการของท้องถิ่น

แพรวดาว สนองผัน (2557 : 127) ได้กล่าวว่า แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านการศึกษาและการสอน คือ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอยู่เสมอ โดยการเรียนรู้ การศึกษาต่อหรือการเพิ่มคุณวุฒิ
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้นำด้านวิชาการ โดยการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการในระดับกลุ่ม ระดับเขตพื้นที่การศึกษา
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาหาข้อมูลรอบด้านไม่ว่าจะเป็นความต้องการของชุมชนนโยบายทางการศึกษา ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของนานาประเทศในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งผลกระทบต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ และนำมาปรับใช้ เพื่อพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบท
5. จัดให้มีระบบนิเทศที่เข้มแข็ง มีการนิเทศครูใหม่ ให้คำปรึกษาชี้แนะครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและสร้างความตระหนักให้แก่ครูเห็นถึงความสำคัญต่อการนิเทศ

มณีรัตน์ คำจำปา (2558 : 93) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้การส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาทักษะผู้บริหารด้านการศึกษาและการสอนให้มากขึ้น โดยการจัดอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ศึกษาสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติงานเป็นเลิศ เพื่อผู้บริหารเกิดการเรียนรู้ความเข้าใจในองค์ประกอบ ขอบข่าย และกระบวนการจัดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น

พรพิมล คุ่มกล้า และเพื่อน (2559 : 11) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่การเลื่อนวิทยฐานะ และควรนิเทศการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอด้วยความเป็นกัลยาณมิตร

จากข้อมูลการพัฒนาทักษะด้านการศึกษาและการสอน ดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาทักษะด้านการศึกษาและการสอนนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องสามารถเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ ในสื่อสิ่งพิมพ์ที่เรียกว่า วารสาร ได้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น พัฒนาทักษะโดยการจัดอบรม จัดสัมมนา และเข้าร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาอื่น ๆ ที่มีการปฏิบัติงานเป็นเลิศ เพื่อพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดการเรียนรู้ ความเข้าใจในองค์ประกอบ ขอบข่ายภาระงานวิชาการและกระบวนการจัดการเรียน รวมทั้งควรส่งเสริมให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาการเรียนการสอน และควรจัดให้มีนิเทศการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งสร้างความตระหนักให้ ครูเห็นถึงความสำคัญต่อการนิเทศ

จากข้อสรุปเกี่ยวกับความหมาย ลักษณะ และแนวทางพัฒนาของทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Educational and Instructional Skills) ผู้วิจัยสามารถสรุปเพื่อนำไปสู่การสร้างนิยามศัพท์ ได้ว่า ทักษะด้านการศึกษาและการสอน คือ ความสามารถของผู้บริหาร ในการเป็นผู้นำทางวิชาการ การศึกษาเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สามารถบริหารจัดการการเรียนรู้อ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนและการสอน รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้โดยพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ แหล่งเรียนรู้ภายนอกและในสถานศึกษา ส่งเสริมพัฒนาครู บุคลากร มีการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาที่เป็นระบบและส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งสร้างความตระหนักให้ ครูเห็นถึงความสำคัญต่องานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียน

5. ทักษะด้านความรู้ความคิด(Cognitive Skills)

ทักษะด้านความรู้ความคิด เป็นความสามารถทางด้านสติปัญญา ซึ่งการที่บุคคลที่จะมีความสามารถทางสติปัญญาได้นั้นจะต้องมีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ คือ ความรู้ ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า เมื่อเกิดคุณลักษณะความสามารถถึง การประเมินค่า แสดงว่าบุคคลผู้นั้นมีความสามารถทางด้านสติปัญญา ขั้นสูงสุดนั้นคือ มีวิจารณญาณในการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างมีหลักเกณฑ์ (ดำรงค์ รอดสิน. 2553 : 34) ได้มีผู้ให้ความหมายลักษณะ และแนวทางการพัฒนาทักษะด้านความรู้ความคิด ไว้หลากหลาย ดังจะกล่าวต่อไป

ความหมายทักษะด้านความรู้ความคิด

Drake and Roe. (1986 : 30) กล่าวว่า ทักษะด้านความรู้ความคิด เป็นทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความคิด มีสติปัญญา เห็นอกว่าผู้บริหารทั่วไป การมีสติปัญญาทำให้เกิดผลดีต่อองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพได้ ถ้าปราศจากความรู้และไม่สามารถใช้ความรู้ในทางที่มีความหมายได้อย่างสร้างสรรค์ เป็นทักษะที่พัฒนาได้กว้างไกล เป็นทักษะที่ช่วยในการปฏิบัติงานระดับที่สูงขึ้นไปอีก

ดาร์รงค์ รอดสิน (2553 : 36) กล่าวว่า ทักษะด้านความรู้ความคิด หมายถึง ความชำนาญของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านเป็นผู้มีความรู้ความคิด ความชำนาญในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งตามขอบข่ายภารกิจที่อยู่ในความรับผิดชอบที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจ พร้อมนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

นุรฮานี หยาลี (2558 : 11) กล่าวว่า ทักษะทางความรู้ความคิด หมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ ความคิด สติปัญญา และวิสัยทัศน์ ในการบริหารงานของสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จมีประสิทธิภาพ บังเกิดประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

มณีรัตน์ จำปา (2558 : 35) หมายถึง ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ ความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิดและปัญญา สามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาความคิด ในการสร้างสรรค์งาน เปลี่ยนแปลง วิธีการทำงาน ให้ทันเหตุการณ์ เป็นเครื่องมือ เพื่อค้นหาแนวทางปฏิบัติงานที่ดีกว่าอยู่เสมอรวมทั้งเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเองและผู้ร่วมงานด้วย

จากที่มีนักวิชาการ นักวิจัยกล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ทักษะด้านความรู้ความคิด หมายถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ความรู้ ความคิด สติปัญญา และวิสัยทัศน์ ในการบริหารงานของสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จมีประสิทธิภาพ บังเกิดประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และสามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาความคิด ในการสร้างสรรค์งาน เปลี่ยนแปลง วิธีการทำงาน ให้ทันเหตุการณ์ เป็นเครื่องมือ เพื่อค้นหาแนวทางปฏิบัติงานที่ดีกว่าอยู่เสมอ รวมทั้งเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเองและผู้ร่วมงานด้วย

ลักษณะของทักษะด้านความรู้ความคิด

ลักษณะของทักษะด้านความรู้ความคิด เป็นลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมี ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวไว้ดังนี้

Troy.V.Mumford.et.,al (2007 : 186) ได้กล่าวว่า ลักษณะของทักษะด้านความรู้ความคิด นั้น เป็นทักษะพื้นฐานที่ได้จากความรู้ เช่น การเก็บ รวบรวม เผยแพร่ ข้อมูลและการเรียนรู้ มีความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะทำให้ผู้นำสามารถที่จะมีข้อมูลใหม่ๆและเข้าใจถึงความสำคัญ และองค์ประกอบสุดท้าย คือ การคิดเชิงวิพากษ์ ซึ่งจะเป็นส่วนช่วย วิเคราะห์ วินิจฉัย ความแข่ง ความอ่อนด้อยของงานต่างๆ ที่เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาได้

ดาร์รงค์ รอดสิน (2553 : 37) กล่าวว่า ลักษณะของทักษะด้านความรู้ความคิด ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีลักษณะด้านการเป็นนักวางแผน การมีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้ความคิด มีสติปัญญา และมีวิสัยทัศน์ ซึ่งทักษะด้านนี้เป็นทักษะพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา

เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์ (อ่างในแพรวดาว สนองฝันและคณะ. 2557 : 87) กล่าวว่า การคิดของนักบริหาร คือ การแสวงหา แนวทางตอบข้อสงสัยบางประการ โดยการนำข้อมูลความรู้ ประสบการณ์ต่างๆ ที่มีอยู่มาจัดวางในกระบวนการคิดอย่างเหมาะสม โดยใช้วิธีคิดที่เหมาะสม เพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ความคิดเป็นพื้นฐานของสติปัญญาและความเข้าใจ การคิดเป็นพื้นฐานของการตัดสินใจการคิดนำมา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญต่างๆในโลก นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงการคิดแบบต่างๆที่เป็นองค์ประกอบของทักษะด้านความรู้ความคิด ดังนี้

1. การคิดเชิงวิเคราะห์ หมายถึง การจำแนก แยกแยะองค์ประกอบต่างๆของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้นเพื่อค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของสิ่งที่เกิดขึ้น

2. การคิดเชิงบูรณาการ หมายถึง ความสามารถในการเชื่อมโยงแนวคิดหรือ องค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้าหาแกนหลักได้อย่างเหมาะสม เพื่ออธิบายหรือให้เหตุผล สนับสนุนเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

3. การคิดเชิงอนาคต หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้น ในอนาคตอย่างมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม หลักการของการคิดเชิงอนาคต คือ การมองอย่างองค์รวม ความต่อเนื่อง ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล หลักการอุปมา การจินตนาการ หลักดุลยภาพ

4. การคิดเชิงประยุกต์ หมายถึง ความสามารถในการนำสิ่งที่มีอยู่เดิมไปปรับใช้ประโยชน์ในบริบทใหม่ได้อย่างเหมาะสมโดยยังคงหลักการของสิ่งเดิมไว้

5. การคิดเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดแนวทางที่ดีที่สุด ภายใต้เงื่อนไขข้อจำกัดต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะของทักษะด้านความรู้ความคิด ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความคิดในด้านการเป็นนักวางแผน มีมุมมอง มีวิสัยทัศน์ มีสติปัญญาในการหาความรู้ มีความคิดนอกกรอบ คิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ ข้อมูลได้ วิเคราะห์สถานการณ์ วิเคราะห์หาสาเหตุ จุดอ่อนจุดแข็งของงานได้ สามารถตีและแปลความหมายข้อมูลเชิงลึก ประเมินความสำคัญขององค์ประกอบต่างๆและเชื่อมโยงข้อมูล ตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพ บนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ โดยพิจารณาถึงผลที่จะเกิดขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ก่อนการตัดสินใจ พร้อมทั้งร่วมมือกันแก้ปัญหา และแสวงหาทาง เลือกลงใหม่ๆมาใช้ รู้คุณค่าของข้อมูลที่ตี และนำมาใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งถือได้ว่าทักษะด้านความรู้ความคิดเป็นทักษะพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา

แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านความรู้ความคิด

ได้มีนักวิชาการได้ให้แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านความรู้ความคิด ไว้ดังนี้

บุญยวีร์ย์ เศรษฐวงศ์สกุล (2555 : 194) ได้กล่าวว่า แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านความรู้ความคิด ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองและใช้ความรู้ความคิด ความชำนาญ ในการวางแผนและพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

แพรวดาว สนองฝัน (2557 : 127) ได้กล่าวว่า แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านความรู้ ความคิด มีดังนี้

1. ศึกษาความรู้ด้วยตนเองโดย การอบรม พัฒนา ศึกษาดูงาน เรียนรู้จากประสบการณ์และปัญหาในอดีต

2. ศึกษาข้อมูล บริบท ข้อมูลหลายๆได้มาประกอบการพิจารณา การคิดวิเคราะห์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมรอบด้าน

3. อาศัยความรู้ ประสบการณ์ หลักและทฤษฎีต่างๆมาช่วยในการวิเคราะห์ จะทำให้ตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง
4. ฝึกคิดวิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาพร้อมกัน
5. จัดประชุมสัมมนาเชิงวิชาการโดยการแบ่งกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ให้คิดวิเคราะห์ และอภิปรายพร้อมกัน
6. จัดระบบความรู้ (Knowledge Management) ข้อมูลให้เป็นระบบ
7. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ มีข้อมูลที่ทันสมัย ถูกต้องเพื่อช่วยในการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ

พรพิมล คุ่มกล้าและคณะ (2559 : 11) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา 1. ควรวิเคราะห์การใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมกับศักยภาพและข้อจำกัดที่มีอยู่ 2. วิเคราะห์ปัญหาต่างๆอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ สั่งการโดยคำนึงถึงส่วนรวมเป็นสิ่งสำคัญ

จากข้อมูลการพัฒนาทักษะด้านความรู้ความคิด ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ทักษะด้านความรู้ความคิดนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาได้ด้วยตนเอง โดยศึกษาหาความรู้จากการเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน เรียนรู้จากประสบการณ์และปัญหาในอดีต ข้อมูลเกี่ยวกับบริบทต่างๆ นำมาคิดวิเคราะห์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม ศึกษาจากหลักและทฤษฎีต่างๆ ช่วยในการวิเคราะห์ตัดสินใจ ฝึกคิดวิเคราะห์ ฝึกแก้ปัญหาพร้อมกัน จัดให้มีการจัดประชุมและเข้าร่วมประชุมเชิงวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ คิดวิเคราะห์และร่วมกันอภิปราย อีกทั้งต้องจัดระบบความรู้ข้อมูลให้เป็นระบบ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศให้ทันสมัย ถูกต้อง และผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมตรงกับศักยภาพและข้อจำกัดที่มีอยู่ และเมื่อประสบปัญหาควรร่วมกันวิเคราะห์ ตัดสินใจ ก่อนที่ผู้บริหารจะสั่งการ โดยคำนึงถึงส่วนรวมเป็นสิ่งสำคัญ

จากข้อสรุปเกี่ยวกับความหมาย ลักษณะ และแนวทางพัฒนาของทักษะด้านความรู้ ความคิด (Cognitive Skills) ผู้วิจัยสามารถสรุปเพื่อนำไปสู่การสร้างนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ ได้ว่า ทักษะด้านความรู้ความคิด คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดนอกกรอบ คิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว วิเคราะห์สถานการณ์หาสาเหตุของปัญหารวมทั้งสามารถตีและแปลความหมายข้อมูลที่ซับซ้อนประเมินความสำคัญขององค์ประกอบและเชื่อมโยงข้อมูล ตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศโดยพิจารณาถึงผลที่จะเกิดขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาวก่อนการตัดสินใจ พร้อมทั้งร่วมมือกันแก้ปัญหา โดยหาทางเลือกใหม่ๆมาใช้ รู้คุณค่าของข้อมูลที่ดีและนำมา ใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา และสามารถวิเคราะห์นโยบาย ประมวลข้อมูลสภาพแวดล้อม ปัญหาและแนว โนม์ในอนาคตเพื่อนำมากำหนดนโยบายของสถานศึกษา

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.4.1 ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

Factor analysis มีชื่อเรียกในภาษาไทย หลายคำเช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์ตัวประกอบ เป็นต้น สำหรับในการเขียนรายงานครั้งนี้จะใช้คำว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

สุภมาศ อังศุโชติ (2552 : 65) ให้ความหมายคือ เป็นวิธีการทางสถิติที่ช่วยให้นักวิจัยสร้างองค์ประกอบจากตัวแปรหลายๆตัวแปรโดยรวมกลุ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน จะมีความสัมพันธ์กันมากโดยความสัมพันธ์อาจเป็นบวกหรือลบก็ได้ ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละองค์ประกอบจะไม่มีความสัมพันธ์กันหรือสัมพันธ์กันน้อย องค์ประกอบหนึ่งๆ จะแทนตัวแปรแฝง อันเป็นคุณลักษณะที่นักวิจัยต้องการศึกษา

เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย (2549 :65) ให้ความหมายคือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเทคนิคทางสถิติ สำหรับวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว (Multivariate analysis techniques) ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยให้นักวิจัยได้ใช้แสวงหาความรู้ความจริงดังกล่าว เช่น นักวิจัยสามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis หรือ EFA) ในการพัฒนาทฤษฎีหรือนักวิจัยสามารถใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis หรือ CFA) ในการทดสอบหรือยืนยันทฤษฎี

กัลยา วานิชปัญญา (2551 :54) สรุปว่า เป็นการวิเคราะห์หลายตัวแปรเทคนิคหนึ่งเพื่อการสรุปรายละเอียดของตัวแปรหลายตัว หรือเรียกว่าเป็นเทคนิคที่ใช้ในการลดจำนวนตัวแปรเทคนิคหนึ่ง โดยการศึกษาถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร และสร้างตัวแปรใหม่เรียกว่าองค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่สร้างขึ้นจะเป็นการนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันหรือมีความร่วมกันสูงมารวมกันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละองค์ประกอบมีความร่วมกันน้อยหรือไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

Mary Ann Coughlin & William Knight (2003 :23) ได้สรุปว่า เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลายๆตัว เพื่อค้นหาว่า ตัวแปรนี้สามารถรวมกลุ่มกันได้หรือไม่ ซึ่งจะกลายเป็นองค์ประกอบเดียวกัน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ จึงหมายถึงเทคนิควิธีทางสถิติที่จะจับกลุ่มหรือรวมกลุ่มหรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งความสัมพันธ์เป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ ตัวแปรภายในองค์ประกอบเดียวกัน จะมีความสัมพันธ์กันสูง ส่วนตัวแปรที่ต่าง องค์ประกอบจะสัมพันธ์กันน้อยหรือไม่มีความสามารถใช้ได้ทั้งการพัฒนาทฤษฎีใหม่หรือการทดลองหรือยืนยันทฤษฎีเดิม

2.4.2 วัตถุประสงค์ของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.4.2.1 เพื่อศึกษาว่าองค์ประกอบรวมที่จะสามารถอธิบายความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างตัวแปรต่างๆ โดยที่จำนวนองค์ประกอบรวมที่หาได้จะมีจำนวนน้อยกว่าจำนวนตัวแปรนั้น จึงทำให้ทราบว่ามียังองค์ประกอบรวมอะไรบ้าง โมเดลนี้เรียกว่า Exploratory Factor Analysis Model :EFA (ยุทธโกยวรรณ์. 2552 : 75)

2.4.2.2 เพื่อต้องการทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์ประกอบว่า องค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบ ประกอบด้วยตัวแปรอะไรบ้าง และตัวแปรแต่ละตัวควรมีน้ำหนักหรืออัตราความสัมพันธ์กับองค์ประกอบมากน้อยเพียงใด ตรงกับที่คาดการณ์หรือคาดคะเนไว้หรือไม่ หรืออาจสรุปได้ว่าเพื่อต้องการทดสอบว่าตัวประกอบอย่างนี้ตรงกับโมเดลหรือตรงกับทฤษฎีที่มีอยู่หรือไม่ โมเดลนี้เรียกว่า Confirmatory Factor Analysis Model : CFA (ยุทธ โกยวรรณ์. 2552 : 75)

2.4.3 ประโยชน์ของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.4.3.1 เพื่อลดจำนวนตัวแปร โดยการรวมตัวแปรหลายๆตัวให้อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน ปัจจัยที่ได้ถือเป็นตัวแปรใหม่ ที่สามารถหาค่าข้อมูลขององค์ประกอบที่สร้างขึ้นได้เรียกว่า Factor Score จึงสามารถนำองค์ประกอบดังกล่าวไปเป็นตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์สถิติต่อไป เช่น การวิเคราะห์ความถดถอยและสหสัมพันธ์ (Regression and Correlation Analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) การทดสอบสมมุติฐาน T-test Z-test และการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant Analysis) เป็นต้น (กัลยา วานิชปัญญา. 2549 : 5)

2.4.3.2 ใช้ในการแก้ปัญหาอันเนื่องมาจากการที่ตัวแปรอิสระของเทคนิคการวิเคราะห์สมการความถดถอยมีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity) ซึ่งวิธีการอย่างหนึ่งในการแก้ปัญหานี้คือการรวม ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ไว้ด้วยกัน โดยการสร้างเป็นตัวแปรใหม่หรือเรียกว่า องค์ประกอบ โดยใช้เทคนิค Factor Analysis แล้วนำองค์ประกอบดังกล่าวไปเป็นตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์ความถดถอยต่อไป (กัลยา วานิชปัญญา. 2549 : 5)

2.4.3.3 ทำให้เห็นโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา เนื่องจากเทคนิค Factor Analysis จะหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ของตัวแปรที่ละคู่ แล้วรวมตัวแปรที่สัมพันธ์กันมากไว้ในองค์ประกอบเดียวกัน จึงสามารถวิเคราะห์โครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันได้ ทำให้สามารถอธิบายความหมายของแต่ละองค์ประกอบได้ตามความหมายของตัวแปรต่างๆ ที่อยู่ในองค์ประกอบนั้น ทำให้สามารถนำไปใช้ในด้านการวางแผนได้(กัลยา วานิชปัญญา. 2549 : 5)

2.4.4 ประเภทของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ

เทคนิคของการวิเคราะห์องค์ประกอบ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.4.4.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) จะใช้ในกรณีที่ผู้ศึกษาไม่มีความรู้หรือมีความรู้้น้อยมากเกี่ยวกับโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรเพื่อศึกษาโครงสร้างของตัวแปรและลดจำนวนตัวแปรที่มีอยู่เดิมให้มีการรวมกันได้ (กัลยา วานิชปัญญา. 2552 : 215)

2.4.4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) จะใช้กรณีที่ผู้ศึกษาทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือคาดว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรควรจะเป็นรูปแบบใด หรือคาดว่าตัวแปรใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กันมากและควรอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน หรือคาดว่าไม่มีตัวแปรใดที่ไม่มีมีความสัมพันธ์กัน ควรจะอยู่ต่างองค์ประกอบกันหรือกล่าวได้ว่า ผู้ศึกษาทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือคาดไว้ว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นอย่างไรและจะใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมาตรวจสอบหรือความสัมพันธ์ว่าเป็นอย่างที่คาดไว้หรือไม่โดยการวิเคราะห์หาความตรงของโครงสร้างนั่นเอง (กัลยา วานิชปัญญา. 2552 : 215)

จากดังที่กล่าวมาข้างต้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อให้ทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีตัวแปรใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กัน เพื่อที่จะจัดอยู่องค์ประกอบเดียวกัน หรือตัวแปรใดบ้างที่ไม่สัมพันธ์กันและจะสามารถลดจำนวนตัวแปรให้เหลือกี่องค์ประกอบหรือตัวแปรใดบ้างที่ควรอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน เพราะวัตถุประสงค์หลักของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ คือ การศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร และลดจำนวนตัวแปร

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) มีข้อตกลงเบื้องต้น มีข้อจำกัดและปัญหา รวมทั้งความหมายของค่าที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ องค์ประกอบและขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผู้วิจัยจะกล่าวใน 2.4.5-2.4.9

2.4.5 ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ

สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ มีข้อตกลงเบื้องต้น (Stevens, 1992,1996;Tanacimocl & Fidell,Munro,2001:309 อ้างใน เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย 2549:29)

2.4.5.1 ตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ต้องเป็นตัวแปรที่มีค่าต่อเนื่อง หรือมีค่าในมาตราระดับช่วง (Interval scale) และมาตราอัตราส่วน (Ratio scale) เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบควรมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

2.4.5.2 ตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ควรมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระดับสูง ($r=0.30-0.70$) รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบและตัวแปรที่อยู่ในรูปเชิงเส้น (liner)เท่านั้น

2.4.5.3 จำนวนตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ควรมีจำนวนมากกว่า 30 ตัวแปร

2.4.5.4 กลุ่มตัวอย่าง ควรมีขนาดใหญ่และควรมีมากกว่าจำนวนตัวแปร ซึ่งมักมีค่าถามว่าควรมากกว่ากี่เท่า มีบางแนวคิดที่เสนอแนะให้ใช้จำนวนข้อมูลมากกว่าจำนวนตัวแปรอย่างน้อย 5-10 หรืออย่างน้อยที่สุด สัดส่วนจำนวนตัวอย่าง 3 ราย ต่อ 1 แปร

2.4.4.5 กรณีที่ใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principle component analysis) ตัวแปรแต่ละตัวหรือข้อมูล ไม่จำเป็นต้องมีการแจกแจงแบบปกติ แต่ถ้าตัวแปรบางตัวมีการแจกแจงเบ้ค่อนข้างมาก และมีค่าต่ำสุด และค่าสูงสุดผิดปกติ (Outlier) ผลลัพธ์ที่ได้อาจจะไม่ถูกต้อง (เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย 2549:29)

2.4.6 ข้อจำกัดและปัญหาของการใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.4.6.1 ข้อจำกัดเรื่องจำนวนตัวอย่างเนื่องจากการใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ ต้องใช้จำนวนตัวอย่าง (Sample size) จำนวนมากหากใช้ตัวอย่างน้อยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะต่ำ การประมาณจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบมีหลายแนวคิด ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยวิธีพิจารณาค่าองค์ประกอบนำหนักตามแนวคิดของHair.Joseph F.(2010 : 117) แสดงได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การใช้ขนาดตัวอย่างสำหรับการใช้สถิติการ วิเคราะห์องค์ประกอบในการวิจัยตามแนวคิดของ Hair.Joseph F. (2010 : 117)

factor Loading	for Significance*
.30	350
.35	250
.40	200
.45	150
.50	120
.55	100
.60	85
.65	70
.70	60
.75	50

*Significance is bascd on a .05 significance level(**α**)a power level of 80 percent. And standard errors assumed to be twice those of conventional correlation coefficients.

ที่มา : Hair.Joseph F.(2010 : 117)

จากตารางที่ 2.1 เป็นการแสดงเกี่ยวกับการใช้ขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ ตามแนวคิดของHair, J.et al.(2010 : 117) ที่เสนอไว้ว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่าที่ 0.30 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ต้องมีจำนวนไม่ต่ำกว่า 350 และเพิ่มเติมจำนวนกลุ่มตัวอย่างได้อีก ร้อยละ 10 แต่ทั้งนี้ นักวิจัยควรใช้ขนาดตัวอย่างให้สอดคล้องกับหลักการคิดขนาดตัวอย่างตามหลักสถิติ นั่นคือ ขนาดตัวอย่างต้องมีความเป็นตัวแทนของประชากรที่ศึกษา ดังนั้นในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่าที่ 0.40 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 385 คน

2.4.6.2 ข้อจำกัดเกี่ยวกับระดับข้อมูลในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ข้อมูลต้องมีระดับการวัดประเภทมาตราอันตรภาค (Interval scale) และมาตราอัตราส่วน (Ratio scale) ส่วนตัวแปรที่มีระดับการวัดแบบกลุ่ม นักวิจัยต้องทำให้เป็นตัวแปรหุ่น (dummy variable) เสียก่อนนอกจากนี้ลักษณะข้อมูลต้องมีการกระจายเป็นโค้งปกติ

2.4.7 ปัญหาการวิเคราะห์องค์ประกอบมี 3 ประเด็น ดังนี้

2.4.7.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบไม่มีตัวแปรตาม ซึ่งแตกต่างกันการทดสอบสถิติ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบปกติ สถิติการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกส์ สถิติการวิเคราะห์จำแนกประเภทและการวิเคราะห์เส้นทาง ดังนั้น สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ จึงไม่สามารถใช้แก้ปัญหาการวิจัยที่ต้องการหาตัวทำนายได้

2.4.7.2 ขั้นตอนการสกัด องค์ประกอบไม่สามารถระบุจำนวนรอบของการสกัดได้ ดังนั้น หลังจากขั้นตอนการสกัดองค์ประกอบบนักวิจัยจึงไม่สามารถระบุจำนวนรอบของการสกัด องค์ประกอบได้ว่ามีกี่รอบจึงพอดี

2.4.7.3 ในปัจจุบันการวิจัยที่ต้องการทดสอบเพื่อลดจำนวนตัวแปร มีเพียงสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเท่านั้น เนื่องจากสถิตินี้สามารถรวมตัวแปรหลายๆตัวให้อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน และทำให้โครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ของตัวแปรทีละคู่ แล้วรวมตัวแปรที่สัมพันธ์กันมากไว้ในองค์ประกอบเดียวกัน หลังจากนั้นสามารถวิเคราะห์ถึงโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันได้ ดังนั้นเมื่อนักวิจัยต้องการวิเคราะห์ให้ได้ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น จึงมีสถิติให้เลือกใช้เฉพาะสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเพียงตัวเดียว แต่ยังไม่มียุทธวิธีทางสถิติวิธีอื่นๆ จึงทำให้นักวิจัยต้องเลือกใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบต่างๆ ที่วิธีนี้มีข้อจำกัดดังกล่าวข้างต้น (ยุทธ ไกยวรรณ์. 2552 : 49-50)

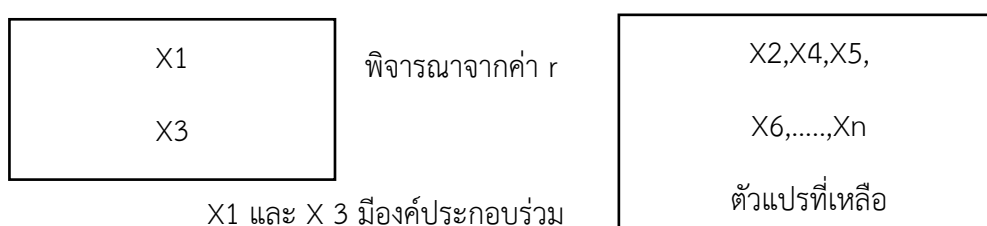
2.4.8 ความหมายของคำที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ความหมายของคำที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์องค์ประกอบ มีดังนี้

2.4.8.1 องค์ประกอบร่วมกัน (Common Factor) หมายถึง องค์ประกอบที่ประกอบด้วยตัวแปร 2 ตัวขึ้นไปมารวมกันอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน โดยองค์ประกอบร่วมจะอาศัยจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หรือค่า r องค์ประกอบที่ประกอบด้วยตัวแปรที่มีค่าความสัมพันธ์กันมาก จะเป็นองค์ประกอบที่มีความหมายในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.4.8.2 องค์ประกอบเฉพาะ (Specific Factor) ได้แก่ องค์ประกอบที่มีตัวแปรเพียงตัวเดียว

2.4.8.3 ความร่วมกัน (Communalities) หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหนึ่งกับตัวแปรอื่นๆ ที่เหลือทั้งหมด มีค่าอยู่ระหว่าง 0 กับ 1 ถ้าตัวแปรใดมีค่านี้น้อย ตัวแปรนั้นจะถูกตัดออก ค่านี้อาจได้จาก Initial Statistic หรือค่าความงมของ Reproduced Correlation Matrix ความร่วมกัน (ยุทธ ไกยวรรณ์. 2552 : 49-50) ดังภาพที่ 2.1

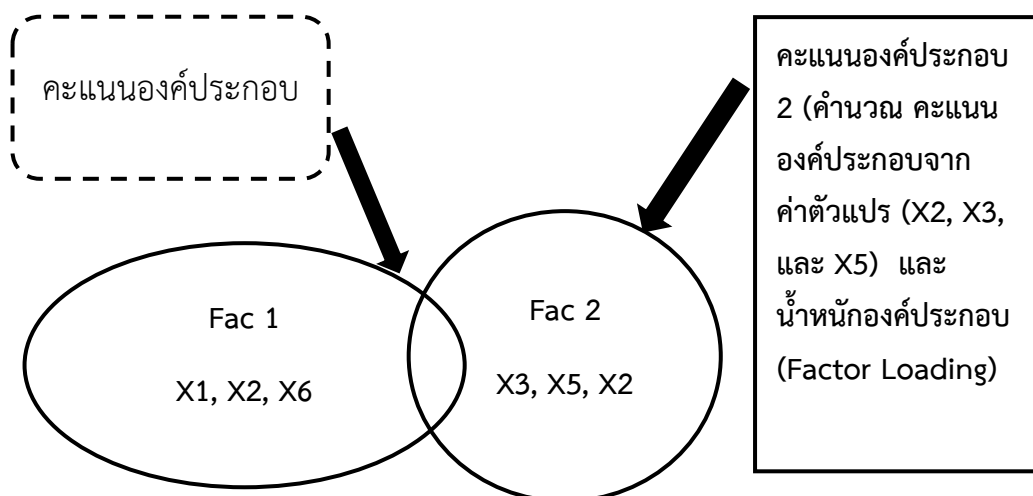


ภาพที่ 2.1 แสดงความร่วมกัน (Communalities)

ที่มา : ยุทธ ไกยวรรณ์. 2554 : 49-50

2.4.8.4 น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับองค์ประกอบ ซึ่งควรมีค่ามากกว่า 0.3 (วิยะดา ตันวัฒนากุล. 2548 : 107) ตัวแปรใดมีน้ำหนักในองค์ประกอบใดมาก ควรจัดตัวแปรนั้นได้ในองค์ประกอบนั้น ในโปรแกรม SPSS น้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละองค์ประกอบดูได้จากตาราง Component Matrix ก่อนการหมุนแกนองค์ประกอบหรือดูได้จากเส้นแรงแมทริกซ์ของแอมทริกซ์ของค่าไอเกน (Eigen Value)

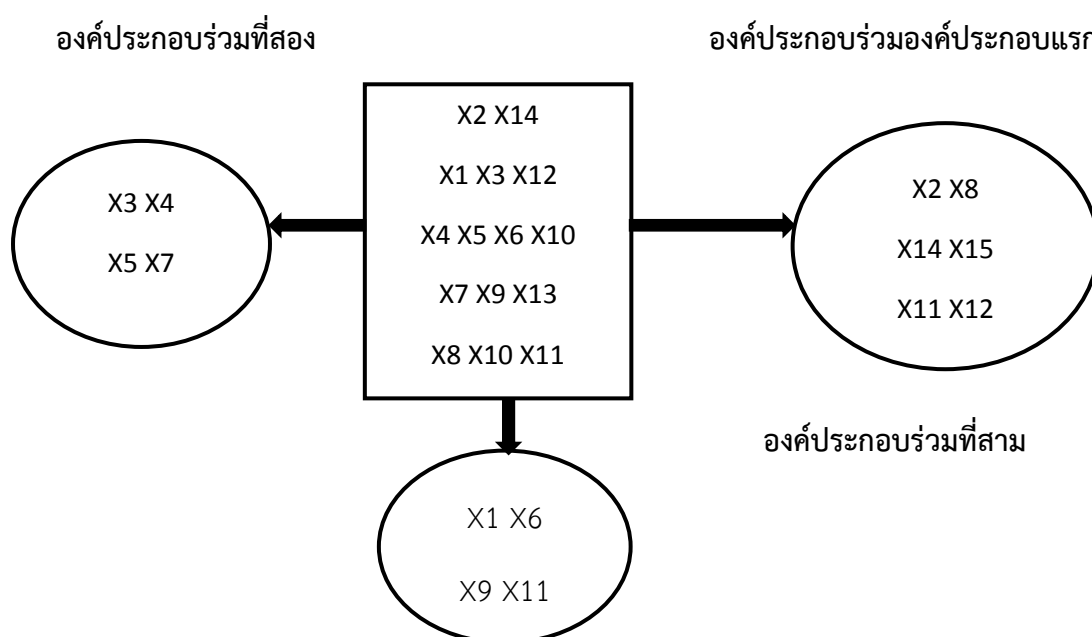
2.4.8.5 คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score) เป็นคะแนนที่ได้จากน้ำหนัก องค์ประกอบและค่าของตัวแปรในปัจจุบันนั้น เพื่อใช้เป็นค่าของตัวแปรใหม่ ที่เรียกว่า องค์ประกอบ คะแนนองค์ประกอบของแต่ละองค์ประกอบ อาจมีความสัมพันธ์กันบ้าง ถ้าจัดจำนวนองค์ประกอบเอาไว้มากนั้นหมายความว่า ตัวแปรเดียวกันอาจอยู่ในหลายองค์ประกอบได้ตามน้ำหนักองค์ประกอบ (ยูทธ ไกยวรรณ์. 2554 : 51) ดังแสดงในภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 แสดงการให้คะแนนองค์ประกอบ
ที่มา : ยูทธ ไกยวรรณ์ (2554 : 49-50)

ในโปรแกรม SPSS คะแนนองค์ประกอบคำนวณจากทุกตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบตามความมากน้อยของน้ำหนักองค์ประกอบ

2.4.8.6 ค่าไอเกน (Eigen Value) เป็นค่าความผันแปรของตัวแปรทั้งหมดในแต่ละองค์ประกอบ ในการวิเคราะห์องค์ประกอบร่วม (Common Factor) ที่ได้องค์ประกอบแรก จะเป็นองค์ประกอบที่แยกความผันแปรของตัวแปรออกมาจากองค์ประกอบอื่นได้มากที่สุด จึงมีตัวแปรร่วมอยู่มากที่สุด ดังแสดงในภาพที่ 2.3 (ยูทธ ไกยวรรณ์. 2554 : 49-51)



ภาพที่ 2.3 แสดงค่าความแปรผันของตัวแปรทั้งหมดของแต่ละองค์ประกอบ
ที่มา : ยุทธ ไกยวรรณ (2552 : 52)

องค์ประกอบที่มีตัวแปรอยู่มาก จึงมีค่าไอเกน มากตามด้วยใน SPSS จะกำหนดค่าไอเกน เป็น 1 อยู่แล้ว (default = 1) ค่าไอเกนจะเท่ากับจำนวนตัวแปร ดังนั้นจึงเป็นไปได้ที่องค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบจะมีค่าไอเกนต่ำกว่า 1 ในงานวิจัยถ้าผู้วิจัยกำหนดตัวแปรเอาไว้จำนวนมาก ในการวิเคราะห์ห่องค์ประกอบจริง ควรให้ได้จำนวนน้อยกว่าตัวแปรมากๆ และมีจำนวนที่เหมาะสมเพื่อสะดวกในการวิเคราะห์ค่าสถิติอื่นๆ ต่อไป ค่าไอเกนหาได้จากสูตร Eigen Value = Σ (ของน้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละตัวแปรในองค์ประกอบใด)

2.4.9 ขั้นตอนการวิเคราะห์ห่องค์ประกอบ

ขั้นตอนการวิเคราะห์ห่องค์ประกอบมีขั้นตอนการทดสอบดังนี้ (ยุทธ ไกยวรรณ. 2554 : 73-74)

ขั้นที่ 1 กำหนดปัญหาการวิจัย ทบทวนองค์ประกอบตัวแปรจากทฤษฎี เก็บข้อมูลและเลือกวิธีวิเคราะห์ห่องค์ประกอบตามวัตถุประสงค์การวิจัย

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์ว่าเป็นไปตามข้อตกลงหรือไม่ และสร้างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation Matrix)

ขั้นที่ 3 สกัดองค์ประกอบ (Extraction Factor Analysis : Factor Extraction หรือ Initial Factors)

ขั้นที่ 4 เลือกวิธีการหมุนแกน (Factors Rotation)

ขั้นที่ 5 เลือกค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factors Score)

ขั้นที่ 6 ตั้งชื่อองค์ประกอบที่วิเคราะห์ได้

ผลจากการวิเคราะห์ห่องค์ประกอบจะได้กลุ่มของความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามต่างๆ ในแบบเชิงเส้นตรงที่เรียกว่า องค์ประกอบ (Factor) องค์ประกอบแต่ละตัวจะเป็นอิสระจากกัน เมื่อมีการสร้างองค์ประกอบขึ้น องค์ประกอบนี้จะเข้าไปสัมพันธ์กับข้อคำถามแต่ละข้อทำให้เกิดเป็นน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขึ้นมา ดังนั้นน้ำหนักขององค์ประกอบแต่ละตัวจะแทนค่าสหสัมพันธ์

ของเครื่องมือกับองค์ประกอบแต่ละตัวด้วย เรียกว่า ความตรงเชิงองค์ประกอบ หมายถึงค่าสหสัมพันธ์ของแบบสอบนั้นกับอะไรก็ตามที่เป็นตัวร่วมกับกลุ่มแบบสอบกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือจะกล่าวได้ว่าความตรงเชิงองค์ประกอบ ควรเรียกว่า ส่วนประกอบขององค์ประกอบ (Factorial Composition) (ยูทธ ไกยวรรณ. 2554 : 73-74)

ดังนั้น ประโยชน์หลักของการวิเคราะห์องค์ประกอบ มี 3 ด้าน คือด้านที่หนึ่ง ใช้ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือ ด้านที่สอง ใช้ในการแก้ปัญหาที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันสูงสำหรับเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเชิงพหุสูงมาก วิธีการอย่างหนึ่งการรวมตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันไว้ด้วยกัน โดยการสร้างเป็นตัวแปรใหม่ หรือเรียกว่า องค์ประกอบ หลังจากนั้นจึงนำองค์ประกอบดังกล่าวไปเป็นตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์ความถดถอยต่อไป และสุดท้าย ใช้ตรวจสอบหรือยืนยันทฤษฎีต่างๆ ที่วัดได้จากพฤติกรรมของมนุษย์ (ยูทธ ไกยวรรณ. 2554 : 73-74)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนำไปสู่การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่ามีผลงานวิจัยที่ใกล้เคียงและสามารถนำมาใช้เป็นแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้ คือ

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

สุธรรม ดุชดี (2552:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทำวิจัย ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 โดยพบว่า โดยภาพรวม ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสายผู้สอนเห็นว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อวิเคราะห์แต่ละทักษะ จะมีความแตกต่างกันไป เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ทักษะทางด้านมนุษย์ ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด และทักษะทางการศึกษา การสอนตามลำดับ รวมทั้งการใช้ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างผู้บริหารสถานศึกษารัฐบาลและผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน มีความแตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์แต่ละองค์ประกอบทักษะด้านความคิดรวบยอดทักษะด้านมนุษย์ และทักษะด้านเทคนิค แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดำรงค์ รอดสิน (2553 :58) ได้ทำการศึกษา ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ศึกษาสงเคราะห์กลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยพบว่า โดยภาพรวม ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เห็นว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยทักษะที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนได้แก่ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน และทักษะด้านความคิดรวบยอด

พเยาว์ สุดรัก (2553 : ก-ข) ได้ทำการ ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 1 โดยพบว่า โดยภาพรวม ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายการบริหารงานวิชาการและครูผู้สอนเห็นว่า 1. ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและเมื่อวิเคราะห์แต่ละองค์ประกอบ อยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับได้ดังนี้ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านการ

มุ่งผลสัมฤทธิ์สมรรถนะด้านการบริการที่ดี และสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง 2. สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์แต่ละองค์ประกอบสมรรถนะทุกสมรรถนะอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เรียงลำดับดังนี้ การคิดและเข้าใจเชิงระบบ วิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ส่วนการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ 3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาตนเอง กับการสร้างและสานวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม กับการสร้างและสานวิสัยทัศน์ ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ กับการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ 4. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้นคือเป็นสมรรถนะหลัก 2 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม

บุญยวรีย์ เศรษฐวงศ์สกุล (2555 : 187) ได้ศึกษา ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่าโดยภาพรวม ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา เห็นว่า 1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและเมื่อวิเคราะห์แต่ละทักษะ โดยเรียงลำดับจากสูงสุดลงไปได้ดังนี้ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านมนุษย ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านความรู้ความคิด 2. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียนมีทักษะการบริหารไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและจำแนกตามประสบการณ์ในการอบรมเชิงบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มีทักษะการบริหารแตกต่างกัน

อำนาจ พลรักษา (2556: ก) ได้ทำการศึกษา ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยพบว่า โดยภาพรวมทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เห็นว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม และเมื่อวิเคราะห์แต่ละทักษะ โดยเรียงลำดับด้านที่มีทักษะสูงสุด ดังนี้ ทักษะด้านมนุษย ทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านความคิดรวบยอด

แพรวดาว สอนองฝัน และเพื่อน (2557 :42-43) ได้ทำการศึกษา ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยพบว่า โดยภาพรวมทักษะของผู้เชี่ยวชาญ เห็นว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 11 ทักษะ คือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านการประเมิน ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการบริหารจัดการ และเมื่อวิเคราะห์แต่ละทักษะมีแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ 1. ทักษะด้านเทคนิค คือผู้บริหารจะต้องศึกษาหาความรู้ เรียนรู้เทคนิควิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆอยู่ตลอดเวลา 2. ทักษะด้านมนุษย คือ ผู้บริหารควรยึดหลักพรหมวิหาร4 มีอารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใสเข้ากับคนได้ง่าย 3. ทักษะความคิดรวบยอด คือ ผู้บริหารควรศึกษาข้อมูลรอบด้านและนำไปกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ 4. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน คือ ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองและเป็นผู้นำด้านวิชาการ 5. ทักษะด้านความรู้ความคิด คือ ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้ ด้วยตนเองโดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ หลักและทฤษฎีต่างๆ มาช่วยในการวิเคราะห์และตัดสินใจ 6. ทักษะด้านการบริหารคือ ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารและนำมาประยุกต์ใช้ปรับปรุงการทำงาน 7. ทักษะด้านการวางแผนคือ ผู้บริหารควรมีเทคนิคในการวางแผน 8. ทักษะด้านการสื่อสารประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารควรรู้

เทคนิคการสื่อสาร การพูดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ 9. ทักษะด้านการประเมิน คือ ผู้บริหารควรพัฒนา ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินในรูปแบบต่างๆ 10. ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการบริหารจัดการ คือ ผู้บริหารจะต้องเปิดใจกว้าง ก้าวให้ทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และ 11. ทักษะด้านการสร้างทีมงาน คือ ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักในการทำงานเป็นทีม

คาวี เจริญจิตต์ (2557 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง โดยพบว่า โดยภาพรวม ทักษะของครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เห็นว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและเมื่อวิเคราะห์แต่ละทักษะ ในการบริหารวิชาการอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและเมื่อวิเคราะห์แต่ละองค์ประกอบทักษะ และความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับมาก

ศศิตา เพลินจิตต์ (2558 : (3) ได้ทำการศึกษา ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยพบว่า โดยภาพรวม ทักษะของครูในสถานศึกษา เห็นว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา การปฏิบัติอยู่ในระดับมากและเมื่อวิเคราะห์แต่ละทักษะ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยคือ ด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ด้านทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรมด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการเป็นผู้สร้างหรือผลิตและรับผิดชอบเชื่อถือได้และด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง ในการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาไม่มีความแตกต่างกัน

รัตนชิต ศรีหลัง (2558 : 15) ได้ทำ การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยภาพรวมและเมื่อวิเคราะห์แต่ละทักษะ ทักษะของครูผู้สอน เห็นว่า ระดับทักษะการบริหารอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะด้านเทคนิคตามลำดับ แต่ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหารและขนาดโรงเรียนต่างกันมีทักษะการบริหารแตกต่างกัน และมีแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหาร คือ ผู้บริหารต้องพัฒนาความรู้ด้านการวิจัย การวางแผน เพิ่มกลไกการนิเทศติดตาม และนำผลมาพัฒนาอย่างต่อเนื่องต้องมีข้อมูล และรู้จักบุคลากรทุกคนอย่างละเอียด มีแนวทางการกำกับติดตามที่เหมาะสมกับบุคคล เป็นผู้นำในการประสานงานให้ทุกคนร่วมวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

มณิรัตน์ คำจำปา (2558 :บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยพบว่า โดยภาพรวมและเมื่อวิเคราะห์แต่ละทักษะ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบกลุ่มงาน 4 ฝ่าย และครูผู้สอน เห็นว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทักษะด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ในการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการบริหารงานทั่วไป และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก

นุรฮานี หย่าหลี (2558 : (3) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูลผลการศึกษา โดยพบว่า โดยภาพรวมและเมื่อวิเคราะห์แต่ละทักษะของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เห็นว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะทางความคิดรวบยอด ทักษะมนุษย์ ทักษะทางการศึกษาและการสอน ทักษะทางความรู้ความคิด และทักษะทางเทคนิค ในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านงบประมาณด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านวิชาการ และทักษะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอยู่ในระดับที่แตกต่างกัน โดยทักษะด้านความรู้ความคิด ทักษะทางด้านการศึกษาและการสอน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้านวิชาการในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปในระดับปานกลาง

พรพิมล คุ่มกล้า และคณะ (2559 : 1-2) ได้ศึกษาทำวิจัย เรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยพบว่า โดยภาพรวมและเมื่อวิเคราะห์แต่ละทักษะ ทักษะของข้าราชการครู เห็นว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ทักษะ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ทักษะด้านความรู้ความคิด ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านมนุษย์และทักษะด้านความคิดรวบยอด ในการเปรียบเทียบ ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน 4 ทักษะ คือ ทักษะด้านความรู้ความคิด ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการศึกษาและการสอน และทักษะด้านมนุษย์ ส่วนทักษะด้านความคิดรวบยอดคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Troy V. Mumford. .et.,al. (2007 : 154-166) ได้ทำการศึกษา ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ความต้องการทักษะความเป็นผู้นำข้ามระดับองค์กร มหาวิทยาลัยแห่งรัฐยูทาห์ภาควิชาบริหารและทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยการอาชีพ สหรัฐอเมริกา โดยพบว่า โดยภาพรวม ทักษะของผู้บริหารระดับต้น ระดับกลางและผู้จัดการอาวุโส เห็นว่า สนับสนุนองค์ประกอบของโมเดลที่เกิดขึ้นทั้ง 4 ทักษะของความเป็นผู้นำที่ต้องการ คือ ทักษะด้านความรู้ความคิด ทักษะด้านระหว่างบุคคล ทักษะด้านธุรกิจและ ทักษะด้านกลยุทธ์ ซึ่งความต้องการทักษะการเป็นผู้นำของแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันและแตกต่างกันในแต่ละงาน รวมถึงในระดับของผู้บริหารที่สูงขึ้นขององค์กร ต้องมีความเป็นผู้นำที่มีทักษะสูง และเมื่อวิเคราะห์แต่ละองค์ประกอบทักษะ ที่เป็นความต้องการและมีความสำคัญในระดับองค์กร คือ ทักษะด้านความรู้ความคิด ดังนั้น Strataplex พิสูจน์แล้วว่าเป็นเครื่องมือที่มีคุณค่าสำหรับการกำหนดความต้องการทักษะความเป็นผู้นำในระดับองค์กร

Chua Yan Piaw.et.al (2014:5125-5129) ได้ศึกษา ปัจจัยด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของมาเลเซีย สถาบันความเป็นผู้นำด้านการศึกษา มหาวิทยาลัยของประเทศมาเลเซีย โดยพบว่า โดยภาพรวม ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา เห็นว่า ทักษะการเป็นผู้นำไม่มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อวิเคราะห์แต่ละองค์ประกอบ (ทักษะ) มีความแตกต่างในระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายและหญิง โดยเรียงลำดับความแตกต่างด้านทักษะจากสูงไปต่ำสุดได้ดังนี้ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านวัฒนธรรม ทักษะด้านบริหารการศึกษา และทักษะด้านการจัดการ ซึ่งทักษะด้านการจัดการ ผู้บริหารควรได้รับโอกาสที่เพียงพอในการพัฒนาตนเอง เพื่อนำไปปรับปรุงคุณภาพ ด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการคัดเลือกและการทบทวนจากเพื่อนร่วมงาน

Dianne M. Kochamba. and Richard K. Murray.(2017 : online) ได้ทำการศึกษาการรับรู้ของครูเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในเซาท์แคโรไลนา โดยพบว่า โดยภาพรวม ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เห็นว่า การรับรู้ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน ปัจจัยที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อกรรับรู้ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา คือ เชื้อชาติ เมื่อวิเคราะห์แต่ละองค์ประกอบทักษะ ทั้ง 4 ทักษะคือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านจิตรวบยอด และทักษะด้านการเปลี่ยนแปลง นอกจากเชื้อชาติแล้วยังมี ตำแหน่ง เพศ และระดับการศึกษา ที่มีผลกระทบต่อกรรับรู้ทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของสถานศึกษาเอกชน ที่เปิดสอนในระดับปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าแผนก หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครู ของสถานศึกษาเอกชน จำนวน 60 โรงเรียน โดยมีประชากร รวมทั้งสิ้น 5,785 คน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2560)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ของสถานศึกษาเอกชน ที่เปิดสอนในระดับปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการพิจารณาน้ำหนักองค์ ประกอบ ตามแนวคิดของ Hair, J. et al. (2010 : 117) ที่เสนอไว้ว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่าที่ 0.40 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ต้องมีจำนวนไม่ต่ำกว่า 350 และเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงเพิ่มเติมจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก ร้อยละ 10 รวมเป็นกลุ่มตัวอย่าง 385 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) (บุญจันทร์ สีสันต์. 2560 : 75) ตามสัดส่วนของ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าแผนก หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูของสถานศึกษาเอกชน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงการจำนวนประชากรในสถานศึกษา ที่เปิดสอนในระดับปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มสถานศึกษา	ตำแหน่ง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
กรุงเทพมหานคร เขต 1	ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ	67	5
	หัวหน้าแผนก	78	5
	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	208	14
	ครู	2,105	140
กรุงเทพมหานคร เขต 2	ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ	44	3
	หัวหน้าแผนก	65	4
	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	195	13
	ครู	1,613	107
กรุงเทพมหานคร เขต 3	ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ	26	2
	หัวหน้าแผนก	27	2
	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	80	5
	ครู	1,277	85
รวม		5,785	385

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2560 ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2560

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบจำนวน 5 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Check List) ประกอบด้วย อายุ เพศ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาเอกชน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อองค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 องค์ประกอบ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีรายละเอียดดังนี้

1. ทักษะด้านเทคนิค
2. ทักษะด้านมนุษย
3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด
4. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน
5. ทักษะด้านความรู้ความคิด

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามดังต่อไปนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
ระดับ 5	เห็นด้วย มากที่สุด
ระดับ 4	เห็นด้วย มาก
ระดับ 3	เห็นด้วย ปานกลาง
ระดับ 2	เห็นด้วย น้อย
ระดับ 1	เห็นด้วย น้อยที่สุด

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือเพื่อศึกษาการวิเคราะห์ห้องปฏิบัติการประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีกระบวนการดังนี้

3.2.2.1 ศึกษา เอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาจากงานวิจัยต่างๆ

3.2.2.2 ศึกษาการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่าตามวิธีของลิเคิร์ท

3.2.2.3 สร้างนิยามเชิงปฏิบัติการของแต่ละองค์ประกอบ

3.2.2.4 ประมวลข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามการวิเคราะห์ห้องปฏิบัติการประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

3.2.2.5 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ ขอความอนุเคราะห์ในการรับคำปรึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามให้มีข้อคำถามที่ครอบคลุม กรอบแนวคิดในการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของแบบสอบถามและนำมาแก้ไขปรับปรุงตามที่เสนอแนะ

3.2.2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ดังต่อไปนี้

1. ผศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
2. ผศ.ดร. อัจฉรา นิยมมาภา อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
3. รศ.ดร. สุเมธ งามมกนท หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี
4. นางสาว โกลุ้ม สุขะเกต นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ งานมาตรฐานการศึกษา กลุ่มงานโรงเรียนสามัญศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร

5. ดร.วราภรณ์ แผ่นทอง

ผู้อำนวยการโรงเรียนเพ็ญสมิทธิ์ เขตบางกะปิ
กรุงเทพมหานคร

นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา จากนั้นนำผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Congruency) (บุญจันทร์ สีสันต์. 2557 : 124-125) โดยมีสูตรดังต่อไปนี้

สูตร	IOC	=	$\frac{\sum R}{n}$
เมื่อ	IOC แทน		ดัชนีความสอดคล้อง
	R แทน		คะแนนรายข้อตามดุลพินิจของผู้ทรงคุณวุฒิ
	Σ แทน		ผลรวม
	n แทน		จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

โดยผู้ทรงคุณวุฒิจะต้องประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ คือ

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความตรงกับนิยามศัพท์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจข้อความตรงกับนิยามศัพท์
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่ตรงกับนิยามศัพท์

โดยคัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งถือว่าข้อความนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาสามารถนำไปใช้ได้ โดยผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์ (IOC) พบว่าอยู่ระหว่าง 0.6-1.00

3.2.2.7 นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม พิจารณาความเหมาะสมอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้

3.2.2.8 นำแบบสอบถามจากการทดลองใช้ (Try Out) ไปวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบสอบถามโดยค่าอำนาจจำแนก (discrimination) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างคะแนนของรายข้อคำถามกับคะแนนรวมของแบบสอบถาม (item total correlation) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกคือ เลือกข้อที่มีค่าตั้งแต่ .30 ขึ้นไปจึงจะถือว่าข้อความในแบบสอบถามนั้นๆ มีคุณภาพอำนาจจำแนก (discrimination) จริง (บุญจันทร์ สีสันต์. 2557 : 122-125) พบว่าการวิเคราะห์หาคุณภาพอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .458-.795 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แสดงว่าแบบสอบถามมีคุณภาพอำนาจจำแนกจริง

3.2.2.10 นำแบบสอบถามจากการทดลองใช้ (Try Out) ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient : α) ของ Cronbach (บุญจันทร์ สีสันต์. 2557 : 118-119) ซึ่งมีสูตรดังนี้

$$\text{สูตร} \quad \alpha = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_i^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

\sum แทน ผลรวม

S_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ

S_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

ผลการนำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าแผนก หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครู ในสถานศึกษา โรงเรียนเพ็ญสมิทธิ์ จำนวน 30 คน โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของ Cronbach มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .970 มีค่าความเชื่อมั่นรายองค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. องค์ประกอบทักษะด้านความรู้ความคิด มีค่าความเชื่อมั่น .938
2. องค์ประกอบทักษะด้านการศึกษาและการสอน มีค่าความเชื่อมั่น .926
3. องค์ประกอบทักษะด้านเทคนิค มีค่าความเชื่อมั่น .922
4. องค์ประกอบทักษะด้านมนุษย มีค่าความเชื่อมั่น .898 และ
5. องค์ประกอบทักษะด้านความคิดรวบยอด มีค่าความเชื่อมั่น .896

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยทำบันทึกขออนุญาตให้งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษา จากผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าแผนก หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครู จำนวน 60 สถานศึกษา

3.3.2 ติดต่อสถานศึกษาที่ทำการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือและขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถามจำนวน 385 ฉบับ โดยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและส่งทางไปรษณีย์

3.3.3 เก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง และขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง ส่งแบบสอบถามกลับให้ผู้วิจัยทางไปรษณีย์ นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 385 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดั่งนี้ นำข้อมูลที่รวบรวมมาได้มาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าแผนก หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครู ผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ (Percentage) (พรรรณี ลีกิจวัฒน์. 2553 : 235)

$$\text{สูตร} \quad \text{PCT} = \frac{\text{Ni} \times 100}{\text{Nt}}$$

เมื่อ PCT แทน ร้อยละของสิ่งที่ศึกษา
 Ni แทน จำนวนส่วนย่อยที่ศึกษา
 Nt แทน จำนวนส่วนใหญ่ทั้งหมด

3.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) (กัลยา วานิชบัญชา. 2552 : 215) โดยเริ่มจากการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไปบันทึกข้อมูลและประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อให้ได้องค์ประกอบ ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบและแปลความหมาย ดังนี้

1. เตรียมข้อมูลและตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ องค์ประกอบ คือ

1.1 การใช้สถิติ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) ซึ่งเป็นค่าที่ใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์โดยเทคนิค Factor Analysis

โดยที่ เมื่อ r คือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ซึ่งทำให้ค่า $0 \leq \text{KMO} \leq .50$

ถ้าค่า KMO มีค่าน้อย (เข้าสู่ศูนย์) แสดงว่าเทคนิค Factor Analysis ไม่เหมาะสมกับข้อมูลที่มีอยู่

แต่ถ้าค่า KMO มีค่ามาก(เข้าสู่หนึ่ง) แสดงว่าเทคนิค Factor Analysis เหมาะสมกับข้อมูลที่มีอยู่

ซึ่งโดยค่า KMO มีค่ามากกว่า .50 จะถือว่า ข้อมูลที่มีอยู่เหมาะสมที่สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบได้

1.2 การใช้วิธี Bartlett's Test of Sphericity เป็นการทดสอบค่าไคสแควร์ ของดีเทอมีแนนท์ ของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ มีการทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณะหรือไม่จากสมมติฐานคือ

H_0 : ตัวแปรต่างๆไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ตัวแปรต่างๆมีความสัมพันธ์กัน

ดังนั้นถ้ายอมรับ H_0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน จึงไม่ควรใช้เทคนิค Factor Analysis แต่ถ้าปฏิเสธ H_0 (หรือยอมรับ H_1) นั่นคือตัวแปรมีความสัมพันธ์กันจึงสามารถใช้เทคนิค Factor Analysis ได้

2. การสกัดองค์ประกอบโดยพิจารณาค่า Eigen Value ตั้งแต่ 1.00 ขึ้นไป

3. การหาองค์ประกอบหลักและหมุนแกนองค์ประกอบแบบตั้งฉากด้วยวิธีแวนแม็กซ์และพิจารณาเลือกตัวแปรที่มีค่า Eigen Value เท่ากับหรือมากกว่า 1 และในการพิจารณาคัดเลือกข้อที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

4. จากนั้นกำหนดตั้งชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายครอบคลุมตัวแปรทั้งหมดในองค์ประกอบนั้น

3.4.3 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูของสถานศึกษาเอกชน ที่มีต่อองค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1. ค่าเฉลี่ย (mean) ใช้สูตร ดังนี้ (บุญจันทร์ สีสันต์. 2560 : 119)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ \bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนน
n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

โดยมีเกณฑ์ในการวัดระดับความคิดเห็นเป็นแบบประเมินค่าเฉลี่ย 5 ระดับของ Likert (บุญจันทร์ สีสันต์. 2557 : 242) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด

2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร ดังนี้ (บุญจันทร์ สีสันต์. 2560 : 121)

$$S.D = \sqrt{\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{n}}$$

เมื่อ	$S.D$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	\sum	แทน	ผลรวม
	X	แทน	คะแนนแต่ละตัวในชุดข้อมูล
	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนในชุดข้อมูล
	n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด (ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

4.3 ผลการวิเคราะห์ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ของสถานศึกษาเอกชน ที่มีต่อองค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยค่าสถิติพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ผู้วิจัยนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง มีการแจกแจงข้อมูลเป็น เพศ อายุ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	101	26.20
หญิง	284	73.80
รวม	385	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	87	22.60
31-49 ปี	224	58.20
50 ปีขึ้นไป	74	19.20
รวม	385	100.00
ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ	10	2.60
หัวหน้าแผนก	11	2.90
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	32	8.30
ครู	332	86.20
รวม	385	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	334	86.8
ปริญญาโท	43	11.20
ปริญญาเอก	8	2.00
รวม	385	100.00
ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาเอกชน		
ต่ำกว่า 5 ปี	107	27.80
5-10 ปี	78	20.30
11-15 ปี	47	12.20
มากกว่า 15 ปี	153	39.70
รวม	385	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 73.80 รองลงมาคือเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 26.20 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.20 รองลงมา มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.60 และอันดับสุดท้าย อายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 19.20 สำหรับตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นครู คิดเป็นร้อยละ 86.20 รองลงมาคือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 8.30 อันดับที่ 3 คือ หัวหน้าแผนก คิดเป็นร้อยละ 2.90 อันดับสุดท้ายคือ ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 2.60 สำหรับระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 86.80 รองลงมาคือปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 11.20 และอันดับสุดท้ายคือระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 2.00 ในส่วนของประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษาเอกชน ส่วนใหญ่ทำงานมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.70 รองลงมา ทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.80 อันดับที่ 3 ทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.30 และอันดับสุดท้าย ทำงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.20

4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 ด้าน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ตามขั้นตอนดังนี้ 1. การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยการทดสอบค่า KMO และ Bartlett's Test of Sphericity 2. สกัดองค์ประกอบ ด้วยวิธีเทคนิคแกนสำคัญ (Principal Component Analysis) เพื่อพิจารณาจำนวนองค์ประกอบในเบื้องต้น 3. หมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax) 4. คัดเลือกตัวแปรเข้าองค์ประกอบจากค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ ร่วมกับการระบุจำนวนองค์ประกอบ ซึ่งเป็นการคัด เลือกตัวแปรเชิงยืนยัน และ 5. ตั้งชื่อองค์ประกอบที่วิเคราะห์ได้ มีรายละเอียดดังนี้

4.2.1 ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ การที่จะสร้างองค์ประกอบร่วมซึ่งเป็นตัวแทนของตัวแปรหลายๆ ตัวได้นั้น แสดงว่าตัวแปรเหล่านั้นจะต้องมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งหากตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันจะทำให้ไม่สามารถสร้างองค์ประกอบร่วมได้ เพราะฉะนั้นจึงต้องมีการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรก่อน ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวแปรคือ 1. การตรวจสอบค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) ซึ่งโดยทั่วไปค่า KMO ควรค่าไม่ต่ำกว่า .50 และ 2. การตรวจสอบค่า Bartlett's Test of Sphericity เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยรวมต้องมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ α เท่ากับ .01 ซึ่งการตรวจสอบทั้งสองวิธีแสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์มีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะนำไปสู่การวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป (บุญจันทร์ สีสันต์.2560 : 241-226) ทำการวิเคราะห์หุมนแกนรอบแรกเพื่อดูจำนวนองค์ประกอบและวิเคราะห์หาค่าความร่วมกัน (Communality) ของตัวแปร ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงผลการทดสอบค่า KMO and Bartlett's Test หุมนแกนครั้งที่ 1

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		.937
Bartlett's Test of Sphericity	Approx Chi-Square	9886.647
	df	946
	Sig.	.00

จากตารางที่ 4.2 ผลการทดสอบค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) = .937 พบว่ามีค่ามากกว่า .50 และจากการทดสอบนัยสำคัญด้วย Bartlett's Test of Sphericity พบว่ามีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์ระหว่างกันในขนาดที่เหมาะสม สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

4.2.2 ผลการสกัดองค์ประกอบขึ้นต้นด้วยวิธีเทคนิคแกนสำคัญ

การสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีเทคนิคแกนสำคัญ (Principal Component Analysis) เพื่อกำหนดจำนวนองค์ประกอบร่วมที่เหมาะสม โดยให้ได้องค์ประกอบร่วมที่มีจำนวนน้อยที่สุดในเบื้องต้นจะได้ค่าความร่วมกัน (Communality) ของตัวแปรทุกตัว ซึ่งเป็นผลรวมกำลังสองของค่าน้ำหนักองค์ประกอบในตัวแปรสังเกตแต่ละตัว ตัวแปรที่มีน้ำหนักมากก็ควรจะอยู่ในองค์ประกอบนั้น ค่าความร่วมกัน (Communality) ของแต่ละตัวแปรเป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหนึ่งกับตัวแปรอื่นๆ ที่เหลือ (บุญจันทร์ สีสันต์.2560 : 224) โดยตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งหมด 44 ตัว ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าความร่วมกัน (Communality) ของตัวแปรทุกตัวที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา หลังจากการสกัดองค์ประกอบ

รหัสตัวแปร	ชื่อตัวแปร	ค่าความร่วมกัน (Communality)
X1	มีแนวคิดใหม่ๆในการบริหารสถานศึกษา	.520
X2	มีวิธีการหรือกระบวนการใหม่ๆที่นำไปสู่การปฏิบัติงานได้ดี	.561
X3	วางแผน เพื่อกำหนดทิศทางของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	.511
X4	กระตุ้นและเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	.497
X5	สื่อสาร และนำเสนออย่างมืออาชีพ	.432
X6	มอบหมายงานแก่บุคลากรสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ	.491
X7	ใช้เครื่องมือ สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อบริหาร งานวิชาการ	.559
X8	ใช้เครื่องมือ สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อบริหาร งานงบประมาณ	.577
X9	ใช้เครื่องมือ สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อบริหาร งานบุคลากร	.576
X10	ใช้เครื่องมือ สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อบริหาร งานบริหารทั่วไป	.561
X11	ใช้เครื่องมือ สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อบริหาร งานกิจการนักเรียน	.457
X12	ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ทั้งในและนอกสถานศึกษา	.492
X13	เข้าใจในความแตกต่างของบุคคลด้านพฤติกรรมและวัฒนธรรม	.644
X14	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในระดับต่างๆ	.679
X15	เคารพและเห็นคุณค่าของบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน	.509
X16	สร้างบรรยากาศให้มีความเชื่อใจและยอมรับซึ่งกันและกันในสถานศึกษา	.531
X17	รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วม โดยใช้ศักยภาพในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ	.451
X18	สร้างกิจกรรม เพื่อประสานสัมพันธ์กับชุมชนอย่างต่อเนื่อง	.485
X19	แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ	.498
X20	สามารถมองภาพรวมของสถานศึกษาและหน่วยงานย่อยของสถานศึกษาที่ตนเองรับผิดชอบ	.700
X21	เข้าใจความสัมพันธ์ของโครงสร้างของงานแต่ละงานในสถานศึกษา	.679
X22	สามารถจัดการกิจการงานได้เหมาะสมกับโครงสร้าง	.670
X23	มีความรู้รอบด้าน ทั้งแนวนโยบายการศึกษาปัจจัยต่างๆทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา	.616
X24	สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ได้กว้างไกลชัดเจนฯ	.541

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

รหัส ตัวแปร	ชื่อตัวแปร	ค่าความร่วมกัน (Commuality)
X25	สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับสถานศึกษาในอนาคตโดยอยู่บนข้อมูลและเหตุผลที่เชื่อถือได้	.513
X26	ศึกษาเรียนรู้และพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเรียนการสอนอยู่เสมอ	.462
X27	สามารถบริหารการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ	.512
X28	สามารถพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบท/ท้องถิ่นและความต้องการของผู้เรียน	.497
X29	สนับสนุนให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	.585
X30	สนับสนุนให้สร้างนวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	.571
X31	พัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพให้เอื้อต่อการเรียนรู้	.620
X32	พัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้	.572
X33	สนับสนุนให้มีการนำแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษามาใช้ในการเรียนการสอน	.392
X34	นิเทศการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างเป็นระบบ	.445
X35	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	.492
X36	สร้างและส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียน	.468
X37	มีแนวคิดในการพัฒนาสถานศึกษาแตกต่างจากสถานศึกษาอื่นๆ	.457
X38	สามารถคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาสถานศึกษา	.457
X39	สามารถคิดวิเคราะห์ข้อมูล สถานการณ์และสาเหตุของปัญหาได้อย่างรวดเร็ว	.566
X40	สามารถตีความและแปลความหมายของข้อมูลที่ซับซ้อนได้	.630
X41	สามารถประเมินความสำคัญของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในสถานศึกษา	.674
X42	สามารถเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล	.593
X43	ร่วมมือกับบุคลากร โดยหาทางเลือกใหม่ๆในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา	.529
X44	สามารถนำข้อมูลและสารสนเทศมาใช้ในการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาสถานศึกษา	.506

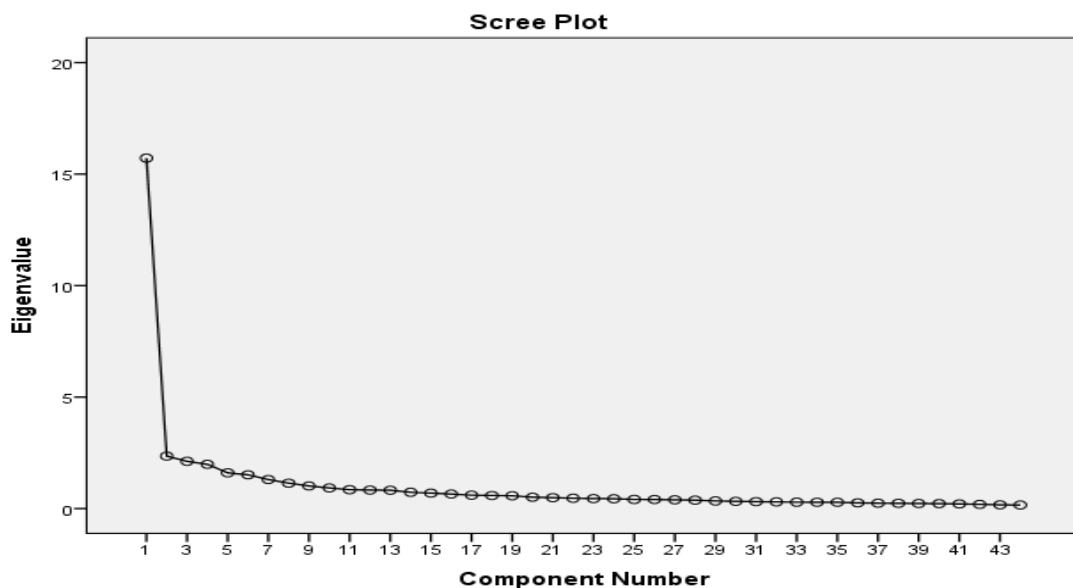
จากตารางที่ 4.3 พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทุกตัวที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร รวมทั้งหมด 44 ตัวแปร มีค่าอยู่ระหว่าง .432 - .700 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 1 เป็นตามเกณฑ์ที่กำหนด

นอกจากนี้ภายหลังจากการสกัดองค์ประกอบ จะได้จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน (Eigenvalue) ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบหากองค์ประกอบใดมีค่าไอเกนมากกว่า 1 ถือว่านับเป็นหนึ่งองค์ประกอบ (บุญจันทร์ สีสันต์. 2560 : 223) ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน (Eigenvalue) ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบ ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (n=385)

องค์ประกอบ (Factor)	ค่าไอเกน (Eigenvalue)	ค่าร้อยละของความ แปรปรวน (% of Variance)	ค่าร้อยละของความ แปรปรวนสะสม (Cumulative %)
1	15.718	35.723	35.723
2	2.353	5.348	41.071
3	2.118	4.814	45.885
4	1.984	4.510	50.395
5	1.603	3.643	54.038
6	1.515	3.444	57.482
7	1.302	2.958	60.441
8	1.140	2.591	63.032
9	1.014	2.305	65.337
10	.925	2.103	67.440
11	.847	1.925	69.364
12	.831	1.888	71.253
13	.824	1.873	73.125
14	.731	1.662	74.788
15	.692	1.572	76.360
16	.651	1.480	77.840
-	-	-	-
-	-	-	-
44	.159	.361	.100

จากตารางที่ 4.4 พบว่าจำนวนองค์ประกอบที่สกัดได้ในเบื้องต้นจากองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigenvalues) มากกว่า 1 สามารถสกัดองค์ประกอบได้ 9 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่ 1-9 มีค่า ไอเกน เท่ากับ 15.718, 2.353, 2.118, 1.984, 1.603, 1.515, 1.302, 1.140, 1.014 ตามลำดับ ได้ค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 35.723, 5.348, 4.814, 4.510, 3.643, 3.444, 2.951, และ 2.305 ตามลำดับ และมีค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของทั้ง 9 องค์ประกอบเท่ากับ 65.337 เขียน ความสัมพันธ์ระหว่างค่าไอเกนกับองค์ประกอบได้ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 Scree plot แสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าไอเกนกับองค์ประกอบ

จากการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีเทคนิคแกนสำคัญ (Principal Component Analysis) ให้ได้จำนวนองค์ประกอบรวมที่เหมาะสมเพื่อลดจำนวนตัวแปร ปัญหาคือควรมีองค์ประกอบรวมกี่ องค์ประกอบจึงจะเหมาะสม ผู้วิจัยจึงใช้หลักเกณฑ์ในการกำหนดจำนวนองค์ประกอบ 2 วิธี คือ

1. เกณฑ์พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างค่าไอเกนกับองค์ประกอบ โดยพิจารณาจาก Scree plot ที่แสดงค่าไอเกนของทุกองค์ประกอบที่สกัดได้ จะเห็นได้ว่าเมื่อถึงองค์ประกอบที่ 5 ค่าไอเกนจะ ลดลงมากจนเป็นเส้นตรงขนานกับแกน X หากพิจารณาตามหลัก Scree Test การทดสอบนี้จะพิจารณา เส้นกราฟระหว่างค่าไอเกนกับจำนวนองค์ประกอบรวม เมื่อเส้นกราฟนี้เริ่มเป็นเส้นตรง ณ จุดใด จำนวนองค์ประกอบรวมจะมีเท่านั้นและไม่มากไปกว่านั้น (แสงหล้า ชัยมงคล.2554 : 12)

2. เกณฑ์การพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักมากก็ควรจะอยู่ในองค์ ประกอบนั้น และค่าความร่วมกัน (Communality) ของแต่ละตัวแปรเป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัว แปรหนึ่งกับตัวแปรอื่นๆที่เหลือ (บุญจันทร์ สีสันต์. 2560 : 224) พบว่า ตัวแปร 1. X2 กับ X3 เป็นตัว แปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบซ้ำกันและ 2. X18, X37 และ X38 เป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ไม่ถึง .40

ดังนั้นผู้วิจัยกำหนดจำนวนองค์ประกอบภายหลังการสกัดได้จำนวนทั้งสิ้น 5 องค์ประกอบ แสดงค่าความร่วมกันของน้ำหนักองค์ประกอบ หลังจากการสกัดองค์ประกอบขั้นต้น ได้ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ภายหลังกนุมนองค์ประกอบขั้นต้น

รหัส ตัวแปร	องค์ประกอบ				
	1	2	3	4	5
X1		.491			
X2		.491		.411	
X3		.488		.411	
X4		.550			
X5		.516			
X6		.593			
X7		.690			
X8		.679			
X9		.719			
X10		.692			
X11		.634			
X12					.605
X13					.747
X14					.783
X15					.648
X16					.522
X17					.449
X18					
X19	.626				
X20	.758				
X21	.765				
X22	.727				
X23	.671				
X24	.565				
X25	.560				
X26			.448		
X27			.516		
X28			.580		
X29			.718		
X30			.684		
X31		.747			
X32		.707			

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

รหัส ตัวแปร	องค์ประกอบ				
	1	2	3	4	5
X33		.495			
X34		.486			
X35		.490			
X36		.441			
X37					
X38					
X39			.617		
X40			.660		
X41			.738		
X42			.696		
X43			.623		
X44			.496		

จากตารางที่ 4.5 พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทุกตัวที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร รวมทั้งหมด 44 ตัวแปร โดยตัวแปร 1. X2 กับ X3 เป็นตัวแปรที่มีองค์ประกอบซ้ำกัน 2. X18, X37 และ X38 เป็นตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ไม่ถึง .40 และแต่ละตัวมีความร่วมกันในการเป็นองค์ประกอบ มีค่าอยู่ระหว่าง .411 - .783 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 1 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

4.2.3 ผลการหมุนแกนองค์ประกอบ

หลังจากการสกัดองค์ประกอบในเบื้องต้นได้จำนวนองค์ประกอบที่มีค่าไอเกนมากกว่า 1 จำนวน 9 องค์ประกอบ ผู้วิจัยทำการคัดเลือกองค์ประกอบตามเกณฑ์การกำหนดจำนวนองค์ประกอบ ทำให้ได้องค์ประกอบที่เหมาะสมทั้งหมด 5 องค์ประกอบ จากนั้นทำการหมุนแกนองค์ประกอบเพื่อให้ได้ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบในลักษณะที่ชัดเจนยิ่งขึ้นหรือให้ได้โครงสร้างอย่างง่าย โดยเลือกการหมุนแกนแบบมุมฉากด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax) และกำหนดค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ที่ .40 ทำการตัดตัวแปรที่ซ้ำกัน และตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบไม่ถึง .40 ออกจากหลังการหมุนแกน (Rotate Component Matrix) ได้ผลการวิเคราะห์ดังปรากฏต่อไปนี้

1. ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy ซึ่งเท่ากับ .929 พบว่ามีค่ามากกว่า .05 และจากการทดสอบนัยสำคัญด้วย Bartlett's Test of Sphericity พบว่ามีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์ระหว่างกันในขนาดที่เหมาะสมกับการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

2. ผลวิเคราะห์ค่าความร่วมกัน (Communality) ดังแสดงผลการวิเคราะห์ได้ในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าความร่วมกัน ของตัวแปรทุกตัวที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ภายหลังจากหมุนแกนองค์ประกอบ

รหัสตัวแปร	ชื่อตัวแปร	ค่าความร่วมกัน (Commuality)
X1	มีแนวคิดใหม่ๆในการบริหารสถานศึกษา	.421
X4	กระตุ้นและเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	.507
X5	สื่อสาร และนำเสนออย่างมืออาชีพ	.477
X6	มอบหมายงานแก่บุคลากรสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ	.577
X7	ใช้เครื่องมือ สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อบริหาร งานวิชาการ	.701
X8	ใช้เครื่องมือ สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อบริหาร งานงบประมาณ	.707
X9	ใช้เครื่องมือ สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อบริหาร งานบุคลากร	.759
X10	ใช้เครื่องมือ สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อบริหาร งานบริหารทั่วไป	.716
X11	ใช้เครื่องมือ สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อบริหาร งานกิจการนักเรียน	.657
X12	ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ทั้งในและนอกสถานศึกษา	.606
X13	เข้าใจในความแตกต่างของบุคคลด้านพฤติกรรมและวัฒนธรรม	.755
X14	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในระดับต่างๆ	.789
X15	เคารพและเห็นคุณค่าของบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน	.655
X16	สร้างบรรยากาศให้มีความเชื่อใจและยอมรับซึ่งกันและกันในสถานศึกษา	.517
X17	รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วม โดยใช้ศักยภาพในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ	.432
X19	แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ	.624
X20	สามารถมองภาพรวมของสถานศึกษาและหน่วยงานย่อยของสถานศึกษาที่ตนเองรับผิดชอบ	.762
X21	เข้าใจความสัมพันธ์ของโครงสร้างของงานแต่ละงานในสถานศึกษา	.768
X22	สามารถจัดการกิจการงานได้เหมาะสมกับโครงสร้าง	.725
X23	มีความรู้รอบด้าน ทั้งแนวนโยบายการศึกษาปัจจัยต่างๆทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา	.679
X24	สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ได้กว้างไกลชัดเจนสอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาของประเทศ	.579

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

รหัส ตัวแปร	ชื่อตัวแปร	ค่าความร่วมกัน (Commuality)
X25	สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับสถานศึกษาในอนาคตโดยอยู่บนข้อมูลและเหตุผลที่เชื่อถือได้	.574
X26	ศึกษาเรียนรู้และพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเรียนการสอนอยู่เสมอ	.467
X27	สามารถบริหารการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ	.530
X28	สามารถพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบท/ท้องถิ่นและความต้องการของผู้เรียน	.591
X29	สนับสนุนให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	.729
X30	สนับสนุนให้สร้างนวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	.702
X31	พัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพให้เอื้อต่อการเรียนรู้	.767
X32	พัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้	.709
X33	สนับสนุนให้มีการนำแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษามาใช้ในการเรียนการสอน	.483
X34	นิเทศการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างเป็นระบบ	.477
X35	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	.480
X36	สร้างและส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียน	.428
X39	สามารถวิเคราะห์ข้อมูล สถานการณ์และสาเหตุของปัญหาได้อย่างรวดเร็ว	.607
X40	สามารถตีความและแปลความหมายของข้อมูลที่ซับซ้อนได้	.668
X41	สามารถประเมินความสำคัญของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในสถานศึกษา	.753
X42	สามารถเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล	.712
X43	ร่วมมือกับบุคลากร โดยหาทางเลือกใหม่ๆในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา	.636
X44	สามารถนำข้อมูลและสารสนเทศมาใช้ในการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาสถานศึกษา	.513

จากตารางที่ 4.6 หลังจากตัดตัวแปรที่มีปัญหา พบว่าค่าความร่วมกัน(Communality) ของตัวแปรทุกตัวที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร รวมทั้งหมด 39 ตัวแปร แต่ละตัวมีความร่วมกันในการเป็นองค์ประกอบ มีค่าอยู่ระหว่าง .421 ถึง .789 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 1 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน (Eigenvalue) ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบ ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (n=385) ภายหลังจากหมุนแกนองค์ประกอบ (Rotation Sums of Squared Loadings)

องค์ประกอบ (Factor)	ค่าไอเกน (Eigenvalue)	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)	ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %)
1	13.634	34.960	34.960
2	2.243	5.751	40.711
3	2.100	5.384	46.094
4	1.959	5.022	51.117
5	1.580	4.051	55.168

จากตารางที่ 4.7 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์จำนวนองค์ประกอบ โดยการสกัดองค์ประกอบ ด้วยองค์ประกอบหลัก(Principal Component Factoring) เพื่อค้นหาจำนวนองค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยพิจารณาจากค่า Eigenvalues ที่มีค่ามากกว่า 1 ตามกฎของ ไกเซอร์ (Kaiser's rule) จากผลการวิเคราะห์พบว่าองค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ และทั้ง 5 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความเป็นองค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 55.168 โดยเรียงลำดับตามค่า Eigenvalues จากมากไปน้อยคือ 1. ทักษะด้านความคิดรวบยอดและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง (Eigenvalues =4.746) 2. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Eigenvalues =4.745) 3. ทักษะด้านเทคนิค (Eigenvalues =4.418) 4. ทักษะด้านความรู้ความ คิด (Eigenvalues =3.940) 5. ทักษะด้านมนุษย (Eigenvalues =3.665)

4.2.4 ผลการจัดกลุ่มตัวแปรคัดสรรเข้าองค์ประกอบ

การหมุนแกนองค์ประกอบด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax) ภายหลังจากสกัดองค์ประกอบและการกำหนดองค์ประกอบ ผู้วิจัยได้กำหนดค่าองค์ประกอบ (Factor Loading) ที่ .40 ขึ้นไป และตัดตัวแปรที่มีปัญหาออก (บุญจันทร์ สีสันต์. 2560 : 225-226) พบว่า ตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 39 ตัวแปรสามารถจัดเข้าองค์ประกอบได้ 5 องค์ประกอบ แสดงผลในตารางที่ 4.8 – 4.12

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ สมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร องค์ประกอบที่ 1 ทักษะด้านความคิดรวบยอด

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ
X21	เข้าใจความสัมพันธ์ของโครงสร้างของงานแต่ละงานในสถานศึกษา	.768
X20	สามารถมองภาพรวมของสถานศึกษาและหน่วยงานย่อยของสถานศึกษาที่ตนเองรับผิดชอบ	.762
X22	สามารถจัดการกิจการได้เหมาะสมกับโครงสร้าง	.725
X23	มีความรู้รอบด้าน ทั้งแนวนโยบายการศึกษาปัจจัยต่างๆทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	.679
X19	แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ	.624
X24	สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ได้กว้างไกลชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษา	.579
X25	สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับสถานศึกษาในอนาคต โดยอยู่บนข้อมูลและเหตุผลที่เชื่อถือได้	.574
ค่าไอเกน (Eigenvalues)		4.746
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)		12.170

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ในองค์ประกอบที่ 1 สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปร 7 ตัวแปร (X19 -X25) มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .574- .768 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 12.170 โดยเป็นตัวแปรเดิมขององค์ประกอบต้นแบบ “ทักษะด้านความคิดรวบยอด” 6 ตัวแปร(X20-X25) และเป็นตัวแปรขององค์ประกอบ “ทักษะด้านมนุษย” 1 ตัวแปร คือ X19 แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ รวมเป็น 7 ตัวแปร จึงตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 1 ว่า องค์ประกอบ “ทักษะด้านความคิดรวบยอด” โดยมีข้อคำถามที่ X21 ใช้วัดความสำคัญได้มากที่สุด รองลงมาคือ X20, X22, X23, X19, X24 ,X25 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ สมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร องค์ประกอบที่ 2 ทักษะด้านการศึกษาและการ สอน

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
X31	พัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพให้เอื้อต่อการเรียนรู้	.767
X29	สนับสนุนให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	.729
X32	พัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้	.709
X30	สนับสนุนให้สร้างนวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	.702
X28	สามารถพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบท/ท้องถิ่นและความ ต้องการของผู้เรียน	.591
X27	สามารถบริหารการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ	.530
X33	สนับสนุนให้มีการนำแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษามา ใช้ในการเรียนการสอน	.483
X34	นิเทศการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างเป็นระบบ	.477
X35	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	.480
X26	ศึกษาเรียนรู้และพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเรียนการสอนอยู่เสมอ	.467
X36	สร้างและส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง กับการพัฒนาผู้เรียน	.428
ค่าไอเกน (Eigenvalues)		4.745
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)		12.168

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ในองค์ประกอบ ที่ 2 สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปร 11 ตัวแปร (X26-X36) มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .428- .767 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 12.168 โดยตัวแปรทั้ง 11 ตัวแปรเป็นตัวแปรเดิมขององค์ประกอบต้น แบบ “ทักษะด้านการศึกษาและการสอน” จึงตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 1 ว่าองค์ประกอบ “ทักษะด้านการ ศึกษาและการสอน” โดยมีข้อคำถามที่ X31 ใช้วัดความสำคัญได้มากที่สุด รองลงมาคือ X29, X32, X30, X28, X27, X33, X35, X34, X26, และ X36 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ สมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร องค์ประกอบที่ 3 ทักษะด้านเทคนิค

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ
X9	ใช้เครื่องมือ สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อบริหาร งานบุคลากร	.759
X10	ใช้เครื่องมือ สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อบริหาร งานบริหารทั่วไป	.716
X8	ใช้เครื่องมือ สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อบริหาร งานงบประมาณ	.707
X7	ใช้เครื่องมือ สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อบริหาร งานวิชาการ	.701
X11	ใช้เครื่องมือ สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อบริหาร งานกิจการนักเรียน	.657
X6	มอบหมายงานแก่บุคลากรสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ	.577
X4	กระตุ้นและเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็น	.507
X5	สื่อสาร และนำเสนออย่างมืออาชีพ	.477
X1	มีแนวคิดใหม่ๆในการบริหารสถานศึกษา	.421
ค่าไอเกน (Eigenvalues)		4.418
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)		11.329

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ในองค์ประกอบที่ 3 สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปร 9 ตัวแปร (X1, X4-X11) มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .421- .759 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 11.329 โดยองค์ประกอบต้นแบบ “ทักษะด้านเทคนิค” มีตัวแปรเดิมทั้งหมด 11 ตัวแปร เมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่าตัวแปรลดลง 2 ตัวแปร เหลือ 9 ตัวแปร จึงตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 3 ว่าองค์ประกอบ “ทักษะด้านเทคนิค” โดยมีข้อคำถามที่ X9 ใช้วัดความสำคัญได้มากที่สุด รองลงมาคือ X10, X8, X7, X11, X6, X4, X5 และ X9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ สมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร องค์ประกอบที่ 4 ทักษะด้านความรู้ความคิด

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ
X41	สามารถประเมินความสำคัญของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในสถานศึกษา	.753
X42	สามารถเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล	.712
X40	สามารถตีความและแปลความหมายของข้อมูลที่ซับซ้อนได้	.668
X43	ร่วมมือกับบุคลากร โดยหาทางเลือกใหม่ๆในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา	.636
X39	สามารถวิเคราะห์ข้อมูล สถานการณ์และสาเหตุของปัญหาได้อย่างรวดเร็ว	.607
X44	สามารถนำข้อมูลและสารสนเทศมาใช้ในการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาสถานศึกษา	.513
ค่าไอเกน (Eigenvalues)		3.940
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)		10.103

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ในองค์ประกอบที่ 4 สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปร 6 ตัวแปร (X39-X44) มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .513- .753 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 10.103 โดยองค์ประกอบต้นแบบ “ทักษะด้านความรู้ความคิด” มีตัวแปรเดิมทั้งหมด 8 ตัวแปร เมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่าตัวแปรลดลง 2 ตัวแปร (X37-X38) เหลือ 6 ตัวแปร จึงตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 4 ว่าองค์ประกอบ “ทักษะด้านความรู้ความคิด” โดยมีข้อคำถามที่ X41 ใช้วัดความสำคัญได้มากที่สุด รองลงมาคือ X42, X40, X43, X39, และ X44 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ สมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร องค์ประกอบที่ 5 ทักษะด้านมนุษย

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ
X14	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในระดับต่างๆ	.789
X13	เข้าใจในความแตกต่างของบุคคลด้านพฤติกรรมและวัฒนธรรม	.755
X15	เคารพและเห็นคุณค่าของบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน	.655
X12	ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ทั้งในและนอกสถานศึกษา	.606
X16	สร้างบรรยากาศให้มีความเชื่อใจและยอมรับซึ่งกันและกันในสถานศึกษา	.517
X17	รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วม โดยใช้ศักยภาพในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ	.432
ค่าไอเกน (Eigenvalues)		3.665
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)		9.398

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ในองค์ประกอบที่ 5 สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปร 6 ตัวแปร (X12-X17) มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .432- .789 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 9.398 โดยองค์ประกอบต้นแบบ “ทักษะด้านมนุษย” มีตัวแปรเดิมทั้งหมด 8 ตัวแปร เมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่าตัวแปรลดลง 2 ตัวแปร (X18-X19) เหลือ 6 ตัวแปร จึงตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 5 ว่าองค์ประกอบ “ทักษะด้านมนุษย” โดยมีข้อคำถามที่ X14 ใช้วัดความสำคัญได้มากที่สุด รองลงมาคือ X13, X15, X12, X16, และ X17 ตามลำดับ

ทั้งนี้ เพื่อสร้างความเข้าใจในการสรุปผลการวิจัยจึงแสดงการเปรียบเทียบองค์ประกอบต้นแบบก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลกับองค์ประกอบจากการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบองค์ประกอบต้นแบบกับองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล

ก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล		ผลการวิเคราะห์ข้อมูล			
ชื่อองค์ประกอบต้นแบบ	จำนวนตัวแปร	ชื่อองค์ประกอบตามลำดับความสำคัญ	จำนวนตัวแปร	Eigen Values	การเปลี่ยนแปลงของตัวแปร
1.ทักษะด้านเทคนิค	11(X1-X11)	1.ทักษะด้านความคิดรวบยอด	7(X19-X25)	4.746	ตัวแปรเพิ่มขึ้น 1 ตัวแปร
2.ทักษะด้านมนุษย์	8(X12-X19)	2.ทักษะด้านการศึกษาและการสอน	11(X26-X36)	4.745	ตัวแปรเท่าเดิม
3.ทักษะด้านความคิดรวบยอด	6(X20-X25)	3.ทักษะด้านเทคนิค	8(X1,X4-X11)	4.418	ตัวแปรลดลง 2 ตัวแปร
4.ทักษะด้านการศึกษาและการสอน	11(X26-X36)	4.ทักษะด้านความรู้ความคิด	6(X39-X44)	3.940	ตัวแปรลดลง 2 ตัวแปร
5.ทักษะด้านความรู้ความคิด	8(X37-X44)	5.ทักษะด้านมนุษย์	6(X12-X17)	3.665	ตัวแปรลดลง 2 ตัวแปร
รวมจำนวนตัวแปร	44	รวมจำนวนตัวแปร		39	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า องค์กรประกอบต้นแบบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 องค์กรประกอบ คือ 1. ทักษะด้านเทคนิค จำนวน 11 ตัวแปร 2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ จำนวน 8 ตัวแปร 3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด จำนวน 6 ตัวแปร 4. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน จำนวน 11 ตัวแปร และ 5. ทักษะด้านความรู้ความคิด จำนวน 8 ตัวแปร

ส่วนองค์กรประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล จัดเรียงลำดับตามองค์กรประกอบต้นแบบ 5 องค์กรประกอบ ดังนี้

1. ทักษะด้านความคิดรวบยอด จัดว่ามีความสำคัญลำดับที่ 1 โดยใช้ค่า Eigenvalues เป็นเกณฑ์มีค่า Eigenvalues 4.746 จำนวนตัวแปร 7 ตัวแปร และมีการเปลี่ยนแปลงของตัวแปร โดยจำนวนตัวแปรเพิ่มขึ้น 1 ตัวแปร คือ X19

2. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน จัดว่ามีความสำคัญลำดับที่ 2 โดยใช้ค่า Eigenvalues เป็นเกณฑ์ มีค่า Eigenvalues 4.745 จำนวนตัวแปร 11 ตัวแปร ไม่มีการเปลี่ยนแปลงของตัวแปร

3. ทักษะด้านเทคนิค จัดว่ามีความสำคัญลำดับที่ 3 โดยใช้ค่า Eigenvalues เป็นเกณฑ์ มีค่า Eigenvalues 4.418 จำนวนตัวแปร 8 ตัวแปร และมีการเปลี่ยนแปลงของตัวแปร โดยจำนวนตัวแปรลดลง 2 ตัวแปร คือ X2 และ X3

4. ทักษะด้านความรู้ความคิด จัดว่ามีความสำคัญลำดับที่ 4 โดยใช้ค่า Eigenvalues เป็นเกณฑ์ มีค่า Eigenvalues 3.940 จำนวนตัวแปร 8 ตัวแปร และมีการเปลี่ยนแปลงของตัวแปร โดยจำนวนตัวแปรลดลง 2 ตัวแปร คือ X37 และ X38

5. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ จัดว่ามีความสำคัญลำดับที่ 5 โดยใช้ค่า Eigenvalues เป็นเกณฑ์ มีค่า Eigenvalues 3.665 จำนวนตัวแปร 6 ตัวแปร และมีการเปลี่ยนแปลงของตัวแปร โดยจำนวนตัวแปรลดลง 2 ตัวแปร คือ X18 และ X19

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ต่อองค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย(Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) ระดับและอันดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ต่อองค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในรายองค์ประกอบ

องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น (n=385)			อันดับ
	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น	
ทักษะด้านความคิดรวบยอด	4.26	0.47	มาก	3
ทักษะด้านการศึกษาและการสอน	4.28	0.41	มาก	2
ทักษะด้านเทคนิค	4.25	0.44	มาก	4
ทักษะด้านความรู้ความคิด	4.23	0.43	มาก	5
ทักษะด้านมนุษย	4.30	0.44	มาก	1

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยกับองค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่าอยู่ในระดับมาก อันดับ 1 คือทักษะด้านมนุษย (\bar{X} = 4.30, S.D = 0.44) อันดับ 2 คือ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (\bar{X} = 4.28, S.D = 0.41) อันดับ 3 คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด (\bar{X} = 4.26, S.D = 0.47) อันดับ 4 คือ ทักษะด้านเทคนิค (\bar{X} = 4.25, S.D = 0.44) อันดับ 5 คือ ทักษะด้านความรู้ความคิด (\bar{X} = 4.23, S.D = 0.43)

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย(Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) ระดับและอันดับของความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ต่อองค์ประกอบทักษะด้านความคิดรวบยอด

ทักษะด้านความคิดรวบยอด	ระดับความคิดเห็น (n=385)			อันดับ
	\bar{x}	S.D	ระดับ	
X21.เข้าใจความสัมพันธ์ของโครงสร้างของงานแต่ละงานในสถานศึกษา	4.26	0.59	มาก	5
X20.สามารถมองภาพรวมของสถานศึกษาและหน่วยงานย่อยของสถานศึกษาที่ตนเองรับผิดชอบ	4.24	0.59	มาก	6
X22.สามารถจัดการกิจงานได้เหมาะสมกับโครงสร้าง	4.26	0.60	มาก	4
X23.มีความรู้รอบด้าน ทั้งแนวนโยบายการศึกษาปัจจัยต่างๆทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา	4.28	0.60	มาก	2
X19.แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ	4.29	0.60	มาก	1
X24.สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ได้กว้างไกลชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษา	4.27	0.62	มาก	3
X25.สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับสถานศึกษาในอนาคตโดยอยู่บนข้อมูลและเหตุผลที่เชื่อถือได้	4.22	0.66	มาก	7
รวม	4.26	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยพบว่า โดยภาพรวม เห็นว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ มีความรู้รอบด้าน ทั้งแนวนโยบายการศึกษาปัจจัยต่างๆทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ได้กว้างไกลชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษา ส่วนอันดับที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตโดยอยู่บนข้อมูลและเหตุผลที่เชื่อถือได้

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย(Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) ระดับและอันดับของความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ต่อองค์ประกอบทักษะทักษะด้านการศึกษาและการสอน

ทักษะด้านการศึกษาและการสอน	ระดับความคิดเห็น (n=385)			อันดับ
	\bar{x}	S.D	ระดับ	
X26.ศึกษาเรียนรู้และพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเรียนการสอนอยู่เสมอ	4.34	0.60	มาก	2
X27.สามารถบริหารการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ	4.29	0.59	มาก	6
X28.สามารถพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบท/ท้องถิ่นและความต้องการของผู้เรียน	4.31	0.58	มาก	4
X29.สนับสนุนให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.26	0.61	มาก	8
X30.สนับสนุนให้สร้างนวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.28	0.60	มาก	7
X31.พัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพให้เอื้อต่อการเรียนรู้	4.31	0.61	มาก	3
X32.พัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้	4.25	0.60	มาก	10
X33.สนับสนุนให้มีการนำแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษามาใช้ในการเรียนการสอน	4.26	0.60	มาก	9
X34.นิเทศการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างเป็นระบบ	4.24	0.61	มาก	11
X35.ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.30	0.59	มาก	5
X36.สร้างและส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียน	4.34	0.60	มาก	1
รวม	4.28	0.41	มาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยพบว่า โดยภาพรวม เห็นว่า ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างและส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งศึกษาเรียนรู้และพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเรียนการสอนอยู่เสมอ เพื่อนำไปพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่วนอันดับที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างเป็นระบบ

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย(Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) ระดับและอันดับของความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ต่อองค์ประกอบทักษะด้านทักษะด้านเทคนิค

ทักษะด้านเทคนิค	ระดับความคิดเห็น (n=385)			อันดับ
	\bar{x}	S.D	ระดับ	
X1.มีแนวคิดใหม่ๆในการบริหารสถานศึกษา	4.31	0.62	มาก	2
X4.กระตุ้นและเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	4.28	0.61	มาก	4
X5.สื่อสาร และนำเสนออย่างมืออาชีพ	4.30	0.59	มาก	3
X6.มอบหมายงานแก่บุคลากรสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ	4.32	0.60	มาก	1
X7.ใช้เครื่องมือ สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อบริหาร งานวิชาการ	4.27	0.60	มาก	5
X8.ใช้เครื่องมือ สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อบริหาร งานงบประมาณ	4.14	0.70	มาก	9
X9.ใช้เครื่องมือ สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อบริหาร งานบุคลากร	4.23	0.64	มาก	7
X10.ใช้เครื่องมือ สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อบริหาร งานบริหารทั่วไป	4.21	0.66	มาก	8
X11.ใช้เครื่องมือ สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อบริหาร งานกิจการนักเรียน	4.24	0.63	มาก	6
รวม	4.25	0.44	มาก	

จากตารางที่ 4.17 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยพบว่า โดยภาพรวม เห็นว่า ทักษะด้านเทคนิคของผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถ มอบหมายงานแก่บุคลากรสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ มีแนวคิดใหม่ๆในการบริหารสถานศึกษา สามารถสื่อสาร และนำเสนออย่างมืออาชีพ ส่วนอันดับที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้เครื่องมือ สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อบริหารงานงบประมาณ

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย(Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) ระดับและอันดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ต่อองค์ประกอบทักษะด้านความรู้ความคิด

ทักษะด้านความรู้ความคิด	ระดับความคิดเห็น (n=385)			อันดับ
	\bar{x}	S.D	ระดับ	
X39.สามารถคิดวิเคราะห์ข้อมูล สถานการณ์ และสาเหตุของปัญหาได้อย่างรวดเร็ว	4.27	0.58	มาก	1
X40.สามารถตีความและแปลความหมายของข้อมูลที่ซับซ้อนได้	4.21	0.54	มาก	5
X41.สามารถประเมินความสำคัญของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในสถานศึกษา	4.24	0.55	มาก	3
X42.สามารถเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล	4.20	0.54	มาก	6
X43.ร่วมมือกับบุคลากร โดยหาทางเลือกใหม่ๆในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา	4.24	0.53	มาก	4
X44.สามารถนำข้อมูลและสารสนเทศมาใช้ในการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาสถานศึกษา	4.26	0.55	มาก	2
รวม	4.23	0.43	มาก	

จากตารางที่ 4.18 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยพบว่า โดยภาพรวม เห็นว่า ทักษะด้านความรู้ความคิด ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดวิเคราะห์ข้อมูล สถานการณ์และสาเหตุของปัญหาได้อย่างรวดเร็ว จึงส่งผลให้สามารถนำข้อมูลและสารสนเทศมาใช้ในการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาสถานศึกษา และสามารถประเมินความสำคัญของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในสถานศึกษาได้ส่วนอันดับที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย(Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) ระดับและอันดับของความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ต่อองค์ประกอบทักษะด้านมนุษย

ทักษะด้านมนุษย	ระดับความคิดเห็น (n=385)			อันดับ
	\bar{x}	S.D	ระดับ	
X12.ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ทั้งในและนอกสถานศึกษา	4.31	0.60	มาก	3
X13.เข้าใจในความแตกต่างของบุคคลด้านพฤติกรรมและวัฒนธรรม	4.32	0.59	มาก	2
X14.มีมนุษยสัมพันธ์ที่ส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในระดับต่างๆ	4.34	0.60	มาก	1
X15.เคารพและเห็นคุณค่าของบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน	4.29	0.62	มาก	4
X16.สร้างบรรยากาศให้มีความเชื่อใจและยอมรับซึ่งกันและกันในสถานศึกษา	4.29	0.60	มาก	5
X17.รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมโดยใช้ศักยภาพในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ	4.28	0.59	มาก	6
รวม	4.30	0.44	มาก	

จากตารางที่ 4.19 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยพบว่า โดยภาพรวม เห็นว่า ทักษะด้านมนุษย ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในระดับต่างๆ เพราะเข้าใจในความแตกต่างของบุคคลด้านพฤติกรรมและวัฒนธรรม จึงส่งผลให้ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ทั้งในและนอกสถานศึกษา ส่วนอันดับที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมโดยใช้ศักยภาพในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และนำเสนอข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.1.1.1 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

5.1.1.2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ของสถานศึกษา เอกชน ที่มีต่อองค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

5.1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 60 โรงเรียน คือ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ จำนวน 137 คน หัวหน้าแผนก จำนวน 170 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 483 คน และครู จำนวน 4,995 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 5,785 คน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2560)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าแผนก หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครู ของสถานศึกษาเอกชน ที่เปิดสอนในระดับปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2560 จำนวน 385 คนและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

5.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย อายุ เพศ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบและความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพ มหานคร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ ระหว่าง 0.6-1.00 มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .458 - .795 ค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะด้านเทคนิค เท่ากับ .906 ค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะด้านมนุษย เท่ากับ .869 ค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะด้านความคิดรวบยอด เท่ากับ .855 ค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบสมรรถนะด้าน

ทักษะด้านการศึกษาและการสอน เท่ากับ .911 ค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะด้านความรู้ความคิด เท่ากับ .920 และค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบทั้งฉบับ เท่ากับ .970

5.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือและขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 385 ฉบับ โดยการติดต่อประสานงานกับสถานศึกษาและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและทำการนัดหมายกำหนดวันเวลาในการรับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 385 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

5.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และดำเนินการวิเคราะห์ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage)
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)
3. วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.1.6 สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 “**ทักษะด้านความคิดรวบยอด**” ประกอบด้วย 7 ตัวแปร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเข้าใจความสัมพันธ์ของโครงสร้างของงานแต่ละงานในสถานศึกษา สามารถมองภาพรวมของสถานศึกษาและหน่วยงานย่อยของสถานศึกษาที่ตนเองรับผิดชอบ สามารถจัดการปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับโครงสร้าง ต้องมีความรู้รอบด้าน ทั้งแนวนโยบายการศึกษาปัจจัยต่างๆทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ได้กว้างไกลชัดเจนสอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษา และสามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับสถานศึกษาในอนาคต โดยอยู่บนข้อมูลและเหตุผลที่เชื่อถือได้

องค์ประกอบที่ 2 “**ทักษะด้านการศึกษาและการสอน**” ประกอบด้วย 11 ตัวแปร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพให้เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ สนับสนุนให้สร้างนวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สามารถพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบท/ท้องถิ่นและความต้องการของผู้เรียนรวมทั้งสามารถบริหารจัดการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ สนับสนุนให้มีการนำแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

ใช้ในการเรียนการสอน จัดให้มีการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างเป็นระบบ พร้อมส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาเรียนรู้และพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเรียนการสอนอยู่เสมอเพื่อสร้างและส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 3 “**ทักษะด้านเทคนิค**” ประกอบไปด้วยตัวแปร 9 ตัวแปร คือผู้บริหารสถานศึกษา สามารถใช้เครื่องมือ สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อบริหาร งานบุคลากร งานบริหารทั่วไป งานงบประมาณ งานวิชาการ และ เพื่อบริหารงานกิจการนักเรียน เพื่อนำไปมอบหมายงานแก่บุคลากรสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ กระตุ้นและเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สื่อสาร และนำเสนออย่างมืออาชีพ และมีแนวคิดใหม่ๆในการบริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 4 “**ทักษะด้านความรู้ความคิด**” ประกอบด้วย 6 ตัวแปร คือผู้บริหารสถานศึกษา สามารถประเมินความสำคัญของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในสถานศึกษา สามารถเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล สามารถตีความและแปลความหมายของข้อมูลที่ซับซ้อนได้ พร้อมร่วมมือกับบุคลากร โดยหาทางเลือกใหม่ๆในการแก้ปัญหาของสถานศึกษาสามารถคิดวิเคราะห์ข้อมูล สถานการณ์และสาเหตุของปัญหาได้อย่างรวดเร็ว และสามารถนำข้อมูลและสารสนเทศมาใช้ในการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 5 “**ทักษะด้านมนุษย**” ประกอบด้วย 6 ตัวแปร คือผู้บริหารสถานศึกษา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในระดับต่างๆ โดยเข้าใจในความแตกต่างของบุคคลด้านพฤติกรรมและวัฒนธรรม เคารพและเห็นคุณค่าของบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ทั้งในและนอกสถานศึกษา ร่วมทั้งสร้างบรรยากาศให้มีความเชื่อใจและยอมรับ ซึ่งกันและกันในสถานศึกษา รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วม โดยใช้ศักยภาพในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อองค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายองค์ประกอบมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้อภิปรายผลดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ทักษะด้านความคิดรวบยอด

การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีสมรรถนะด้านทักษะได้นั้น เกิดจากคุณสมบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งนั่นคือทักษะด้านความคิดรวบยอด ทั้งนี้เนื่องจากทักษะด้านความคิดรวบยอดเป็นทักษะที่เกิดจากผู้บริหารสถานศึกษา เข้าใจความสัมพันธ์ของโครงสร้างของงานแต่ละงานในสถานศึกษา และสามารถมองภาพรวมของสถานศึกษาและหน่วยงานย่อยของสถานศึกษาที่ตนเองรับผิดชอบ ส่งผลให้นำมาใช้ประโยชน์ในการจัดการกิจงานได้เหมาะสมกับโครงสร้าง มีความรู้รอบด้าน ทั้งแนวนโยบายการศึกษาปัจจัยต่างๆทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่าง

โรงเรียนกับผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายกลยุทธ์ สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาของประเทศ นำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งทำให้มองเห็นการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับสถานศึกษาในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนุรฮานี หยาลี (2558 : 53) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะความคิดรวบยอด ระดับสูงมาก ส่งผลให้สามารถวิเคราะห์งานตามโครงสร้างเพื่อมอบหมายงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของหน่วยและสถานศึกษาของตนเอง เพื่อกำหนดและวางแผนงานและนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมทั้งสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาได้ และสอดคล้องกับผลวิจัยของ พรพิมล คุ่มกล้าและคณะ (2559 : 9) ที่ทำการศึกษารื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะความคิดรวบยอดสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดแผนการศึกษาเพื่อนำมากำหนดเป็นแผนงาน แผนปฏิบัติการของสถานศึกษา ปรับโครงสร้างการบริหารงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ รวมทั้งสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของสถานศึกษาและนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารงานและวิเคราะห์งานตามโครงสร้างเพื่อมอบหมายให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากรทุกคน

องค์ประกอบที่ 2 ทักษะด้านการศึกษาและการสอน

ทักษะด้านการศึกษาและการสอน เป็นองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงให้เห็นถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีและ ส่งเสริมให้สร้างนวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้สามารถพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบท/ท้องถิ่นและความต้องการของผู้เรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ รวมทั้งสนับสนุนให้มีการนำแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษามาใช้ในการเรียนการสอน โดยจัดให้มีการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างเป็นระบบ พร้อมส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำการวิจัย เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาเรียนรู้และพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเรียนการสอนอยู่เสมอ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการสร้างและส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนสอดคล้องกับแนวคิดของนุรฮานี หยาลี (2558 : 54) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล พบว่า มีทักษะด้านการศึกษาและการสอนสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ให้ความสำคัญในการนิเทศการสอนของครูสม่ำเสมอด้วยความเป็นกัลยาณมิตร ส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน รวมทั้งสามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับ

ความต้องการของท้องถิ่น และสอดคล้องกับแนวคิดของพรพิมล คุ่มกล้าและคณะ (2559 : 8) ที่ทำการศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีทักษะทางการศึกษาและการสอนสูง ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการปรับโครงสร้างและหลักสูตรของสถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และให้คำแนะนำแก่ครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน

องค์ประกอบที่ 3 ทักษะด้านเทคนิค

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะด้านทักษะจำเป็นต้องมีทักษะด้านเทคนิค ทั้งนี้เป็นเพราะทักษะด้านเทคนิค เป็นความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับ แนวคิด การวางแผน กระบวนการและกรรมวิธีใหม่ในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร รวมถึงความรู้ ความสามารถพัฒนาจนเกิดความชำนาญ ในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ สื่อ เทคโนโลยีทันสมัย เพื่อนำไปบริหารจัดการหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงานต่างๆของสถานศึกษาคือ การบริหารงานบุคลากร บริหารงานทั่วไป บริหารงานงบประมาณ บริหารงานวิชาการและบริหารงานกิจการนักเรียน ให้เกิดผลสำเร็จ และสามารถแนะนำให้ผู้อื่นปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับอำนาจ พลรักษา(2556 : 83) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะด้านเทคนิคสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบงานต่างๆและควบคุมกำกับติดตามให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง รวมทั้งทำหน้าที่ประชุมครูและสามารถจัดการประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของของนรธานี หยาลี (2558 : 54) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล มีระดับทักษะด้านเทคนิคมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา นำรูปแบบการประชุมที่น่าสนใจมาใช้ในการประชุมครู รวมทั้งบริหารทรัพยากรในสถานศึกษาได้อย่างประหยัด ทำให้เกิดผลคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของพรพิมล คุ่มกล้าและคณะ (2559 : 8) ที่ทำการศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีทักษะด้านเทคนิคระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด นำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาและนำเทคนิคการบริหารที่หลากหลายมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

องค์ประกอบที่ 4 ทักษะด้านความรู้ความคิด

ทักษะด้านความรู้ความคิดนับเป็นสมรรถนะด้านทักษะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เป็นการสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดใหม่ๆ คิดวิเคราะห์ ตีความแปลความหมาย ประเมินความสำคัญของงานและองค์ประกอบต่างๆ เชื่อมโยงข้อมูล ตัดสินใจ บนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ พิจารณาถึงผลที่เกิดขึ้นทั้งระยะสั้นและยาว พร้อมทั้งแก้ปัญหา รวมทั้งวิเคราะห์นโยบาย ประมวลข้อมูลสภาพแวดล้อม ปัญหาและแนวโน้มในอนาคตเพื่อนำมากำหนด นโยบายของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้อง กับ Troy.V Mumford.et.,al. (2007 : 154-166) ที่ได้ศึกษาทักษะด้านความเป็นผู้นำความต้องการ ทักษะความเป็นผู้นำข้ามระดับองค์กร มหาวิทยาลัยแห่งรัฐยูทาห์ พบว่า ทักษะด้านความรู้ความคิด เป็นทักษะสำคัญเป็นความต้องการ ของผู้นำทักษะข้ามระดับองค์กร อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถาน ศึกษา มีความรู้ความคิดเป็นลักษณะขั้นพื้นฐาน มีองค์ความรู้ที่เกิดจากการเก็บ รวบรวม เผยแพร่ ข้อมูลและการเรียนรู้ ความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลง สามารถมีข้อมูลใหม่และเข้าใจถึงความสำคัญ รวมทั้งนำการคิดเชิงวิพากษ์ มาใช้ช่วย วิเคราะห์ วินิจฉัย ความแข็ง ความอ่อนด้อยของงาน และ สอดคล้องกับแนวคิดของพรพิมล คุ่มกล้าและคณะ (2559 : 7) ที่ทำการศึกษาทักษะการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีทักษะด้านความรู้ความคิด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้กระจายอำนาจการบริหารให้ครูเป็นผู้รับผิดชอบตามความเหมาะสมกับ ลักษณะงานนำแนวคิดใหม่ๆมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา บริหารงานอย่างเป็นระบบมีขั้นตอน สามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งนำความรู้และแนวคิดที่ทันสมัยมาพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและ เป็นปัจจุบันและสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

องค์ประกอบที่ 5 ทักษะด้านมนุษย

ทักษะด้านมนุษย เป็นสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน มีความสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้โดยเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรม การสร้างความสัมพันธ์และวัฒนธรรมของมนุษย์ รู้จักยืดหยุ่นเห็นคุณค่าและให้เกียรติผู้อื่น สร้างบรรยากาศให้เกิดความเชื่อใจยอมรับซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับอำนาจ พลรักษา(2556 : 82) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 2 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะด้านมนุษยสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถาน ศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในเรื่องต่างๆตามความเหมาะสม รวมทั้งแสดงความยินดียก ย่องชมเชยผู้ร่วมงานที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในโอกาสต่างๆและ สามารถลดการขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับรุธานี หยาลี (2558 : 54) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด สตุล มีทักษะด้านมนุษยมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ ศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตุล ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่บุคลากรตาม

โอกาสที่เหมาะสม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและบุคลากรภายนอก และแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้

ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งในภาพรวมและรายองค์ประกอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยอภิปรายผลตามรายองค์ประกอบ ดังนี้

ทักษะด้านความคิดรวบยอด พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีทักษะด้านความคิดรวบยอด โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับบรรุธานี หยาลี (2558 : 56) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล เป็นผู้บริหารที่ดีเพราะมีทักษะความคิดรวบยอด และสอดคล้องกับพรพิมล คุ่มกล้าและคณะ (2559 : 9) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีทักษะด้านความคิดรวบยอด โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

ทักษะด้านการศึกษาและการสอน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีทักษะด้านการศึกษาและการสอน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างและส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องกับบรรุธานี หยาลี (2558 : 56) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล มีทักษะด้านการศึกษาและการสอนโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับพรพิมล คุ่มกล้าและคณะ (2559 : 9) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีทักษะด้านการศึกษาและการสอน อยู่ในระดับมาก

ทักษะด้านเทคนิค พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีทักษะด้านเทคนิค โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมอบหมายงานแก่บุคลากรสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ สอดคล้องกับอำนาจ พลรักษา (2556 : 82) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีทักษะด้านเทคนิค โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับบรรุธานี หยาลี (2558 : 56) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล มีทักษะด้านเทคนิค อยู่ในระดับมาก

ทักษะด้านความรู้ความคิด พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีทักษะด้านเทคนิค โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ข้อมูล สถานการณ์และหาสาเหตุของปัญหาได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับบรรุธานี หยาลี (2558 : 56) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน

ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล มีทักษะด้านความรู้ความคิดอยู่ในระดับมาก เพราะผู้บริหารที่ดีต้องตระหนักเห็นความสำคัญและยังต้องมีทักษะทางการศึกษาและการสอน และสอดคล้องกับพรพิมล คุ่มกล้าและคณะ (2559 : 8) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีทักษะด้านความรู้ความคิด อยู่ในระดับมาก

ทักษะด้านมนุษย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีทักษะด้านมนุษย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและให้ความสำคัญกับการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในระดับต่างๆ สอดคล้องกับอำนาจ พลรักษา (2556 : 82) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีทักษะด้านมนุษย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับนุรฮานี หยาลี (2558 : 56) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล มีทักษะด้านมนุษยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารที่ดีต้องมีทักษะด้านมนุษย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สามารถนำผลการวิจัย องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน โดยนำความรู้ไปกำหนดทิศทางการพัฒนาหน่วยงานหรือสถานศึกษาของตนเองให้ถูกต้องและถูกทิศทางมากขึ้น มอบหมายงานด้วยการกระจายอำนาจการตัดสินใจในภาระงานไปสู่ หัวหน้าแผนก หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้เหมาะสมและเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล เหมาะกับโครงการหน่วยงาน สายงานตรงตามแต่ละแผนก ตรงตามระดับการสอน ปรับโครงสร้างการบริหาร งานให้เหมาะสม รวมทั้งศึกษาวิเคราะห์การใช้ทรัพยากรมนุษย์ หุนของสถานศึกษา ได้ถูกต้องและเหมาะสมกับศักยภาพและข้อจำกัดที่มีอยู่ เพื่อนำไปสู่การเตรียมการรับการเปลี่ยนแปลง รับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นหรือกระทบต่อสถานศึกษาในอนาคต

5.3.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการฝึกอบรมของผู้บริหารของสถานศึกษาเอกชนให้มี สมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษาเอกชน ทั้ง 5 องค์ประกอบ เพื่อเพิ่มศักยภาพให้ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ปฏิบัติภาระหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุสู่เป้าหมาย

5.3.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดตัวชี้วัด เพื่อคัดเลือกครูและบุคลากรในสถานศึกษาเอกชนขึ้นมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในระดับต่าง ๆ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรนำองค์ประกอบที่มีค่า Eigenvalues มากที่สุดคือ ทักษะด้านความคิดรวบยอดและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง ไปต่อยอดเป็นงานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านทักษะความคิดรวบ ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งทางตรงและทางอ้อม

5.3.2.2 ควรนำองค์ประกอบที่ได้ไปพัฒนาเป็นโมเดลสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยตรวจสอบความตรงของโมเดลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

5.3.2.3 ควรนำองค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

5.3.2.4 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2560. **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)**. [Online].
 Available : <http://www.moe.go.th>
- กระทรวงศึกษาธิการ. 2560. **ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**. ราชกิจจานุเบกษา. ประกาศ 18 สิงหาคม 2553. [Online]. Available : backoffice.onec.go.th
- กระทรวงศึกษาธิการ. 2560. **ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การประสานส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนและการประสานส่งเสริมสถานศึกษาสังกัดองค์กรการปกครองท้องถิ่นของเขตพื้นที่การศึกษา**. [Online]. Available : backoffice.onec.go.th/uploaded/Category/Law/Act/Act2010/SupPrivEd-27-09-2010.pdf.
- คมชัดลึก. 21 มีนาคม 2559. “คสช.ยุบ ก.ก.เขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ.” [Online]. Available : <http://www.komchadluek.net/new/politic/224521>
- คาวี เจริญจิตต์. 2557. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- คุรุสภา. 2560. **เอกสารประกอบการประชุมคุรุสภา เรื่อง “ปฏิรูปครูสู่นาคตประเทศไทย**. วันศุกร์ที่ 1 สิงหาคม 2557 . กรุงเทพฯ . เอกสารหมายเลข 6 งานพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ. [Online]. Available : teched.rmutp.ac.th
- คุรุสภา. 2560. **ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556**. [Online]. Available : alumni.rtu.ac.th/doc/knowledge_performance.pdf.
- จารุวรรณ กลีบเมฆ. 2559. “การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออก.” คุรุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- จิราพร นพรัตน์. 2560. **ระดับผู้จัดการและทักษะผู้บริหาร**. [Online]. Available : <https://www.l3nr.org/posts/450790>.
- ชัยยนต์ เพาพาน. 2557. “ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21.” การประชุมวิชาการระดับชาติคุรุศาสตร์ ครั้งที่ 1. การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน : ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21. : 301-313. [Online]. Available : conference.edu.ksu.ac.th.

- ณิชามา ทองคล้า. 2556. “การวิเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพการให้บริการ
งานพัสดุในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.”
ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา.
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ดรัลรัตน์ ภิรมกิจ. 2558. “การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการสอนของครูภาษาไทย
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.”
ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและ
ประเมินผลทางการศึกษา, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ดำรงค์ รอดสิน. 2553. “ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ
โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์กลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.”
วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. 2 (2) : 58-68.
- ทองทิพภา วิริยะพันธ์. 2550. **ทักษะผู้บริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ. :
G.P. CYBERPRINT Co., Ltd.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2557. **นิตยภัตบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 5. นนทบุรี. : ตีรณสาร
นรธานี หยาดหลี. 2558. “ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการบริหาร
โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล.” ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. 2556. **การจัดการสมัยใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 8 ฉบับปรับปรุง.
กรุงเทพฯ. : ทริปเพิ้ล กรุ๊ป
- บุญจันทร์ สีสันต์. 2560. **วิธีวิจัยและสถิติขั้นสูงสำหรับการบริหารการศึกษา**.
กรุงเทพฯ. : มีน เซอร์วิส ซัพพลาย
- บุญช่วย สายราม. 2559. “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงาน
ของผู้บริหารโรงเรียน.” ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
และพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญยวีร์ย์ เสวตวงศ์สกุล. 2555. “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3.”
วารสารบัณฑิตศึกษา ปีที่ 11 ฉบับที่ 53 เมษายน – มิถุนายน 2557 : 187-196.
- บุญสืบ เทียมหยิน. 2559. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษาในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กรุงเทพมหานครเขต 2.” ปริญญานิพนธ์. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
[Online]. Available : <http://ir.swu.ac.th/xmlui/handle>.
- ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. 2556. “ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.”
หลักการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : เอกสารอัดสำเนา

- พรพิมล คุ่มกล้า. 2559. “ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.”
[Online]. Available : www.ptu.ac.th/StudentServe.
- เพยาว์ สุดรัก. 2553. “ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1.” ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- แพรวดาว สอนองผัน. 2557. “ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.” ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- มนิรัตน์ คำจำปา. 2558. “ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานในสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.” ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รัตนชิต ศรีหลิ่ง และคณะ. 2558. “การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาภาคพื้นดิน เขต 3.” การประชุมวิชาการระดับชาติ ครุศาสตร์ ครั้งที่ 1. การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน : ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21.: 15-24.
[Online]. Available : conference.edu.ksu.ac.th/file/20160809_0892594837.pdf
- ราชกิจจานุเบกษา. 2559. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.
[Online]. Available : <http://www.mua.go.th/user/he-commission/doc//aw/law>
- ราชกิจจานุเบกษา. 2559. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.
[Online]. Available : <https://www.mwit.ac.th>
- ราชกิจจานุเบกษา. 2559. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.
[Online]. Available : <https://www.kormor.obec.go.th/act/act081>
- ราชกิจจานุเบกษา. 2559. พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550. [Online]. Available : <https://www.moe.go.th/mpa/ed.law/p.r.g.edu.pdf>. หรือ <https://www.opec.go.th/ckinder/userfiles/files/law/2550.pdf>.
- ราชกิจจานุเบกษา. 2560. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553.
[Online]. Available : <https://www.moe.go.th/nipa/ed.law/p.r.g.edu39.pdf>
- ราชกิจจานุเบกษา. 2560. พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554.
[Online]. Available : <https://www.moe.go.th/nipa/ed.law/p.r.g.edu.pdf>

- วรรณ โสวรรณ. 2560. **ความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษากลุ่มเครือข่าย สถานศึกษาเอกชน กลุ่มที่ 10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร.**
[Online]. Available <https://www.fathaijo.org/index.php/AJPU./article/download/142124/34793>
- ศศิตา เพลินจิต. 2558. **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.”** คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สมเกียรติ อ้วนสกุล. 2559. **Factor Analysis.**
[Online]. Available : <https://www.gotoknow.or>
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. 2560. **สภาวะการศึกษาเอกชน. สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สป.ศธ.**
[Online]. Available : <https://www.moe.go.th/main2/article/advice.html>
- สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2558.
คู่มือจัดทำวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ
- สุธาทิพ เจริญนิพนธ์วานิช. 2556. **“ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร.”** ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สัมพันธ์ ธรณิธย์. 2556. **หลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ. บริษัทสำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง จำกัด.**
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานয়รัฐมนตรี. 2560.
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564.
[Online]. Available : <http://www.ratchakitcha.soc.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2560. **หลักสูตรพัฒนาข้าราชการครูและคณะบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา.**
[Online]. Available : <http://www.obec.go.th/documents/6996>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร. 2560.
ประวัติสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร.
[Online]. Available : <http://dataplan-bkk.com/data7554>
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2559. **ภูมิหลังของการศึกษาเอกชน., การจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน., สภาพปัจจุบันและโครงสร้างการบริหารองค์กร การบริหารงาน การแบ่งโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ.**
[Online]. Available : <http://www.opec.go.th/webopec/content.php>
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2560. **สข.มุ่งสู่ประชาคมอาเซียน.**
[Online]. Available : <http://www.opec.go.th>

- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2560. **ฐานข้อมูล สข.ตามคำรับรอง การปฏิบัติราชการ.,เรื่อง การแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.**
[Online]. Avialable : <https://docs.google.com/a/opec.go.th>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560. “รายการช่วยคิดช่วยทำ สถานีโทรทัศน์ช่อง 3 คู่ครั้งที่ 27 สิงหาคม 2553 เวลา 05.35-06.00 น. เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา วิทยากร ศาสตราจารย์พิเศษธงทอง จันทรางศุ เลขาธิการกระทรวงการศึกษา.”
[Online]. Avialable : <http://www.onec.go.th/index.php/page/view/Newsknowledge/146>
- แสงหล้า ชัยมงคล. 2554. **โครงการ Research Zone(2010) : Phase 52 “การใช้ Factor Analysis ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป.”**
[Online]. Avialable : http://rlc.nrct.go.th/ewt_dl.php?nid=906
- ศักดิ์ไทย สุรภิจาวร. 2560. **สมรรถนะสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ.**
[Online]. Avialable : <https://doc.Oo-4s-apps-Viewer.googleusercontent.com>
- อนุสรณ์ นามประดิษฐ์. 2560. **ทักษะทางการบริหารกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.**
[Online]. Avialable : <http://www.journal.mutt.ac.th:8080/index>
- อำนาจ พลรักษา.2556. “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 2.”
ปริญญาพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อรุณี ทองนพคุณ. 2558. “การศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา.”
ค.ม.(การบริหารการศึกษา).จันทบุรี, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
[Online]. Avialable : www.thesis.rbru.ac.th
- Bruce, Ray E. and Grimsley.(Compiler) 1987. **Reading in Educational Supervision,** Vols 2.The Association for Supervision and Criculum Development, Alexandria, Va. : The Educational Resources information Center (ERIC). : 45-50
- Chua Yan Piaw.et.al. 2014. “Factors of Leadership Skills of Secondary School Principals.” pp. 5125-5129. in **5th World Conference on Educational Sciences – WCES 2013.**116 (2014) : Elsevier Ltd.
[Online]. Avialable : <https://ac.els-cdn.com/S1877042814011021/1.s2.0>.
- Drake, Thelbert L. and Roe, William H. 1986. **The Principalsip . 3th ed.** New York : Macmillan Publishing Company. : 29-30

- Kochamba, Dianne M. and Murray, Richard K. "n.d."(no date) "Principals' and Teachers' Perceptions of Critical Leadership Skills." 2560 :
[Online]. Available : <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.557.3798&rep=rep1&type=pdf>.
- Hair, Joseph F., Black, William C., Babin, Barry J., and Anderson, Rolph E. 2010. **Multivariate data Analysis : A global perspective. 7th ed.**
New Jersey : Pearson Education Inc. Hoyle, John R., English, Fenwick W., and Steffy, Betty E. 2005. **Successful 21st Century School Leaders. :**
Standards For Peak Performer. Arlington, Va. : The Educational Resources information Center (ERIC). : 8-10
- Katz, Robert L. 1955. **Skills of an Effective Administrator.** Harvard Business. : 33-42
- Katz, Robert L. 1974. **Skills of an Effective Administrator.** Leadership Development.
Harvard Business Review. [Online]. Available : <http://hbr.org/1974/09>
- Katz, Robert L. 1974. **Three Skills of Effective Administrator.**
The Grey Chronicles. 2008 :
[Online]. Available : <http://heyadee.wordpress.com>
- Sergiovanni, Thomas J. 1983. **Supervision A Redefinition. 3th. ed.**
New York : McGRAW-HILL, INC.
- Sergiovanni, Thomas J., Starratt, Robert J. 1993. **Supervision A Redefinition. 5th. ed.**
New York : McGRAW-HILL, INC.
- Wallapha Ariratana.et.al. 2015. "Development of Leadership Soft Skills Among Educational." pp. 331-336. in **5th World Conference on Learning, Teaching and Educational Leadership, WCLTA 2014.** 186(2015) :
Elsevier Ltd.
[Online]. Available : <https://ac.els-cdn.com/S18770428150227641/pdf>.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือราชการ



ประกาศคณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2561 ให้ดำเนินการดังนี้

นางสิริกัญญา ไตรภพธนพัฒน์ รหัสประจำตัว 58603023 ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร (Factor Analysis Skill Competency of School Administrators Under the Office of Private Education Commission in Bangkok Area) โดยมี ดร.อำภาพรณ ตันตินาครกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์โดยปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ประกาศ ณ วันที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2561

(รองศาสตราจารย์ ดร.กิติพงศ์ มະโน)

คณบดี

ที่ ศธ 0524.04/ 0568



คณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ 10520

๒๕ กุมภาพันธ์ 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบประเมินคุณภาพแบบสอบถาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินคุณภาพแบบสอบถาม

ด้วยนางสิริการย์ ไตรภพธรพัฒน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรอุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี ดร.อำภาพรณ ดันตินาครกุล เป็น
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบประเมินคุณภาพ
แบบสอบถามนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจและประเมินของท่านจะช่วย
ให้งานวิจัย ของ นางสิริการย์ ไตรภพธรพัฒน์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็น
อย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ราตรี ตรีพันธ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตรอุตสาหกรรม

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. 02-329-8000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 329-8436

ติดต่อนักศึกษา โทร. 094-548-7461



ที่ ศธ ๐๕๒๔.๐๔/ 0804

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตเรียนให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. แบบสอบถาม

ด้วยนางสิริกรีย์ ไตรภพธนพัฒน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี ดร.อำภาพรณ ตันตินาครกุล เป็น
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จึงขออนุญาตเรียนจากท่านให้ นางสิริกรีย์ ไตรภพธนพัฒน์ เก็บรวบรวม
ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ราตรี ศรีพันธุ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. ๐๒-๓๒๙-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๙๒

โทรสาร. ๐๒- ๓๒๙-๘๔๓๖

ติดต่อนักศึกษา โทร.๐๙๔-๕๔๘-๗๔๖๑

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าแผนก หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครู แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นองค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 องค์ประกอบ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 44 ข้อ

โปรดตอบตามความเป็นจริงเพราะข้อมูลที่เป็นความจริงตามความคิดเห็นของท่าน จะมีคุณค่าทำให้ทราบข้อมูลจริงอันจะนำไปสู่การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านและสถานศึกษาอื่นๆต่อไป ข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใดเนื่องจากผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลเป็นความลับและนำมาวิเคราะห์ผลในภาพรวมเท่านั้น

หากประสงค์จะขอข้อมูลหรือรายละเอียดเพิ่มเติม กรุณาติดต่อผู้วิจัยโดยตรง นางสิริการย์ ไตรภพธนพัฒน์ โทร. 09-458-7461 หรือทาง E-mail : pimkul95@gmail.com

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความร่วมมือตอบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสิริการย์ ไตรภพธนพัฒน์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ตอนที่ 1 : ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาว่าข้อความใดตรงกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ.....ปี

3. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ หัวหน้าแผนก

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครู

4. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี ปริญญาโท

ปริญญาเอก อื่นๆ.....

5. ประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาเอกชน.....ปี

ตอนที่ 2 : องค์กรประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านซึ่งเป็นองค์กรประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์กรประกอบ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ข้อความถามดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
ระดับ 5	เห็นด้วย มากที่สุด
ระดับ 4	เห็นด้วย มาก
ระดับ 3	เห็นด้วย ปานกลาง
ระดับ 2	เห็นด้วย น้อย
ระดับ 1	เห็นด้วย น้อยที่สุด

ข้อ	องค์กรประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ทักษะด้านเทคนิค						
1.	มีแนวคิดใหม่ๆในการบริหารสถานศึกษา					
2.	มีวิธีการหรือกระบวนการใหม่ๆที่นำไปสู่การปฏิบัติงานได้ดี					
3.	วางแผน เพื่อกำหนดทิศทางของสถานศึกษาอย่างชัดเจน					
4.	กระตุ้นและเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น					
5.	สื่อสาร และนำเสนออย่างมืออาชีพ					
6.	มอบหมายงานแก่บุคลากรสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ					
7.	ใช้เครื่องมือ สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อบริหาร งานวิชาการ					
8.	ใช้เครื่องมือ สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อบริหาร งานงบประมาณ					
9.	ใช้เครื่องมือ สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อบริหาร งานบุคลากร					
10.	ใช้เครื่องมือ สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อบริหาร งานบริหารทั่วไป					
11.	ใช้เครื่องมือ สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อบริหาร งานกิจการนักเรียน					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ทักษะด้านมนุษย์						
12.	ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ทั้งในและนอกสถานศึกษา					
13.	เข้าใจในความแตกต่างของบุคคลด้านพฤติกรรมและ วัฒนธรรม					
14.	ส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในระดับต่างๆ					
15.	เคารพและเห็นคุณค่าของบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน					
16.	สร้างบรรยากาศให้มีความเชื่อใจและยอมรับซึ่งกันและ กันในสถานศึกษา					
17.	รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรใน สถานศึกษาได้มีส่วนร่วม โดยใช้ศักยภาพในการ ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ					
18.	สร้างกิจกรรม เพื่อประสานสัมพันธ์กับชุมชนอย่าง ต่อเนื่อง					
19.	แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง อย่างสม่ำเสมอ					
ทักษะด้านความคิดรวบยอด						
20.	สามารถมองภาพรวมของสถานศึกษาและหน่วยงานย่อย ของสถานศึกษาที่ตนเองรับผิดชอบ					
21.	เข้าใจความสัมพันธ์ของโครงสร้างของงานแต่ละงานใน สถานศึกษา					
22.	สามารถจัดการกิจงานได้เหมาะสมกับโครงสร้าง					
23.	มีความรู้รอบด้าน ทั้งแนวนโยบายการศึกษา ปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา					
24.	สามารถกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ ได้ กว้างไกลชัดเจนสอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาของ ประเทศ					
25.	สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับ สถานศึกษาในอนาคต โดยอยู่บนข้อมูลและเหตุผลที่ เชื่อถือได้					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ทักษะด้านการศึกษาและการสอน						
26.	ศึกษาเรียนรู้และพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเรียนการสอนอยู่เสมอ					
27.	สามารถบริหารจัดการรัฐอย่างมีคุณภาพ					
28.	สามารถพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบท/ท้องถิ่นและความต้องการของผู้เรียน					
29.	สนับสนุนให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
30.	สนับสนุนให้สร้างนวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
31.	พัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพให้เอื้อต่อการเรียนรู้					
32.	พัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้					
33.	สนับสนุนให้มีการนำแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษามาใช้ในการเรียนการสอน					
34.	นิเทศการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างเป็นระบบ					
35.	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					
36.	สร้างและส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียน					
37.	สามารถคิดนอกกรอบ มีแนวคิดในการพัฒนาสถานศึกษาที่แตกต่างจากสถานศึกษาอื่นๆ					
38.	สามารถคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาสถานศึกษา					
39.	สามารถคิดวิเคราะห์ข้อมูล สถานการณ์และสาเหตุของปัญหาได้อย่างรวดเร็ว					
40.	สามารถตีความและแปลความหมายของข้อมูลที่ซับซ้อนได้					
41.	สามารถประเมินความสำคัญของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในสถานศึกษา					
42.	สามารถเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ทักษะด้านความรู้ความคิด						
43.	ร่วมมือกับบุคลากร โดยหาทางเลือกใหม่ๆในการ แก้ปัญหาของสถานศึกษา					
44.	สามารถนำข้อมูลและสารสนเทศมาใช้ในการกำหนด นโยบายเพื่อพัฒนาสถานศึกษา					

ภาคผนวก ค

ตารางแสดงค่าคุณภาพแบบสอบถาม

ตารางที่ ค.1 การวิเคราะห์ค่า IOC ของผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน

ข้อ ที่	องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น					รวม	สรุปผล
		คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3	คน ที่ 4	คน ที่ 5		
ทักษะด้านเทคนิค								
1.	มีแนวคิดใหม่ๆในการบริหาร สถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2.	มีวิธีการหรือกระบวนการใหม่ๆที่ นำไปสู่การปฏิบัติงานได้ดี	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3.	วางแผน เพื่อกำหนดทิศทางของ สถานศึกษาอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4.	กระตุ้นและเปิดโอกาสให้บุคลากร ในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็น	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
5.	สื่อสาร และนำเสนออย่างมืออาชีพ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6.	มอบหมายงานแก่บุคลากร สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
7.	ใช้เครื่องมือ สื่อ เทคโนโลยีที่ ทันสมัย เพื่อบริหาร งานวิชาการ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
8.	ใช้เครื่องมือ สื่อ เทคโนโลยีที่ ทันสมัย เพื่อบริหาร งาน งบประมาณ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
9.	ใช้เครื่องมือ สื่อ เทคโนโลยีที่ ทันสมัย เพื่อบริหาร งานบุคลากร	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
10.	ใช้เครื่องมือ สื่อ เทคโนโลยีที่ ทันสมัย เพื่อบริหาร งานบริหาร ทั่วไป	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
11.	ใช้เครื่องมือ สื่อ เทคโนโลยีที่ ทันสมัย เพื่อบริหาร งานกิจการ นักเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
ทักษะด้านมนุษย์								
12.	ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ทั้งใน และนอกสถานศึกษา	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้

ตารางที่ ค. 2 ค่าคุณภาพอำนาจจำแนก (discrimination.,ค่า r)ที่งัดขึ้นอยู่ระหว่าง .458-.795

รหัสตัวแปร	Corrected item-Total Correlation
X1	.641
X2	.661
X3	.529
X4	.517
X5	.565
X6	.626
X7	.636
X8	.684
X9	.667
X10	.570
X11	.632
X12	.607
X13	.458*
X14	.477
X15	.795**
X16	.553
X17	.633
X18	.663
X19	.696
X20	.604
X21	.639
X22	.587
X23	.691
X24	.775
X25	.707
X26	.486
X27	.636
X28	.737
X29	.608
X30	.787
X31	.635
X32	.735
X33	.744
X34	.600

ตารางที่ ค. 2 (ต่อ)

รหัสตัวแปร	Corrected item - Total Correlation
X35	.701
X36	.574
X37	.672
X38	.680
X39	.638
X40	.658
X41	.563
X42	.696
X43	.654
X44	.770

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสิริการย์ ไตรภพธนพัฒน์
วัน-เดือน-ปีเกิด	26 ตุลาคม 2513
สถานที่เกิด	จังหวัดนครสวรรค์
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 69/69 หมู่บ้านฟ้านันทวัน ถนนหทัยราษฎร์ แขวงมีนบุรี เขตมีนบุรี จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
ปีการศึกษา 2532	สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย สายวิทย์-คณิต โรงเรียนวัดประดู่ในทรงธรรม จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ปีการศึกษา 2535	สำเร็จการศึกษาบริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงินและการธนาคาร) มหาวิทยาลัยรามคำแหง จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ปีการศึกษา 2554	สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู (ป.บัณฑิต) มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ปีการศึกษา 2561	สำเร็จการศึกษา ครุศาสตรบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ.2535-2539	เจ้าหน้าที่การเงิน บริษัท เอ็กซ์ไทย จำกัด จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ.2539-2541	หัวหน้าการเงิน บริษัทเงินทุน เอส-วัน จำกัด จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ.2545-2547	เจ้าหน้าที่การเงิน บริษัท เอเชียอินโฟเน็ท จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ.2549-2555	ครูประจำชั้นระดับปฐมวัย โรงเรียนเพ็ญสมิทธิ์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ.2556-2557	หัวหน้าการเงินบัญชี โรงเรียนเพ็ญสมิทธิ์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ.2558-ปัจจุบัน	ที่ปรึกษาด้านการเงินธุรการ/บัญชี โรงเรียนเพ็ญสมิทธิ์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ.2557-ปัจจุบัน	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานธุรการ/จัดซื้อและประสานงานบัญชี บริษัท แรนไทย โอโกร จำกัด จังหวัดกรุงเทพมหานคร