

แนวทางการพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย*

GUIDELINES FOR DEVELOPING HUMAN RELATIONS SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE JURISDICTION OF THE NONG KHAI

ณัฐธิชา ทองยีน

Natthicha Thongyeon

พิมพ์พร จารุจิตร

Pimporn Charuchit

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, ประเทศไทย.

Udonthani Rajabhat University, Thailand.

E-mail: nutthi5595@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) หาแนวทางการพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร การวิจัยนี้เป็นการแบบผสมผสานเป็นการวิจัยที่ใช้วิธีวิทยาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ 1) การศึกษาความต้องการจำเป็นทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประชากรผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 67 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ โดยหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) การหาแนวทางการพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างศึกษากับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา 3) การประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร การใช้เครื่องมือประเมินแนวทางด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์

*Received: 12 July 2024; Revised: 13 August 2024; Accepted: 18 August 2024

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านทักษะการตัดสินใจ ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม ด้านทักษะการจูงใจ ด้านทักษะการสร้างบรรยากาศองค์การ และด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร เป็นลำดับสุดท้าย 2) แนวทางการพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 5 ทักษะ คือ ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการจูงใจ ทักษะการสร้างบรรยากาศองค์การ และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร 3) ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น, ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

Abstract

This research was to 1) study the need for human relations skills of school administrators 2) find ways to develop human relations skills of school administrators, and 3) evaluate ways to develop human relations skills of school administrators. This research is a mixed-method research using both quantitative and qualitative methods. It is divided into 3 phases: 1) study the need for human relations skills of school administrators. The population of respondents is 67 school administrators Data were analyzed using ready-made social science statistical programs to find frequency, percentage, mean, and standard deviation. 2) Finding a way to develop executives' human relations skills using a semi-structured interview with 9 experts. Data was analyzed using content analysis. 3) Evaluating ways to develop executives' human relations skills using tools to evaluate the appropriateness, feasibility, and usefulness of the methods.

The research results found that 1) The need for human relations skills of school administrators under the Office of the Secondary Education Area of Nong Khai was found

to be at the highest level overall. The need was ranked from highest to lowest as follows: decision-making skills, teamwork skills, motivation skills, organizational climate building skills, and information technology skills for communication, in the last order 2) Guidelines for developing human relations skills of school administrators consist of 5 skills: decision-making skills, teamwork skills, motivation skills, organizational climate creation skills, and information technology for communication skills. 3) The results of the evaluation of guidelines for developing human relations skills of school administrators are overall at the highest level.

Keywords: Necessity, Interpersonal skills of school administrators, Nong Khai Secondary Educational Service Area Office

บทนำ

ทักษะของผู้บริหารเป็นการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ มีความรู้ความชำนาญ มีความสามารถในการดำเนินกิจกรรมบริหาร เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องรวดเร็ว (ไกรศร เจริมทอง, 2561)

ปัญหาและอุปสรรคในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย มีหลายประเภท มีความแตกต่างกัน และแตกต่างกันในความต้องการทางด้านจิตใจอารมณ์ ด้านสติปัญญา เพราะฉะนั้น ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี คือ ผู้บริหารบางส่วนไม่พยายามเข้าใจซึ่งกันและกัน อันจะนำมาสู่ความไม่สามัคคีในหมู่คณะ มีผลกระทบถึงสังคม ฉะนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน ควรจะสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพราะเป็นวิธีการหนึ่งในการเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมโดยรวม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย, 2566)

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญ การที่จะเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งจะทำให้เกิดความมั่นใจในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น ไม่มีอคติใด ๆ ต่อกัน นำไปสู่ความสำเร็จได้ การมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารในลักษณะของการจูงใจให้บุคคลทำงานด้วยความเต็มใจ ทำให้บรรยากาศการทำงานเป็นไปในลักษณะทำงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น ทุ่มเท และเสียสละ เข้าใจถึงลักษณะการทำงานเป็นทีม กระตุ้นคนอื่นในองค์กรให้มีส่วนร่วมในการวางแผนทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย (เสาวภา พรเสนาะ, 2556)

จากสภาพปัจจุบันและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำ จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาแบบมืออาชีพ ที่มีศักยภาพในการใช้ทักษะการบริหารสถานศึกษาที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาวะการณ์อย่างเหมาะสม ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางการพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพที่ดีและประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย
3. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

ขอบเขตของการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

กลุ่มประชากรที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาระยะที่ 1 ประกอบด้วยกลุ่มประชากรเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ปีการศึกษา 2566 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 67 คน ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 29 คน 2) รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 38 คน กลุ่มตัวอย่างใช้การเลือกแบบเจาะจง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย, 2566)

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความต้องการจำเป็นทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

ระยะที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาระยะที่ 2 ประกอบด้วย กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ที่ได้จากวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 3 ปีขึ้นไป ตัวแทนสหวิทยาเขตละ 1 คน สถานศึกษาขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ รวมจำนวน 9 คน จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางการพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

ระยะที่ 3 การประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมนุษยสัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

กลุ่มเป้าหมายเป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการศึกษาระยะที่ 3 เป็นการประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) กำหนดคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้ 1) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ทางการบริหารการศึกษาหรือสาขาอื่น จำนวน 1 คน 2) มีความรู้ประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน 3) มีความรู้ หรือประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน 4) มีความรู้หรือประสบการณ์เกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 1 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมนุษยสัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบประมาณค่า (Rating Scale)

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือในการวิจัย ระหว่างวันที่ 6 - 20 ธันวาคม 2566

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าสถิติพื้นฐานคือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความคิดเห็นความต้องการจำเป็นทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยการศึกษาวเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ระยะที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากผลการศึกษาความต้องการจำเป็นทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในระยะที่ 1 มาใช้ในการสัมภาษณ์

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ทำหนังสือถึงผู้เกี่ยวข้อง จากนั้นทำการติดต่อนัดหมาย และดำเนินการสัมภาษณ์ เรียบเรียง และจัดเก็บข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ระหว่างวันที่ 5-19 กุมภาพันธ์ 2567

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้นำไปจำแนกจัดข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ตามประเด็นและตีความตามกรอบแนวคิด เอกสารที่เกี่ยวข้อง วิธีการศึกษา ขอบเขตการวิจัย

วัตถุประสงค์และข้อค้นพบที่สำคัญ แล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินแนวทางต่อไป และส่งแนวทางที่ได้วิเคราะห์ สังเคราะห์ กลับคืนให้ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ทั้ง 9 ท่าน เพื่อยืนยันผลแนวทาง

ระยะที่ 3 การประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินในระยะที่ 3 เป็นแบบประเมินและแสดงความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ใน 3 ประเด็น ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยแบบประเมินมีลักษณะ มาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และมีข้อคำถามปลายเปิดเพื่อแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การประเมินแนวทาง ทำหนังสือถึงผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน จากนั้นส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ และแบบประเมินแนวทางไปถึงผู้เชี่ยวชาญ ระหว่างวันที่ 20 กุมภาพันธ์ – 5 มีนาคม 2567

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

เป็นการวิเคราะห์ผลการประเมิน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์จากผู้ทรงคุณวุฒิ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลผล

ผลการวิจัย

1. ความต้องการจำเป็นทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านทักษะการตัดสินใจ ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม ด้านทักษะการจูงใจ ด้านทักษะการสร้างบรรยากาศองค์การ และด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร เป็นลำดับสุดท้าย

2. ผลการศึกษาควรนำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย พบว่า มีการระบุแนวทางการ

พัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ซึ่งประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ จำนวน 5 ทักษะ ดังนี้

2.1 ทักษะการตัดสินใจ คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่อง ที่กระทบกระเทือนต่อผลประโยชน์ของบุคลากรและส่วนรวม เมื่อบุคลากรเกิดปัญหาข้อขัดแย้ง ผู้บริหารสามารถตัดสินใจไกล่เกลี่ยให้ตกลงกันได้ด้วยดี การตัดสินใจของผู้บริหารต้องคำนึงถึง ผลประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าผลประโยชน์ของตน

2.2 ทักษะการทำงานเป็นทีม คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุน มีการชักจูงบุคลากรใน การมีส่วนร่วมทำงานเป็นทีม ผู้บริหารให้โอกาส มีความไว้วางใจ บุคลากรในการทำงาน หรือการใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานในหน้าที่ของตนเอง ผู้บริหารให้คำปรึกษาวิธีการทำงาน เทคนิคต่าง ๆ ที่จะ นำไปพัฒนาในการปฏิบัติงาน และมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบให้บุคลากร

2.3 ทักษะการจูงใจ คือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรประสบผลสำเร็จในการ พัฒนางาน ผู้บริหารสามารถจูงใจบุคลากรให้เกิดศรัทธาพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสร้างขวัญ กำลังใจ ยกย่อง ให้เกียรติและชมเชยแก่บุคลากร

2.4 ทักษะการสร้างบรรยากาศองค์การ คือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีภาคภูมิใจ มีความรักและผูกพันต่อองค์การ ผู้บริหารสร้างจิตสำนึกให้ทุกคนตระหนักถึงการทำงานที่ต้องแสวงหาความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานในองค์การให้มี ประสิทธิภาพ ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยมีการกำกับกำกับการดำเนินงาน ร่วมกับบุคลากรในบรรยากาศของการ ทำงานที่เป็นมิตรต่อกันและเป็นกันเอง

2.5 ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร คือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ บุคลากร มีความรู้ ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร ศึกษา ค้นคว้า สืบค้นข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล จัดการเรียนการสอน ได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารจัดให้มีคอมพิวเตอร์ใช้สืบค้นข้อมูล จัดหาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร ให้เพียงพอ ผู้บริหารสร้างเครือข่ายพัฒนาการจัดการศึกษา ผ่านสื่อออนไลน์

3. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยใช้แบบประเมินแนวทางเพื่อการวิจัย ในด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้และด้านความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาทักษะ ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

ในมุมมองของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พบว่า ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 1) ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

1. ความต้องการจำเป็นทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย พบว่า เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านทักษะการตัดสินใจ ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม ด้านทักษะการจูงใจ ด้านทักษะการสร้างบรรยากาศองค์การ และด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร เป็นลำดับสุดท้าย ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนได้ให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างมนุษยสัมพันธ์ กล่าวได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหาร จนส่งผลให้การบริหารงานมีผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของจุรรัตน์ สีนาค และสมใจ สืบเสาะ ผลการวิจัยพบว่า มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก (จุรรัตน์ สีนาค และ สมใจ สืบเสาะ, 2565) สอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐริการ์ แก่นดีลัง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก (ณัฐริการ์ แก่นดีลัง, 2556)

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย พบว่า มีการระบุแนวทางการพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ประกอบด้วย 5 ทักษะ ดังนี้โดยนำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ทักษะการตัดสินใจ คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่กระทบกระเทือนต่อผลประโยชน์ของบุคลากรและส่วนรวม เมื่อบุคลากรเกิดปัญหาข้อขัดแย้ง ผู้บริหารสามารถตัดสินใจไกล่เกลี่ยให้ตกลงกันได้ด้วยดี การตัดสินใจของผู้บริหารต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าผลประโยชน์ของตน สอดคล้องกับทองทิพภา วิริยะพันธุ์ กล่าวว่า ทักษะการตัดสินใจเป็นความสามารถของผู้บริหารในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างราบรื่น เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2550) สอดคล้องกับผลการวิจัยของขุนทอง

สุขทวี ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการตัดสินใจ ผู้บริหารควรให้ผู้ร่วมงานในองค์การแสดงศักยภาพของตนเองควรรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงานนำมาวิเคราะห์ ก่อนตัดสินใจท่านผู้บริหารควรยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดีได้ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารควรมีกัลยาณมิตร (ขุนทอง สุขทวี, 2562)

2.2 ทักษะการทำงานเป็นทีม คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุน มีการชักจูงบุคลากรในการมีส่วนร่วมทำงานเป็นทีม ผู้บริหารให้โอกาส มีความไว้วางใจ บุคลากรในการทำงาน หรือการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานในหน้าที่ของตนเอง ผู้บริหารให้คำปรึกษาวิธีการทำงาน เทคนิคต่าง ๆ ที่จะนำไปพัฒนาในการปฏิบัติงาน และมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากร สอดคล้องกับวราพร บุญมี กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมทักษะการทำงานเป็นทีม ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ (วราพร บุญมี, 2563) สอดคล้องกับผลการวิจัยของแพรวดา สอนองพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือ โดยทักษะที่มีแนวโน้มเป็นไปได้มากที่สุด มีความเห็นสอดคล้องกันอันดับแรก คือ ทักษะการทำงานเป็นทีม (แพรวดา สอนองพันธ์, 2557)

2.3 ทักษะการจูงใจ คือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรประสบผลสำเร็จในการพัฒนา ผู้บริหารสามารถจูงใจบุคลากรให้เกิดศรัทธาพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่อง ให้เกียรติและชมเชยแก่บุคลากร สอดคล้องกับสต็อกคิลล์ กล่าวว่า ทักษะการจูงใจหมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถใช้ศิลป์ในการโน้มน้าวใจคน มีจิตวิทยาสูงเข้าใจผู้อื่นได้ อ่อนน้อมถ่อมตน สามารถจูงใจบุคคลอื่นให้เห็นคล้อยตามความคิดเห็น แนวทางการทำงานของตน (Stogdill R.M, 1974) สอดคล้องกับผลการวิจัยของมณฑาทิพย์ นามนุ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีทักษะการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ให้ความสำคัญกับทุกคนอย่างเสมอภาค และผู้บริหารมีความยืดหยุ่น เข้าใจความแตกต่างและความต้องการของแต่ละบุคคล (มณฑาทิพย์ นามนุ, 2561)

2.4 ทักษะการสร้างบรรยากาศองค์การ คือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีภาคภูมิใจ มีความรักและผูกพันต่อองค์การ ผู้บริหารสร้างจิตสำนึกให้ทุกคนตระหนักถึงการทำงานที่ต้องแสวงหาความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานในองค์การให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยมีการกำกับการดำเนินงาน ร่วมกับบุคลากรในบรรยากาศของการทำงานที่เป็นมิตรต่อกันและเป็นกันเอง สอดคล้องกับสมหวัง ไชยศรีฮาด กล่าวว่า ทักษะการสร้างบรรยากาศองค์การ เป็นแนวทางการปฏิบัติตนของผู้บริหารที่ต้องทำงานร่วมกับบุคลากรอื่น ๆ ทั้งใน

และนอกองค์การ (สมหวัง ไชยศรีฮาด, 2547) สอดคล้องกับผลการวิจัยของมณฑาทิพย์ นามนุ ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการสร้างบรรยากาศองค์การ ผู้บริหารสามารถบริหารโครงการ กิจกรรม และ ทรัพยากรต่าง ๆ ได้สอดคล้องกับแผนที่วางไว้ (มณฑาทิพย์ นามนุ, 2561)

2.5 ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร คือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ บุคลากร มีความรู้ ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร ศึกษา ค้นคว้า สืบค้นข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล จัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารจัดให้มีคอมพิวเตอร์ใช้สืบค้นข้อมูล จัดหาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร ให้เพียงพอ ผู้บริหารสร้างเครือข่ายพัฒนาการจัดการศึกษา ผ่าน สื่อออนไลน์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของแพรวดาว สมองผัน ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือ ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร (แพรวดาว สมองผัน, 2557)

3. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย พบว่า ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะ ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 1) ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเกิดจากการตัดสินใจของผู้บริหารที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่า ผลประโยชน์ของตน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ ผลประโยชน์ของบุคลากร เมื่อบุคลากรเกิดปัญหาข้อขัดแย้ง ผู้บริหารตัดสินใจไกล่เกลี่ยให้ตกลงกันได้ ด้วยดี อีกทั้งสนับสนุนให้บุคลากรช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน มีการให้คำปรึกษา วิธีการทำงานและเทคนิคต่าง ๆ ที่จะนำไปพัฒนาในการปฏิบัติงาน ให้โอกาสบุคลากรในการใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์งานในหน้าที่ของตนเองอยู่เสมอ มีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในโอกาสต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้บุคลากรประสบผลสำเร็จในการพัฒนางาน จูงใจบุคลากรให้เกิดศรัทธา และพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับไกรศร เจียมทอง กล่าวว่า การ ปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ มีความรู้ความชำนาญมีความสามารถในการดำเนินกิจกรรมบริหาร เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องรวดเร็ว (ไกรศร เจียมทอง, 2561) สอดคล้องกับงานวิจัยของขุนทอง สุขทวี ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นของผู้บริหาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความเข้าใจผู้อื่นของผู้บริหาร (ขุนทอง สุขทวี, 2562)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย สรุปได้ว่า 1) ความต้องการจำเป็นในการหาแนวทางการพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการจูงใจ ทักษะการสร้างบรรยากาศองค์การ และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร 2) แนวทางการพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีการระบุแนวทางจำนวน 5 ทักษะ คือ ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการจูงใจ ทักษะการสร้างบรรยากาศองค์การ และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร 3) ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า มีการระบุแนวทางการพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ประกอบด้วยจำนวน 5 ทักษะ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ทักษะการตัดสินใจ 2) ทักษะการทำงานเป็นทีม 3) ทักษะการจูงใจ 4) ทักษะการสร้างบรรยากาศองค์การ 5) ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร สามารถนำไปเป็นข้อมูลของผู้บริหารในการพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ต่อไป

1.2 แนวทางที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคายต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ดำเนินการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อจะพัฒนาถึงแนวทางการพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย สู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย 5 ทักษะ ดังนี้ 1) ทักษะการตัดสินใจ 2) ทักษะการทำงานเป็นทีม 3) ทักษะการจูงใจ 4) ทักษะการสร้างบรรยากาศองค์การ 5) ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร

2.2 ควรวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทักษะการตัดสินใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย เพื่อให้ได้ข้อค้นพบเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาต่อไป

2.3 ควรศึกษาปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทักษะการตัดสินใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย เพิ่มเติมเพื่อเป็นข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2.4 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเกี่ยวกับทักษะการตัดสินใจ ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ไกรสร เจริมทอง. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาด้าน สาขาวิชาการบริหารจัดการ การศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ขุนทอง สุขทวี. (2562). มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาด้าน สาขาการบริหาร การศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- จุฑารัตน์ สีนาค และ สมใจ สืบเสาะ. (2565). แนวทางการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาด้าน สาขาวิชา นวัตกรรม การบริหาร การศึกษา*. วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- ณัฐริการ์ แก่นดีลัง. (2556). ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาด้าน สาขาการบริหาร การศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2550). *มนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สหธรรมมิก.

- แพรวดา สมองผัน. (2557). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปฐมภูมิดอนเจด เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วราพร บุญมี. (2563). องค์ประกอบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สมหวัง ไชยศรีอาด. (2547). มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. (2566). *การรายงานผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาของคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา (ก.ต.ป.น.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. หนองคาย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย.
- เสาวภา พรเสนาะ. (2556). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Stogdill R.M. (1974). *Handbook of leadership. A survey of theory and research*. New York: The Free Press.