

การเปรียบเทียบทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล  
ตามการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย ๒

นางสาวอุโลพร อุทัย\*

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย ๒ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามเพศและอายุ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย ๒ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970:607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ค่าของสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ .968

**คำสำคัญ**

**ทักษะการบริหาร** หมายถึง ความสามารถเฉพาะของบุคคลที่ได้ใช้ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานในการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างคุ้มค่า บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ได้แก่ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคนิค

**การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล** หมายถึง การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ

**โรงเรียนมัธยม** หมายถึง โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย ๒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ซึ่งเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

\*นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

## บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำในการใช้ศักยภาพของบุคลากรให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และจากแนวปฏิบัติแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 5 มาตรา 39 และมาตรา 40 กระทรวงได้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้โรงเรียนทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นองค์กรคณะบุคคลทำหน้าที่ในการบริหาร โดยทำให้โรงเรียนเป็นฐานหรือศูนย์กลางของการบริหาร ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ ต้องรู้จักใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และกลยุทธ์สำคัญประการหนึ่งที่เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ คือ การพัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสมกับภาระหน้าที่

จากงานวิจัยของ ฉวีภรณ์ เจจรรักษ์ (2548) พบว่า การที่สถานศึกษาจะไปถึงจุดหมายที่ตั้งไว้ สถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเป็นอันดับแรก โดยการทำให้ผู้ร่วมงานทุกคนเกิดวิสัยทัศน์ ทำงานร่วมกันด้วยความมุ่งมั่นเพื่อความเป็นเลิศ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจหลักการจัดการทรัพยากรมนุษย์และสามารถนำทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์มาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2543) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมการออกแบบเพื่อจัดการกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ซึ่งเกี่ยวกับการจัดหาบุคคลเข้าทำงาน การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคคล การจัดสวัสดิการ เช่น การจ่ายค่าตอบแทน สุขภาพ และความปลอดภัย ทำที่สุดผู้ร่วมงานจะมองเห็นความสำคัญของตนเอง มีความคาดหวังในงาน ในองค์กร และมีความเชื่อมั่นในระดับที่จะพัฒนาตนเองอย่างมั่นคง และเพื่อให้การพัฒนาองค์กรประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องเข้าใจสภาพความเป็นจริงขององค์กรเข้าใจความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และใช้ความเป็นผู้นำในการประสานงาน ประสานแนวคิด การสร้างวินัย กำลังใจ และมีความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ รวมทั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือผู้ที่มีความเกี่ยวข้องทางการศึกษา หากผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ในการเป็นผู้นำ ไม่เท่าทันต่อกระแสโลกาภิวัตน์ การพัฒนาระบบการศึกษาจะไม่ก้าวหน้าหรือทันต่อนวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา ความเป็นผู้นำที่ดีจึงต้องรู้จักการเปลี่ยนแปลง ไปด้วย ผู้บริหารยุคใหม่จึงต้องมีวิสัยทัศน์ มีทักษะความรู้ในสายงาน

การบริหาร รวมทั้งรอบรู้การเปลี่ยนแปลงกระแสโลกาภิวัตน์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นกรอบงานสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาตามข้อกำหนดขององค์กรวิชาชีพครูที่ต้องแสดงถึงความเป็นผู้นำที่เชื่อถือได้

สอดคล้องกับแนวคิดของ ชงชัย สันติวงษ์ (2537 : 14) ให้ความเห็นว่า องค์กรต่าง ๆ จะปฏิบัติหน้าที่ หรือภารกิจให้สำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีบุคลากรหลายฝ่ายให้ความร่วมมือและทำงานประสานกันอย่างดี และบุคคลที่มีความสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กรก็คือผู้บริหาร ดังที่ว่าองค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใด และจะดำเนินไปโดยได้ผลตามวัตถุประสงค์มากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับความสามารถ ของผู้ที่ดำรงตำแหน่งฝ่ายบริหาร ในอันที่จะจัดกลุ่มคนเหล่านี้ ให้ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลหลักที่ต้องรับผิดชอบต่อประสิทธิผลและความสำเร็จของโรงเรียน ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารยุคใหม่ที่จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการบริหารงานด้านอื่น ๆ ตามโครงสร้างการบริหารงานด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบหลักของการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา

การบริหารงานบุคคลคือการเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานให้มีจำนวนมากเพียงพอ สามารถใช้บุคลากรที่ได้มาให้เกิดประโยชน์สูงสุด บำรุงส่งเสริมสมรรถภาพ และรักษากำลังใจเพื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพสูงสุด สร้างสวัสดิการและเสริมกำลังใจอันเป็นความต้องการสูงสุดขององค์กร จึงจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดระบบที่เอื้อให้เกิดกระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับคุณภาพของผู้บริหารในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่กล่าวมา จึงขึ้นอยู่กับความสามารถที่เรียกว่า “ทักษะ” (Skill) ในการบริหารงานของผู้บริหาร รวมถึงการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นสำคัญ ดังนั้น หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาคือ การหาวิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาและปรับปรุงงานในหน้าที่อย่างสอดคล้องตามโครงสร้างการบริหารงานในสถานศึกษา ดังนั้น การบริหารงานในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายนั้นจำเป็นต้องใช้ “ทักษะ” การบริหารที่หลากหลายพร้อมปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ

ทักษะทางการบริหารจึงเป็นความสามารถเฉพาะของบุคคลที่ได้ใช้ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานในการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างคุ้มค่าบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญได้แก่ “ทฤษฎีสามทักษะ” (Three-Skill Method) ตามแนวคิดของ แคทซ์ (Robert L. Katz 1955 : 33; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ , 2549 : 71) ได้กล่าวว่า ทักษะเป็นความสามารถที่พัฒนาขึ้นได้โดยไม่ต้องเป็นทักษะที่มีมาตั้งแต่กำเนิด และสามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานได้ ไม่ใช่ทักษะที่แฝงอยู่ในตัว การพัฒนาทักษะตามแนวคิดของ แคทซ์ เป็นการวิเคราะห์ความรู้ความสามารถของผู้บริหารว่าผู้บริหารจะทำหน้าที่ของตนได้ดีเพียงใด ประสบความสำเร็จมากน้อยกว่ากันหรือไม่ ขึ้นอยู่กับทักษะการบริหารงาน 3 ด้าน ดังนี้ ทักษะทางเทคนิค (Technical Skills) ทักษะทางมนุษย์ (Human Skills) ทักษะทางความคิดรวบยอด (Conceptual Skill)

ซึ่งทักษะที่จำเป็น สำหรับผู้บริหารสถานศึกษานี้ ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนจะมีและใช้ไม่เท่ากัน นำไปสู่ปัญหาในการบริหารสถานศึกษา สถานศึกษาบางแห่งมีการบริหารเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากเป็นที่ เชื้อถือ และศรัทธาจากผู้ปกครองและชุมชน สถานศึกษาบางแห่งขาดประสิทธิภาพในการบริหาร ซึ่งมีปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดปัญหาดังกล่าวอยู่หลายประเด็น แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดอยู่เป็นหนึ่งคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคน ที่จะแสวงหาให้ได้มาซึ่งความรู้ ความสามารถและทักษะเพื่อทำให้สามารถบริหารงานอย่างผู้บริหารมืออาชีพได้ (ธีระ รุญเจริญ, 2553 : 5)

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาจกล่าวได้ว่า ทักษะการบริหารมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานตามโครงสร้างการบริหารงานในสถานศึกษา โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล ที่ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดของการบริหารสถานศึกษา ทักษะการบริหารงานบุคคล จึงเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ เพื่อช่วยลดปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้การบริหารงานบุคคลเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย ๒ เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตั้งอยู่ในพื้นที่เขตสายไหม ๒ มีระบบโครงสร้างและการบริหารงานตามระบบการกระจายอำนาจและการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management : SBM) โดยเฉพาะมีการเปลี่ยนผู้บริหารบ่อยครั้ง ซึ่งผู้บริหารต่างมีทักษะการบริหารที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยซึ่งรับราชการครูและปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มบริหารงานบุคคล จึงสนใจศึกษาการเปรียบเทียบทักษะบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย ๒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาระบบการศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารในการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงาน ของโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย ๒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ตามการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย ๒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา

- 1.1 การใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหาร 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะทางเทคนิค (Technical Skills) ทักษะทางมนุษย์ (Human Skills) ทักษะทางความคิดรวบยอด (Conceptual Skill)
- 1.2 ศึกษาการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย ๒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ

### 2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย ๒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 130 คน

### 3. ขอบเขตด้านตัวแปร

- 3.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และอายุ
- 3.2 การใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางมนุษย์ ทักษะทางความคิดรวบยอด

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้ทักษะการบริหารและระดับทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ตามการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย ๒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และอายุ เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามด้านทักษะของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย ๒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ทักษะทางความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) ทักษะทางมนุษย์ (Human Skills) และทักษะทางเทคนิค (Technical Skills) จำนวน 20 ข้อ

ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในระดับมาก
3	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในระดับน้อย
1	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามกระบวนการบริหารงานบุคคล ตามการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย ๒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ จำนวน 35 ข้อ

5	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ทักษะในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ทักษะในระดับมาก
3	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ทักษะในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ทักษะในระดับน้อย
1	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ทักษะระดับน้อยที่สุด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้รับจากตอนที่ 1 โดยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกเป็นเพศ และอายุ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

2. ข้อมูลที่ได้รับจากตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย ๒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เมื่อรวบรวมข้อมูลแล้วแจกแจงความถี่และใช้คะแนนเฉลี่ยแปรผล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 40) ดังต่อไปนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีทักษะการบริหารในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีทักษะการบริหารในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีทักษะการบริหารในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีทักษะการบริหารในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีทักษะการบริหารในระดับน้อยที่สุด

3. ข้อมูลที่ได้รับจากตอนที่ 3 แบบสอบถามกระบวนการบริหารงานบุคคล ตามการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย ๒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เมื่อรวบรวมข้อมูลแล้วแจกแจงความถี่และใช้คะแนนเฉลี่ยแปรผล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์

5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ทักษะในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ทักษะในระดับมาก

3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ทักษะในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ทักษะในระดับน้อย

1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ทักษะระดับน้อยที่สุด

## ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 103 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 68 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี มากที่สุดร้อยละ 38.8 และรองลงมา คือ 20 – 30 ปี ร้อยละ 23.3

2. ระดับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษามีต่อทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย ๒ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปรียบเทียบทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย ๒ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า

3.1 ด้านทักษะทางความคิดรวบยอด ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปรียบเทียบทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน ฤทธิยะวรรณาลัย ๒ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ครูและบุคลากร เพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับสูงกว่าครูและบุคลากร เพศชาย

3.2 ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปรียบเทียบทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน ฤทธิยะวรรณาลัย ๒ ไม่แตกต่างกัน

3.3 ด้านทักษะทางเทคนิค ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปรียบเทียบทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน ฤทธิยะวรรณาลัย ๒ ไม่แตกต่างกัน

3.4 ด้านการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศ ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปรียบเทียบทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน ฤทธิยะวรรณาลัย ๒ ไม่แตกต่างกัน

3.5 ด้านการกำหนดตำแหน่ง ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปรียบเทียบทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน ฤทธิยะวรรณาลัย ๒ ไม่แตกต่างกัน

3.6 ด้านการขอเลื่อนตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะ ข้าราชการครูครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปรียบเทียบ ทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ตามการรับรู้ ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน ฤทธิยะวรรณาลัย ๒ ไม่แตกต่างกัน

3.7 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศ ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปรียบเทียบทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน ฤทธิยะวรรณาลัย ๒ ไม่แตกต่างกัน

3.8 ด้านการแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้าน การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศ ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปรียบเทียบทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการ

บริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน  
ฤทธิยะวรรณาลัย ๒ ไม่แตกต่างกัน

3.9 ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครูและบุคลากร  
ทางการศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปรียบเทียบ  
ทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ตามการรับรู้  
ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย ๒ ไม่แตกต่างกัน

3.10 ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู ครูและบุคลากรทางการศึกษาครูและ  
บุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปรียบเทียบทักษะการบริหารกับ  
การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครูและบุคลากร  
ทางการศึกษาโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย ๒ ไม่แตกต่างกัน

3.11 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ครูและบุคลากรทางการศึกษาครูและบุคลากร  
ทางการศึกษาที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปรียบเทียบทักษะการบริหารกับ  
การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครูและบุคลากร  
ทางการศึกษาโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย ๒ ไม่แตกต่างกัน

3.12 ด้านการออกจากราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกันมี  
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปรียบเทียบทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการ  
บริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน  
ฤทธิยะวรรณาลัย ๒ ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่างกันมี  
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปรียบเทียบทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการ  
บริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน  
ฤทธิยะวรรณาลัย ๒ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

4.1 ด้านทักษะทางความคิดรวบยอด ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่างกัน  
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปรียบเทียบทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการ  
บริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน  
ฤทธิยะวรรณาลัย ๒ โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ครู  
และบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นสูงที่สุด

4.2 ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่างกันมี  
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปรียบเทียบทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการ  
บริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน  
ฤทธิยะวรรณาลัย ๒ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน



บริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน  
ฤทธิยะวรรณาลัย ๒ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ครูและบุคลากร  
ทางการศึกษาที่มีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นสูงที่สุด

4.11 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ครูและบุคลากรทางการศึกษาครูและบุคลากร  
ทางการศึกษาที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปรียบเทียบทักษะการบริหารกับการ  
การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครูและบุคลากร  
ทางการศึกษาโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย ๒ ไม่แตกต่างกัน

4.12 ด้านการออกจากราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกันมี  
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปรียบเทียบทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการ  
บริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน  
ฤทธิยะวรรณาลัย ๒ ไม่แตกต่างกัน

### อภิปรายผล

1. การรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหาร  
ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย ๒ สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการใช้  
หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการวางแผน การจัดระบบงานและระบบกำลังคน การจูงใจ และ  
การควบคุมการดำเนินงานของบุคลากรภายในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ เกิดการมีส่วนร่วม  
ความร่วมมือของบุคคลในการทำงาน การสร้างความก้าวหน้าและพัฒนาสถานศึกษา เพื่อ  
ความสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา มีนโยบายพัฒนาความรู้ ความสามารถและ  
เสริมสร้างประสบการณ์ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติ  
หน้าที่และปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ไปสู่ความสำเร็จตาม  
เป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2537 : 14) ให้ความเห็นว่า องค์กรต่าง  
ๆ จะปฏิบัติหน้าที่ หรือภารกิจให้สำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ  
นั้นจำเป็นต้องมีบุคลากรหลายฝ่ายให้ความร่วมมือและทำงานประสานกันอย่างดี และบุคคลที่มี  
ความสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กรก็คือผู้บริหาร ดังที่ว่าองค์กรจะมี  
ประสิทธิภาพเพียงใด และจะดำเนินไปโดยได้ผลตามวัตถุประสงค์มากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับ  
ความสามารถ ของผู้ที่ดำรงตำแหน่งฝ่ายบริหาร ในอันที่จะจัดกลุ่มคนเหล่านี้ ให้ร่วมมือร่วมใจกัน  
ปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด สำหรับคุณภาพของผู้บริหารในการบริหาร  
จัดการสถานศึกษาที่กล่าวมา จึงขึ้นอยู่กับความสามารถที่เรียกว่า “ทักษะ” (Skill) ในการบริหารงาน  
ของผู้บริหาร รวมถึงการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นสำคัญ  
ดังนั้น หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การหาวิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ มาใช้  
ในการแก้ปัญหาและปรับปรุงงานในหน้าที่อย่างสอดคล้องตามโครงสร้างการบริหารงานใน

สถานศึกษา ดังนั้น การบริหารงานในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายนั้น จำเป็นต้องใช้ “ทักษะ” การบริหารที่หลากหลายพร้อมปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ และยังคงสอดคล้องกับแนวคิดของ สมสมัย ผลารักษ์ ( 2552 : 98-102 ) ให้ความเห็น ว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. จากผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ตามการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ของ โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย ๒ จำแนกตามเพศต่างกัน พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย ๒ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านทักษะทางความคิดรวบยอด ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ด้านการวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดตำแหน่ง การขอเลื่อนตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครูการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านวินัยการรักษาวินัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย ๒ ในระดับสูงกว่าหญิง

ส่วนผลจากการจากการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ตามการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ของ โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย ๒ จำแนกตาม อายุ พบว่าครูและบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย ๒ ไม่แตกต่างกัน

#### ข้อเสนอแนะ

##### 1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ตามการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ของ โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย ๒ พบประเด็นที่น่าสนใจ ผู้วิจัยจึง นามาเสนอแนะแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ด้านมนุษย พบว่า บริหารการขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี เป็นข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะต่ำสุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาแนวทางในการ แก้ไข ปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงาน

2. ด้านเทคนิควิธี พบว่า การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เป็นข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควร ส่งเสริมให้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

4. ด้านความคิดรวบยอด พบว่า สามารถวิเคราะห์นโยบายจุดมุ่งหมายและ ขอบข่ายของงานได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษา ควรกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันวิเคราะห์นโยบายจุดมุ่งหมายและขอบข่ายของงาน

### เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

ณัฐพันธุ์ เจริญนันท์. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2548

ธงชัย สันติวงษ์. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2540.

ธีระ รุณเจริญ. **การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : ธนาเพลส, 2553.

บุญชม ศรีสะอาด, และบุญส่ง นิลแก้ว. **การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วน**

**ประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง**. วารสารวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.

3 (1), 2535.

“พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545”. **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 119 ตอนที่ 123 ก (19 ธันวาคม 2545) ฉบับพิเศษ.

พระเสด็จ ปภสสโร. “**การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราชินบุรี เขต 1**” ปรินญาพุทธศษสตรัมหาบัณฑิต คณะบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2554.

รุ่ง แก้วแดง. **การปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2548

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : พิสนิเน็ต เวิร์ด, 2545

สมโชค ยินดีสุข. “**ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการศึกษาอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี**” ปรินญาณิพนธ์ กสม.สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาบูรพา, 2548.

อำนาจ พลรักษา. “**ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต ๒**” ปรินญาพุทธศษสตรัมหาบัณฑิต คณะบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2556.