

รูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารงานวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น  
ของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

**A Model for Developing Rajabhat University Administrator's  
Research Administration Skills for Local Development**

ครุปรกรณ์ ละเอียดอ่อน<sup>1</sup> / สมบูรณ์ ตันยะ<sup>2</sup> / สวงวนพงศ์ ชวนชม<sup>3</sup>

**Karupakorn Laeidon / Somboon Tanya / Sanguanpong Chuanchom**

<sup>\* 1-3</sup> คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

Faculty of Education, Vongchavalitkul University

Received: June 16, 2023  
Revised: August 15, 2023  
Accepted: August 19, 2023  
DOI:

**บทคัดย่อ**

การบริหารงานวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในมหาวิทยาลัยต้องดำเนินการให้ไปสู่เป้าหมายให้สำเร็จ ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ ความชำนาญในการบริหารจัดการงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาทักษะ การบริหารงานวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดำเนินการวิจัยเป็น 4 ระยะดังนี้ 1) การสร้างกรอบแนวคิดเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานวิจัย เชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญโดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง จำนวน 5 คน 2) การศึกษาทักษะการบริหารงานวิจัย เชิงปริมาณกลุ่มประชากรได้แก่ผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยหรือการส่งเสริมการวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,102 คน โดยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 พบว่า ทักษะการบริหารด้านการจัดสนใจ การสร้างแรงจูงใจ และการสร้างทีมงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และควรได้รับการพัฒนา 3) การสร้างรูปแบบการพัฒนาทักษะ

การบริหารงานวิจัยเชิงคุณภาพใช้ การสนทนากลุ่ม ของผู้ทรงคุณวุฒิโดยเลือกแบบเจาะจง จำนวน 7 คน ตามคุณสมบัติที่กำหนดเพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบและประเมินภาพรวมความเหมาะสมของรูปแบบพบว่ามีความเฉลี่ยในระดับมากที่สุด และ 4) การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยวิธีสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 50 คน ใช้แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมมีความเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมากที่สุด

**คำสำคัญ:** ผู้บริหารงานวิจัย, การวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น, ทักษะการบริหารงานวิจัย

### Abstract

Research administration for local development in universities must be carried out to achieve the goal. Managers must have knowledge Expertise in effective research management. This research study aimed to present a model for the development of research management skills among local administrators at Rajabhat University. The research was conducted in four stages as follows: 1) Formulating a conceptual framework for research management skills using qualitative data from interviews with five expert participants, employing a semi-structured interview format. 2) Investigating research management skills quantitatively, focusing on administrators involved in research administration or research promotion at Rajabhat University in the academic year 2022. A total of 1,102 individuals were sampled using a multi-stage random sampling technique, resulting in a sample size of 285. Data were collected using a five-point rating scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.94. The findings indicated that decision-making, motivation, and team-building skills were rated at the lowest level and the further development was

required. 3) Developing a qualitative model for research management skills through focus group discussions with seven qualified experts selected through purposive sampling. The format's suitability and the overall appropriateness of the model were assessed, with the mean score found to be at the highest level. 4) The model's feasibility and benefits were evaluated by administering structured questionnaires with a five-point rating scale to a purposive sample of 50 administrators at Rajabhat University. Basic statistical analysis was employed to analyze the data. The overall average score was found at a high level and the high test level.

**Keywords:** research administrator, research for local development, research management skills

## บทนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษามีทิศทางที่มุ่งเน้นประโยชน์ต่อชุมชนและท้องถิ่น มีพันธกิจ ด้านการสอน การวิจัย การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริการทางวิชาการ ในการดำเนินงานตามพันธกิจหลักนั้น จำเป็นต้องมีการจัดทำแผนงานเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาและการดำเนินงานของสถาบันให้สอดคล้องกับเป้าหมายและกลุ่มสถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งนอกจากจัดการเรียนการสอนแล้วยังต้องทำวิจัย การตีพิมพ์เผยแพร่งานวิจัย มีการส่งเสริมคณาจารย์ให้ทำวิจัยพื้นฐานและการวิจัยเพื่อการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น ซึ่งชี้ให้เห็นถึงทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติที่เกิดจากการสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกในด้านต่าง ๆ อาทิเช่น การประกันคุณภาพในระดับองค์กร การจัดอันดับของมหาวิทยาลัยจากหน่วยงานต่าง ๆ (Newton, 2010) ซึ่งเป็นแรงกดดันจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยราชภัฏ นอกจากนี้ยังต้องเผยแพร่องค์ความรู้หรืองานบริการวิชาการจากการวิจัยไปสู่หน่วยงานและองค์กร ในท้องถิ่นที่อยู่ในเขตพื้นที่บริการ ตลอดจนการ

สร้างความร่วมมือด้านการวิจัยระหว่างมหาวิทยาลัย ขณะเดียวกันผลงานวิจัยยังเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญในการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา (Laura et al., 2015) นอกจากนั้นการวิจัยและพัฒนาของสถาบันอุดมศึกษายังมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นซึ่งเป็นปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นให้เกิดความเข้มแข็ง มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นอย่างชัดเจน วิธีการดำเนินงานพัฒนาชุมชนท้องถิ่นที่ส่งผลให้เกิดการพัฒนาทั้งคนและองค์กรในชุมชน และมีความใกล้ชิดกับชุมชน ทำให้สามารถดำเนินการศึกษาเรียนรู้ร่วมกับคนในชุมชนได้ สามารถสร้างองค์ความรู้และข้อมูลจนทำให้สถาบันอุดมศึกษานั้นมีความพร้อมในการบริการด้านวิชาการเพื่อแก้ปัญหาในชุมชนท้องถิ่นได้ (Asep & Dinno, 2019)

จากการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการในกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์และวิจัย (อว.) ได้จัดให้มหาวิทยาลัยราชภัฏอยู่ในกลุ่มที่ 3 ซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหารงานวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ที่มีโครงการวิจัยที่เน้นการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Suwanida (2020) อธิบายว่าผู้บริหารที่เกี่ยวข้องควรได้รับการพัฒนาความรู้ ความชำนาญด้านการบริหารจัดการงานวิจัยทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพราะมีหน้าที่สำคัญในการวางแผน การตัดสินใจ การสั่งการ การประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ และจะต้องปรับกลยุทธ์ให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อพาองค์กรให้บรรลุความสำเร็จ โดยเฉพาะทักษะการบริหารงานวิจัยของผู้บริหาร ที่จะต้องมีความรู้ ทักษะและสมรรถนะทางวิชาการที่สูงในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่มีความเป็นผู้นำองค์กรที่สำคัญในการบริหารการศึกษาให้มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของชุมชนท้องถิ่น ดังนั้นผู้บริหารต้องมีทักษะการบริหารงานวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น สามารถในการบริหารจัดการให้ขับเคลื่อนการวิจัยให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Asikhia, Swidi and Ansi (2022) ที่กล่าวว่า ทักษะในการบริหารอาจมีแตกต่างกันไปแต่ที่สำคัญคือ ทักษะ

ด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษย ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านความรู้ ความคิด ทักษะด้านการศึกษา ซึ่งผู้บริหารองค์การยุคใหม่ต้องมีต้องมีทักษะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีเยี่ยมด้วย (Worrall & Cooper, 2001) มีเอาใจใส่และพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพเพราะจะเป็นแรงบันดาลใจและให้อำนาจคนและเป็นผู้นำองค์กร เพื่อก้าวข้ามความผันผวนและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสถานการณ์ปัจจุบัน และศตวรรษที่ 21 (Cooper, 1998) ดังนั้นทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีทักษะในการปฏิบัติงาน และมีความสามารถในการแก้ปัญหา ที่ซับซ้อน

จากที่กล่าวมาพบว่าทักษะส่วนใหญ่จะเป็นทักษะทั่วไปที่ผู้บริหารจะนำไปใช้ในการบริหารงานขององค์กร แต่ทักษะการบริหารงานวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นนั้นมีการศึกษาไว้น้อย ซึ่งผู้บริหารนั้นยังขาดทักษะหรือความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการงานวิจัยหรือรูปแบบที่โดดเด่น มีมาตรฐานสูงทันต่อการเปลี่ยนแปลงของชุมชน สังคม ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนหรือชุมชนในพื้นที่เพื่อให้เกิดความมั่นคงยั่งยืน สอดคล้องกับการจัดกลุ่มมหาวิทยาลัยของกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์และการวิจัย การพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals ; SDGs) เป็นต้น (Stephen, David & Neil, 2017) อีกทั้งจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ยังไม่มีงานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทักษะบริหารงานวิจัย จึงสนใจศึกษารูปแบบการพัฒนาทักษะบริหารงานวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารอบแนวคิดทักษะการบริหารงานวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารงานวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

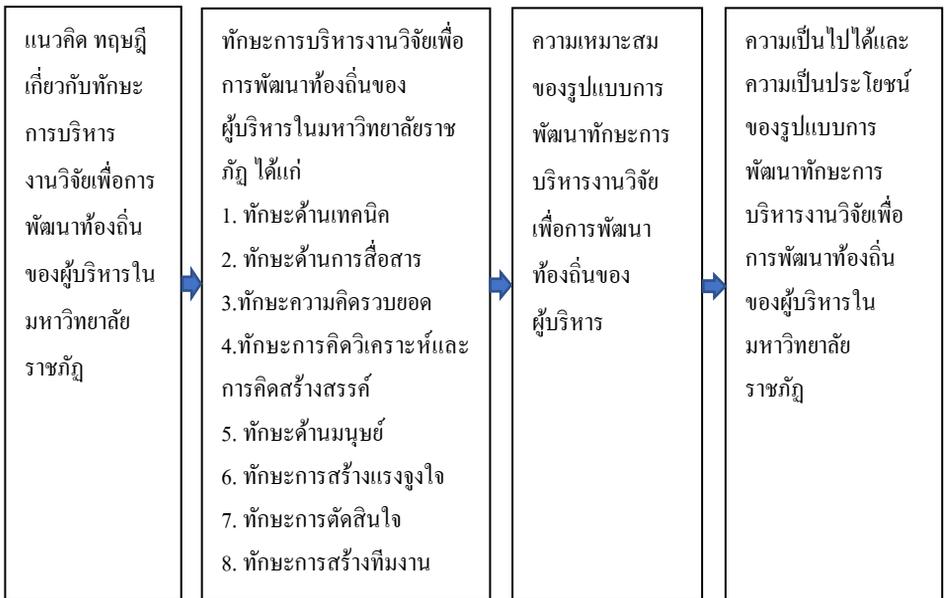
3. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารงานวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหาร ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

4. เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารงานวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

### การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวិเคราะห์ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารงานวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ จากนักวิชาการ นักวิจัยหลายท่าน สรุปข้อมูลแล้วนำมาสังเคราะห์เป็นทักษะการบริหาร ได้แก่ 1) ทักษะด้านเทคนิค 2) ทักษะด้านการสื่อสาร 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด 4) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ 5) ทักษะด้านมนุษย 6) ทักษะการสร้างแรงจูงใจ 7) ทักษะการตัดสินใจ 8) ทักษะการสร้างทีมงาน

### กรอบแนวคิดการวิจัย



## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. การสร้างกรอบแนวคิดเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานวิจัย

การสร้างกรอบแนวคิดเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยการศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารงานวิจัย โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่ง โครงสร้าง ที่ผ่านตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและ โครงสร้าง แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ เพื่อให้ได้ ประเด็นทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในมหาวิทยาลัยราชภัฏ นำเสนอในรูปแบบความเรียง

### 2. การศึกษาทักษะการบริหารงานวิจัย

การศึกษาทักษะการบริหารงานวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ผ่านการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.942 ส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

1) ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยหรือการส่งเสริมการวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ปีการศึกษา 2565 ประกอบด้วย รองอธิการบดี ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา คณบดี รองคณบดี จำนวน 684 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ปีการศึกษา 2565 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) โดยสุ่มมหาวิทยาลัยแต่ละกลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มภาคเหนือ กลุ่มภาคกลาง กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มภาคใต้และกลุ่มรัตน โกสินทร์ กลุ่ม

ละ 2 แห่ง แล้วสุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน

3. การสร้างรูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารงานวิจัย ได้นำผลการศึกษาที่ได้จากตอนที่ 2 มาร่างรูปแบบ ซึ่งองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย หลักการ และเหตุผล วัตถุประสงค์ สำคัญและสำคัญและการดำเนินการพัฒนา การนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ และ เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ แล้วนำร่างรูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารงานวิจัย มาจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) พร้อมกับประเมินความเหมาะสม

4. การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ ขกร่างรูปแบบลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ความโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

### ผลการวิจัย

1. จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อยืนยันทักษะในแต่ละด้านเพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดทักษะการบริหารงานวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารได้ทั้งหมด 8 ทักษะ ประกอบด้วย ทักษะ 1) ทักษะด้านเทคนิค 2) ทักษะด้านมนุษย 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด 4) ทักษะด้านการสื่อสาร 5) ทักษะด้านความรู้ความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ 6) ทักษะด้านการตัดสินใจ 7) ทักษะการสร้างทีมงาน และ 8) ทักษะด้านการสร้างแรงจูงใจ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะการบริหารงานวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ รายละเอียดตามตาราง 1

## ตาราง 1

ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะการบริหารงานวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหาร

ทักษะการบริหารงานวิจัยเพื่อ การพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
ทักษะด้านเทคนิค	4.35	0.35	มาก	5
ทักษะการสื่อสาร	4.59	0.24	มากที่สุด	3
ทักษะด้านความคิดรวบยอด	4.61	0.23	มากที่สุด	1
ทักษะการคิดวิเคราะห์และการ คิดสร้างสรรค์	4.50	0.29	มาก	4
ทักษะด้านมนุษย	4.61	0.29	มากที่สุด	1
ทักษะการสร้างแรงจูงใจ	4.16	0.39	มาก	6
ทักษะการตัดสินใจ	4.09	0.41	มาก	7
ทักษะการสร้างทีมงาน	4.08	0.43	มาก	8
<b>รวม</b>	<b>4.35</b>	<b>0.35</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 1 พบว่า ทักษะการบริหารงานวิจัยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $= 4.35$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน เรียงจากมากที่สุด ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยและทักษะความคิดรวบยอด ( $\bar{X} = 4.61$ ) ทักษะการสื่อสาร ( $\bar{X} = 4.59$ ) ส่วนทักษะการบริหารงานวิจัยที่อยู่ในระดับมากมี 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 4.50$ ) ทักษะด้านเทคนิค ( $\bar{X} = 4.35$ ) ทักษะการสร้างแรงจูงใจ ( $\bar{X} = 4.16$ ) ทักษะการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 4.09$ ) และทักษะการสร้างทีมงาน ( $\bar{X} = 4.08$ )

3. ผลการสร้างรูปแบบและการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหาร ผู้วิจัยได้ยก่างรูปแบบใช้ผลการวิจัยจากขั้นตอนที่ 1 และ

ได้จัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ  
รายละเอียดดังตาราง 2

## ตาราง 2

ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ

รูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารงานวิจัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความเหมาะสม
1. หลักการและเหตุผลของรูปแบบ	4.42	0.53	มาก
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	4.57	0.53	มากที่สุด
3. สารสำคัญและการดำเนินการพัฒนา	4.73	0.27	มากที่สุด
4. การนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ	4.69	0.47	มากที่สุด
5. เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ	4.82	0.37	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.64</b>	<b>0.37</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 2 พบว่า ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารงานวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.64$ ) เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ องค์ประกอบเงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ ( $\bar{X} = 4.82$ )

4. ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ  
รายละเอียดดังตาราง 3

### ตาราง 3

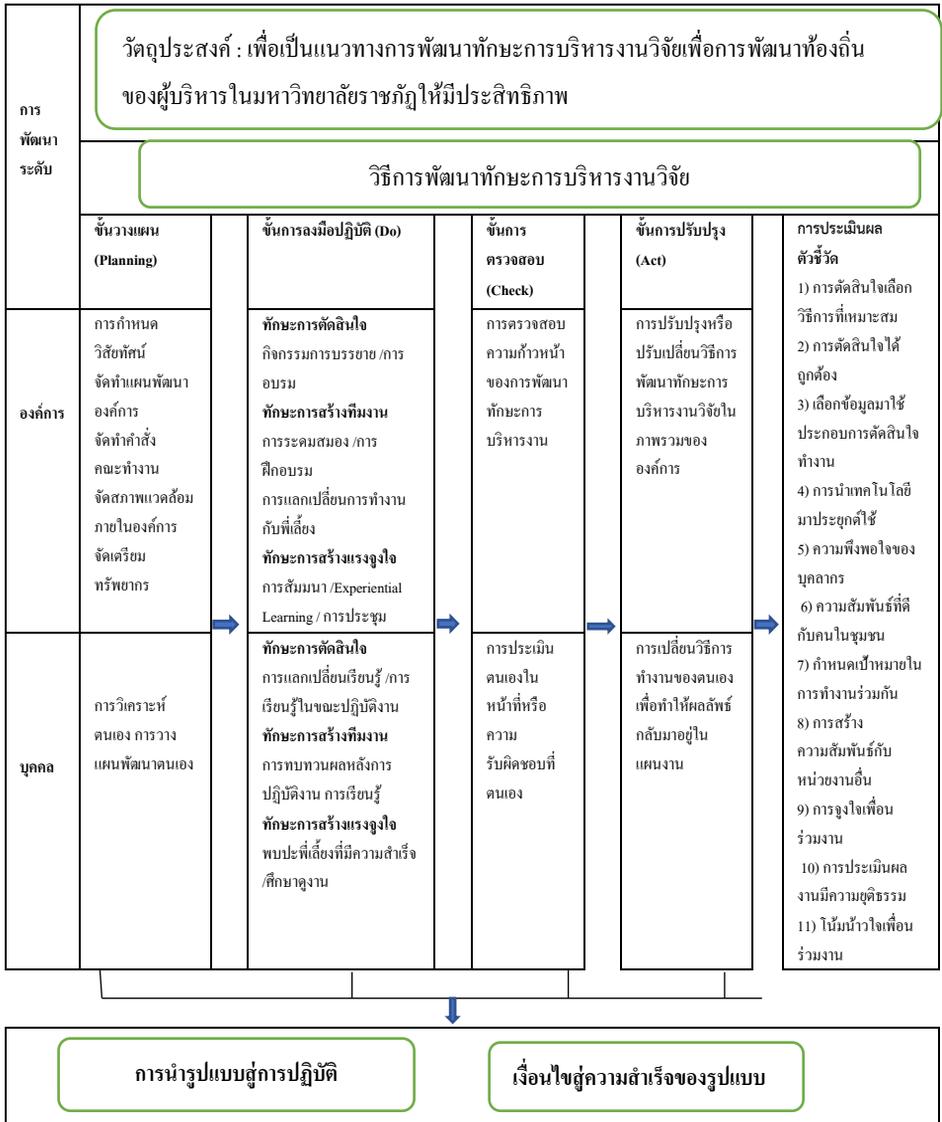
ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหาร

รูปแบบการพัฒนาทักษะ การบริหารงานวิจัย	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. หลักการและเหตุผลของ รูปแบบ	4.54	0.50	มากที่สุด	4.42	0.49	มาก
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	4.68	0.47	มากที่สุด	4.68	0.47	มากที่สุด
3. สารสำคัญและการ ดำเนินการพัฒนา	4.68	0.15	มากที่สุด	4.68	0.15	มากที่สุด
4. การนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ	4.77	0.20	มากที่สุด	4.73	0.21	มากที่สุด
5. เงื่อนไขความสำเร็จของ รูปแบบ	4.75	0.25	มากที่สุด	4.70	0.25	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.68</b>	<b>0.14</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>4.62</b>	<b>0.15</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 3 พบว่า ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารงานวิจัย ภาพรวมทุกองค์ประกอบมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.68$ ) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.77$ ) รองลงมาคือ เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ ( $\bar{X} = 4.75$ ) และด้านหลักการและเหตุผลของรูปแบบมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 4.54$ ) ส่วนในด้านความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ ภาพรวมทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.62$ ) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.73$ ) รองลงมาคือ เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ ( $\bar{X} = 4.70$ ) และด้านหลักการและเหตุผลของรูปแบบมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 4.42$ )

ภาพ 1

รูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารงานวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหาร



## อภิปรายผล

จากการศึกษารูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารงานวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏในครั้งนี้อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลจากการสร้างกรอบแนวคิดทักษะการบริหารงานวิจัย พบว่า ทักษะที่มีความจำเป็น ควรนำมาสร้างรูปแบบการพัฒนา ได้แก่ ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการสร้างทีมงานและทักษะการสร้างแรงจูงใจ เป็นทักษะเพิ่มเติมที่จำเป็นต่อการบริหารงานวิจัยของผู้บริหาร ซึ่งในการบริหารงานให้สำเร็จ ผู้บริหารต้องเป็นคนที่ฉลาด รอบรู้ และมีความชำนาญพอสมควร และสอดคล้องกับ Katz, Kaplan and Buzukashvily (2011) ได้กล่าวถึง แนวคิดทักษะการบริหารว่าผู้บริหารที่มีความสามารถจะต้องเก่งคน เก่งงาน และเก่งคิด มีความฉลาดเหนือเกณฑ์เฉลี่ยของผู้ร่วมงานในองค์กร มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและถูกต้องแม่นยำสามารถนำองค์กรให้พ้นจากวิกฤตการณ์ ต่าง ๆ ได้

การสร้างทีมงานวิจัยให้เข้มแข็งในกรณีที่โครงการวิจัยที่มีการทำงานเป็นทีม หัวหน้าโครงการวิจัยจำเป็นต้องบริหารจัดการทีมงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จโดยมีการกำหนดเป้าหมาย และทักษะการตัดสินใจ เป็นทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในแทบทุกสถานการณ์ และเป็นทักษะที่ ต้องมี ไม่ว่าจะในวิชาชีพใดก็ตามซึ่งถือได้ว่าจำเป็นและสำคัญในทุกยุคทุกสมัย ช่วยให้รู้จักแก้ปัญหาตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะผู้บริหารมีภาระหน้าที่ที่จะต้องตัดสินใจตลอดเวลา สอดคล้องกับแนวคิดของ Nadi, Saedian and Abadi (2013) อธิบายว่า การตัดสินใจของผู้บริหารเป็นการแสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารในการบริหารองค์กร เพื่อนำองค์กรไปสู่วัตถุประสงค์ ขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ส่วนทักษะการสร้างแรงจูงใจนั้นมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารเช่นกัน เนื่องจากแรงจูงใจในการทำงานมีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน จะช่วยให้การทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ การทำงานจะประสบความสำเร็จ

2. ผลการศึกษาทักษะการบริหารงานวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมจำเป็นต้องใช้ทักษะทุกด้านในการบริหารจัดการงานวิจัยซึ่งเป็นพันธกิจหนึ่งที่สำคัญให้มีคุณภาพ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารนำประสบการณ์ ความสามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการขององค์กรในภาพรวมได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง ดังที่ Babatunde (2014) ให้แนวคิดว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารนั้นไม่ว่าจะยึดหลักการบริหารแบบใด สิ่งสำคัญที่สุดที่จะช่วยให้การบริหารบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ คือการมีทักษะการบริหารของผู้บริหาร เป็นเรื่องเกี่ยวกับการสะสมประสบการณ์ให้ความช่วยเหลือจนเกิดความชำนาญ สะสมกลวิธี และเป็นสิ่งที่เป็นแนวทางในการช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย และเมื่อพิจารณาทักษะในรายด้านสามารถที่จะอภิปรายได้ดังนี้

ทักษะด้านเทคนิค ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งให้เห็นว่ามีความสำคัญต่อการบริหารจัดการเนื่องจากผู้บริหารงานวิจัยจำเป็นต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญที่รับผิดชอบ เป็นความสามารถในการทำงานเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน สอดคล้องกับ Thunyaporn (2021) อธิบายว่าทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทักษะการบริหาร ถือเป็นความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ความชำนาญ เชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งรวมถึงความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ เทคนิควิธีการในการบริหารให้เกิดผลสำเร็จและสามารถแนะนำให้ผู้อื่นปฏิบัติ ตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษะการสื่อสาร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งให้เห็นว่าสื่อสารในองค์กรหรือกับบุคลากรนั้นมีความสำคัญ พื้นฐานที่สำคัญของการบริหารจัดการภายในองค์กรขึ้นกับการสื่อสารที่ดี การสื่อสารที่ดีจึงเป็นกลยุทธ์ที่จะสามารถกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จแก่องค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Park (2017) อธิบายว่า การติดต่อสื่อสารเป็นทักษะสำคัญสำหรับบุคคลทุกฝ่าย ที่

จะใช้การติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารจะต้องตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของการ

ทักษะด้านความคิดรวบยอด ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การเชื่อมโยงการบริหารงานวิจัยกับหน่วยงานภายนอกหรือเครือข่ายงานวิจัย โดยเน้นความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Murtaza et al. (2021) อธิบายว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด นั้น เป็นความสามารถของผู้บริหารในการเข้าใจหน่วยงานในทุกลักษณะมองเห็นความสัมพันธ์ในส่วนต่าง ๆ ในองค์กรทั้งหมด มีความคิดที่กว้างไกล ครอบคลุมและเชื่อมโยงกับองค์กรอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี ทั้งด้านการเมือง สังคม และเศรษฐกิจ

ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งให้เห็นว่าความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารนั้น ส่งผลไปยังการพัฒนาทางด้านงานวิจัย อันจะส่งผลไปยังผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ Mulnix (2010) อธิบายว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์/นวัตกรรมเป็นการแสดงออกในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรมสิ่งแปลกใหม่ สามารถนำความรู้ และประสบการณ์ที่ผ่านมา และการกล้าตัดสินใจตลอดจนสรุปภาพมติดการทำงานได้อย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Mustafa and Birsen (2019) ที่อธิบายว่าความคิดเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารนั้นมีความสำคัญและจำเป็นต่อผู้บริหารยุคใหม่ที่ต้องสร้างสรรค์และผลิต สิ่งใหม่ และกระบวนการผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์จินตนาการ เป็นสิ่งที่มีคุณค่าเพราะช่วยสร้างสรรค์ความแปลกใหม่ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและทีมงาน ได้อย่างต่อเนื่อง

ทักษะด้านมนุษย ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งให้เห็นว่าเป็นทักษะที่มีความสำคัญในการบริหารงานวิจัย ซึ่งเป็นทักษะที่ต้องประสานความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน มีความสุขกับการทำงาน มีการเสริมพลังแก่ผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงานตามความถนัดและต้องให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานอย่างจริงจัง ต้องสร้าง

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Mendenhall, Amardottir, Oddou and Burke (2013) ได้จำแนกความสัมพันธ์กับผู้อื่นที่สำคัญไว้ว่าผู้บริหารควรมีลักษณะ 1) มีการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ 2) การสร้างความเชื่อมั่น 3) การสร้างเครือข่าย และ 4) ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

ทักษะการสร้างแรงจูงใจ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากแสดงให้เห็นว่าทักษะการสร้างแรงจูงใจนี้มีความจำเป็นที่นำไปสู่ความสำเร็จของกระบวนการบริหารงานวิจัย ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจเพื่อให้บุคลากรมีการตื่นตัวในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Ahmad and Murray (2019) อธิบายว่าผู้บริหารสามารถนำหลักการสร้างแรงจูงใจไปใช้การเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรในหน่วยงานโดยการผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมออกมา สอดคล้องแนวคิดของ Fapohunda (2013) อธิบายว่า แรงจูงใจมีประโยชน์และมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคลากร ช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคลมีพลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญ ต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ให้มีความขยันขันแข็ง กระตือรือร้นทำงานให้สำเร็จ ช่วยให้ความมานะอดทน ไม่ท้อถอยกับปัญหาและอุปสรรค และช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานให้ดีขึ้น

ทักษะการตัดสินใจ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งให้เห็นว่าทักษะการตัดสินใจของผู้บริหารนั้นมีความสำคัญต่อการบริหารงานวิจัยซึ่งผู้บริหารต้องทำงานร่วมกันกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน หรือถ้าหากผู้บริหารมีประสบการณ์มากอาจจะตัดสินใจได้ด้วยตนเองก็ได้เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Miller and Ireland (2005) อธิบายว่าการบริหารงานใด ๆ ก็ตามจำเป็นต้องมีทฤษฎีพื้นฐานการบริหารการศึกษาเช่นเดียวกัน หากบริหารงานไปโดยไม่ได้ใช้ทฤษฎีใดเข้ามาช่วยในการคิดและการตัดสินใจ จะทำให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่พึงประสงค์

ทักษะการสร้างทีมงานของผู้บริหารงานวิจัย ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมคิด ร่วมใจกัน ซึ่งการทำงานเป็นทีมนี้มีความสำคัญในการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ Fapohunda (2013) อธิบายว่า ทีมงานหรือกลุ่มทำงานที่อยู่ร่วมกันเพื่อปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับองค์กร มีเป้าหมายร่วมกัน มีงานที่ต้องพึ่งพากัน และดำเนินการงานให้บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารงานองค์กรที่ดีจึงต้องมีความคิดก้าวหน้า ต้องรู้จักการสร้างทีมงาน สร้างเครือข่าย

5.2.3 ผลการพัฒนากระบวนการพัฒนาทักษะการบริหารงานวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในมากที่สุด เนื่องจากกระบวนการพัฒนาทักษะการบริหารงานวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานวิจัย และการจัดสนทนากลุ่ม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น ทำให้การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pompawee (2021) พบว่า รูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหาร ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ สำคัญและการดำเนินการพัฒนา แนวทางการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติและเงื่อนไขความสำเร็จ ผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

5.2.4 ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารงานวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยภาพรวมทุกองค์ประกอบมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะในการสร้างรูปแบบศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารงานวิจัยของผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมากำหนดองค์ประกอบสำคัญของรูปแบบ รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ และการจัดสนทนากลุ่ม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ทำให้มองเห็นภาพรวมของการวางแผนการวิจัย จากนั้นจึงกำหนด

แนวทางในการนำรูปแบบไปใช้ และประเมินรูปแบบ แล้วจึงนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้ได้รูปแบบการบริหารที่มีคุณภาพ

### ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยพบว่าทักษะการบริหารงานวิจัยด้านทักษะการสร้างทีมงาน ทักษะการสร้างแรงจูงใจ และทักษะการตัดสินใจ ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนากับผู้บริหารหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

2. จากผลการวิจัยความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารงานวิจัยของบริหาร ผู้บริหารระดับสูงควรนำผลการวิจัยไปใช้กำหนดเป็นนโยบายหรือทำเป็นแผนปฏิบัติการในการพัฒนาผู้บริหาร เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารงานวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

### References

- Ahmad, M., & Murray, J. (2019). Understanding the connect between digitalization, sustainability and performance of an organization. *IJBEX*, 17(1), 83 - 96.
- Asep, S., & Dinno, M., (2019). Community education in community development. *Journal Empowerment*, 8(1), 64-72.
- Asikhia, O. U., Ogunode, O. A., Oladipo, S. I., & Fatoke, O. V. (2022). Effective management decision making and organizational excellence: A theoretical review. *The International Journal of Business & Management*, 19(1), 144-150.

- Babatunde, M. M. (2014). Principals' managerial skills and administrative effectiveness in secondary schools in Oyo State, Nigeria. *Global Journal of Management and Business Research*, 14(3), 67-75.
- Brown, K. (2014). *Interactive contemporary art*. London: Tauris Teaching and learning.
- Cooper, C. L. (1998), 'The psychological implications of the changing nature of work', *RSA Journal*, 1(4), 74-81.
- Dhaafri, H. S., Swidi, A. K., & Ansi, A. A. (2019). Organizational excellence as the driver for organizational performance: A study on Dubai police. *International Journal of Business and Management*, 11(2), 47-52.
- Dianna, A. (2006). *Teams: Teamwork and teambuilding*, Prentice Hall, New York.
- Fapohunda, T. M. (2013). Towards effective team building in the workplace. *International Journal of Education and Research*, 1(4), 1-12.
- Katz, I., Kaplan, A., & Buzukashvily, T. (2011). The role of parents' motivation in students' autonomous motivation for doing homework. *Learning and Individual Differences*, 21(4), 376-386.
- Katz, R. L. (2005). *Skills of an effective administrator*. United Kingdom: Harvard Business Review.
- Khan, H. M. A., Farooqi, M. T. K., Khalil, A., & Faisal, I. (2016). Exploring relationship of time management with teachers' performance. *Bulletin of Education and Research*, 38(2), 249-263.
- Kim, K. H. (2011). The creativity crisis: The decrease in creative thinking scores on the torrance test of creative thinking. *Creativity Research Journal*, 23(4), 285-295.

- Laura, S., Sarah P. E., Heather., W., & Linda, C. (2015). Definitions of quality in higher education: A synthesis of the literature. *Higher Learning Research Communications*, 5(3), 3-13.
- Mendenhall, M., Amardottir, A., Oddou, G., & Burke, L. (2013). Developing cross-cultural competencies in management education via cognitive behavior therapy. *Academy of Management Learning & Education*, 12(3), 436-451.
- Miller, C. C., & Ireland, R. D. (2005). Intuition in strategic decision making: Friend or foe in the fast-paced 21<sup>st</sup> century. *Academy of Management Executive*, 19(1), 19-30.
- Mohamad, H., & Mohd, H. (2015). The practice of employ ability teamwork skills. *International Journal of Vocational Education and Training Research*, 1(2), 16-21.
- Mulnix, J. W. (2010). "Thinking critically about critical thinking". *Educational Philosophy and Theory*, 44(5), 464-479.
- Murtaza, A. L., Abida S., & Anjum, S. (2021). Impact of headteachers' conceptual skills on teacher's performance at public secondary schools. *International Research Journal of Education and Innovation*, 2(2), 167-177.
- Mustafa, S., & Birsen, B. (2019). Development of creative thinking skills of students through journal writing. *International Journal of Progressive Education*, 15(5), 216-237.
- Nadi, M. A., Saedian, N., & Abadi, B. G. (2013). The Relationship between teachers perception of management skills with dimensions of total quality management. *International Journal of Accounting Research*, 1(3), 29-36.
- Newton, J. (2010). A tale of two 'qualitys': Reflections on the quality revolution of higher education. *Quality in Higher Education*, 16(1), 51-53.

- Pariyat, T. (2022). *Guidelines for buddhist leadership development of charity school directors of buddhist temples* [Ph.D Dissertation]. Nakhomratchasima: Vongchavalitkul University. [in Thai]
- Park, S. (2017). Differences between nurses and patients' perception of nurses' communication skills, *Korean Journal of Adult Nursing*, 29(2), 166-176.
- Pornpawee, K. (2021). *A model for developing skills of school administrations in the 21<sup>st</sup> century under Primary Education Service Area Office in Lower North-Eastern Region 1* [Ph.D Dissertation]. Nakhomratchasima: Vongchavalitkul University. [in Thai]
- Sneha, H., Ananya, M., Isha, G., Tanya, S., & Rahmath, F. (2018). Motivation and leadership skills. *The International Journal of Indian Psychology*, 6(4), 149-157.
- Sookkaew, C. (2019). *A model for developing the schools under the Office of Secondary Education Service Area 8 as the learning community* [Ph.D Dissertation]. Nakhomratchasima: Vongchavalitkul University. [in Thai]
- Stephen, M., David, P., & Neil, S. (2017). Sustainable development goals (SDGs) and their implementation. *British Medical Bulletin*, 124(1), 81–90.
- Suwanida, U. (2020). Administrative skills of administrators affecting the effectiveness of world class standard schools of secondary schools under the Office of Secondary Education Service Areas Zone 4, Mueang Pathum Thani district. *BU. Education Journal*, 8(11), 13-25. [in Thai]
- Thunyaporn, K. (2021). Management skills in the 21<sup>st</sup> century of administrators of Klongnong Yai school (Thongkam Parnkham-Anusorn). *Journal of Graduate Studies. Bansomdejchaopraya Rajabhat University*, 5(1), 75-87. [in Thai]

- Turpin, S. M., & Marais, M. A. (2004). Decision-making: Theory and practice. *ORiON*, 20(2), 143–160.
- Ugoani, J. (2018). Effective management decision making and operational effectiveness in Nigeria. *Amity Business Journal*, 7(2), 1-8.
- Wilson, F. (1996). Great teams build themselves: Team performance management. *An International Journal*, 2(2), 27-31.
- Worrall, L., & Cooper, C. L. (2001). Management skills development: A perspective on current issues and setting the future agenda. *Leadership and Organization Development Journal*, 22(1), 34-39.

### Authors

Associate Professor Karupakorn Laeidon

General Science Program, Faculty of Education, Buriram Rajabhat  
University, Buriram

Tel 06-2351-4963 Email: Kluphakorn.Li@bru.ac.th

Assistant Professor Dr. Somboon Tanya

Faculty of Education, Vongchavalitgul University, Nakhon Ratchasima

Assistant Professor Dr. Sanguanpong Chuanchom

Faculty of Education, Vongchawalitgul University, Nakhon Ratchasima