

แนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

**THE APPROACHES ON SOFT SKILL DEVELOPMENT OF
SCHOOL ADMINISTRATORS IN MAEHONGSON
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA**

พรวิทย์ หน่อจันทร์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

พ.ศ. 2566

หัวข้อวิทยานิพนธ์

แนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

ผู้วิจัย

นางสาวพรวิมล หน่อจันทร์

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ธรรมไชย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

อาจารย์ ดร.ณัฏฐ์ บุญชัย

คณะกรรมการสอบ

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พูนชัย ยาวีราช)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ธรรมไชย)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ณัฏฐ์ บุญชัย)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ อนุมัติให้แนบวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

วันที่ 19 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : แนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

ผู้วิจัย : พรรวิทย์ หน่อจันทร์

สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

: รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ธรรมไชย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

: อาจารย์ ดร.ณัด บุญชัย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 205 คน และกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำนวน 7 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .98 และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเท่ากับ .97 และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสังเคราะห์เนื้อหา แล้วสรุปแบบบรรยาย ส่วนข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบด้วยสถิติทดสอบ t-test

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน คือ 1) การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ 2) ผู้บริหารใช้หลักประชาธิปไตยในกระบวนการแก้ปัญหา 3) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานและประสานงานตามลำดับขั้นเพื่อให้งานมีความต่อเนื่องและเป็นระบบ 4) การบริหารงานอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ ไม่ปิดบัง และมีการจัดการข้อมูลเป็นปัจจุบัน 5) ผู้บริหารสื่อสารทั้งภาษาเขียน ภาษาพูด และภาษากาย โดยเฉพาะการตั้งคำถาม เพื่อเปิดโอกาสให้คู่สนทนาแสดงความคิดเห็น

คำสำคัญ : ทักษะทางสังคม, ผู้บริหารสถานศึกษา, แนวทางการพัฒนา



The Title : The Approaches on Soft Skill Development of School Administrators in Maehongson Secondary Educational Service Area

The Author : Pronrawin Norjun

Program : Educational Administration

Thesis Advisors

: Associate Professor Dr. Prapan Thumachai Advisor

: Dr. Thanat Boonchai Co – advisor

ABSTRACT

The purposes of this study were: 1) to study the current conditions and need for developing soft skills of school administrators, 2) to compare the needs for developing soft skills of school administrators, and 3) to study guidelines for developing soft skills of school administrators in Mae Hong Son Secondary Educational Service Area Office. The sample group was 205 school administrators and teachers. The experts in focus group discussion for studying about guidelines for developing soft skills of school administrators consisted of 7 persons of school administrators and teachers, chosen by purposive selection. The research instruments were the questionnaire, which had a reliability coefficient on the current condition of soft skills of school administrators equaled to .98 and a reliability coefficient on the need for developing soft skills of school administrators equaled to .97, and the expert focus group discussion form. The qualitative data was analyzed by content synthesis and summarized by descriptive narrative. The quantitative data was analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

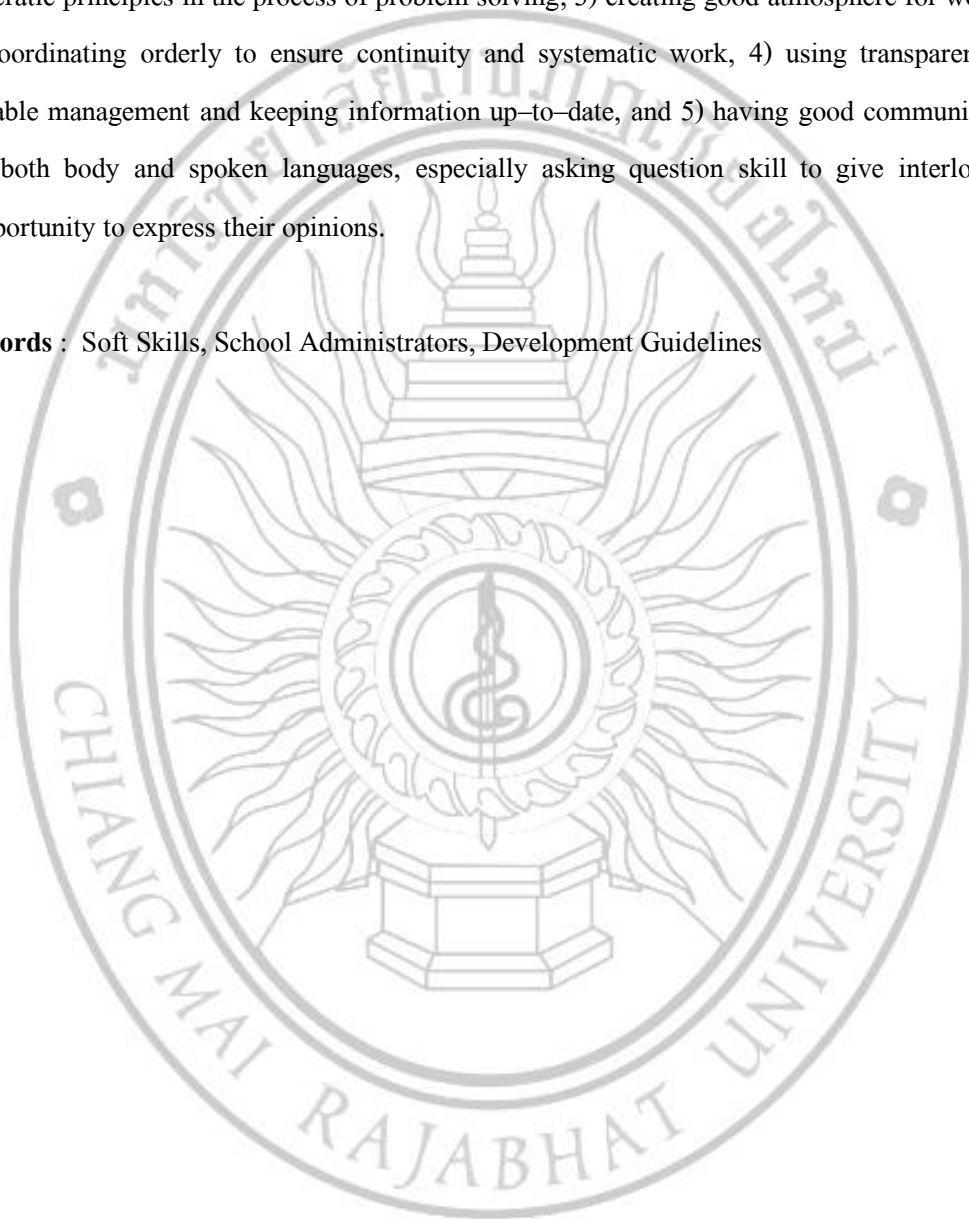
The results of the study were as followed:

1. The overall current condition of soft skills of school administrators was at a medium level and their needs was at a high level.
2. For the comparison of current condition and need for developing soft skills of school administrators classified by genders, ages, and work experience, it was overall statistically

significantly different at .05 level; while classified by educational level, it was statistically insignificantly different at .05 level.

3. The guidelines for developing soft skills in school administrators under Mae Hong Son Secondary Educational Service Area Office consisted of : 1) regular self-developing, 2) using democratic principles in the process of problem solving, 3) creating good atmosphere for working and coordinating orderly to ensure continuity and systematic work, 4) using transparent and verifiable management and keeping information up-to-date, and 5) having good communication skill, both body and spoken languages, especially asking question skill to give interlocuters an opportunity to express their opinions.

Keywords : Soft Skills, School Administrators, Development Guidelines



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้และเมตตาเป็นอย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ธรรมไชย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร. ถนัด บุญชัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทาง ตลอดจนแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน จึงทำให้วิทยานิพนธ์นี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ มากขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พูนชัย ยาวีราช ที่ได้กรุณาเป็นประธานกรรมการ สอบวิทยานิพนธ์ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านดังปรากฏชื่อในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ทั้งผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย และผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย ที่เสียสละเวลาอันมีค่า ให้ข้อมูลที่มีประโยชน์และมีคุณค่าต่อวงการศึกษายังแก่ผู้วิจัย ตลอดจน เพื่อนครูทุกท่านในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ที่ให้ความร่วมมือ เป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และนายศักดิ์สุพล สุขคังเจน ที่ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและเป็นแรงบันดาลใจ ทำให้ผู้วิจัยมีกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์นี้จนสำเร็จ

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตาบูชาแด่บิดา มารดา บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบนานเท่านานนี้

พรรวินท์ หน่อจันทร์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	๗
ABSTRACT	๘
กิตติกรรมประกาศ	๙
สารบัญ	๗
สารบัญตาราง	๑๑
สารบัญภาพ	๑๒
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดการบริหารสถานศึกษา	10
การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา	17
แนวคิดทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา	20
บริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	44
กรอบแนวคิดในการวิจัย	50
3 วิธีดำเนินการวิจัย	51
รูปแบบการวิจัย	51
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	51
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล	56

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	
การวิเคราะห์ข้อมูล	57
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	59
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา	61
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา	72
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา	80
5 สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	87
สรุปผลการวิจัย	88
อภิปรายผลการวิจัย	94
ข้อเสนอแนะ	101
บรรณานุกรม	103
ภาคผนวก	117
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย	118
ภาคผนวก ข ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	119
ภาคผนวก ค ตัวอย่างหนังสือขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือเพื่อทำวิทยานิพนธ์	120
ภาคผนวก ง ตัวอย่างหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์	121
ภาคผนวก จ รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group)	122
ภาคผนวก ฉ สรุปการพิจารณาความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถาม	123
ภาคผนวก ช ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา	129

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ช แบบสอบถามเพื่อการวิจัยทางการศึกษา	130
ภาคผนวก ฉ แบบบันทึกการสนทนากลุ่มเพื่อการวิจัย	138
ประวัติผู้วิจัย	142



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	การสังเคราะห์ทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ในการวิจัย	29
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูของสหวิทยาเขต	52
4.1	จำนวน และร้อยละสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม	60
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนา ทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา	62
4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนา ทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์	63
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนา ทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการแก้ปัญหา	64
4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนา ทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม	66
4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนา ทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะภาวะผู้นำ	68
4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนา ทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร และการนำเสนอ	70
4.8	ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ	72
4.9	ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ	73
4.10	ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนตามระดับการศึกษา	74
4.11	ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	75
4.12	ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหาร สถานศึกษาจำแนกตามเพศ	76

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.13	ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหาร สถานศึกษา จำแนกตามอายุ	77
4.14	ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหาร สถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา	78
4.15	ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหาร สถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	79
4.16	ผลการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน	80

ฐ

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	50



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศไทยที่มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของประเทศ ชี้ให้เห็นว่าประเทศไทยยังต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่เต็มไปด้วยอย่างรวดเร็ว ซับซ้อนและคาดการณ์ได้ยาก ซึ่งการศึกษาในศตวรรษที่ 21 นั้นเป็นการเตรียมคนไปเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว รุนแรง พลิกผัน และคาดไม่ถึง คนยุคใหม่จึงต้องมีทักษะที่สูงในการเรียนรู้และปรับตัว (วิจารณ์ พานิช, 2555, น. 11) กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579 ด้านการพัฒนาศึกษา โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาส และความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ และด้านการพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับและประเภท โดยให้มีการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานเพิ่มขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น.112) นอกจากนี้ ตามความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 6 ยังกำหนดว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไป เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2553, น. 1 – 3)

กล่าวได้ว่า การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องสร้างให้บุคคลมีทั้งความรู้ สมรรถนะและทักษะความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และมีทักษะด้านอารมณ์และสังคม เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับทักษะ 2 ทักษะที่มีบทบาทสำคัญในศตวรรษที่ 21 โดยทักษะแรก คือทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Hard Skills) เป็นความฉลาดรู้ในทักษะพื้นฐานที่สำคัญ เพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้า การฝึกฝนความสามารถ การสร้างความเชี่ยวชาญทางวิชาการและวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติงานใดที่มีระดับทักษะทางวิชาชีพสูงก็ย่อมมีโอกาสประสบความสำเร็จสูงตามไปด้วย และทักษะที่สองเป็นทักษะอีกส่วนหนึ่งที่สำคัญ

ไม่แพ้กัน คือ ทักษะทางสังคม (Soft Skills) เป็นทักษะทางอารมณ์และสังคมของผู้ปฏิบัติงานที่ต้องมีในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้เกี่ยวข้องในแต่ละวิชาชีพ เป็นทักษะและคุณลักษณะภายในของบุคคลที่สำคัญจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะทำให้การปฏิบัติงานราบรื่น สามารถปรับตัวเข้ากับการทำงาน การอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเสมอ (สุรัชย์ นุรพานนท์ชัย, 2563, น. 16) ความต้องการที่มีต่ออาชีพที่มีทักษะเหล่านี้จึงมีเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ในหลายปีที่ผ่านมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตัวบุคลากร รวมถึงผู้บริหารจำเป็นต้องมี

ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Hard Skills) นั้น สามารถพัฒนาได้โดยการเรียนรู้ฝึกฝน และการทำซ้ำ เพื่อให้เกิดความชำนาญในการทำงาน เป็นสิ่งที่หลาย ๆ คนสามารถปฏิบัติได้ แต่ทักษะทางสังคม (Soft Skills) นั้น เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลในการใช้ทักษะต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การสื่อสาร (Communication) การจัดการองค์กร (Organization) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การตรงต่อเวลา (Punctuality) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication) ความยืดหยุ่นในการทำงาน (Adaptability) มนุษย์สัมพันธ์ดี (Friendly Personality) เป็นทักษะหรือความสามารถเฉพาะบุคคลที่ใช้เครื่องมือวัดหรือประเมินเป็นระดับคะแนนได้ยาก ดอยล์ (Doyle, 2020) การศึกษาจึงต้องสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21 ให้มีทั้งความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ที่เป็นความฉลาดรู้ในทักษะพื้นฐานที่สำคัญ เพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้า การฝึกฝนความสามารถ การสร้างความเชี่ยวชาญทางวิชาการและวิชาชีพ ในขณะเดียวกันต้องสร้างทักษะทางสังคมที่ใช้เพื่อปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งเป็นทักษะและคุณลักษณะภายในของบุคคลที่สำคัญจำเป็นอย่างยิ่งในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเสมอ สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาซึ่งเป็นกลไกพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน บุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งมีความสำคัญที่สุด เนื่องจากเป็นผู้ขับเคลื่อนการดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารของสถานศึกษาจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งจะดำเนินการจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา (คณินันต์ย์ กิจวิสิ, 2561, น. 35) โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน มีความมุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมาย ทุ่มเทพลังกาย และความคิดเต็มกำลัง มีความเป็นผู้นำ มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ รอบรู้ เป็นที่พึ่งทางวิชาการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีความสามารถในการจัดการองค์การและบุคลากรภายในสถานศึกษาให้มีศักยภาพและเหมาะสม สอดรับกับภาระงาน (กชพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์, 2562, น. 2) นอกจากนี้

การบริหารจัดการของผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน กล่าวคือ ผู้บริหารจะต้องร่วมงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องรู้จักวิธีโน้มน้าวผู้ร่วมงานให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และเกิดความรู้สึกผูกพันต่อสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาอาจกล่าวได้ว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการ ดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งนอกจากเป็นผู้ที่มีความรู้แล้ว ต้องทำตนให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้ร่วมงาน (จุฑาภา จิตใส, 2554, น. 1) จะเห็นได้ว่าการบริหารงานของผู้บริหารนั้น ไม่สามารถใช้ทักษะการทำงานเพียงอย่างเดียว แต่การทำงานของบริหารนั้นจะต้องร่วมงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา บริหารคนให้เหมาะสมกับงาน สร้างองค์กรให้มีความสามัคคี โดยใช้ทักษะส่วนบุคคลของผู้บริหาร เช่น การทำงานเป็นทีม การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความเชี่ยวชาญด้านทักษะทางสังคมจึงจะสามารถขับเคลื่อนตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กรไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และหากผู้นำองค์กรใดให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะการทำงานและทักษะทางสังคม องค์กรนั้นก็พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้ทุกระดับ ดัง (Tang, 2012, p. 3) ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเสริมสร้างทักษะการบริหารให้กับผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในการบริหารคนและงาน ซึ่งทักษะในการบริหารคนจะเกี่ยวข้องกับทักษะทางสังคม ซึ่งเป็นทักษะที่บุคคลทำงานได้ดียิ่งขึ้นและมีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน

จากแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดแม่ฮ่องสอน ปีการศึกษา พ.ศ. 2562 – 2565 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 คือ กำหนดให้มีการผลิต พัฒนาผู้บริหาร ครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษา เป้าประสงค์ข้อ 8 คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และจากแผนปฏิบัติการราชการปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนพบปัญหาและอุปสรรคในภาพรวมคุณภาพในการจัดการศึกษาค่อนข้างต่ำเนื่องจากยังขาดความพร้อมในด้านต่าง ๆ การบูรณาการการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มภารกิจยังไม่ค่อยประสบผลสำเร็จในเชิงคุณภาพเท่าที่ควร การประสานงานและการสื่อสารระหว่างองค์กรกับหน่วยงานอื่นหรือองค์กรภายนอกและภาคเอกชนยังไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาขาดโอกาสในการได้รับการสนับสนุน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน, 2565, น. 17) ผู้วิจัยในฐานะครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการพัฒนา และแนวทางในการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะทางสังคมที่จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและดำเนินงานของผู้บริหาร

สถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ของแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดแม่ฮ่องสอน และสามารถนำไปพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ประสบการณ์และมีศักยภาพสูงขึ้น
2. ได้ข้อมูลความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะส่วนบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการจัดหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาให้มากที่สุด
3. ได้แนวทางในการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาและเป็นข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการวางแผนงานตลอดจนพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนปีการศึกษา 2565 จำนวน 436 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้านี้มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบทักษะทางสังคมจากหน่วยงานและนักวิชาการ โดยสังเคราะห์จากแนวคิดของ โจชิ (Joshi, 2017); ปรัชญาพร ทองประสิทธิ์ (2563); คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง (2561); ครอสบี (Crosbie, 2005); วาริษา ประเสริฐทรง (2558); อภิชาติ ดุษฎีเกียง (2564); บรุนการ์ด (Brungardt, 2011); วัลลภา อารีรัตน์ (2015); ดันแก้ว คามัง (2564); ถัง (Tang, 2014) และพิจารณาความถี่ ตั้งแต่ 7 รายการขึ้นไป ได้องค์ประกอบทักษะทางสังคม ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่

- 1.1 ทักษะการคิดวิเคราะห์
- 1.2 ทักษะการแก้ปัญหา
- 1.3 ทักษะการทำงานเป็นทีม
- 1.4 ทักษะภาวะผู้นำ
- 1.5 ทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ

2. แนวทางในการพัฒนาทักษะทางสังคมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน กำหนดแนวทางในการพัฒนาไว้ ดังนี้ 1) การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ 2) ผู้บริหารใช้หลักประชาธิปไตยในกระบวนการแก้ปัญหา 3) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานและประสานงานตามลำดับขั้น เพื่อให้งานมีความต่อเนื่องและเป็นระบบ 4) การบริหารงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่ปิดบัง และมีการจัดการข้อมูลเป็นปัจจุบัน และ 5) ผู้บริหารควรมีทักษะการสื่อสารที่ดี มีการสื่อสารทั้งภาษาพูดและภาษากาย โดยเฉพาะการตั้งคำถามเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สนทนาแสดงความคิดเห็น

ขอบเขตด้านเวลา

ดำเนินการวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูล ปีการศึกษา 2565

ขอบเขตด้านสถานที่

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน จำนวน 8 โรงเรียน ได้แก่ สหวิทยาเขตดอยกองมู ประกอบด้วย โรงเรียนห้องสอนศึกษาในพระอุปถัมภ์ โรงเรียนปายวิทยาคาร โรงเรียนขุนยวมวิทยา และโรงเรียนปางมะผ้าพิทยาสรรพ์ และสหวิทยาเขตดอยช้าง ประกอบด้วย โรงเรียนแม่สะเรียง “บริพัตรศึกษา” โรงเรียนแม่ลาน้อยดรุณสิกข์ โรงเรียนสบเมยวิทยาคม และโรงเรียนเฉลิมรัชวิทยาคม

นิยามศัพท์เฉพาะ

ทักษะทางสังคม หมายถึง ทักษะทางอารมณ์และสังคมของมนุษย์ เป็นทักษะเฉพาะของแต่ละบุคคล สามารถพัฒนาได้โดยจะมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการร่วมงานกับผู้อื่น เป็นทักษะที่สำคัญต่อผู้นำ เนื่องจากช่วยให้สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหา สร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน สามารถแบ่งได้ 5 ทักษะ คือ ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะภาวะผู้นำ และทักษะการสื่อสารและการนำเสนอ

ทักษะการคิดวิเคราะห์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการแยกแยะสิ่งต่าง ๆ อย่างมีวิจารณญาณและตั้งอยู่บนหลักเหตุและผล เพื่อหาส่วนย่อยของเหตุการณ์เรื่องราวหรือเนื้อหาต่าง ๆ อย่างเชื่อมโยงและเป็นระบบ โดยนำความรู้ ทักษะ ทักษะการคิดวิเคราะห์ และทักษะมาใช้ในการแปลข้อมูล นอกจากนี้ยังต้องสืบค้น ศึกษาข้อเท็จจริง ตลอดจนพิจารณาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องทั้งหมดอย่างถี่ถ้วน

ทักษะการแก้ปัญหา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงกลยุทธ์ทางความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างกระบวนการหาทางเลือกหลาย ๆ แบบ อย่างละเอียดซับซ้อนก่อนที่จะนำไปสู่การตัดสินใจใช้วิธีใดไปแก้ปัญหา การแก้ปัญหายังสร้างสรรค์มีโครงสร้างของกระบวนการใช้จินตนาการที่เน้นการคิดหาทางเลือกหลาย ๆ แบบ โดยตัวบ่งชี้ของการแก้ปัญหาคือ การรับรู้และเข้าใจถึงปัญหา การตั้งสมมติฐาน การสร้างทางเลือก การประเมินทางเลือก การนำทางออกที่เลือกไว้ไปปฏิบัติ และการควบคุมผลลัพธ์

ทักษะการทำงานเป็นทีม พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีเป้าหมายเดียวกัน สมาชิกในทีมมีความสำคัญเท่ากัน มีการวางแผนการทำงาน กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน ร่วมมือกันคิด พิจารณา ตัดสินใจ มีความร่วมมือร่วมใจ ความสามัคคี การพึ่งพาอาศัยกันและการแก้ปัญหาร่วมกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีความสำเร็จและมีคุณภาพ

ทักษะภาวะผู้นำ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ โดยการผสมผสานคุณลักษณะด้านบวกของผู้นำ สร้างปฏิสัมพันธ์และมีการร่วมแรงร่วมใจกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม ทั้งระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และระหว่างผู้ตามด้วยกันเอง เพื่อนำพาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการทำงาน

ทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความคิดเห็น ความรู้สึก ข่าวสาร ข้อเท็จจริง หรือการสะท้อนข้อมูลระหว่างบุคคล อย่างมีประสิทธิภาพ มีความชัดเจนและเข้าใจง่าย เพื่อให้เกิดการรับรู้และความเข้าใจที่ตรงกัน โดยการใช้วิธีการหลากหลาย เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ อันจะก่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงาน

แนวทางในการพัฒนาทักษะทางสังคม หมายถึง ผลการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้ทรงคุณวุฒิจากการสนทนากลุ่มในการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะภาวะผู้นำ ทักษะการติดต่อสื่อสาร และการนำเสนอ มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ 1) ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารใช้หลักประชาธิปไตยในกระบวนการแก้ปัญหา รับฟังทุกความคิดเห็นด้วยความจริงใจ มีความโปร่งใสและเท่าเทียมในการแก้ปัญหา 3) การบริหารแบบกัลยาณมิตรในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากร มีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร เสริมแรงและกำลังใจ สร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานและประสานงานตามลำดับขั้น เพื่อให้งานมีความต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยทั้งผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญกับการให้เกียรติซึ่งกันและกัน 4) การบริหารงานโดยการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่ปิดบัง และมีการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน หลังการดำเนินงานทุกงาน จำเป็นต้องมีการรายงานการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมานำเสนอข้อมูลอย่างเที่ยงตรง และรับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็น และ 5) ผู้บริหารควรมีทักษะการสื่อสารที่ดี สื่อสารได้อย่างตรงประเด็นและมีเป้าหมายในการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนการศึกษาข้อมูลและเตรียมข้อมูลในการการเจรจาต่อรองมาเป็นอย่างดี เป็นผู้ฟังที่ดี ให้เกียรติผู้พูด สื่อสารทั้งภาษาพูดและภาษากาย โดยเฉพาะการตั้งคำถามเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สนทนาแสดงความคิดเห็น มีเทคนิคการสื่อสารที่หลากหลาย

โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งออกเป็น 2 สหวิทยาเขต ดังนี้ 1) สหวิทยาเขตคอกองมู ประกอบด้วย โรงเรียนห้องสอนศึกษาในพระอุปถัมภ์ฯ โรงเรียนปายวิทยาคาร โรงเรียนขุนยวมวิทยา และโรงเรียนปางมะผ้าพิทยาสรรพ์ 2) สหวิทยาเขตคอกองช้าง ประกอบด้วย โรงเรียนแม่สะเรียง “บริพัตรศึกษา” โรงเรียนแม่ลาน้อยดรุณสิกข์ โรงเรียนสบเมยวิทยาคม และโรงเรียนเฉลิมรัชวิทยาคม

ขนาดโรงเรียน หมายถึง การแบ่งขนาดของโรงเรียนตามจำนวนนักเรียนตามเกณฑ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน แบ่งออกเป็น 3 ขนาด ดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 – 488 คน ได้แก่ โรงเรียนปางมะผ้าพิทยาสรรพ์ และโรงเรียนเฉลิมรัชวิทยาคม โรงเรียนขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 500 – 1,488 คน ได้แก่ โรงเรียนขุนยวมวิทยา โรงเรียนแม่ลาน้อยคุณสิทธิ์ โรงเรียนปายวิทยาคาร และโรงเรียนสบเมยวิทยาคม โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน 1,500 – 2,488 คน ได้แก่ โรงเรียนห้องสอนศึกษาในพระอุปถัมภ์ และโรงเรียนแม่สะเรียง “ปริพัตรศึกษา”

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน หมายถึง หน่วยงานการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (ช่วงชั้นที่ 3 – 4) ใน 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน อำเภอปางมะผ้า อำเภอปาย อำเภอขุนยวม อำเภอแม่ลาน้อย อำเภอแม่สะเรียง และอำเภอสบเมย



บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดการบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารและการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.3 หลักการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
2. การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1 แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2 รูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร
3. แนวคิดทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายของทักษะทางสังคม
 - 3.2 องค์ประกอบทักษะทางสังคม
4. บริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน
 - 4.1 อำนาจหน้าที่
 - 4.2 โครงสร้างการบริหาร
 - 4.3 การขับเคลื่อนนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดการบริหารสถานศึกษา

การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ศิลปะหรือกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่จะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกันดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการสำหรับแนวคิดการบริหารการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้จะกล่าวถึงความหมายของการบริหารและการบริหารการศึกษา บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา และหลักการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามลำดับ

ความหมายของการบริหารและการบริหารสถานศึกษา

ได้มีหน่วยงานและนักวิชาการให้ความหมายของการบริหารและการบริหารการศึกษาไว้ตามทัศนะหลากหลาย ดังนี้

พิทยา บวรวัฒนา (2556, น. 2) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง เป็นเรื่องของการนำเอากฎหมายและนโยบายต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผลซึ่งเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะทำงานด้วยความเต็มใจด้วยความเที่ยงธรรมและอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

จรูญ แก้วเอี่ยม (2557, น. 2) กล่าวว่า การบริหารหรือการจัดการเป็นกระบวนการทำงานกับคนและโดยคน เพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

ศิริ ถิอาสนา (2557, น. 8) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่าเป็นกิจกรรมกลุ่มตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันจัดการทรัพยากรที่เหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ จัดการกระบวนการบริหารหรือหน้าที่การบริหาร ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคณะทำงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting)

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Mikel, 2013, p. 437 – 438) ได้ให้ความหมายการบริหารไว้ว่าเป็นกระบวนการที่มุ่งสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ อาทิ การตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาและสภาพการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย

สรุปได้ว่าการบริหาร หมายถึง กระบวนการในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการรวมตัวตั้งแต่ 2 บุคคลขึ้นไป เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกันอย่างมีระบบตลอดจนใช้เทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

สำหรับความหมายการบริหารสถานศึกษาได้มีนักวิชาการ หน่วยงานให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, น. 18) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายในการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้อย่างเด่นชัดเป็นรูปธรรมและมีความเป็นไปได้อย่างชัดเจนซึ่งใช้ความพยายามต่าง ๆ

ในการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ การประเมินผลและการจัดการให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และนักเรียนมีคุณภาพ อันพึงประสงค์ของสังคม

มุนา จารง (2560, น. 30) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า เป็นแนวทางปฏิบัติการศึกษามุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพโดยได้บัญญัติให้มีการกระจายอำนาจการบริหาร ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคลและงานบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อความยืดหยุ่นและความรวดเร็วในการบริหารจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

อัญญา จงดี (2560, น. 8) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกัน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงาม มีความรู้ความสามารถเป็นคนดีของสังคม โดยการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษาการใช้ทรัพยากร และกระบวนการบริหาร ที่สอดคล้องและเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

สัมมา รัตนชัย (2560, น. 93) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และมีการสั่งการ ควบคุม และจัดการ เพื่อใช้ทรัพยากรทางการศึกษาที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีจุดมุ่งหมาย คือ ผลผลิต หรือผู้เรียนต้องมีคุณภาพสูงสุด

จิตติมา อัครธิพิงส์ (2561, น. 147) กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป

สรุปได้ว่าการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารงาน ทั้งด้านงานวิชาการ งบประมาณและการเงิน การบริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาทำให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาที่มีคุณภาพ

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ได้มีหน่วยงานและนักวิชาการได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ตามที่สนะหลากหลาย ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548, น. 11) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 6 ประการ คือ

1. บทบาทหน้าที่ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และเป้าหมายของสถานศึกษา
2. บทบาทหน้าที่ในการจัดกิจกรรมในการบริหารต่าง ๆ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุประสิทธิภาพ
3. บทบาทหน้าที่ในการนำการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ
4. บทบาทหน้าที่ในการสร้างขวัญและกำลังใจและสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษา
5. บทบาทหน้าที่ในการสร้างความร่วมมือ ระดมทุนสมทบ และสติปัญญาของบุคลากรในสถานศึกษาและชุมชนเพื่อการบริหาร
6. บทบาทหน้าที่ในการจัดหาทรัพยากร ควบคุมกำกับ และติดตามบุคลากรในการใช้ทรัพยากรให้เป็นประโยชน์อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้มีการกำหนดมาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ.2560 ซึ่งกล่าวถึงแนวทางการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ทั้งหมด 12 ประการ ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, น. 5)

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา
2. ตัดสินใจปฏิบัติการต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ
4. พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาและใช้วัตรกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ
6. ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
9. ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
10. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
11. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ
12. สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

ขวัญใจ โพธิ์ทองนาค (2558, น. 17) ได้กล่าวว่า คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษาไว้ 6 บทบาท ดังนี้

1. บทบาทหน้าที่ในการกำหนดวัตถุประสงค์นโยบายของสถานศึกษา
2. บทบาทหน้าที่ในการจัดกิจกรรมในการบริหารต่าง ๆ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้
3. บทบาทหน้าที่ในการนำการปฏิบัติงานของบุคคลในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ
4. บทบาทหน้าที่ในการสร้างขวัญ และกำลังใจและสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษา
5. บทบาทหน้าที่ในการสร้างความร่วมมือร่วมสติปัญญาของบุคลากรในสถานศึกษา และชุมชนเพื่อการบริหาร
6. บทบาทหน้าที่ในการจัดหาทรัพยากรและควบคุมกำกับติดตามบุคลากรใช้ทรัพยากรให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ชาญชัย อัจฉินสมาจาร (2560, น. 16 – 19) ได้กล่าวถึง บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารหรือผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้ ผู้บริหาร คือ ศูนย์กลางของสถานศึกษาทั้งหมดของโรงเรียน ความสำเร็จของโรงเรียนขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพ ความตื่นตัว ความมียุทธวิธีประสิทธิภาพ เจ้าความคิด ความเป็นเลิศทางวิชาการ การอุทิศตัวเอง ความเสียสละ และความสามารถของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารที่สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ครูน่านโยบายทางการศึกษาออกปฏิบัติและดำเนินการเพื่อผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ในทุกลักษณะของชีวิตในโรงเรียน ผู้บริหารต้องให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แก่คณะครู ต้องเป็นเพื่อนร่วมงานกับครูแต่ละคน ต้องสร้างแรงบันดาลใจในด้านวินัยการอุทิศตัวเองสู่งานของตนและให้คนอื่นทำตาม ให้ความเชื่อมั่นครูในฐานะผู้นำใน กิจกรรมงานต่าง ๆ ในโรงเรียน ออกคำสั่งและชี้แนะครูด้วยความเอาใจใส่และความบริสุทธิ์ ยุติธรรมในการทำงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังเป็นผู้นำทางสังคม คอยประสานงานระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและสังคม ต้องเข้าใจพื้นเพเดิมของสังคม และต้องเชื่อมโยงประสานงานระหว่างชุมชน ผู้ปกครอง ครูและนักเรียน ควบคุมหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนในท้องถิ่น สังคม ชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ซึ่งบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. บทบาทในการบริหาร
2. บทบาทในการวางแผน
3. บทบาทในการสั่งการ
4. บทบาทในการควบคุม

สัมมา รัตนชัย (2560, น. 15) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารไว้ ดังนี้

1. บทบาทเกี่ยวกับวัตถุประสงค์
2. บทบาทในด้านการวางแผน

3. บทบาทในด้านการจัดองค์การ

4. บทบาทในด้านการปฏิบัติงาน

5. บทบาทในด้านการประเมินผล

รัชฎาภรณ์ ทิพย์กาญจนรัตน์ และคนอื่น ๆ (2563, น. 120) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องทำความรู้จักกับการเปลี่ยนแปลง (Change)
2. ผู้บริหารต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง (Change Intervention) ด้วยการวางแผน
3. ผู้บริหารต้องเป็นตัวแทนความเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ด้วยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
4. ผู้บริหารต้องเป็นนักปฏิรูปเป็นนักคิด นักพัฒนา
5. ผู้บริหารต้องส่งเสริมประชาธิปไตย บริหารงานแบบประชาธิปไตย
6. ผู้บริหารต้องเป็นผู้ประสานงานในองค์กรให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น
7. ผู้บริหารต้องเป็นผู้ประนีประนอม พยายามไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
8. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการประชาสัมพันธ์
9. ผู้บริหารเป็นนักประชาสัมพันธ์
10. ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการแก้ปัญหา

สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษามี 6 ประการที่สำคัญดังต่อไปนี้ คือ 1) เสริมสร้างพัฒนาให้การส่งเสริมสนับสนุนเกี่ยวกับการจัดการศึกษา 2) ปฏิบัติตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ 3) บริหารงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า 4) สร้างขวัญกำลังใจตลอดจนการติดตามและประเมินผลงานด้านวิชาการ 5) ติดตามการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด และ 6) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

หลักการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ได้มีหน่วยงานและนักวิชาการได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ตามทัศนะหลากหลาย ดังนี้

จรูญ แก้วเอียน (2557, น. 6) ได้กล่าวไว้ว่า หลักการบริหารสถานศึกษาที่ดีต้องมีหลักสำคัญ ดังนี้

1. ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน และสังคมอย่างแท้จริงโดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม

2. มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด
 3. มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้
 4. มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดการ หลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ โดยสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา
 5. มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัด และพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- เฉลิมชัย หาญกล้า (2559, น. 106) ได้กล่าวไว้ว่า หลักการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย
1. หลักของการมีสายการบังคับบัญชา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงอำนาจหน้าที่ลดหลั่นลงมา ภายในองค์กร
 2. หลักการมอบหมายงาน ถือเป็นกระบวนการในการถ่ายโอนภารกิจไปยังบุคคล ที่เกี่ยวข้องในสายงาน
 3. หลักการรวมอำนาจและกระจายอำนาจ ต้องพิจารณาว่าอำนาจส่วนใดที่ควรสงวนไว้ สำหรับผู้บริหารหรือส่วนใดที่ควรกระจายลงมาเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น
 4. หลักของสายงานหลักและสายงานที่ปรึกษา ทำให้เห็นว่าในการปฏิบัติงาน ควรที่จะต้องประกอบด้วย บุคลากรที่มีหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงในสายงานหลัก และมีบุคลากร คอยให้การสนับสนุนในการพัฒนาในสายงานที่ปรึกษา
 5. หลักของช่วงการจัดการ มีผลต่อการนิเทศกำกับติดตามการทำงานระหว่างผู้บังคับ บัญชากับผู้ปฏิบัติงาน
 6. หลักของการออกแบบงาน ช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หากการ ออกแบบงานเป็นไปด้วยความเหมาะสม
 7. หลักของการจัดแผนแผนงาน สามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับ วัตถุประสงค์ และสถานภาพการปฏิบัติงานแต่ละแบบ

ในปัจจุบันการบริหารองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนนิยมใช้หลักการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) หรือนักวิชาการบางท่านเรียกว่าหลักธรรมาภิบาล ซึ่งหลักการบริหารจัดการ ที่ดีนี้ได้กำหนดไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารจัดการ บ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ระเบียบนี้พยายามสะท้อนภาพการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร ซึ่งเริ่มจากการเรียกร้องของธนาคารโลกให้ประเทศผู้กู้เงินกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการที่ดี ให้เป็นหลักการปฏิบัติที่จะช่วยประกันว่าผู้บริหารได้ดำเนินการบริหารด้วยความรับผิดชอบและ

นำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จขององค์การอย่างแท้จริง ซึ่งเป้าหมายดังกล่าวรวมไปถึงความรับผิดชอบ การเปิดเผยความโปร่งใส การมีส่วนร่วมโดยระบียบสำนักนายกรัฐมนตรีนี้ได้รับหลักการ 6 ประการ ซึ่งใช้ได้ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน (ธิดารัตน์ นิลาภานนท์, 2561, น. 15 – 16) ดังนี้

1. หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมายกฎข้อบังคับเหล่านั้นโดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล
2. หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นความถูกต้องดีงาม โดยร่วมกันธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดหลักในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริ่งใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ
3. หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยการปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์การทุกวงการให้มีความโปร่งใสมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้
4. หลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจแก้ปัญหาสำคัญของประเทศ อาทิเช่น การแจ้งความเห็นการไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่น ๆ
5. หลักความรับผิดชอบต่อสังคม ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลงานการกระทำของตน
6. หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่จำกัดเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมโดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

สรุปได้ว่า หลักการบริหารการศึกษา หมายถึง แนวความคิดหรือความเชื่อที่เกิดขึ้นอย่างมีหลักเกณฑ์ในการบริหารเพื่อให้การจัดการบริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดมุ่งสร้างความสำเร็จและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการจัดการของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความสามารถและวิสัยทัศน์ สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการวิจัยนี้จะกล่าวถึง แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารตามลำดับ

แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

ได้มีหน่วยงานและนักวิชาการได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ตามทัศนะหลากหลายดังนี้

ชัยญา อภิบาลกุล และคนอื่น ๆ (2546, น. 43 – 44) ได้กำหนดรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเรียนรู้ สู่ปฏิบัติ (SINTPAE Model) 5 ขั้นตอน คือ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self – study: S)
2. เข้ารับการฝึกอบรมแบบเข้ม (Intensive Training: INT)
3. ฝึกปฏิบัติงานในสถานศึกษาต้นแบบ (Practice – Workshop: P)
4. นำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปฏิบัติใน สถานศึกษาตนเอง (Action: A)
5. มีการติดตามประเมินผลเป็นระยะ ๆ เพื่อนำผลไปพัฒนาต่อไป (Evaluation & Development: E)

คณะกรรมการคุรุสภา (2548, น. 1) ได้มีความเห็นในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานหลักสูตรการฝึกอบรมตามวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งหลักสูตรนี้มีการกำหนดให้มีการพัฒนาสมรรถนะ 9 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถทางปัญญา
2. ความฉลาดทางอารมณ์
3. การจัดการความรู้
4. การพัฒนาตนเอง
5. การยึดมั่นในคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
6. การตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการ
7. ภาวะการเป็นผู้นำ
8. การริเริ่มสร้างสรรค์
9. การมีมนุษยสัมพันธ์

สุบรรณ ลาสา และคณะ (2560, น. 127) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มีอาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 หลักการ ได้แก่

1. หลักการฝึกอบรมโดยอิงสมรรถนะเป็นฐานในการพัฒนา
2. หลักการฝึกอบรมที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง
3. หลักการฝึกอบรมแบบผสมผสาน
4. หลักความรับผิดชอบ
5. หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

วรรณษา ท้วมศิริ (2562, น. 1 – 13) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาความเป็นผู้บริหาร มีอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. ส่งเสริมให้นำผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับการเรียนรู้มาพัฒนาหลักสูตร
2. ควรสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรทุกคนในโรงเรียน
3. ควรมีการจัดสวัสดิการภายในโรงเรียนที่หลากหลายตรงกับความต้องการ
4. ควรวางแผน ประชุมการบริหารงานงบประมาณ มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี

และเสนอคณะกรรมการสถานศึกษา

5. ควรมีการเผยแพร่ ข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน และเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน เสนอแนะความคิดเห็น
6. ควรให้ความยุติธรรม และความเสมอภาคกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร
7. ควรกำหนดกิจกรรมที่เป็นนวัตกรรม และกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารการศึกษา ได้อย่างเหมาะสมสู่ประชาคมอาเซียน
8. พัฒนาผู้บริหารให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้ โดยจัดหาวิทยากร มาพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษแก่ผู้บริหาร และบุคลากรภายในโรงเรียน

สรุปแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาไว้ ดังนี้

- 1) จัดอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) การส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรนำ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน 3) สร้างค่านิยมในองค์กรที่เน้นการทำงานเป็นทีม 4) จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะที่จำเป็นต่อผู้นำ และ 5) พัฒนาผู้บริหารให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้

รูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร

ได้มีหน่วยงานและนักวิชาการได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ตามทัศนะหลากหลาย ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558, น. 79 – 80) ได้ศึกษาระบบและรูปแบบการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับสังคมไทย และความเป็นสากลในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา มีโครงการพัฒนาครูจำนวนมากทั้งหน่วยงานภาครัฐและสถาบันการศึกษาเอกชน ยังมีการพัฒนาโดยใช้รูปแบบเดิม ๆ โดยมีรูปแบบการพัฒนา ดังนี้

1. การเข้าร่วมการประชุมอบรม สัมมนาตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น
2. การศึกษาดูงาน การจัดอบรมสัมมนาในโรงเรียนโดยเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้
3. การไปศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น
4. การนิเทศภายใน
5. การทำวิจัยในชั้นเรียน
6. การมอบหมายงานให้อ่านหนังสือเกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนรู้ และงานที่เกี่ยวข้อง
7. การเรียนรู้จากการปฏิบัติโดยหมุนเวียนให้ปฏิบัติงานในหลายหน้าที่
8. การจัดทีมงานเพื่อการเรียนรู้ และปฏิบัติงานร่วมกัน
9. การนำโครงการต่าง ๆ จากภายนอกเข้ามาดำเนินการภายในโรงเรียนเพื่อกระตุ้นการทำงานภายในโรงเรียน
10. การสนับสนุนให้ทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ และขอรับรางวัลจากหน่วยงานต่าง ๆ
11. การส่งครูไปเป็นวิทยากรในโอกาสต่าง ๆ
12. เข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ทั้งระดับประเทศ และระดับภูมิภาคเพื่อกระตุ้นให้ตื่นตัวการพัฒนาตนเอง เป็นต้น

ฟูเมอร์ และ โกลด์สมิธ (Fulmer & Goldsmith, 2000, p. 284) กล่าวว่าบริษัทลิงก์เกจ (Linkage) ซึ่งมีวอร์เร็น เบนนิส (Warren Bennis) เป็นประธานบริษัทได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรในบริษัทค้าผลิตภัณฑ์ยาโรค 8 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า วิธีการพัฒนาผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้มี 13 ประการ เรียงตามลำดับการส่งผลจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action Learning)
2. การหมุนเวียนเปลี่ยนงานข้ามสายงาน (Cross Functional Rotation)

3. การรับฟังความคิดเห็นจากทุกทิศ (360 – Degree Feedback)
4. การเปิดโอกาสเรียนรู้ การทำงานของผู้บริหารระดับสูงโดยใกล้ชิด (Exposure to Scenic Executive)
5. การสอนงาน (External Coaching)
6. การหมุนเปลี่ยนที่ทำงานไปยังประเทศอื่น ๆ (Global Rotation)
7. การเปิดโอกาสให้เรียนรู้ยุทธศาสตร์ของบริษัท (Exposure to Strategic Agenda)
8. การฝึกงานอย่างเป็นทางการ (Formal Mentoring)
9. การฝึกงานอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Mentoring)
10. การศึกษาจากกรณีตัวอย่างจากภายในบริษัท (Internal Case Study)
11. การศึกษาต่อปริญญาโททางการบริหารธุรกิจ (Executive MBA)
12. การเร่งระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่งให้เร็วขึ้น (Accelerate Promotion)
13. การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ (Conference)

สรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร หมายถึง รูปแบบหรือขั้นตอนในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เป็นไปในทิศทางที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงขององค์กรสามารถที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความเจริญก้าวหน้าในสังคมไทยและสังคมโลก

แนวคิดทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา

การพัฒนาบุคคลต้องเริ่มต้นที่ผู้บริหารสถานศึกษา โดยการเพิ่มทักษะความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา โดยทักษะในการบริหารบุคคลที่เกี่ยวข้องกับทักษะทางด้านสังคม เป็นทักษะที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ดีขึ้น และมีความสำคัญในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น ในการวิจัยนี้จะกล่าวถึง แนวคิดทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยความหมายของทักษะทางสังคมองค์ประกอบทักษะทางสังคม และการสังเคราะห์ทักษะทางสังคมที่ใช้ในการวิจัยตามลำดับ

ความหมายของทักษะทางสังคม

ทักษะในการทำงานถูกแบ่งออกเป็นสองรูปแบบหลัก ๆ คือ ทักษะหลัก และทักษะทางสังคม ทักษะที่จำเป็นในการทำงานในแต่ละสายอาชีพ ทักษะส่วนใหญ่ที่เรียนจากมหาวิทยาลัยคือ ทักษะหลัก ส่วนทักษะทางสังคมนั้นมีขอบเขตที่กว้างกว่า ได้มีผู้ให้ความหมายของทักษะทางสังคมไว้ดังนี้

วัลลภา อารีรัตน์ และชโลธร โชติเกียรติเวช (2560, น. 44 – 52) ให้ความหมายของทักษะทางสังคมไว้ว่า เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลในการใช้ทักษะต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะทักษะที่เกี่ยวข้องกับความฉลาด ความสามารถทางอารมณ์ การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะเหล่านี้จะช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น

มนตรี อินตา (2562, น. 153 – 167) ให้ความหมายของทักษะทางสังคมว่าเป็นทักษะด้านอารมณ์ หมายถึง ทักษะที่เกี่ยวข้องกับคน (People Skills) บ่งบอกถึงคุณลักษณะ บุคลิกภาพ ทัศนคติและพฤติกรรม เป็นทั้งทักษะภายในบุคคล (Intrapersonal Skills) และทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) เป็นสิ่งที่จับต้องได้ยากและไม่สามารถวัดได้อย่างแม่นยำ

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา (2562, น. 1 – 4) ได้ให้ความหมายทักษะทางสังคม หมายถึง ทักษะด้านความคิด อารมณ์และทักษะการสื่อสาร ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และเอื้อให้เกิดการสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรมซึ่งทักษะทางสังคมจะช่วยส่งเสริมการพัฒนาทักษะเฉพาะทางอย่างต่อเนื่อง

ฐาปนกร อ่วมสกลิตย์ (2563, น. 39) ให้ความหมายของทักษะทางสังคมว่าเป็นทักษะด้านอารมณ์และสังคม เป็นทักษะที่ช่วยส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การทำงานร่วมกับผู้อื่น ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นทักษะที่ทำให้สามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้

สุพรรณิการ์ ชนะนิล และคนอื่น ๆ (2563, น. 19 – 36) ทักษะทางสังคม คือ ทักษะด้านอารมณ์และทักษะสังคม เป็นทักษะที่ช่วยส่งเสริมความฉลาด ความสามารถทางอารมณ์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นทักษะที่ช่วยให้สามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไม่เป็นปัญหา

เคชาเจียส (Kechagais, 2011, p. 33) ได้ให้คำจำกัดความของทักษะทางสังคมไว้ว่าเป็น ทักษะด้านอารมณ์และสังคมที่อยู่ภายในและระหว่างบุคคล ซึ่งมีความจำเป็นต่อการพัฒนาตนเอง การเข้าสังคมและความสำเร็จในการทำงาน เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานแบบสหวิชาชีพ ทักษะการปรับตัว นอกจากนี้การกำหนดทักษะทางสังคมให้เป็นทักษะหนึ่งเนื่องจากมนุษย์สามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะทางสังคมผ่านการฝึกฝนและบูรณาการกับทักษะด้านอื่น ๆ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ซับซ้อนมากขึ้นได้นั่นเอง

มาจิด (Majid, 2012, p. 2) ได้ให้ความหมายของทักษะทางสังคมไว้ว่า เป็นบุคลิกลักษณะ และพฤติกรรม รวมไปถึงความสามารถต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล เช่น ความสามารถในการสื่อสาร การแก้ปัญหา การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง การตัดสินใจ และการบริหารจัดการเวลา ซึ่งทักษะทางสังคมที่ดีนั้นจะทำให้การทำงานมีคุณภาพและประสบความสำเร็จได้

โจชิ (Joshi, 2017, p. 9) ให้ความหมายของทักษะทางสังคมไว้ว่า เป็นคุณลักษณะที่มีในมนุษย์ทุกคน ซึ่งเป็นสิ่งที่กำหนดทัศนคติ อุปนิสัย และวิธีในการปฏิบัติต่อผู้อื่น นอกจากนี้ยังหมายถึงคุณลักษณะด้านดีของมนุษย์ ทักษะทางสังคม คือความสามารถของบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้อื่นโดยรอบ ผ่านการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์อันดี รวมไปถึงความสามารถด้านสังคมและจิตวิทยา และทักษะเฉพาะบุคคลที่ช่วยให้สามารถตัดสินใจแก้ปัญหา คิดอย่างมีวิจารณญาณ สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความสัมพันธ์อันดี แสดงให้เห็นถึงคุณภาพของความเป็นผู้นำและการสร้างทีม บริหารจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดการกับความเครียดและปัญหาในชีวิตได้อย่างรอบคอบ ทักษะทางสังคมสามารถแบ่งได้ 2 ประเภท คือ ทักษะด้านการคิด และทักษะด้านสังคม

อินตา (Inta, 2019) ทักษะทางสังคม หมายถึง ความสามารถทางด้านอารมณ์และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นทักษะที่ทุกคนควรมีไม่ว่าจะเป็นการฝึกงานหรือการทำงานก็ตาม เพราะการมีทักษะทางด้านอารมณ์ที่ดีจะช่วยให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานและประสบความสำเร็จ

แอนเดอร์สัน (Anderson, 2020, p. 117 – 128) กล่าวว่าไว้ว่า ทักษะทางสังคมนั้นเป็นทักษะที่เกี่ยวกับพฤติกรรม และความคิดลักษณะส่วนบุคคลโดยทั่วไปแล้วชีวิตได้ยาก แต่กลับเป็นทักษะที่สามารถช่วยให้บุคคลนั้น สามารถประสบความสำเร็จในบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานได้ในทุก ๆ อุตสาหกรรม โดยได้กล่าวถึง 5 ทักษะทางสังคมที่เป็นที่ต้องการที่สุดสำหรับปี ค.ศ. 2020 คือ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการโน้มน้าว ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการปรับตัว และทักษะความฉลาดทางอารมณ์

สรุปทักษะทางสังคม หมายถึง ทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์และสังคมของมนุษย์ เป็นทักษะเฉพาะของแต่ละบุคคล สามารถพัฒนาได้ โดยจะมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการร่วมงานกับผู้อื่น เป็นทักษะที่สำคัญต่อผู้นำ เนื่องจากช่วยให้สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหา สร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน สามารถแบ่งได้ 5 ทักษะ คือ ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะภาวะผู้นำและทักษะการสื่อสารและการนำเสนอ

องค์ประกอบทักษะทางสังคม

วาริษา ประเสริฐทรง (2558, น.93-94) ให้ทัศนะเกี่ยวกับทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาว่า เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการที่มุ่งส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ

1. การสื่อสารและการนำเสนอ หมายถึง การติดต่อสื่อสารเพื่อถ่ายทอดและนำเสนอข้อมูลเพื่อให้เข้าใจตรงกันและเกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน การโน้มน้าวใจกลุ่มคน การตรวจสอบข้อมูลการลดความขัดแย้ง และการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อนำเสนอข้อมูลข่าวสาร
2. ความสามารถของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ การบริหารเชิงรุก การมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่ายชุมชน การเป็นนักฟังที่ดี การสร้างขวัญกำลังใจ การรักษามาตรฐาน คุณภาพในการทำงาน และการสนับสนุนงบประมาณเพื่อบริหารจัดการเพื่อการเรียนรู้
3. การทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจเป็นทีม หมายถึง การยอมรับฟังความคิดเห็น ความแตกต่างระหว่างบุคคล การทำงานประสานงานร่วมกับผู้อื่น การยอมรับการตัดสินใจของทีม การพัฒนาความสามารถให้กับสมาชิกในทีม การตรวจสอบการทำงานของ팀และการให้ข้อมูลย้อนหลังผลการปฏิบัติงานของทีม
4. การคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตั้งคำถามที่นำไปสู่คำตอบการมีทักษะในการสังเกต การวิเคราะห์จำแนกแยกแยะข้อมูลข่าวสาร การวิเคราะห์ปัญหาในสถานการณ์ที่ยุ่งยาก การวิพากษ์วิจารณ์ตามหลักเหตุผล การแสวงหาข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่ถูกต้องหลากหลาย การประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง และการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์
5. ความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การวิเคราะห์ปัญหาด้วยกระบวนการวิจัย และการใช้หลักจริยธรรมในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน
6. การศึกษาเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การกระตุ้นให้บุคลากรมีโอกาสเรียนรู้และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทั่วทั้งองค์กร
7. การพัฒนาคนและสร้างนวัตกรรม หมายถึง การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์สู่บุคลากรหลากหลายวิธี การเลือกวิธีการสอนงาน การมอบหมายงานที่ท้าทาย การเปิดโอกาสให้สร้างนวัตกรรม และการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่องด้วยตนเอง

8. การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล โดยให้ความสำคัญทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว การสนับสนุน ให้กำลังใจ การลดความขัดแย้ง การให้ความร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ และการให้คำปรึกษากับผู้อื่นอย่างเต็มใจ

ปริญญา เรื่องทิพย์และคณะ (2561, น. 706 – 729) ได้ระบุไว้ว่า ทักษะทางสังคมสามารถแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ทักษะการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
2. ทักษะการตระหนักรู้ในตนเอง
3. ทักษะการเข้าใจผู้อื่น
4. ทักษะการจัดการกับอารมณ์
5. ทักษะการจัดการกับความเครียด

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง (2561, น. 6 – 7) กล่าวว่า การพัฒนาและส่งเสริมทักษะทางสังคมต้องอาศัยประสบการณ์จากการปฏิบัติและลงมือทำจริง โดยจะต้องส่งเสริมให้บุคคลมีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. การแก้ปัญหา (Problem Solving)
2. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)
3. การคิดวิเคราะห์ (Analysis)
4. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)
5. การคิดเชิงบวก (Positive Thinking)
6. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability)
7. การสร้างสัมพันธภาพ (Relationship)
8. การติดต่อสื่อสาร (Communication)
9. การควบคุมอารมณ์ (Emotional Control)
10. คุณธรรม จริยธรรม และจิตอาสา (Moral, Ethics, and Volunteering)

วรรณรัตน์ ชุมภูธร (2563, น. 32) ทักษะทางสังคมประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ทักษะการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง
2. ทักษะการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง
3. ทักษะการจูงใจตนเอง
4. ทักษะการเอาใจเขามาใส่ใจเรา
5. ทักษะทางสังคม

ปรัชญาพร ทองประสิทธิ์, สักรินทร์ อยู่ผ่อง และอัศครัตน์ พูลกระจำง (2563, น. 97 – 108) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาทักษะทางสังคมโดยใช้วิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self – learning) สำหรับผู้ปฏิบัติงานส่วนหน้าในด้านการบริหาร พบว่า องค์ประกอบที่จำเป็นของทักษะทางสังคมที่สามารถพัฒนาได้ด้วยตนเอง คือ

1. ทักษะด้านการสื่อสาร
2. ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา
3. ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และปฏิภาณไหวพริบ
4. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม
5. ทักษะการเจรจาต่อรอง
6. ทักษะด้านการจัดการกับเวลาและการทำงานภายใต้แรงกดดัน
7. ทักษะด้านการเรียนรู้และการจัดการกับข้อมูล
8. ทักษะด้านความเป็นผู้นำ
9. จรรยาบรรณในวิชาชีพ
10. ทักษะการคิดเชิงบวกในการทำงาน

อภิชาติ ดุ้ยเกียง, สุวดี อุปินใจ และสมเกียรติ ชุ่นแก้ว (2564, น. 6) ให้ความเห็นว่าการพัฒนาทักษะทางสังคมให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษานั้น ทำให้ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาสามารถทำงานร่วมกันได้ด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และนำไปสู่การบรรลุความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ขององค์กรนั้น โดยแบ่งองค์ประกอบของทักษะทางสังคมออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่

1. การเข้าใจผู้อื่นและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. การสื่อสารและการนำเสนอ
3. การวางแผนจัดองค์การและปรับทิศทางการทำงาน
4. การคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
5. การทำงานเป็นทีม
6. การเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง
7. การเป็นมืออาชีพตามหลักธรรมาภิบาล

ต้นแก้ว ตามัง (2564, น. 264 – 268) องค์ประกอบทักษะทางสังคมของผู้บริหารมี 5 องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย

1. ด้านภาวะผู้นำ
2. ด้านการสื่อสาร

3. ด้านความเป็นมืออาชีพ
4. ด้านคุณธรรม
5. ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์

โคล (Cole, 1999, p. 9 – 10) ได้ให้ความเห็นว่า องค์ประกอบของทักษะทางสังคมของผู้นำ (Leadership) มี 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. มีความรู้สึกไวต่อความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา (Sensitization to Follower Expectation) โดยการสร้างความสัมพันธ์ในด้านบวก ตลอดถึงมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทุกขั้นตอนของการทำงาน ผู้นำที่ดีต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่ของเขา

2. สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้ (Inspiring Others) ผู้นำจำเป็นต้องเข้าใจความต้องการของสมาชิกในกลุ่ม ดังต่อไปนี้ ความต้องการในการผูกพันกับกิจกรรมทางสังคม มีสถานะทางสังคม ความต้องการในการกำกับดูแลชีวิตความเป็นอยู่

3. สร้างผลกระทบด้านบวก (Building Positive Affecting) ผู้นำสามารถสร้างทีมให้มีประสิทธิภาพ โดยการสร้างผลงานให้โปร่งใส ปรับตัวเข้ากับสังคมและรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และนโยบายขององค์กร กระตุ้นให้คนในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน สร้างสมรรถนะให้เกิดในตัวผู้นำ

4. การสื่อสารและการรับฟังผู้อื่น (Communicating and Listening) เป็นความสามารถของผู้นำในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการสร้างความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เขาเหล่านั้นกล้าแสดงออกมากขึ้น ปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชา ราวกับว่าเป็นทรัพย์สินที่มีค่าขององค์กรและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

5. การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individuation) ผู้นำต้องสามารถมองเห็นและระบุจุดเด่น จุดด้อยของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละบุคคลได้ โดยให้เขาเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเสนอแนวคิดและกล่าววิพากษ์วิจารณ์เพื่อพัฒนาปรับปรุง รวมทั้งมีการฝึกฝนเทคนิค ในการประเมินตนเอง

ครอสบี (Crosbie, 2005, p. 45 – 51) กล่าวว่า ทักษะทางสังคม เป็นทักษะที่ช่วยสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้มีความก้าวหน้าและความสำเร็จ โดยแบ่งทักษะทางสังคมได้ 8 ทักษะ คือ

1. การร่วมแรงร่วมใจในการทำงานแบบเป็นทีม (Collaboration / Teamwork)
2. ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills)
3. การเผชิญและการตัดสินใจในการแก้ปัญหา (Initiative)

4. ความสามารถของภาวะผู้นำ (Leadership Ability)
5. การพัฒนาคน (People Development)
6. การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Personal Mastery)
7. การวางแผนและการจัดองค์การ (Planning and Organizing)
8. ทักษะการนำเสนอ (Presentation Skills)

บรุนการ์ด (Brungardt, 2011, p. 4) กล่าวว่า ทักษะทางสังคมเป็นชุดทักษะที่ประกอบด้วยความสามารถของแต่ละบุคคลและทักษะระหว่างบุคคล ซึ่งจะช่วยให้สามารถมีปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะทางสังคมจะทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ ซึ่งสามารถแบ่งทักษะทางสังคมได้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความร่วมมือ (Coordination)
2. การตัดสินใจ (Decision Making)
3. ภาวะผู้นำ (Leadership)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal)
5. การปรับตัว (Adaptability)
6. การสื่อสาร (Communication)

ถัง (Tang, 2014, p. 333) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบทักษะทางสังคม ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ทักษะในการสื่อสาร
2. ทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา
3. การทำงานเป็นทีม
4. การเรียนรู้ตลอดชีวิตและการจัดการข้อมูล
5. ทักษะการเป็นผู้ประกอบการ
6. จริยธรรม ทักษะทางศีลธรรมและการเป็นมืออาชีพ
7. ทักษะความเป็นผู้นำ

วัลลภา อาริรัตน์, เสาวณี สิริสุขศิลป์ และถัง (Tang, 2015, p. 4) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะทางสังคมนั้น เป็นสิ่งสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship Development) เนื่องจากความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร จะทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงานและการบริหารได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังได้แบ่งองค์ประกอบของทักษะทางสังคมที่สำคัญออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. การสื่อสารและการนำเสนอ
2. ความสามารถด้านภาวะผู้นำ
3. การทำงานเป็นทีม
4. การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
5. ความเป็นมืออาชีพและคุณธรรม
6. การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
7. การใช้ข้อมูลสารสนเทศและการใช้เทคโนโลยี
8. การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

โจชิ (Joshi, 2017, p. 9) กล่าวว่า ทักษะทางสังคม เป็นสิ่งที่ทำให้นักศึกษาสามารถใช้ความรู้ และทักษะความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งช่วยพัฒนาให้นักศึกษาสามารถ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังส่งผล ต่อความรู้สึกของตนเองและความรู้สึกของผู้อื่นที่มีต่อบุคคลผู้นั้น ได้อีกด้วย ดังนั้น การพัฒนา ทักษะด้านทักษะทางสังคม จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการทำงาน โดยสามารถเห็นความ แตกต่างของบุคคลที่มีทักษะทางสังคม และบุคคลที่ไม่มีทักษะทางสังคมได้อย่างชัดเจน ทักษะ ทางสังคมจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลผู้นั้นมีการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลิกภาพ (Personality Development)
2. การพัฒนาทักษะการสื่อสาร (Communication Skills)
3. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal Relationships)
4. การสร้างทีมงาน (Team Building)
5. ความเป็นผู้นำ (Leadership)
6. การบริหารจัดการเวลา (Time Management)
7. การจัดการความเครียด (Managing Stress)
8. ทักษะการคิด (Thinking Skills)
9. ทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving)
10. ทักษะการตัดสินใจ (Decision Making)
11. มารยาทในที่ทำงาน (Workplace Etiquette)

การสังเคราะห์ทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ทักษะทางสังคมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ในการวิจัย

ทักษะทางสังคม	Joshi (2017)	ปรัชญาพร ทองประสิทธิ์ (2563)	คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง (2561)	Crosbie (2005)	วาริษา ประเสริฐทรง (2558)	อภิชาติ ตู๊ยเกียง ⁺ (2564)	Brungardt (2011)	วัลลภา อาริรัตน์ (2015)	ต้นแก้ว ดามัง (2564)	Tang (2014)	ความถี่
1. การแก้ปัญหา	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	8*
2. ความคิดสร้างสรรค์		✓	✓		✓	✓		✓			5
3. การคิดวิเคราะห์		✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	7*
4. การทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	9*
5. การคิดเชิงบวก		✓	✓								2
6. ความสามารถในการปรับตัว			✓				✓				2
7. การสร้างสัมพันธภาพ	✓		✓		✓		✓	✓			5
8. การติดต่อสื่อสาร และการนำเสนอ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10*
9. การควบคุมอารมณ์	✓	✓	✓								3

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ทักษะทางสังคม	Joshi (2017)	ปรัชญาพร ทองประสิทธิ์ (2563)	คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง (2561)	Crosbie (2005)	วาริษา ประเสริฐทรง (2558)	อภิชิต ตัญยเกียง ⁺ (2564)	Brungardt (2011)	วัลลภา อาริรัตน์ (2015)	ต้นแก้ว ดามัง (2564)	Tang (2014)	ความถี่
10. คุณธรรม จริยธรรม		✓	✓	✓	✓				✓	✓	6
11. ความเป็นมืออาชีพ					✓	✓			✓	✓	4
12. การตัดสินใจ	✓			✓			✓				3
13. การพัฒนาคน				✓	✓		✓				3
14. การจัดการกับเวลาและการทำงานภายใต้แรงกดดัน	✓	✓									2
15. การเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง	✓			✓	✓	✓		✓		✓	6
16. ความสามารถของภาวะผู้นำ	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	8*

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของทักษะทางสังคมจากนักวิชาการ นักการศึกษาและหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังตารางที่ 2.1 แสดงออกมาในรูปความถี่เห็นได้ว่าทักษะทางสังคมได้จากการสังเคราะห์ มีจำนวนทั้งหมด 10 รายการ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากรายการที่ความถี่ ตั้งแต่ 7 รายการขึ้นไป ได้ทักษะด้านสังคมเพื่อกำหนดเป็นกรอบ แนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะภาวะผู้นำ ทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ โดยมีรายละเอียดพอสังเขป ดังนี้

1. ทักษะการคิดวิเคราะห์

วิจารณ์ พานิช (2555, น. 18 – 19) กล่าวว่า การคิดวิเคราะห์เป็นทักษะสำคัญสำหรับการเป็นมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ทักษะนี้ไม่ได้เกิดแค่ในชั้นเรียน แต่ต้องเกิดในชีวิตประจำวัน จนเป็นนิสัย ความสามารถหรือความลึกซึ้งของการคิดอย่างมีวิจารณญาณขึ้นอยู่กับพื้นฐานความรู้ ความเข้าใจเรื่องต่าง ๆ ของบุคคล วัย และประสบการณ์ด้วย นอกจากนี้ยังขึ้นกับการฝึกฝนตนเองอย่างต่อเนื่อง

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2558, น. 27 – 29) กล่าวถึง ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่ควรพัฒนาให้สอดคล้องกับสังคมไทย ทักษะการคิดวิเคราะห์และการสังเคราะห์ (Analysis and Synthesis) เด็กไทยต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ด้วยการแยกแยะประเด็นและมุมมองต่าง ๆ อย่างหลากหลาย มองเห็นที่มาที่ไป มองเห็นความเกี่ยวเนื่องและเชื่อมโยงกัน รวมถึงการมองความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ และกิจกรรมของสังคมไทยและสังคมโลกได้อย่างมีคุณภาพ

มณฑาทิพย์ นามนุ (2561, น. 16) ได้ให้ความหมายทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการทางสมองในการแปลความหมายของข้อมูลได้อย่างน่าเชื่อถือ สามารถเชื่อมโยง ข้อมูลหรือสิ่งเร้าได้อย่างเป็นระบบจากส่วนย่อย ๆ ไปหาส่วนใหญ่ได้อย่างเป็นองค์รวม คิดแก้ปัญหา ด้วยวิธีการใหม่ เป็นแบบอย่างและกระตุ้นให้บุคลากรได้ริเริ่มความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดผลดีในการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2563, น. 26 – 30) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของการคิดวิเคราะห์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ประการ คือ

1. ความสามารถในการตีความไม่สามารถวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ได้ หากไม่เริ่มต้นด้วยการทำความเข้าใจข้อมูลที่ปรากฏ เริ่มแรกจึงต้องพิจารณาข้อมูลที่ได้รับว่าอะไรเป็นอะไร ด้วยการตีความ คือ การพยายามทำความเข้าใจและให้เหตุผลแก่สิ่งที่ต้องการจะวิเคราะห์ เพื่อแปลความหมายที่ไม่ปรากฏโดยตรงของสิ่งนั้น เป็นการสร้างความเข้าใจต่อสิ่งที่ต้องการวิเคราะห์โดยสิ่งนั้นไม่ได้ปรากฏ แต่เป็นการสร้างความเข้าใจที่เกินกว่าสิ่งที่ปรากฏอันเป็นการสร้าง

ความเข้าใจบนพื้นฐานของสิ่งที่ปรากฏในข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์ เกณฑ์ที่แต่ละคนใช้เป็นมาตรฐานในการตัดสินใจในการตีความนั้นย่อมแตกต่างกันไปตามความรู้ ประสบการณ์ และค่านิยมของแต่ละบุคคล

2. ความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่จะวิเคราะห์ การคิดวิเคราะห์ได้นั้นจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในเรื่องนั้น เพราะความรู้จะช่วยกำหนดขอบเขตของการวิเคราะห์ แจกแจง และจำแนกได้ว่าเรื่องนั้นเกี่ยวข้องกับอะไร มีองค์ประกอบย่อยอะไรบ้าง มีทั้งหมดหมู่ จัดลำดับความสามารถอย่างไร และรู้ว่าอะไรเป็นสาเหตุ การวิเคราะห์จะไม่สมเหตุสมผลเลยหากไม่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องนั้น ๆ จึงจำเป็นต้องใช้ความรู้ที่เกี่ยวข้องมาเป็นองค์ประกอบในการคิด ถ้าขาดความรู้ อาจไม่สามารถวิเคราะห์หาเหตุผลได้ว่าเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น

3. ความช่างสังเกต ช่างสงสัย และช่างถาม นักคิดเชิงวิเคราะห์จะต้องมีองค์ประกอบทั้งสามนี้ร่วมกัน คือ ต้องเป็นคนช่างสังเกต สามารถค้นพบความผิดปกติท่ามกลางสิ่งที่ดูแล้วเหมือนไม่มีอะไรเกิดขึ้น ต้องเป็นคนช่างสงสัย เมื่อเห็นความผิดปกติไม่ละเลยไป แต่หยุดพิจารณาขบคิด ไตร่ตรอง ต้องเป็นคนช่างถาม ขอบตั้งคำถาม คำถามจะนำไปสู่การสืบค้นความจริง และเกิดความชัดเจนในประเด็นที่ต้องการวิเคราะห์

4. ความสามารถในการหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล นักคิดเชิงวิเคราะห์ จึงต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้เหตุผลจำแนกแยกแยะได้ว่าสิ่งใดเป็นความจริง สิ่งใดเป็นความเท็จ สิ่งใดมีองค์ประกอบในรายละเอียดเชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างไร

ศาสตราจารย์ โพธิ์รุท (2564, น. 14) ให้ความหมายของ ทักษะการคิดวิเคราะห์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงความสามารถในการคิดสิ่งใหม่ โดยการนำความรู้ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ต่อยอดความคิดนอกกรอบ คิดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ได้สิ่งแปลกใหม่ที่มีความแปลก ความทันสมัยและแตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่ก่อน และสิ่งนั้นต้องมีประโยชน์หรือนำไปใช้แก้ปัญหาได้

จากความหมายของทักษะการคิดวิเคราะห์ที่กล่าวข้างต้น สามารถสรุปการคิดวิเคราะห์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการแยกแยะสิ่งต่าง ๆ อย่างมีวิจารณญาณ ตั้งอยู่บนหลักเหตุและผล เพื่อหาส่วนย่อยของเหตุการณ์ เรื่องราวหรือเนื้อหาต่าง ๆ อย่างเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ โดยนำความรู้ ทักษะ ทักษะการคิด ประสบการณ์ และทักษะมาใช้ในการแปลข้อมูล นอกจากนี้ยังต้องสืบค้น ศึกษาข้อเท็จจริง ตลอดจนพิจารณาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องทั้งหมดอย่างถี่ถ้วน

2. ทักษะการแก้ปัญหา

กฤษฎา อัมระนันท์ (2559, น. 47) ได้ให้ความหมายว่า การแก้ไขปัญหา คือ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์มีโครงสร้างของกระบวนการใช้จินตนาการที่เน้นการคิดหาทางเลือกหลาย ๆ แบบก่อนที่จะนำไปสู่การตัดสินใจใช้วิธีใดไปแก้ปัญหา โดยเริ่มต้นจากการรับรู้ถึงปัญหา ตระหนักในปัญหา แล้วมองเห็นช่องว่างจากข้อมูลที่มีอยู่และมองเห็นว่ามีสิ่งของที่ขาดหายไป ทำให้เกิดการคาดเดา ตั้งสมมติฐานหาข้อมูลมาเพื่อทดสอบว่าสิ่งนั้นถูกหรือผิด ลองซ้ำ ทบทวน แก้ไขปรับปรุงแล้วหาข้อยุติ ท้ายสุด คือ การสื่อสารผลที่ได้มา

ดวงแข ขำนอก (2559, น. 44) ได้ให้ความหมายว่า การแก้ไขปัญหา คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีกระบวนการคิดและการตัดสินใจที่ดี เข้าใจสถานการณ์ และคาดคะเนปัญหาได้ถูกต้อง คิดหาวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างหลากหลาย ถูกต้อง เหมาะสม สามารถนำความรู้ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้แก้ปัญหาในสถานการณ์ปัจจุบันหรือปัญหาใหม่ มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา วางแผนกำหนดขั้นตอนการแก้ปัญหาที่ชัดเจน และดำเนินการตามแผนที่วางไว้ สามารถแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่ซับซ้อนเร่งด่วนได้อย่างเหมาะสม สร้างความร่วมมือให้คณะครูร่วมกันแก้ปัญหาด้านต่าง ๆ สนับสนุนให้ครูมีทักษะในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เปิดโอกาสและรับฟังแนวความคิดวิธีการของคณะครูเพื่อนำมาประกอบการพิจารณาแก้ปัญหา มอบอำนาจการตัดสินใจและการแก้ปัญหาให้ครูในการปฏิบัติหน้าที่ มีการติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงานและสรุปผลการแก้ปัญหาอย่างใกล้ชิด

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, น. 14) ได้ให้ความหมายว่า การแก้ไขปัญหา คือ การแสดงออกให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือการแก้ไขปัญหของโรงเรียน สามารถเข้าใจความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับภารกิจของโรงเรียน สามารถหาแนวทางในการแก้ไขปัญหได้อย่างหลากหลายและสร้างสรรค์ มีการนำความรู้และเทคนิควิธีการจากการศึกษาหาความรู้ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบปัญหาที่มีอยู่และพร้อมหาแนวทางแก้ไขปัญหานั้น ๆ อย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนทำให้เกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ สามารถทบทวนประสบการณ์ในอดีตเพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหและพัฒนางานในอนาคต โดยตัวบ่งชี้ของการแก้ปัญหาคือ สติปัญญา และประสบการณ์

จากความหมายของทักษะการแก้ปัญหาที่กล่าวข้างต้น สามารถสรุปการแก้ปัญหามีหมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงกลยุทธ์ทางความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างกระบวนการหาทางเลือกหลาย ๆ แบบอย่างละเอียดซับซ้อนก่อนที่จะนำไปสู่การตัดสินใจใช้วิธีใดไปแก้ปัญหา การแก้ปัญหอย่างสร้างสรรค์มีโครงสร้างของกระบวนการใช้จินตนาการที่เน้นการคิดหาทางเลือกหลาย ๆ แบบก่อนที่จะนำไปสู่การตัดสินใจใช้วิธีใดไปแก้ปัญหา โดยตัวบ่งชี้ของการ

แก้ปัญหา คือ การรับรู้และเข้าใจถึงปัญหา การตั้งสมมติฐาน การสร้างทางเลือก การประเมินทางเลือก การนำทางออกที่เลือกไว้ไปปฏิบัติ และการควบคุมผลลัพธ์

3. ทักษะการทำงานเป็นทีม

สุภาวดี แก้วสำราญ (2553, น. 13) สรุปความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า เป็นการรวมกลุ่มของบุคคลเพื่อร่วมกันทำงานอย่างมีหลักการ สมาชิกในทีมทุกคนปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสม โดย มีการประสานความสัมพันธ์ การสื่อสารกันในกลุ่ม รวมทั้งการตัดสินใจร่วมกัน

อำนาจ มีสมทรัพย์ (2553, น.12) ให้ความหมายการทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปโดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน จะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน ซึ่งจำเป็นสำหรับการบริหารงานในทุกองค์กร

เทพินทร์ จารุศุกร (2554, น. 15) ให้ทัศนะว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากในองค์กร ไม่เพียงแต่จะช่วยทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรเท่านั้น แต่ยังมีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานขององค์กรอีกด้วย เพราะเป็นการใช้ความสามารถของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ มาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และเตรียมพร้อมสำหรับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และงานที่ต้องอาศัยการทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อการแก้ปัญหา และส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ เป็นการพัฒนาสมาชิกในทีมให้เปิดใจกว้างมากขึ้น สามารถช่วยกันหาทางแก้ไขได้หลายวิธี โดยอยู่บนเหตุผลของการได้รับประโยชน์ร่วมกัน

แพรวดา สอนองพันธ์ (2557, น. 5 – 9) ให้ความหมายของทักษะการทำงานเป็นทีมไว้ว่า ผู้บริหารสามารถนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคมและเป็นผู้ตามที่ดีได้เหมาะสมกับสถานการณ์ สร้างความไว้วางใจ ความสามัคคีและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมขององค์กรที่ดีในการปฏิบัติงาน สร้างให้ทุกคนมีความสำคัญและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานให้ทุกคนในทีมร่วมกันคิดแก้ปัญหาและรับผิดชอบร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง มีการแบ่งปันความรู้ สอนงานช่วยเหลือในกระบวนการทำงานของทีม นำพาและพัฒนาบุคลากรให้สามารถเป็นผู้นำ เป็นวิทยากรในระดับกลุ่ม เขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติ รวมทั้งสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องชมเชยและอำนวยความสะดวกในการทำงาน

สุวรรณ พงษ์ผ่องพูล (2558, น. 15) ได้สรุปความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลเพื่อร่วมกันทำงานอย่างมีหลักการตามวัตถุประสงค์ มีการวางแผนการทำงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบ ใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกัน มีความพึงพอใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งร่วมกันตัดสินใจเพื่อผลสำเร็จของผลงาน

ถ้าเทียบ ฝ่าอาจ (2559, น. 8) ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม คือ กระบวนการทำงานในองค์กร โดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปมาทำงานร่วมกันเพื่อร่วมกันไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน บุคลากรในองค์กรมีภาระหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน แต่ต้องขับเคลื่อนการทำงานไปพร้อม ๆ กัน การทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ ความสามัคคี การฟังพาดูอาศัยกัน การยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมต้องให้การประสานงานเป็นหลักในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มและหน่วยงานภายนอก จะเป็นผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดความเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาสามารถร่วมกันแก้ไขและตัดสินใจได้ ดังนั้น องค์กรใดที่มีผู้ปฏิบัติงานมีศักยภาพในการดำเนินงาน มีจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกันก็สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

พิชชาภา เกาะเด่น (2563, น. 22) สรุปความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ว่าเป็นกระบวนการทำงานในองค์กร โดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปมาปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงสมาชิกทุกคนมีบทบาทในการช่วยดำเนินงานการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การตัดสินใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนับสนุนช่วยเหลือกัน ใช้ทักษะประสบการณ์ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่อผลของงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

วรภาพ บุญมี (2563, น.4) ให้ความหมายทักษะด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่จะต้องส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล มีความยืดหยุ่นในการทำงาน ยอมรับและเห็นคุณค่าในความแตกต่าง ยอมรับความสามารถของคณะทำงานหรือผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่างกัน ปรับตัวเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในทีมที่มีความหลากหลาย สร้างสมดุลและความเสมอภาคในการทำงาน มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างแข็งขัน สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนเพื่อพัฒนาการศึกษา ใช้หลักการมีส่วนร่วมและรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ

จากความหมายของทักษะการทำงานเป็นทีม ที่กล่าวข้างต้น สามารถสรุปการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีเป้าหมายเดียวกัน สมาชิกในทีมมีความสำคัญเท่ากัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ร่วมกันคิด พิจารณา ตัดสินใจ มีความร่วมมือร่วมใจ ความสามัคคี การฟังพาดูอาศัยกันและการแก้ปัญหาร่วมกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีความสำเร็จและมีคุณภาพ

4. ทักษะภาวะผู้นำ

ปิยพร บุญใบ (2563, น. 25 – 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือความสามารถของบุคคลในการนำหรือพฤติกรรมที่เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมกลุ่มเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่ช่วยสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ เป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อมหรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำตามที่ต้องการ เป็นสัมพันธระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่ม และเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์มองเห็นภาพอนาคต รู้จัก กระจายงานให้ทีมงานอย่างเหมาะสมต้องสร้างทีมงานได้ จะต้องเป็นคนทำงานให้สำเร็จโดยเน้นทีมงาน เน้นทั้งคน และในการสร้างทีมงานที่ดีต้องสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานได้มีพลังในการสร้างกำลังใจให้กับทีมงาน และต้องเป็นผู้พัฒนาคนอื่นอยู่เสมอ

วรุจ วรค (2563, น. 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในกลุ่ม เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจูงใจบุคคลอื่น และมีความสามารถในการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีความรับผิดชอบในหน้าที่ช่วยเหลือ หรือส่งเสริม เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน ร่วมแรง ร่วมใจกันทำงาน มีความพากเพียร อดทน กล้าตัดสินใจ สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขสิ่งบกพร่องต่าง ๆ อยู่เสมอ และสามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายที่ตั้งไว้

สุชาติ พันธก้อม (2563, น. 20) กล่าวสรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยบุคคลคนหนึ่งที่มีอิทธิพลสามารถชักจูงโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามตนเองด้วยความเต็มใจ เป็นบุคคลที่เป็นศูนย์รวมของผู้ร่วมงาน เป็นผู้ที่สามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่องค์กรนั้น ๆ ได้วางไว้จนสำเร็จ

ต้นแก้ว คามัง (2564, น. 4) ได้สรุปความหมายทักษะด้านภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ด้านการพัฒนาวิชาชีพและแสดงออกถึงการมีความรู้ นั้น สามารถจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาได้สามารถเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้จริงกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ เป็นแบบอย่างที่ดีในการตัดสินใจ น่าเชื่อถือ ไว้วางใจ สามารถวิเคราะห์แยกแยะสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จเป็นที่ยอมรับแก่สังคมสามารถริเริ่มเพื่อเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษาและสามารถคาดคะเนผลของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

จากความหมายของทักษะภาวะผู้นำที่กล่าวข้างต้น สามารถสรุปทักษะภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ โดยการผสมผสานคุณลักษณะ

ด้านบวกของผู้นำ สร้างปฏิสัมพันธ์และมีการร่วมแรงร่วมใจกัน ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม ทั้งระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และระหว่างผู้ตามด้วยกันเอง เพื่อนำพาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน

5. ทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ

แพรวดา สอนองพันธ์ (2557, น. 5 – 9) ได้ให้ความหมายของ ทักษะด้านการสื่อสาร อย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ผู้บริหารสามารถฟัง พูด อ่าน เขียน และสรุปได้อย่างชัดเจน ตรงประเด็นเข้าใจง่าย สื่อสาร ภาษาอังกฤษ และภาษาประเทศในอาเซียนได้เป็นอย่างดี สามารถเจรจาต่อรอง โน้มน้าวและเกลี้ยกล่อมเพื่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงาน สามารถนำการประชุม นำเสนอในที่สาธารณะ ได้อย่างมีอาชีพ รวมทั้งสามารถเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม ผลงานไปสู่ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภายนอกได้ทันเวลาต่อเนื่องโดยวิธีการที่หลากหลาย และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มช่องทางในการสื่อสาร

กรรณิกา เรคมอนต์ (2559, น. 9 – 12) ได้ให้ความหมายของ ทักษะการสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการตีความ วิเคราะห์ แยกแยะเนื้อหาสาระของสื่อ และมีวิธีการถ่ายทอดเนื้อหา สาระที่ผสมผสานกันระหว่าง ศิลปะการพูดกับการแสดงข้อมูลในรูปแบบต่างๆ โดยใช้เทคนิค วิธีการผ่านสื่อเทคโนโลยีและอุปกรณ์ โดยนำความรู้ด้านวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา งานได้อย่างเหมาะสม

ไกรสร เจียมทอง (2561, น. 9 – 10) ได้ให้ความหมายของ ทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี หมายถึง ความสามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจน น่าเชื่อถือเข้าใจง่าย ทั้งการพูดและการเขียน สามารถสรุปประเด็นได้ชัดเจน ถูกต้อง รัดกุม สามารถเจรจาต่อรองนำเสนอความคิด ได้ทั้งระหว่างบุคคล ระดับกลุ่ม และในที่สาธารณะ สื่อสารได้ทั้งภาษาไทยภาษาอังกฤษ และภาษาอาเซียนอื่นๆ รวมทั้งสามารถเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาให้แก่ชุมชน และองค์กรภายนอก ด้วยวิธีการและช่องทางที่หลากหลายโดยอาศัยเทคโนโลยีในการสื่อสาร

มณฑาทิพย์ นามนุ (2561, น. 16) ได้ให้ความหมายของ ทักษะการสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น ซึ่งอาจจะใช้วิธีการที่แตกต่างกันไปตามความเหมาะสมของสถานการณ์ โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดการรับรู้ ร่วมกันและมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อกัน ทำให้เกิดความร่วมมือ มีความชัดเจนในคำสั่งมอบหมายงาน สามารถเจรจาต่อรองโน้มน้าวและสร้างความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการให้คำแนะนำ หรือชี้แนะให้บุคลากรปฏิบัติตามได้อย่างโดดเด่น เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

บุญส่ง กรุงเทพฯ (2561, น. 57 – 58) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านการสื่อสาร หมายถึง ความเข้าใจการจัดการ และการสร้างการสื่อสารทางการพูดการเขียนที่มีประสิทธิภาพ และผ่านทางมัลติมีเดียในรูปแบบและบริบทที่หลากหลาย ข้อมูลและทักษะ การอ่านสื่อ การวิเคราะห์ การเข้าถึง การจัดการ การบูรณาการ การประเมินและการจัดทำข้อมูลในรูปแบบและสื่อที่หลากหลาย เพื่อประสิทธิผลเชิงสัมพันธภาพร่วมกับผู้อื่น เพื่อการอยู่ร่วมกันและยอมรับข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม สามารถมองเห็นคุณค่าในความแตกต่างนั้น

สุภาวัฒน์ แสงคำมี (2561, น. 51) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดสารจากผู้ส่งสารไปสู่ผู้รับสาร โดยผ่านสื่อ หรือช่องทางการสื่อสาร เพื่อเผยแพร่ข้อมูล พฤติกรรม ข้อเท็จจริง ความต้องการอารมณ์ หรือเรื่องราวต่าง ๆ ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจและยินดีให้ความร่วมมือดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุผลตามเป้าหมายได้ ตรงตามเจตนาที่ต้องการ

พรทิพย์ มงคลเสถียร (2563, น. 39) กล่าวว่า ทักษะด้านการสื่อสาร หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการปฏิบัติงานกับผู้อื่นได้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นและเลือกใช้วิธีจึงใจได้ถูกต้องเหมาะสม ใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สัตตบุษย์ โพธิ์รุท (2564, น. 13) กล่าวว่า ทักษะการสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกถึงความสามารถในการตีความวิเคราะห์ แยกแยะเนื้อหาสาระรวมถึงกระบวนการส่งข่าวสาร ข้อเท็จจริง สัญลักษณ์ ความคิดความเห็น และประสบการณ์แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันจากบุคคลคนหนึ่งถ่ายทอดสารไปยังอีกบุคคลหนึ่ง ซึ่งเป็นข้อมูลถ่ายทอดผ่านการสื่อสารทางการพูด การเขียนที่มีประสิทธิภาพและผ่านทางมัลติมีเดีย โดยใช้เทคนิควิธีการผ่านสื่อเทคโนโลยีอุปกรณ์ต่าง ๆ

กรรณิกา เรดมอนด์ (2559, น. 9 – 12) ให้ความหมายของทักษะการนำเสนอ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงกระบวนการวิธีการสื่อสารเพื่อเสนอข้อมูล ความรู้ ความคิดเห็น ความต้องการไปสู่ผู้รับสาร โดยการถ่ายทอดเนื้อหาสาระที่ผสมผสานกันระหว่างศิลปะการพูดกับการแสดงข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ โดยใช้เทคนิควิธีการผ่านสื่อและอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสม และทำให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการนำเสนอ

อนงค์นารถ ทนันทชัย (2563, น. 53) ให้ความหมายการนำเสนอไว้ว่า การนำเสนอ (Presentation) เป็นวิธีการสื่อสารถ่ายทอดข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจ จูงใจ รวมถึงการสนับสนุนในการทำงานจะต้องมีการนำเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน แผนงาน โครงการ ข้อเสนอ ผลการ

ดำเนินงาน และเรื่องต่าง ๆ แม้เราจะมีความคิดที่ดี แต่ถ้านำเสนอไม่เป็นก็อาจส่งผลให้งานไม่ได้รับความสนใจหรือไม่ได้รับการอนุมัติ การนำเสนอจึงเป็นหนึ่งในทักษะที่ทุกคนจะต้องฝึกฝนให้เกิดขึ้นแก่ตนเอง เพราะเป็นหนทางไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้น การนำเสนอจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างยิ่งในการทำงานและการดำเนินชีวิต การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จในการนำเสนอจะต้องมีความเข้าใจในความหมาย ความสำคัญของการนำเสนออย่างถ่องแท้ รูปแบบของการนำเสนอ ลักษณะของการนำเสนอที่ดีมีบุคลิกภาพเหมาะสม และพัฒนาทักษะในการนำเสนอ

กริฟฟิน (Griffin, 2013, p. 13 – 15) ได้กล่าว ทักษะด้านการสื่อสาร เป็นความสามารถของผู้บริหารที่สามารถสื่อสารความคิดและข้อมูลของตนสู่ผู้อื่น ความสามารถในการรับทราบความคิดและข้อมูลจากผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพทำให้ผู้บริหารสามารถส่งผ่านความคิดผู้ได้บังคับบัญชาให้ทราบถึงสิ่งที่เป็นที่คาดหวังจากผู้ร่วมงาน

ราชา (Raja, 2017, p. 103) ให้ความหมายทักษะการนำเสนอว่า เป็นความสามารถในการนำเสนอข้อมูลให้กับผู้ฟังหลากหลายกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพและน่าติดตาม ทักษะการนำเสนอ นั้น ประกอบด้วย การบริหารจัดการเวลาในการนำเสนอ การใช้ภาษา การเลือกใช้สื่อในการนำเสนอที่เหมาะสม การตอบคำถามของผู้ฟัง และการทำให้ผู้ฟังรู้สึกมีส่วนร่วม โดยมีจุดประสงค์ คือ ช่วยให้ผู้นำเสนอถ่ายทอดข้อมูลไปยังผู้ฟังได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทักษะการนำเสนอที่ดีนั้นเป็นทักษะที่มีคุณค่าในวัฒนธรรมการทำงานในปัจจุบัน

ไอลเลอร์ (Eilers, 2022) ให้ความหมายของทักษะการนำเสนอว่า เป็นความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลอย่างน่าสนใจ ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วม การเข้าใจ และเกิดการเปลี่ยนแปลง หัวใจสำคัญของทักษะการนำเสนอที่มีประสิทธิภาพ คือ การพูดในที่สาธารณะ การใช้น้ำเสียง ภาษา กาย ความคิดสร้างสรรค์ และวิธีการในการถ่ายทอดข้อมูล โดยสามารถแบ่งประเภทของการนำเสนอได้ 4 ประเภท คือ 1) การนำเสนอแบบการโน้มน้าว 2) การนำเสนอแบบให้คำแนะนำ 3) การนำเสนอแบบการให้ข้อมูล และ 4) การนำเสนอเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ

จากความหมายของทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอที่กล่าวข้างต้น สามารถสรุปการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความคิดเห็น ความรู้สึก ข่าวสาร ข้อเท็จจริง หรือการสะท้อนข้อมูลระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ มีความชัดเจนและเข้าใจง่าย เพื่อให้เกิดการรับรู้และความเข้าใจที่ตรงกัน โดยการใช้วิธีการหลากหลาย เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์อันจะก่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงาน

บริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

อำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามความในมาตรา 8 และมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ข้อ 5 ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ และกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างการบริหาร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน รับผิดชอบการจัดการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีหน้าที่ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2561 ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มนโยบายและแผน
3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
5. กลุ่มบริหารงานบุคคล
6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
9. หน่วยตรวจสอบภายใน
10. กลุ่มกฎหมายและคดี

นอกจากนี้ มีหน้าที่ในการดำเนินการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในรูปแบบสหวิทยาเขต จำนวน 2 สหวิทยาเขต ประกอบด้วย

1. สหวิทยาเขตคดอยกองมู ประกอบด้วย
 - 1.1 โรงเรียนห้องสอนศึกษาในพระอุปถัมภ์ฯ
 - 1.2 โรงเรียนปายวิทยาการ
 - 1.3 โรงเรียนขุนยวมวิทยา
 - 1.4 โรงเรียนปางมะผ้าพิทยาสรรพ์

2. สหวิทยาเขตคอยช้าง ประกอบด้วย

- 2.1 โรงเรียนแม่สะเรียง “ปริพัตรศึกษา”
- 2.2 โรงเรียนแม่ลาน้อยดรุณสิกข์
- 2.3 โรงเรียนสบเมยวิทยาคม
- 2.4 โรงเรียนเฉลิมรัชวิทยาคม

การขับเคลื่อนนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

วิสัยทัศน์

“ภายในปี พ.ศ. 2565 สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน เป็นองค์กรที่ทันสมัย มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ก้าวไกล ให้บริการด้วยความโปร่งใส ฉับไว และเป็นธรรม”

พันธกิจ

1. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานขององค์กร และกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีมาตรฐาน ผลลัพธ์เป็นที่ประจักษ์
2. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีระบบตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม
3. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
4. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะตามหลักทั้งในด้านทักษะวิชาการ ทักษะอาชีพ ทักษะชีวิต รวมไปถึงทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อชาติและบ้านเมือง
5. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และมาตรฐานสากล มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม รักความเป็นไทย และรับผิดชอบต่อสังคม
6. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม ตามความถนัดและมีศักยภาพที่จะพึ่งพาตนเองได้
7. พัฒนาระบบในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา
8. พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน มีนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนบนฐานข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย ปลอดภัย เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
2. ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและมีสมรรถนะตามหลักสูตรในทุกด้านทั้งในด้านทักษะวิชาการ ทักษะอาชีพ ทักษะชีวิตชีวิต และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
3. ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
4. ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดมีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลและการจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม มีความสุจริตและโปร่งใส
6. สถานศึกษาสนองพระราชดำริโดยการส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ตามโครงการกองทุนพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร (กพด.)

จุดเน้น

1. สถานศึกษาขับเคลื่อนงานตามโครงการกองทุนพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร (กพด.) โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินงาน
2. นักเรียนทุกคนมีทักษะการอ่าน การเขียนเชิงวิเคราะห์ สร้างสรรค์และใฝ่เรียนรู้ด้วยตนเอง
3. สถานศึกษาสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ตามแนวคิด 1 โรงเรียน 1 นวัตกรรม
4. ผู้เรียนมีทักษะด้านอาชีพ
5. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตรงตามสายงาน มีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
6. นำเทคโนโลยีมาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา
7. การบริหารและการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบตามหลักธรรมาภิบาล มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่เข้มแข็ง เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกและส่งเสริมการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและแหล่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้
8. สถานศึกษาสร้างความตระหนักด้านความปลอดภัย โดยกำหนดรูปแบบหรือมาตรการความปลอดภัยแก่นักเรียนทุกด้านทั้งในด้านอุบัติเหตุ ด้านอุบัติภัย และด้านปัญหา

ทางสังคม โดยอาศัยแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ภายใต้หลักการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และ
ยึดประโยชน์สูงสุดของนักเรียนเป็นสำคัญ

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

วริยา ประเสริฐทรง และวัลลภา อารีรัตน์ (2558) ได้ศึกษาทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะ
ทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยใช้
กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 25 ในปีการศึกษา 2556 จำนวน 477 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและ
การสัมภาษณ์ ผลการศึกษา พบว่า ทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการ
สื่อสารและนำเสนอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาบุคลากร 5 ด้าน คือ ด้านการ
ปฏิบัติงานและภาษาอังกฤษ เพื่อพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน และพัฒนาการด้านการใช้เทคโนโลยี
สารสนเทศโดยใช้กระบวนการฝึกอบรม และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการ
โดยส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอน ด้านการ
วางแผนกลยุทธ์โดยการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ การสร้างบรรยากาศทางวิชาการและการ
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจโดยการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร
และลดความขัดแย้ง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร และด้านการกำกับติดตาม
โดยการสร้างค่านิยมร่วมองค์กรที่เน้นการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจเป็นทีม

ณัฏยา ภาระโฆ และวัลลภา อารีรัตน์ (2559) ได้ศึกษาทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะทาง
สังคมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24
และกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 419 คน เก็บข้อมูล 2 ระยะ แบ่งเป็นระยะที่ 1 เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ
โดยใช้แบบสอบถาม และระยะที่ 2 เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการจัดสนทนากลุ่ม ผลการวิจัย

พบว่า ทักษะภาวะผู้นำด้าน ทักษะทางสังคม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาคนและสร้างนวัตกรรม และได้พัฒนาทักษะภาวะผู้นำด้าน ทักษะทางสังคม จำนวน 8 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ โดยจัดทำระบบสารสนเทศที่เกี่ยวกับช่องกับการบริหารจัดการ กำกับติดตามสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน ด้านความสามารถของภาวะผู้นำ โดยเน้นกระบวนการสื่อสารที่หลากหลาย ด้านการทำงานแบบทีมรวมพลัง ควรสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานแบบกัลยาณมิตร ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารต้องวิเคราะห์ปัญหาให้สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง ด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ควรส่งเสริมให้บุคลากรนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการวิเคราะห์และแก้ปัญหาควบคู่กับการทำงาน ด้านการเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรสร้างบรรยากาศให้บุคลากรเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่และมีการเสริมแรงทางบวก ด้านการพัฒนาคนและสร้างนวัตกรรม ควรมีระบบนิเทศภายในเพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียน และด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ต้องเป็นแบบอย่างในการบริหารงานและเน้นการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของบุคลากร

สุรพงษ์ โพธิ์ขาว (2560) ได้ศึกษาความต้องการกิจกรรมในการพัฒนาทักษะทางสังคม สำหรับนักศึกษาปริญญาโท ภาคปกติ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เหตุผลในการเข้าร่วมกิจกรรมของคณะหรือสถาบันส่วนใหญ่ พี่หรือเพื่อนชักชวนให้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อต้องการสร้างเครือข่าย เหตุผลที่ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมของคณะหรือสถาบัน ส่วนใหญ่ไม่มีเวลาเพียงพอในการเข้าร่วมกิจกรรม มีความเหนื่อยล้าจากการเรียน ความต้องการทักษะที่เกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความต้องการกิจกรรมในการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และนักศึกษาชายและนักศึกษาหญิงมีความต้องการทักษะที่เกี่ยวกับการทำงาน และการใช้ชีวิตแตกต่างกัน และนักศึกษาชายและนักศึกษาหญิงมีความต้องการการจัดกิจกรรมในการพัฒนานักศึกษาแตกต่างกัน และยังพบว่า กิจกรรมที่อิทธิพลในการพัฒนาทักษะของนักศึกษา ได้แก่ กิจกรรมด้านวิชาการ กิจกรรมด้านส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม กิจกรรมด้านกีฬาและนันทนาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

คมกริช บุญพรม และประยุทธ ชูสอน (2562) ได้พัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนชายขอบ และทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะทางสังคม ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนชายขอบ โดยพัฒนาตัวบ่งชี้โดยการวิเคราะห์เอกสารเชิงทฤษฎี จัดทำกรอบแนวคิดตัวบ่งชี้ ร่างตัวบ่งชี้และตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นทดสอบตัวบ่งชี้ โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ จากนั้นตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง ตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ค่าไค-สแคว์ ผลการศึกษาปรากฏว่า ได้ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะทางสังคม จำนวน 64 ตัวบ่งชี้ที่เป็นไปตามทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด 8 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ ด้านความสามารถของภาวะผู้นำ ด้านการทำงานแบบทีมประสานพลัง ด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ด้านการศึกษาเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการพัฒนาคนและการสร้างนวัตกรรม และด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น

พิมพากรณ์ พึ่งบุญพานิชย์ (2563) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพการทำงาน และความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 398 คน ผลการวิจัย พบว่า การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง การจัดการอารมณ์ของตนเอง การจูงใจตนเอง การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และการมีทักษะทางสังคม ล้วนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการทำงานที่ต่างกัน

รัตนวัชร เพ็ญรัตนหิรัญ (2564) ได้ศึกษาทักษะทางสังคมที่จำเป็นของสถานประกอบการในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัย พบว่า การสังเคราะห์ทักษะทางสังคมที่จำเป็นของสถานประกอบการในศตวรรษที่ 21 มีจำนวน 8 คุณลักษณะ ได้แก่ ทักษะการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหา จริยธรรมในการทำงาน การบริหารจัดการเวลา ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และการคิดสร้างสรรค์

เอกพจน์ สกัต, สุวดี อุปปีนใจ และพูนชัย ยาวีราช (2564) ได้ศึกษาระดับของทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาระยะเริ่มประจำการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ และใช้กระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นการวางแผน (Plan) ขั้นการดำเนินการ (Do) ขั้นการติดตามและประเมินผล (Check) และขั้นการปรับปรุงแก้ไข (Act) โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 84 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า

ระดับทักษะทางสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าความถี่สูงสุด คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ส่วนด้านที่มีความถี่ต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการเป็นผู้นำ ซึ่งทักษะทางสังคมที่มีในผู้บริหารระยะเริ่มประจำการ ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ มีการพูดโน้มน้าวให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ด้านความสามารถในการเป็นผู้นำ มีการวางแผนและดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ด้านการทำงานเป็นทีม มีการรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรในโรงเรียน ด้านการคิดวิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร และสถานการณ์อย่างมีเหตุผล ด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม มีการบริหารจัดการองค์การตามหลักธรรมาภิบาล ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างสร้างสรรค์ มีความมุ่งมั่น ทุ่เมเท และตั้งใจพัฒนาทักษะการบริหาร ด้านการพัฒนาคนและการสร้างนวัตกรรม มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นมีการปฏิบัติตามกฎและกติกาสังคมอย่างเต็มใจ

ต้นแก้ว ดามัง (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 มี 5 องค์ประกอบหลัก 29 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำได้ 16 ตัวบ่งชี้ ด้านการสื่อสารได้ 7 ตัวบ่งชี้ ด้านความเป็นมืออาชีพได้ 2 ตัวบ่งชี้ ด้านคุณธรรมได้ 2 ตัวบ่งชี้ และด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ได้ 2 ตัวบ่งชี้

งานวิจัยต่างประเทศ

ถึง, โมฮามัด และกนกอรี สมปราชญ์ (Tang, Mohamed, & Kanokorn Somprach, 2014) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษากับการคุณภาพของสถานศึกษาในรัฐปีนังและรัฐเกอดะฮ์ในประเทศมาเลเซีย กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 205 คน จากโรงเรียนที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performing School) จำนวน 6 โรงเรียน ใช้รูปแบบวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 105 ข้อ ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะทางสังคมในระดับสูง จากมุมมองของคณะครูในสถานศึกษา นอกจากนี้คุณภาพของสถานศึกษายังอยู่ในระดับสูงอีกด้วย สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะทางสังคม 8 ทักษะ มีสัมพันธ์กับคุณภาพของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ โดยทักษะทางสังคมที่มีน้ำหนักมากที่สุด คือ การร่วมมือและการทำงานเป็นทีม ความสามารถในการเป็นผู้นำ ทักษะการนำเสนอ ทักษะการพัฒนาคน ทักษะการสื่อสาร ทักษะการวางแผนและการบริหาร ทักษะประสิทธิภาพส่วนบุคคล และทักษะความคิดริเริ่ม ตามลำดับ

เฮกเตอร์ และเอวา (Hector & Ava, 2017) ได้ศึกษาระดับความชำนาญด้านทักษะทางสังคมของครูผู้สอนที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนในจังหวัดซูลตันคูดาร์ต ประเทศฟิลิปปินส์ ซึ่งเป็นวิจัยเชิงพรรณนา และมีการอภิปรายเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างระดับความชำนาญด้านทักษะทางสังคมและผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน โดยทักษะทางสังคม ประกอบด้วย 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ 3) การทำงานเป็นทีม 4) คุณธรรมจริยธรรม และ 5) ภาวะผู้นำ นอกจากนี้ยังมีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญระหว่างความชำนาญด้านทักษะทางสังคมและผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน โดยเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และการวิเคราะห์เอกสารที่ได้รับจากแต่ละ โรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครู จำนวน 116 คน ในจังหวัดซูลตันคูดา ประเทศฟิลิปปินส์ ระหว่างปี ค.ศ. 2015 – 2016 ผลการวิจัย พบว่า ครูมีระดับความชำนาญด้านทักษะทางสังคมที่สูง ($\bar{X} = 4.05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และโรงเรียนยังมีในระดับผลการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้นเป็นเวลา 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ผลการวิจัยจึงบ่งชี้ว่าระดับความชำนาญด้านทักษะทางสังคมที่สูงจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาต่อผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนด้วย

ดิน (Dean, 2018) ได้ศึกษาทักษะทางสังคมโดยเก็บข้อมูลจากกรณีศึกษา (Case Study) จากการฝึกอบรมทักษะด้านทักษะทางสังคมที่ประสบความสำเร็จในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย คือ ผู้นำองค์กรด้านโลจิสติกส์ในมลรัฐเบอร์ลิงตัน มิดเดิลเซ็กซ์ และซอมเมอร์เซต รัฐนิวเจอร์ซีย์ ประเทศสหรัฐอเมริกา เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและการทบทวนเอกสารขององค์กร โดยประเด็นสำคัญของการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 1) การใช้การฝึกอบรมรายกลุ่มและรายบุคคล 2) การระบุความต้องการการฝึกอบรมเป็นรายบุคคล 3) การใช้วิธีการอย่างเป็นระบบในการแก้ไขพฤติกรรมทางอารมณ์ในที่ทำงาน และ 4) ความสำคัญของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาในครั้งนี้ อาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้โดยการเป็นแนวทางในการจัดทำโครงการฝึกอบรมด้านทักษะทางสังคม นอกจากนี้ยังอาจนำไปใช้กับผู้ด้อยโอกาสที่ว่างงานหรือมีฐานะยากจน การพัฒนาทักษะทางสังคมจะช่วยให้บุคคลเหล่านี้ได้รับโอกาสและการจ้างงานที่เหมาะสมในระยะยาว ซึ่งจะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตและลดการพึ่งพาสวัสดิการสังคม

มาซ่า (Marsha, 2018) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางสังคมของผู้บริหารจากการรับรู้ของครูที่ส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานในโรงเรียน การเรียนรู้นักเรียน และอัตราค่าจ้างของบุคลากร โดยทักษะทางสังคมในวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) การติดต่อสื่อสาร 3) ความน่าเชื่อถือ 4) ความซื่อสัตย์ 5) การแก้ปัญหา รูปแบบงานวิจัยเป็นแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในระดับชั้นประถมศึกษาจากโรงเรียน จำนวน 13 แห่ง

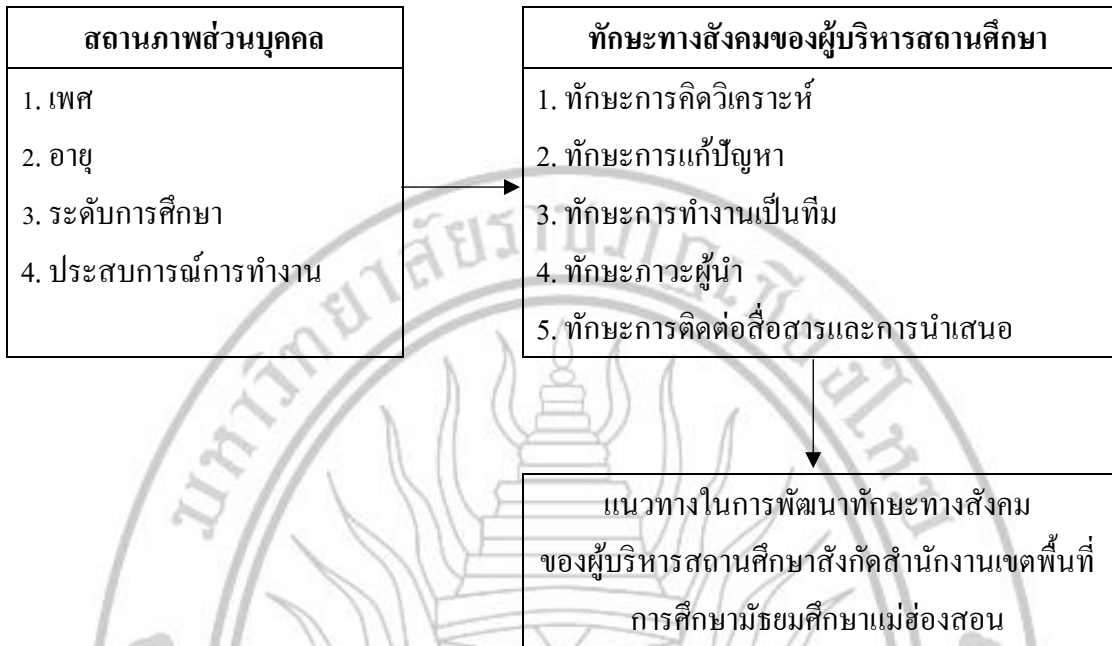
ในรัฐนอร์ทแคโรไลนา ประเทศสหรัฐอเมริกา วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ จาก 1) แบบสอบถาม เรื่อง ทักษะทางสังคมของผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) วิเคราะห์เอกสารอัตราค่าจ้างของบุคลากรในปีการศึกษา 2016 และ 3) การสัมภาษณ์ครูเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางสังคมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมการทำงานการเรียนรู้ของนักเรียน และอัตราค่าจ้างของบุคลากร ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะทางสังคมของผู้บริหาร คือความน่าเชื่อถือ และการแก้ปัญหา ส่งผลต่อสภาพบรรยากาศการทำงานในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ 2) ทักษะทางสังคมของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ 3) ทักษะทางสังคมของผู้บริหารไม่ส่งผลต่ออัตราค่าจ้าง และการลาออกของครู อย่างไรก็ตาม ข้อมูลแนวโน้มจากการสัมภาษณ์ครู พบว่า ขวัญและกำลังใจของครูขึ้นอยู่กับผู้บริหารด้วย

มุขานเย (Muchanje, 2019) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทักษะทางสังคม และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ประเทศเคนยา จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 167 คน จาก 286 โรงเรียนในรัฐเกียมบู (Kiambu) ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามปลายปิด (Closed – ended Questions) และแบบสอบถามปลายเปิด (Open – ended Questions) และวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) และวัดค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha coefficient) ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาทักษะทางสังคม และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ โดยทักษะทางสังคม ได้แก่ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณตามลำดับ

เบียดมอร์ (Beardmore, 2019) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทักษะทางสังคมเก่าและใหม่ เนื่องจากในยุคเศรษฐกิจที่มีบริการใหม่และเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge – based Economy) ทักษะทางสังคมเป็นสิ่งที่ต้องการของผู้จ้างงานมากขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคและปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพตลาดที่เปลี่ยนแปลง สถาบันระดับอุดมศึกษาได้รับการเรียกร้องให้ใส่ทักษะทางสังคมลงในหลักสูตร ผลการวิจัย พบว่า ทักษะทางสังคมแทนที่จะถูกมองว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเตรียมตัวสู่การทำงานหรือการศึกษาระดับอุดมศึกษา แต่อาจจะถูกมองในฐานะเครื่องมือทางสติปัญญาที่สำคัญของมนุษยชาติ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศสรุปได้ว่า ทักษะทางสังคมส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม และการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับสติปัญญาแต่ละด้านลักษณะอุปนิสัย และทักษะความสามารถเชิงสมรรถนะที่ช่วยให้สามารถทำงานและสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2.1: กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการพัฒนา เปรียบเทียบความต้องการ และแนวทางในการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นวิธีแบบผสมผสาน (Mixed – method) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการพัฒนา และแนวทางในการพัฒนาทักษะทางสังคม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ปีการศึกษา 2565 จำนวน 436 คน

กลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ได้แก่ ผู้บริหาร และครู จำนวนทั้งสิ้น 205 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรในของสหวิทยาเขต ดังนี้

1.1 กลุ่มตัวอย่างจากผู้บริหารสถานศึกษา โดยเทียบบัญชีใดตารางที่ฐานตามจำนวนประชากรผู้บริหาร จำนวน 128 คน จากนั้นกำหนดสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารในแต่ละโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 60 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างจากครู โดยเทียบบัญชีใดตารางที่ฐานตามจำนวนประชากรครู 308 คน จากนั้นกำหนดสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างครูของสหวิทยาเขต ได้กลุ่มตัวอย่างครูจำนวนทั้งสิ้น 145 คน

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูของสหวิทยาเขต
ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูของสหวิทยาเขต

โรงเรียน	ประชากรผู้บริหาร		รวม ประชากร ผู้บริหาร	ประชากร ครู	กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้อำนวยการและ รองผู้อำนวยการ	หัวหน้ากลุ่ม สาระหรือ หัวหน้ากลุ่ม งานผู้บริหาร			ผู้บริหาร	ครู
สหวิทยาเขตดอยกองมู						
ห้องสอนศึกษา ในพระอุปถัมภ์ฯ	4	14	18	68	8	32
ปายวิทยาคาร	3	12	15	46	7	22
ขุนยวมวิทยา	4	13	17	43	8	20
ปางมะผ้า พิทยาสรรพ์	2	13	15	9	7	4
สหวิทยาเขตดอยช้าง						
แม่สะเรียง “บริพัตรศึกษา”	5	13	18	76	8	36
แม่ลาน้อย ครูณสิกข์	3	13	16	31	8	15
สบเมยวิทยาคม	2	13	15	29	7	14
เฉลิมรัชวิทยาคม	1	13	14	6	7	2
รวม	24	104	128	308	60	145

2. กลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูลแนวทางในการพัฒนาทักษะทางสังคมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ผู้วิจัยกำหนด
กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลโดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จากตัวแทน 7 คน มีเกณฑ์
ในการเลือกกลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

กลุ่มผู้บริหาร ประกอบด้วย ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและ/หรือผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

2.1 เป็นผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

2.2 มีประสบการณ์ในการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 2 ปี

2.3 เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือหัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่มงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

กลุ่มครูผู้สอนจำนวน 4 คน โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

2.4 เป็นครูตำแหน่งครูขึ้นไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

2.5 มีผลงานได้รับรางวัลระดับประเทศหรือระดับเขตพื้นที่การศึกษา

2.6 มีประสบการณ์ในการสอนสถานศึกษาอย่างน้อย 5 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ดังนี้

แบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของบุคคลผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check – list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางสังคม ทั้ง 5 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1993, p. 245) แบบสอบถามตอนนี้ปรับปรุงมาจาก พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ (2542) โดยกำหนดเกณฑ์สภาพปัจจุบันหรือความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหาร
สถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหาร
สถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหาร
สถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหาร
สถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหาร
สถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารเป็นลักษณะ
ข้อคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

การสร้างเครื่องมือ

1. แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1.1 ศึกษาหลักการจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหาร
สถานศึกษา ทักษะทางสังคม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 นำกรอบแนวคิดในการวิจัยทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด
5 ด้าน มาสร้างข้อคำถามในการวิจัย

1.3 ผู้วิจัยนำเสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
เพื่อตรวจสอบเนื้อหาความถูกต้องของข้อคำถามกับกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
แล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของความ
เที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจสอบคุณภาพในด้าน
ความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
(Index of Item – Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาข้อคำถามของ
ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

ให้คะแนน +1 ผู้เชี่ยวชาญเห็นใจคำถามนั้นถูกต้องและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นถูกต้องและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ผู้เชี่ยวชาญว่าคำถามนั้นถูกต้องและไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

เกณฑ์การพิจารณาข้อคำถาม โดยพิจารณาข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.60 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ผลปรากฏว่าข้อคำถามมีดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.97 – 1.00

1.5 นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try – out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1987, p. 161) โดยใช้เกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ตั้งแต่ .70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ผลปรากฏว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนมีค่าเท่ากับ .98 และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนมีค่าเท่ากับ .97

1.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2. แบบบันทึกการสนทนากลุ่มที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

2.1 นำสภาพปัจจุบันทักษะทางสังคมอยู่ในระดับต่ำและความต้องการจำเป็นทักษะทางสังคมในระดับสูงมากำหนดเป็นข้อคำถามทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ทักษะการคิดวิเคราะห์
- 2) ทักษะการแก้ปัญหา
- 3) ทักษะการทำงานเป็นทีม
- 4) ทักษะภาวะผู้นำ
- 5) ทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ

2.2 ผู้วิจัยนำเสนอแบบบันทึกสนทนากลุ่มต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบเนื้อหาความถูกต้องของข้อคำถามกับกรอบแนวคิดในการวิจัย

2.3 ปรับปรุงแก้ไขแบบบันทึกสนทนากลุ่มตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์

2.4 ผู้วิจัยนำแบบบันทึกสนทนากลุ่มไปให้ผู้ร่วมสนทนาได้ศึกษาก่อนล่วงหน้า เพื่อจะได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นร่วมกันเป็นกลุ่มในวันดำเนินการสนทนากลุ่ม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ดำเนินการดังนี้

1.1 ผู้วิจัยขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

1.2 ผู้วิจัยจัดเตรียมแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) และคิวอาร์โค้ด (QR Code) ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละสาขาเขตไว้

1.3 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.4 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ (Google form) จากกลุ่มตัวอย่าง โดยให้สแกนคิวอาร์โค้ด (QR Code) เพื่อเข้าไปดำเนินการตอบแบบสอบถามออนไลน์

1.5 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลและแยกข้อมูล ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) คือ การให้กลุ่มบุคคลหนึ่งที่นักวิจัยคัดเลือกมาทำการสนทนาได้ตอบแสดงความรู้สึกร่วมกันและกันประเด็นต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดำเนินการดังนี้

2.1 จัดเตรียมคู่มือการจัดสนทนากลุ่ม ซึ่งประกอบด้วยเค้าโครงวิทยานิพนธ์กรอบแนวคิดการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (แบบสอบถาม) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยคำถามเพื่อการสนทนากลุ่ม แบบบันทึกการสนทนา และรายชื่อผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการสนทนากลุ่ม รวมทั้งสิ้น จำนวน 7 คน ประกอบไปด้วย กลุ่มผู้บริหารจำนวน 3 คน และกลุ่มครูผู้สอน จำนวน 4 คน เมื่อวันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2566 เวลา 08.30 – 11.00 น. ณ ห้องประชุมฉัตรนพรัตน์ อาคารประชาเขตเสกสรร โรงเรียนแม่สะเรียง “บริพัตรศึกษา”

2.3 กำหนดผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) ผู้จัดบันทึกการสนทนา (Notetaker) เจ้าหน้าที่บริการทั่วไปที่จะคอยอำนวยความสะดวกในการบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่ม บันทึกเสียง บันทึกภาพ ตลอดจนเตรียมสถานที่ อาหาร เครื่องดื่ม และของที่ระลึกต่าง ๆ

2.4 ดำเนินการสนทนากลุ่มตามวัน เวลา และสถานที่กำหนดไว้

2.5 ผู้วิจัยนำแบบบันทึกสนทนากลุ่มที่ได้มาตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล จากนั้นจำแนกข้อมูล เพื่อนำมาสังเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบสภาพความสมบูรณ์ แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและเลือกใช้สถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปของตารางประกอบการพรรณนา

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามข้อมูลในส่วนที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รวมถึง โดยกำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2556, น. 120 – 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันหรือความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่ได้จากข้อมูลปลายเปิดของแบบสอบถามใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที – เทสต์ (t – test)
5. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบการเขียนเป็นความเรียงโดยวิธีการบรรยาย



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณ และสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ผลการศึกษาข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย จำนวนข้อมูลที่ได้จัดเก็บ จำนวนข้อมูลที่ได้รับคืน ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยการตอบแบบสอบถาม และข้อมูลของกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม ดังนี้

1. จำนวนข้อมูลที่ได้จัดเก็บและจำนวนข้อมูลที่ได้รับคืน

1.1 จำนวนข้อมูลที่ได้จัดเก็บจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 205 ชุด ได้รับคืนและมีสภาพสมบูรณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 205 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ประกอบด้วย ข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 60 ชุด และครูผู้สอน จำนวน 145 ชุด รวมจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 205 ชุด

1.2 จำนวนข้อมูลที่ได้จัดเก็บจากกลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยผู้วิจัยได้จัดการสนทนากลุ่ม เมื่อวันที่ 28 เดือน มีนาคม พ.ศ.2566 เวลา 08.30 – 11.00 ณ ห้องประชุมฉัตรนพรัตน์ โรงเรียนแม่สะเรียง “บริพัตรศึกษา” มีผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ทั้งหมด 7 คน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 205)

สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ				
ชาย	25	41.67	37	25.52
หญิง	35	58.33	108	74.48
รวม	60	100	145	100
อายุ				
อายุต่ำกว่า 45 ปี	41	68.33	133	91.73
อายุ 46 ปี ขึ้นไป	19	31.67	12	8.27
รวม	60	100	145	100
ระดับการศึกษา				
ปริญญาตรี	33	55.00	129	88.97
สูงกว่าปริญญาตรี	27	45.00	16	11.03
รวม	60	100	145	100
ประสบการณ์การทำงาน				
น้อยกว่า 16 ปี	29	48.33	127	87.59
16 ปี ขึ้นไป	31	51.67	18	12.41
รวม	60	100	145	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 เป็นเพศชาย จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 มีอายุต่ำกว่า 45 ปีมากที่สุด จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 68.33 และรองลงมา มีอายุ 46 ปี ขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 31.67 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปี ขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 51.67 รองลงมามีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 16 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 48.33

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่ดำรงตำแหน่งครูผู้สอน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 74.48 เป็นเพศชาย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 25.52 มีอายุต่ำกว่า 45 ปีมากที่สุด จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 91.73 และรองลงมา มีอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.27 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 88.97 รองลงมาคือระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.03 มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 16 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 87.59 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไปจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.42

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของ บุญชม ศรีสะอาด (2545, น. 103) ทั้งโดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4.2 – 4.15

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา

ทักษะทางสังคมของผู้บริหาร	สภาพปัจจุบัน			ความต้องการพัฒนา		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ทักษะการคิดวิเคราะห์	3.59	0.49	มาก	3.47	0.45	ปานกลาง
2. ทักษะการแก้ปัญหา	3.36	0.38	ปานกลาง	3.59	0.46	มาก
3. ทักษะการทำงานเป็นทีม	3.49	0.45	ปานกลาง	3.64	0.43	มาก
4. ทักษะภาวะผู้นำ	3.47	0.46	ปานกลาง	3.56	0.36	ปานกลาง
5. ทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ	3.35	0.42	ปานกลาง	3.52	0.39	มาก
รวมเฉลี่ย	3.45	0.37	ปานกลาง	3.56	0.34	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สภาพปัจจุบันทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.49) รองลงมา คือ ทักษะการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.45) และทักษะภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.46) ส่วนสภาพปัจจุบันทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.42)

ส่วนความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยระดับความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ ทักษะการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.43) รองลงมา คือ ทักษะการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.46) ส่วนทักษะภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.36) สำหรับความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ทักษะการคิดวิเคราะห์ ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.45)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาทักษะทาง
สังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์

ทักษะการคิดวิเคราะห์	สภาพปัจจุบัน			ความต้องการพัฒนา		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์นโยบายจุดมุ่งหมายขอบข่าย และระบบงานภายในสถานศึกษาและนำไปสู่การปฏิบัติ	3.19	0.91	ปานกลาง	4.13	0.87	มาก
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ มีวิจารณญาณคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบ	3.95	0.77	มาก	2.99	0.95	ปานกลาง
3. ผู้บริหารมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ แยกแยะ ข้อมูลข่าวสารและสถานการณ์ต่าง ๆ รอบตัว ด้วยเหตุผลที่น่าเชื่อถือ	3.91	0.76	มาก	3.15	0.96	ปานกลาง
4. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ปัญหาในสถานการณ์ที่ยังยากได้	3.15	0.91	ปานกลาง	2.43	0.96	น้อย
5. ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่ถูกต้องหลากหลาย เหมาะสม และนำมาใช้ประโยชน์ได้	3.92	0.78	มาก	4.21	0.81	มาก
6. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างและกระตุ้นให้บุคลากรได้ริเริ่มความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานสร้างสรรค์	2.85	0.98	น้อย	4.21	0.90	มาก
7. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการคิดวิเคราะห์ในการแก้ปัญหาให้กับบุคลากร	3.88	0.83	มาก	3.55	0.87	มาก
8. ผู้บริหารสามารถคาดคะเนผลของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	3.84	0.83	มาก	3.05	0.92	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.59	0.49	มาก	3.47	0.45	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สภาพปัจจุบันทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยทักษะการคิดวิเคราะห์จากมากไปหาน้อยสองลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ มีวิจารณญาณ คิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.77) รองลงมา คือ ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่ถูกต้อง หลากหลายเหมาะสม และนำมาใช้ประโยชน์ได้ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.78) ส่วนข้อที่มีสภาพปัจจุบันทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างและกระตุ้นให้บุคลากรได้ริเริ่มความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 2.85$, S.D. = 0.98)

ส่วนความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยทักษะการคิดวิเคราะห์จากมากไปหาน้อยสองลำดับแรก พบว่า ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่ถูกต้อง หลากหลายเหมาะสม และนำมาใช้ประโยชน์ได้ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.81) รองลงมา คือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างและกระตุ้นให้บุคลากรได้ริเริ่มความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.90) ส่วนข้อที่มีความต้องการในการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ปัญหาในสถานการณ์ที่ยุ่งยากได้ ($\bar{X} = 2.43$, S.D. = 0.96)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการแก้ปัญหา

ทักษะการแก้ปัญหา	สภาพปัจจุบัน			ความต้องการพัฒนา		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ ประเมิน สรุป และเลือกใช้ข้อมูลในการแก้ปัญหา	3.30	0.87	ปานกลาง	2.99	0.98	ปานกลาง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ทักษะการแก้ปัญหา	สภาพปัจจุบัน			ความต้องการพัฒนา		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
2. ผู้บริหารสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย	3.86	0.81	มาก	4.21	0.83	มาก
3. ผู้บริหารตัดสินใจลงข้อสรุปในการแก้ปัญหา โดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาจากทางเลือกนั้นได้อย่างมีเหตุผล	2.59	0.91	น้อย	4.20	0.88	มาก
4. ผู้บริหารแก้ปัญหายังเป็นระบบด้วยข้อมูลสารสนเทศที่น่าเชื่อถือ	2.40	0.94	น้อย	4.12	0.97	มาก
5. ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาตามแผนที่วางไว้และตรวจสอบวิธีแก้ปัญหา	3.42	0.86	ปานกลาง	2.82	0.95	ปานกลาง
6. ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหา ไม่ยึดติดวิธีการแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ	3.51	0.76	มาก	4.19	0.90	มาก
7. การแก้ปัญหาต้องเกิดจากการร่วมมือกันจากทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาได้อย่างแท้จริง	3.91	0.85	มาก	1.99	0.98	น้อย
8. ผู้บริหารมีการประเมินความเสี่ยงของการดำเนินงาน และการบริหารจัดการความเสี่ยงที่อาจทำให้เกิดปัญหา	3.82	0.87	มาก	4.15	0.88	มาก
เฉลี่ย	3.35	0.38	ปานกลาง	3.58	0.44	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าสภาพปัจจุบันทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านทักษะการแก้ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.35$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย

ทักษะการแก้ปัญหาจากมากไปหาน้อยสองลำดับแรก คือ การแก้ปัญหาต้องเกิดจากการร่วมมือกันจากทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาได้อย่างแท้จริง ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.85) รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.81) ส่วนข้อที่มีสภาพปัจจุบันทักษะการแก้ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารตัดสินใจลงข้อสรุปในการแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาจากทางเลือกนั้นได้อย่างมีเหตุผล ($\bar{X} = 2.40$, S.D. = 0.94)

ส่วนระดับความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านทักษะการแก้ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยทักษะการแก้ปัญหาจากมากไปหาน้อยสองลำดับแรก พบว่า ผู้บริหารสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.83) รองลงมา คือ ผู้บริหารตัดสินใจลงข้อสรุปในการแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาจากทางเลือกนั้นได้อย่างมีเหตุผล ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.88) ส่วนข้อที่มีความต้องการพัฒนาด้านทักษะการแก้ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การแก้ปัญหาต้องเกิดจากการร่วมมือกันจากทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาได้อย่างแท้จริง ($\bar{X} = 1.99$, S.D. = 0.94)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม

ทักษะการทำงานเป็นทีม	สภาพปัจจุบัน			ความต้องการพัฒนา		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.97	0.89	มาก	4.28	0.88	มาก
2. ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำในการทำงานร่วมกับครูอย่างตั้งใจ มุ่งมั่นและทุ่มเท	3.34	0.68	ปานกลาง	4.32	0.84	มาก
3. ผู้บริหารประสานงานร่วมกับบุคลากรครูได้อย่างต่อเนื่องและมีระบบ	2.47	0.96	น้อย	4.22	0.87	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ทักษะการทำงานเป็นทีม	สภาพปัจจุบัน			ความต้องการพัฒนา		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4. ผู้บริหารพัฒนาความสามารถให้กับครูในสถานศึกษาเพื่อเรียนรู้วิธีการและทักษะใหม่ ๆ ในการทำงาน	3.85	0.87	มาก	1.79	0.86	น้อย
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรภายในโรงเรียน และให้ความเป็นกันเองกับบุคลากรทุกระดับ	3.87	0.88	มาก	3.36	0.87	ปานกลาง
6. ผู้บริหารให้ข้อมูลสะท้อนผลการทำงานของทีม และเสนอแนวทางแก้ไข	3.80	0.92	มาก	4.18	0.95	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถสร้างความร่วมมือกับสังคมโดยรอบ และสามารถสร้างเครือข่ายภายนอกองค์กร	3.43	0.67	ปานกลาง	2.89	0.88	ปานกลาง
8. ผู้บริหารวิเคราะห์ความสำเร็จและความล้มเหลวเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงาน	3.10	0.93	ปานกลาง	4.12	0.93	มาก
เฉลี่ย	3.48	0.45	ปานกลาง	3.64	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สภาพปัจจุบันทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.48$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยทักษะการทำงานเป็นทีมจากมากไปหาน้อยสองลำดับแรก คือ ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X}=3.97$, S.D. = 0.89) รองลงมา คือ ผู้บริหาร

สถานศึกษาสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรภายในโรงเรียน และให้ความเป็นกันเองกับบุคลากรทุกระดับ ($\bar{X}=3.87$, S.D. = 0.88) ส่วนข้อที่มีสภาพปัจจุบันทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารประสานงานร่วมกับบุคลากรครูได้อย่างต่อเนื่องและมีระบบ ($\bar{X}=2.47$, S.D. = 0.96)

ส่วนระดับความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.64$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยทักษะการทำงานเป็นทีมจากมากไปหาน้อยสองลำดับแรก พบว่า ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำในการทำงานร่วมกับครูอย่างตั้งใจ มุ่งมั่นและทุ่มเท ($\bar{X}=4.32$, S.D. = 0.84) รองลงมา คือ ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X}=4.28$, S.D. = 0.88) ส่วนข้อที่มีความต้องการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารพัฒนาความสามารถให้กับครูในสถานศึกษา เพื่อเรียนรู้วิธีการและทักษะใหม่ ๆ ในการทำงาน ($\bar{X}=1.79$, S.D. = 0.87)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะภาวะผู้นำ

ทักษะภาวะผู้นำ	สภาพปัจจุบัน			ความต้องการพัฒนา		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมอบหมายงานให้สอดคล้องตามบทบาท หน้าที่ และความสามารถของบุคลากร	2.01	0.79	น้อย	4.20	0.89	มาก
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์ร่วมกัน	2.16	0.83	น้อย	2.74	0.87	ปานกลาง
3. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	4.05	0.87	มาก	4.46	0.78	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิคกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.84	0.88	มาก	4.27	0.78	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ทักษะภาวะผู้นำ	สภาพปัจจุบัน			ความต้องการพัฒนา		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5. ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงในการทำงาน	3.80	0.89	มาก	1.78	0.86	น้อย
6. ผู้บริหารสามารถริเริ่มเพื่อเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา	3.97	0.81	มาก	1.91	0.94	น้อย
7. ผู้บริหารสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จเป็นที่ยอมรับแก่สังคม	3.97	0.82	มาก	3.34	0.62	ปานกลาง
8. ผู้บริหารสามารถตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ผันผวน	3.91	0.81	มาก	3.40	0.67	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.46	0.46	ปานกลาง	3.56	0.37	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สภาพปัจจุบันทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยทักษะภาวะผู้นำจากมากไปหาน้อยสองลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.87) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถริเริ่มเพื่อเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.81) และผู้บริหารสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จเป็นที่ยอมรับแก่สังคม ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.82) ส่วนข้อที่มีสภาพปัจจุบันทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมอบหมายงานให้สอดคล้องตามบทบาทหน้าที่ และความสามารถของบุคลากร ($\bar{X} = 2.01$, S.D. = 0.79)

ส่วนความต้องการพัฒนาด้านทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยทักษะภาวะผู้นำจากมากไปหาน้อยสองลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.78) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิค กลยุทธ์ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.78)

ส่วนข้อที่มีความต้องการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน ($\bar{X} = 1.78$, S.D. = 0.86)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ

ทักษะการติดต่อสื่อสาร และการนำเสนอ	สภาพปัจจุบัน			ความต้องการพัฒนา		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสามารถสื่อความหมายด้วยการพูด เขียน สิ่งการที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ	3.91	0.87	มาก	2.74	0.83	ปานกลาง
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในด้านการเจรจาต่อรอง โน้มน้าว เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	1.96	0.73	น้อย	4.17	0.89	มาก
3. ผู้บริหารรับฟังความต้องการและความคิดเห็นของบุคคลในองค์กรอย่างตั้งใจ	2.06	0.82	น้อย	4.20	0.89	มาก
4. ผู้บริหารใช้วาจาหรือการกระทำที่ส่งผลดีต่อการสร้างสัมพันธที่ดีต่อบุคคลในองค์กร	3.84	0.88	มาก	3.31	0.64	ปานกลาง
5. ผู้บริหารมีการสื่อสารและนำเสนอภายใต้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ	3.91	0.84	มาก	4.22	0.85	มาก
6. ผู้บริหารมีความชัดเจนในคำสั่ง มอบหมายงาน สามารถเจรจาต่อรอง โน้มน้าว และสร้างความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	3.29	0.91	ปานกลาง	3.41	0.59	ปานกลาง
7. ผู้บริหารมีวิธีการสื่อสารที่แตกต่างกันไปตามความเหมาะสมของแต่ละสถานการณ์	3.89	0.85	มาก	1.85	0.84	น้อย

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ทักษะการติดต่อสื่อสาร และการนำเสนอ	สภาพปัจจุบัน			ความต้องการพัฒนา		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
8. ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสาร เผยแพร่ข้อมูล และประชาสัมพันธ์กิจกรรมหรือผลงานไปสู่ชุมชนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	3.90	0.86	มาก	4.20	0.85	มาก
เฉลี่ย	3.35	0.42	ปานกลาง	3.52	0.39	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า สภาพปัจจุบันทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยทักษะการติดต่อสื่อสาร และการนำเสนอจากมากไปหาน้อยสองลำดับแรก ผู้บริหารสามารถสื่อความหมายด้วยการพูด เขียน สิ่งการที่ชัดเจนเข้าใจง่าย ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.87) และผู้บริหารมีการสื่อสารและนำเสนอภายใต้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.84) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสาร เผยแพร่ข้อมูล และประชาสัมพันธ์กิจกรรมหรือผลงานไปสู่ชุมชนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.86) ส่วนข้อที่มีสภาพปัจจุบันทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในด้านการเจรจาต่อรอง โน้มน้าวเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 1.96$, S.D. = 0.73)

ส่วนความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอจากมากไปหาน้อยสองลำดับแรก ผู้บริหารมีการสื่อสารและนำเสนอภายใต้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.85) รองลงมา คือ ผู้บริหารรับฟังความต้องการและความคิดเห็นของบุคคลในองค์กรอย่างตั้งใจ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.89) และผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสาร เผยแพร่ข้อมูล และประชาสัมพันธ์กิจกรรมหรือผลงานไปสู่ชุมชนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.85) ส่วนข้อที่มีความต้องการพัฒนาทักษะด้านการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

คือ ผู้บริหารมีวิธีการสื่อสารที่แตกต่างกันไปตามความเหมาะสมของแต่ละสถานการณ ($\bar{X} = 1.85$, S.D. = 0.84)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ใช้การทดสอบด้วยค่าสถิติทดสอบค่าที (t – test) ดังตารางที่ 4.8 – 4.11

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ

ทักษะทางสังคม	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig 2-tailed
1. ทักษะการคิดวิเคราะห์	ชาย	3.73	0.39	3.05	0.00*
	หญิง	3.53	0.52		
2. ทักษะการแก้ปัญหา	ชาย	3.43	0.29	2.05	0.04*
	หญิง	3.33	0.41		
3. ทักษะการทำงานเป็นทีม	ชาย	3.52	0.43	0.75	0.46
	หญิง	3.47	0.46		
4. ทักษะภาวะผู้นำ	ชาย	3.50	0.40	0.65	0.52
	หญิง	3.45	0.48		
5. ทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ	ชาย	3.46	0.28	3.03	0.00*
	หญิง	3.30	0.46		
โดยรวม	ชาย (n = 62)	3.53	0.28	2.30	0.02*
	หญิง (n = 143)	3.41	0.40		

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะการทำงานเป็นทีม และทักษะภาวะผู้นำแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ประกอบด้วย ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการแก้ปัญหา และทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ

ทักษะทางสังคม	อายุ	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig 2-tailed
1. ทักษะการคิดวิเคราะห์	อายุต่ำกว่า 45 ปี	3.64	0.47	3.63	0.00*
	อายุ 46 ปีขึ้นไป	3.30	0.53		
2. ทักษะการแก้ปัญหา	อายุต่ำกว่า 45 ปี	3.39	0.36	3.39	0.00*
	อายุ 46 ปีขึ้นไป	3.15	0.41		
3. ทักษะการทำงานเป็นทีม	อายุต่ำกว่า 45 ปี	3.53	0.43	4.12	0.00*
	อายุ 46 ปีขึ้นไป	3.19	0.45		
4. ทักษะภาวะผู้นำ	อายุต่ำกว่า 45 ปี	3.52	0.41	2.75	0.01*
	อายุ 46 ปีขึ้นไป	3.21	0.60		
5. ทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ	อายุต่ำกว่า 45 ปี	3.38	0.40	2.22	0.03*
	อายุ 46 ปีขึ้นไป	3.17	0.49		
โดยรวม	อายุต่ำกว่า 45 ปี (n = 174)	174	3.49	4.19	0.00*
	อายุ 46 ปี ขึ้นไป (n = 31)	31	3.20		

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะภาวะผู้นำ และทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา

ทักษะทางสังคม	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig 2-tailed
1. ทักษะการคิดวิเคราะห์	ปริญญาตรี	3.58	0.50	-0.485	0.63
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.62	0.45		
2. ทักษะการแก้ปัญหา	ปริญญาตรี	3.37	0.36	0.40	1.22
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.32	0.43		
3. ทักษะการทำงานเป็นทีม	ปริญญาตรี	3.50	0.43	1.26	0.21
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.40	0.51		
4. ทักษะภาวะผู้นำ	ปริญญาตรี	3.49	0.42	0.97	0.34
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.40	0.59		
5. ทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ	ปริญญาตรี	3.35	0.39	1.64	0.10
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.34	0.53		
โดยรวม	ปริญญาตรี (n = 162)	3.46	0.35	0.74	0.46
	สูงกว่าปริญญาตรี (n = 43)	3.41	0.43		

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ประกอบด้วย

ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะภาวะผู้นำ และทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ทักษะทางสังคม	ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig 2-tailed
1. ทักษะการคิดวิเคราะห์	น้อยกว่า 16 ปี	3.64	0.48	2.62	0.01*
	16 ปีขึ้นไป	3.43	0.50		
2. ทักษะการแก้ปัญหา	น้อยกว่า 16 ปี	3.39	0.36	2.23	0.02*
	16 ปีขึ้นไป	3.25	0.41		
3. ทักษะการทำงานเป็นทีม	น้อยกว่า 16 ปี	3.53	0.43	2.61	0.01*
	16 ปีขึ้นไป	3.34	0.47		
4. ทักษะภาวะผู้นำ	น้อยกว่า 16 ปี	3.53	0.42	2.50	0.01*
	16 ปีขึ้นไป	3.33	0.54		
5. ทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ	น้อยกว่า 16 ปี	3.38	0.42	1.64	0.10
	16 ปีขึ้นไป	3.26	0.43		
โดยรวม	น้อยกว่า 16 ปี (n = 156)	3.49	0.35	2.82	0.01*
	16 ปีขึ้นไป (n = 49)	3.32	0.39		

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ประกอบด้วย ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการทำงานเป็นทีมและทักษะภาวะผู้นำ

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ใช้การทดสอบด้วยสถิติทดสอบค่าที (t -test) ดังตารางที่ 4.12 – 4.15

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ

ทักษะทางสังคม	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig 2-tailed
1. ทักษะการคิดวิเคราะห์	ชาย	3.81	0.35	8.18	0.00*
	หญิง	3.32	0.41		
2. ทักษะการแก้ปัญหา	ชาย	3.73	0.28	3.88	0.00*
	หญิง	3.52	0.47		
3. ทักษะการทำงานเป็นทีม	ชาย	3.77	0.37	3.08	0.02*
	หญิง	3.59	0.45		
4. ทักษะภาวะผู้นำ	ชาย	3.67	0.27	2.70	0.01*
	หญิง	3.52	0.40		
5. ทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ	ชาย	3.69	0.21	5.26	0.00*
	หญิง	3.45	0.43		
โดยรวม	ชาย (n = 62)	3.73	0.22	6.24	0.00*
	หญิง (n = 143)	3.48	0.35		

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะภาวะผู้นำ และทักษะการติดต่อสื่อสาร และการนำเสนอมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกตามอายุ

ทักษะทางสังคม	อายุ	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig 2-tailed
1. ทักษะการคิดวิเคราะห์	อายุต่ำกว่า 45 ปี	3.53	0.43	4.78	0.00*
	อายุ 46 ปีขึ้นไป	3.13	0.47		
2. ทักษะการแก้ปัญหา	อายุต่ำกว่า 45 ปี	3.63	0.40	2.96	0.01*
	อายุ 46 ปีขึ้นไป	3.34	0.53		
3. ทักษะการทำงานเป็นทีม	อายุต่ำกว่า 45 ปี	3.69	0.42	3.62	0.00*
	อายุ 46 ปีขึ้นไป	3.39	0.46		
4. ทักษะภาวะผู้นำ	อายุต่ำกว่า 45 ปี	3.57	0.36	1.21	0.23
	อายุ 46 ปีขึ้นไป	3.49	0.41		
5. ทักษะการติดต่อสื่อสารและ การนำเสนอ	อายุต่ำกว่า 45 ปี	3.57	0.37	4.09	0.00*
	อายุ 46 ปีขึ้นไป	3.26	0.42		
โดยรวม	อายุต่ำกว่า 45 ปี (n = 174)	3.60	0.32	4.39	0.00*
	อายุ 46 ปีขึ้นไป (n = 31)	3.32	0.33		

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามอายุโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะภาวะผู้นำมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ประกอบด้วย ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการทำงานเป็นทีม และทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกตามระดับการศึกษา

ทักษะทางสังคม	อายุ	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig 2-tailed
1. ทักษะการคิดวิเคราะห์	ปริญญาตรี	3.46	0.46	-0.674	0.50
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.51	0.43		
2. ทักษะการแก้ปัญหา	ปริญญาตรี	3.58	0.43	-0.38	0.70
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.61	0.47		
3. ทักษะการทำงานเป็นทีม	ปริญญาตรี	3.61	0.45	-2.59	0.01*
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.78	0.36		
4. ทักษะภาวะผู้นำ	ปริญญาตรี	3.55	0.38	-0.57	0.57
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.59	0.31		
5. ทักษะการติดต่อสื่อสารและ การนำเสนอ	ปริญญาตรี	3.51	0.40	-0.34	0.73
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.54	0.38		
โดยรวม	ปริญญาตรี (n = 162)	3.54	0.34	-1.07	0.29
	สูงกว่าปริญญาตรี (n = 43)	3.60	0.31		

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะการทำงานเป็นทีมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ประกอบด้วย ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะภาวะผู้นำ และทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ทักษะทางสังคม	อายุ	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig 2-tailed
1. ทักษะการคิดวิเคราะห์	น้อยกว่า 16 ปี	3.53	0.42	3.37	0.00*
	16 ปีขึ้นไป	3.28	0.52		
2. ทักษะการแก้ปัญหา	น้อยกว่า 16 ปี	3.62	0.40	1.78	0.08
	16 ปีขึ้นไป	3.48	0.51		
3. ทักษะการทำงานเป็นทีม	น้อยกว่า 16 ปี	3.68	0.42	2.22	0.03*
	16 ปีขึ้นไป	3.52	0.46		
4. ทักษะภาวะผู้นำ	น้อยกว่า 16 ปี	3.58	0.34	1.23	0.22
	16 ปีขึ้นไป	3.50	0.44		
5. ทักษะการติดต่อสื่อสารและ การนำเสนอ	น้อยกว่า 16 ปี	3.56	0.38	2.72	0.01*
	16 ปีขึ้นไป	3.39	0.42		
โดยรวม	น้อยกว่า 16 ปี (n = 156)	3.59	0.32	2.94	0.00*
	16 ปีขึ้นไป (n = 49)	3.43	0.36		

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะการแก้ปัญหา และทักษะภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ประกอบด้วย ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการทำงานเป็นทีม และทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ

**ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน**

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาสภาพปัจจุบันทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และระดับความต้องการพัฒนาทักษะสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดมากำหนดเป็นเนื้อหาในการสนทนากลุ่มของกลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 คน และครูผู้สอน จำนวน 4 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ดังตารางที่ 4.16

**ตารางที่ 4.16 ผลการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน**

ทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา	แนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา
1. ทักษะการคิดวิเคราะห์ มีปัญหาที่สำคัญ คือ ประเด็นที่ 1 ผู้บริหารเป็นแบบอย่างและกระตุ้นให้บุคลากรได้ริเริ่มความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานสร้างสรรค์ ประเด็นที่ 2 ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่ถูกต้องหลากหลาย เหมาะสม และนำมาใช้ประโยชน์ได้	1.1 ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการเรียนรู้และศึกษาสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร กล้าที่จะเปลี่ยนแปลง และริเริ่มการพัฒนา ไม่หยุดนิ่งที่จะเรียนรู้ มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 1.2 การคิดของผู้บริหารต้องมองไปที่ปัญหาเป็นสำคัญ ใช้การคิดเชิงระบบ การคิดแบบทวิลักษณ์ และการคิดแก้ปัญหา 1.3 ผู้บริหารศึกษาการพัฒนาองค์กรการพัฒนากุศลกร และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจากหน่วยงานที่บริการ ใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการแสวงหาและพัฒนาองค์ความรู้ ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อนำมาเผยแพร่แก่บุคลากร และประยุกต์ใช้พัฒนาสถานศึกษา

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา	แนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา
	1.4 ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทั้งการศึกษาด้วยตนเอง การประชุม การอบรม ตามความเหมาะสมกับเวลาและค่าใช้จ่าย รวมถึงการอบรมออนไลน์ 1.5 ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมการใช้สื่อ เทคโนโลยีนวัตกรรม เพื่อเพิ่มศักยภาพของครูและนักเรียน
2. ทักษะการแก้ปัญหา มีปัญหาที่สำคัญ คือ ประเด็นที่ 1 ผู้บริหารตัดสินใจลงข้อสรุปในการแก้ปัญหา โดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาจากทางเลือกนั้นได้อย่างมีเหตุผล ประเด็นที่ 2 ผู้บริหารสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย	2.1 เปิดเผยข้อมูลและข้อเท็จจริงของปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อระดมความคิดเห็นในการแก้ปัญหา และเพื่อให้สามารถแก้ปัญหาได้ตรงประเด็น 2.2 ใช้หลักประชาธิปไตยในกระบวนการแก้ปัญหา รับฟังทุกความคิดเห็นด้วยความจริงใจ มีความโปร่งใสและเท่าเทียมในการแก้ปัญหา 2.3 วิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ระหว่างปัญหาระยะสั้นหรือปัญหาระยะยาว จากนั้นวางแผนการแก้ไขให้เหมาะสม กล้าที่จะตัดสินใจ มีความเด็ดขาดในการแก้ปัญหาอย่างรวดเร็วเหมาะสมกับบริบทและเวลา 2.4 การแก้ปัญหามustต้องมีการศึกษาข้อมูลอย่างลึกซึ้งและครอบคลุมทุกด้าน มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงของข้อมูล มีการบริหารความเสี่ยงเป็นอย่างดี ก่อนการแก้ปัญหา การแก้ปัญหาควรมีวิธีการที่หลากหลาย ทั้งวิธีการ

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา	แนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา
	แก้ปัญหาหลัก และวิธีการแก้ปัญหาหอรอง มีความยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ หรือ ระดมแนวทางการแก้ปัญหาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด เช่น ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษา
3. ทักษะการทำงานเป็นทีม มีปัญหที่สำคัญ คือ ประเด็นที่ 1 ผู้บริหารประสานงานร่วมกับบุคลากรครูได้อย่างต่อเนื่องและมีระบบ ประเด็นที่ 2 ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำในการทำงานร่วมกับครูอย่างตั้งใจ มุ่งมั่น และทุ่มเท	3.1 ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบ กลยาคมิตรในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากร มีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร เสริมแรงและกำลังใจ สร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานและประสานงานตามลำดับขั้น เพื่อให้งานมีความต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยทั้งผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญกับการให้เกียรติซึ่งกันและกัน 3.2 ผู้บริหารมองเห็นศักยภาพของแต่ละบุคคล โน้มน้าวให้บุคลากรดึงศักยภาพของตนเองมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับงานทุก ๆ การดำเนินงานต้องมีการกำหนดเป้าหมาย เพื่อให้ง่ายต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการนิเทศติดตามอย่างกัลยาณมิตร 3.3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น แสดงออกในทุก ๆ ด้าน และรับฟัง พร้อมทั้งมีทัศนคติเชิงบวกว่าทุกคนมีศักยภาพในการพัฒนาสถานศึกษา ทุกคนสามารถร่วมพัฒนาได้

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา	แนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา
4. ทักษะภาวะผู้นำ มีปัญหาที่สำคัญ คือ ประเด็นที่ 1 ผู้บริหารมอบหมายงานให้สอดคล้องตามบทบาท หน้าที่ และความสามารถของบุคลากร ประเด็นที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	4.1 ผู้บริหารใช้หลักการกระจายงานเพื่อการบริหาร โดยวิเคราะห์ความสามารถและศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้งานที่มอบหมาย ตรงกับความสามารถของบุคลากร ดังสุภาษิต “Put the right man on the right job.” ผู้ร่วมงานและบุคลากรทุกคน ทุกฝ่าย ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญเท่ากัน 4.2 ผู้บริหารใช้กระบวนการโค้ช (Coaching) ในการบริหารบุคคล เพื่อให้บุคลากรไปบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น 4.3 ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส ปัจจุบัน หลังการดำเนินงานทุกงาน จำเป็นต้องมีการรายงานการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา นำเสนอข้อมูลอย่างเที่ยงตรง และรับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็น 4.4 ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการยึดประโยชน์ของส่วนรวมและประโยชน์ทางราชการเป็นสำคัญ 4.5 ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดี ส่งเสริม เชิดชู และยกย่องบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา	แนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา
5. ทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ มีปัญหาที่สำคัญ คือ ประเด็นที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการเจรจาต่อรอง โน้มน้าวเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ประเด็นที่ 2 ผู้บริหารมีการสื่อสารและ นำเสนอภายใต้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ	5.1 ผู้บริหารควรมีทักษะการสื่อสารที่ดี สื่อสารได้อย่างตรงประเด็นและมีเป้าหมายในการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนการศึกษาข้อมูลและเตรียมข้อมูลในการการเจรจาต่อรองมาเป็นอย่างดี เป็นผู้ฟังที่ดี ให้เกียรติผู้พูด สื่อสารทั้งภาษาพูดและภาษากาย โดยเฉพาะการตั้งคำถามเพื่อเปิดโอกาสให้คู่สนทนาแสดงความคิดเห็น มีเทคนิคการสื่อสารที่หลากหลาย 5.2 ผู้บริหารตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูลอย่างรอบคอบ มีแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้ เป็นข้อเท็จจริงที่ชัดเจน ก่อนนำข้อมูลนั้นมานำเสนอ มีความสามารถและทักษะในการใช้สื่อเทคโนโลยีในการนำเสนอ เช่น การใช้พาวเวอร์ พอยท์ (Power Point) และ แคนวา (Canva) 5.3 ผู้บริหารศึกษาและเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารความรู้จากแหล่งที่เชื่อถือได้ 5.4 ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมการใช้สื่อ เทคโนโลยี

สรุปแนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน มีดังนี้

1. ทักษะการคิดวิเคราะห์ แนวทางการพัฒนา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทั้งการศึกษาด้วยตนเอง การประชุม การอบรม ตามความเหมาะสมกับเวลา และค่าใช้จ่าย ศึกษาการพัฒนาองค์กร การพัฒนาบุคลากร และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จากหน่วยงานที่บริการสามารถใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการแสวงหาและพัฒนาองค์ความรู้ ใช้กระบวนการ

วิจัย เพื่อนำมาเผยแพร่แก่บุคลากร และประยุกต์ใช้พัฒนาสถานศึกษา การคิดของผู้บริหารต้องมองไปที่ปัญหาเป็นสำคัญ ใช้การคิดเชิงระบบ การคิดแบบทวิลักษณ์ และการคิดแก้ปัญหา สนับสนุน และส่งเสริมการใช้สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรม เพื่อเพิ่มศักยภาพของครูและนักเรียน

2. ทักษะการแก้ปัญหา แนวทางการพัฒนา ได้แก่ การแก้ปัญหาจะต้องมีการศึกษาข้อมูลอย่างลึกซึ้งและครอบคลุมทุกด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักประชาธิปไตยในกระบวนการแก้ปัญหา รับฟังทุกความคิดเห็นด้วยความจริงใจ มีความโปร่งใสและเท่าเทียมในการแก้ปัญหา มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงของข้อมูล วิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ระหว่างปัญหาระยะสั้นหรือปัญหาระยะยาว จากนั้นวางแผนการแก้ไขให้เหมาะสม กล้าที่จะตัดสินใจ มีความเด็ดขาดในการแก้ปัญหาอย่างรวดเร็วเหมาะสมกับบริบทและเวลา มีการบริหารความเสี่ยงเป็นอย่างดีก่อนการแก้ปัญหา การแก้ปัญหามิควรมีวิธีการที่หลากหลาย ทั้งวิธีการแก้ปัญหาลึก และวิธีการแก้ปัญหารอง มีความยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ หรือระดมแนวทางการแก้ปัญหาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด เช่น ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษา อีกทั้งยังควรเปิดเผยข้อมูลและข้อเท็จจริงของปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อระดมความคิดเห็นในการแก้ปัญหา และเพื่อให้สามารถแก้ปัญหาได้ตรงประเด็น

3. ทักษะภาวะผู้นำ แนวทางการพัฒนา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักการบริหารแบบกัลยาณมิตรในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากร มีทัศนคติเชิงบวกว่า ทุกคนมีศักยภาพในการพัฒนาองค์กร ทุกคนสามารถร่วมพัฒนาได้ มองเห็นศักยภาพของแต่ละบุคคล สามารถพูดโน้มน้าวให้บุคลากรดึงศักยภาพของตนเองมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับงาน ทุกการดำเนินงานต้องมีการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้ง่ายต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน นิเทศและติดตาม การประสานงานตามลำดับขั้น เพื่อให้งานมีความต่อเนื่องและเป็นระบบ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น แสดงออกในทุก ๆ ด้าน พร้อมทั้งมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร เสริมแรงและกำลังใจ สร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยทั้งผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญกับการให้เกียรติซึ่งกันและกัน

4. ทักษะการทำงานเป็นทีม แนวทางการพัฒนา ได้แก่ ผู้บริหารใช้หลักการกระจายงานเพื่อการบริหาร โดยวิเคราะห์ความสามารถและศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้งานที่มอบหมายตรงกับความสามารถของบุคลากร ดังสุภาษิต “Put the right man on the right job.” ใช้กระบวนการโค้ช (Coaching) ในการบริหารบุคคล เพื่อให้บุคลากรไปบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น พึงระลึกเสมอว่าผู้ร่วมงานและบุคลากรทุกคนทุกฝ่าย ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญเท่ากัน และหลังการดำเนินงานทุกงาน จำเป็นต้องมีการรายงานการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา นำเสนอข้อมูลอย่างเที่ยงตรงรับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็น ผู้บริหารควรมีทัศนคติที่ดี ส่งเสริม เชิดชู

และยกย่องบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการยึดประโยชน์ของส่วนรวมและประโยชน์ทางราชการเป็นสำคัญ

5. ทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ แนวทางการพัฒนา ได้แก่ ผู้บริหารควรมีทักษะการสื่อสารที่ดี สื่อสารได้อย่างตรงประเด็นและมีเป้าหมายในการสื่อสารที่ชัดเจน สนับสนุนและส่งเสริมการใช้สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรม เพื่อเพิ่มศักยภาพของครูและนักเรียน การศึกษาข้อมูลและเตรียมข้อมูลในการเจรจาต่อรองมาเป็นอย่างดี เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้จากแหล่งข้อมูล queเชื่อถือได้ มีเทคนิคการสื่อสารที่หลากหลายใช้สื่อเทคโนโลยีในการนำเสนอได้ เช่น การใช้พาวเวอร์ พอยท์ (Power Point) และแคนวา (Canva)



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ปีการศึกษา 2565 โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ของประชากรในของสหวิทยาเขต ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 205 คน และกลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้ในการสนทนากลุ่มเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 7 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เป็นการศึกษาแบบผสมผสาน (Mixed – methods) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มี 3 ชนิด ได้แก่

1. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check – list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา โรงเรียน และตำแหน่ง ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967, pp. 90 – 95) แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการแก้ปัญหาทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะภาวะผู้นำ ทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

2. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม เพื่อสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนเป็นแบบเดิมข้อความลงในช่องว่าง จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะภาวะผู้นำ และทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ

การหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าความสอดคล้อง (IOC) ปรากฏว่ามีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60 – 1.00 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try – out) กับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นเชิงสอดคล้องภายใน (Internal Consistency of Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลปรากฏว่าแบบสอบถามสภาพปัจจุบันทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และแบบสอบถามความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การสังเคราะห์เนื้อหา รวมทั้งใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ยด้วยสถิติทดสอบค่าที (t – test) และแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2545, น. 103) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน สรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ทักษะการคิดวิเคราะห์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสามารถเรียงลำดับสภาพปัจจุบันทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1.1 ทักษะการคิดวิเคราะห์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ มีวิจรรย์ญาณ คิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ แยกแยะ

ข้อมูลข่าวสารและสถานการณ์ต่าง ๆ รอบตัวด้วยเหตุผลที่น่าเชื่อถือ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างและกระตุ้นให้บุคลากรได้ริเริ่มความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานสร้างสรรค์

1.2 ทักษะการทำงานเป็นทีม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและความแตกต่างระหว่างบุคคล รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรภายในโรงเรียน และให้ความเป็นกันเองกับบุคลากรทุกระดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารประสานงานร่วมกับบุคลากรครูได้อย่างต่อเนื่องและมีระบบ

1.3 ทักษะภาวะผู้นำ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จเป็นที่ยอมรับแก่สังคม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมอบหมายงานให้สอดคล้องตามบทบาท หน้าที่ และความสามารถของบุคลากร

1.4 ทักษะการแก้ปัญหา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การแก้ปัญหามustเกิดจากการร่วมมือกันจากทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาได้อย่างแท้จริง รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารแก้ปัญหายoungเป็นระบบด้วยข้อมูลสารสนเทศที่น่าเชื่อถือ

1.5 ทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถสื่อความหมายด้วยการพูด เขียน สิ่งการที่ชัดเจนเข้าใจง่าย ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารมีการสื่อสารและนำเสนอภายใต้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสาร เผยแพร่ข้อมูล และประชาสัมพันธ์กิจกรรมหรือผลงานไปสู่ชุมชนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเจรจาต่อรอง โน้มน้าวเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

2. ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ทักษะการทำงานเป็นทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ทักษะการคิดวิเคราะห์ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสามารถเรียงความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ ดังนี้

2.1 ทักษะการทำงานเป็นทีม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำในการทำงานร่วมกับครูอย่างตั้งใจ มุ่งมั่นและทุ่มเท รองลงมา คือ ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารพัฒนาความสามารถให้กับครูในสถานศึกษาเพื่อเรียนรู้วิธีการและทักษะใหม่ ๆ ในการทำงาน

2.2 ทักษะการแก้ปัญหา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย รองลงมา คือ ผู้บริหารตัดสินใจลงข้อสรุปในการแก้ปัญหา โดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาจากทางเลือกนั้นได้อย่างมีเหตุผล ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การแก้ปัญหาต้องเกิดจากการร่วมมือกันจากทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาได้อย่างแท้จริง

2.3 ทักษะภาวะผู้นำ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิคกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน

2.4 ทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการสื่อสารและนำเสนอภายใต้ข้อมูลที่นำเสนอ เชื่อถือ รองลงมา คือ ผู้บริหารรับฟังความต้องการและความคิดเห็นของบุคคลในองค์กรอย่างตั้งใจ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีวิธีการสื่อสารที่แตกต่างกันไป ตามความเหมาะสมของแต่ละสถานการณ์

2.5 ทักษะการคิดวิเคราะห์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่ถูกต้อง หลากหลายเหมาะสม และนำมาใช้ประโยชน์ได้ และผู้บริหารเป็นแบบอย่างและกระตุ้นให้บุคลากรได้ริเริ่มความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการคิดวิเคราะห์ในการแก้ปัญหาให้กับบุคลากร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ปัญหาในสถานการณ์ที่ยุ่งยากได้

3. ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีดังนี้

3.1 เพศหญิงและเพศชาย มีความคิดเห็นสภาพปัจจุบันทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ตามความคิดเห็น

ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะการทำงานเป็นทีม และทักษะภาวะผู้นำความแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3.2 อายุต่ำกว่า 45 ปี และอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นสภาพปัจจุบันทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3.3 ระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นสภาพปัจจุบันทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 16 ปี และประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นสภาพปัจจุบันทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนจำแนกตาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีดังนี้

4.1 เพศหญิงและเพศชาย มีความคิดเห็นความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

4.2 อายุต่ำกว่า 45 ปี และอายุ 46 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามอายุโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทักษะภาวะผู้นำไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

4.3 ระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามระดับศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะการทำงานเป็นทีมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

4.4 ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 16 ปี และประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะภาวะผู้นำมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

5. แนวทางในการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนที่มีความเหมาะสม ประกอบด้วย

5.1 ทักษะการคิดวิเคราะห์ ได้แก่

ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทั้งการศึกษาด้วยตนเอง การประชุม การอบรม ตามความเหมาะสมกับเวลาและค่าใช้จ่าย ศึกษาการพัฒนาองค์กร การพัฒนาบุคลากร และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจากหน่วยงานที่บริการ สามารถใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการแสวงหาและพัฒนาองค์ความรู้ ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อนำมาเผยแพร่แก่บุคลากร และประยุกต์ใช้พัฒนาสถานศึกษา การคิดของผู้บริหารต้องมองไปที่ปัญหาเป็นสำคัญ ใช้การคิดเชิงระบบ การคิดแบบทวิลักษณ์ และการคิดแก้ปัญหา สนับสนุนและส่งเสริมการใช้สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรม เพื่อเพิ่มศักยภาพของครูและนักเรียน

5.2 ทักษะการแก้ปัญหา ได้แก่

การแก้ปัญหาจะต้องมีการศึกษาข้อมูลอย่างลึกซึ้งและครอบคลุมทุกด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักประชาธิปไตยในกระบวนการแก้ปัญหา รับฟังทุกความคิดเห็นด้วยความจริงใจ มีความโปร่งใสและเท่าเทียมในการแก้ปัญหา มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงของข้อมูล วิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ระหว่างปัญหาระยะสั้นหรือปัญหาระยะยาว จากนั้นวางแผนการแก้ไขให้เหมาะสม กล้าที่จะตัดสินใจ มีความเด็ดขาดในการแก้ปัญหาอย่างรวดเร็วเหมาะสมกับบริบทและเวลา มีการบริหารความเสี่ยงเป็นอย่างดีก่อนการแก้ปัญหา การแก้ปัญหาคควรมีวิธีการที่หลากหลาย ทั้งวิธีการแก้ปัญหาหลัก และวิธีการแก้ปัญหารอง มีความยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์

หรือระดมแนวทางการแก้ปัญหาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด เช่น ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษา อีกทั้งยังควรเปิดเผยข้อมูลและข้อเท็จจริงของปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อระดมความคิดเห็นในการแก้ปัญหา และเพื่อให้สามารถแก้ปัญหาได้ตรงประเด็น

5.3 ทักษะการทำงานเป็นทีม ได้แก่

ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักการบริหารแบบกัลยาณมิตรในการปฏิบัติงาน ร่วมกับบุคลากร มีทัศนคติเชิงบวกว่า ทุกคนมีศักยภาพในการพัฒนาองค์กร ทุกคนสามารถร่วมพัฒนาได้ มองเห็นศักยภาพของแต่ละบุคคล สามารถพูดโน้มน้าวให้บุคลากรดึงศักยภาพของตนเอง มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับงาน ทุกการดำเนินงานต้องมีการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้ง่ายต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน นิเทศและติดตาม การประสานงานตามลำดับขั้น เพื่อให้งานมีความต่อเนื่องและเป็นระบบ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น แสดงออกในทุก ๆ ด้าน พร้อมทั้งมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร เสริมแรงและกำลังใจ สร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยทั้งผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญกับการให้เกียรติซึ่งกันและกัน

5.4 ทักษะภาวะผู้นำ ได้แก่

ผู้บริหารใช้หลักการกระจายงานเพื่อการบริหาร โดยวิเคราะห์ความสามารถ และศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้งานที่มอบหมาย ตรงกับความสามารถของบุคลากร ดังสุภาษิต “Put the right man on the right job.” ใช้กระบวนการการโค้ช (Coaching) ในการบริหารบุคคล เพื่อให้บุคลากรไปบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น พึงระลึกเสมอว่าผู้ร่วมงานและบุคลากรทุกคนทุกฝ่าย ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญเท่ากัน และหลังการดำเนินงานทุกงาน จำเป็น ต้องมีการรายงานการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา นำเสนอข้อมูลอย่างเที่ยงตรงรับฟัง ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น ผู้บริหารควรมีทัศนคติที่ดี ส่งเสริม เชิดชู และยกย่องบุคลากร ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการยึดประโยชน์ของ ส่วนรวมและประโยชน์ทางราชการเป็นสำคัญ

5.5 ทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ ได้แก่

ผู้บริหารควรมีทักษะการสื่อสารที่ดี สื่อสารได้อย่างตรงประเด็นและมีเป้าหมาย ในการสื่อสารที่ชัดเจน สนับสนุนและส่งเสริมการใช้สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรม เพื่อเพิ่มศักยภาพ ของครูและนักเรียน ควรศึกษาข้อมูลและเตรียมข้อมูลในการเจรจาต่อรองมาเป็นอย่างดี เผยแพร่ ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้จากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ มีเทคนิคการสื่อสารที่หลากหลายใช้สื่อเทคโนโลยี ในการนำเสนอได้ เช่น การใช้พาวเวอร์ พอยท์ (Power Point) และแคนวา (Canva)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยโดยรวมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผลการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่จำเป็นต้องใช้ความคิดและการคิดวิเคราะห์ในการแก้ปัญหาและบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มองภาพรวม ความสัมพันธ์ ผลกระทบส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษาจากส่วนย่อยไปหาส่วนรวมได้อย่างชัดเจน ต้องมีการวางกลยุทธ์และร่วมกันกำหนดเป้าหมาย เพื่อให้ผู้ร่วมงานทราบถึงทิศทางและจุดประสงค์ของการปฏิบัติ มีความสามารถในการรับรู้ ควบคุม และแสดงอารมณ์ของตนและจัดการกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างรอบคอบและเอาใจใส่ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนเป็นทักษะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะช่วยให้สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อความสำเร็จในงานตามที่สถานศึกษามุ่งหวัง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุบรรณ ลาสา (2560) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพปัจจุบันความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีบุญญา น้อยพิมาย (2562) ที่ได้ทำการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการสื่อสารในระดับเดียวกันที่เกิดความไม่เข้าใจ การสื่อสารที่ไม่เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ก่อให้เกิดความเข้าใจที่ผิดพลาด ไม่สามารถปรึกษาคถลงกันได้ทำให้ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานและภาพลักษณ์ และจากแผนปฏิบัติการราชการปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน พบปัญหาและอุปสรรคในภาพรวมคุณภาพในการจัดการศึกษาก่อนข้างต่ำ เนื่องจากยังขาดความพร้อมในด้านต่าง ๆ การบูรณาการการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มภารกิจยังไม่ประสบผลสำเร็จในเชิงคุณภาพเท่าที่ควร การประสานงานและการสื่อสารระหว่างองค์กร

กับหน่วยงานอื่นหรือองค์กรภายนอกและภาคเอกชนยังไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาขาดโอกาสในการได้รับการสนับสนุน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน, 2565, น.17) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารอย่างเฉพาะเจาะจงและตรงไปตรงมา กำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการในการดำเนินงานให้ชัดเจน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จะทำให้การประสานงานการติดต่อกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาได้ดีแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ที่มีแรงใจในการพัฒนางาน และให้ร่วมมือพัฒนาสถานศึกษาทำให้สถานศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องแนวคิดของ พรทิพย์ เฟื่องกลัด (2560) ได้กล่าวว่า การสื่อสารคือเครื่องมืออย่างหนึ่งของผู้บริหารที่จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนในการบริหารถ้าขาดการสื่อสารก็ไม่สามารถที่จะทำให้การงานมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตแก่บุคลากรได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพร ราศรี (2564) ที่ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้ เทคโนโลยี

สำหรับความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจจะเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญต่อการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาทำให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์และมีหน้าที่ที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดระบบความร่วมมือในการปฏิบัติงานและมีอิทธิพลต่อครู ซึ่งมีบทบาทต่อการพัฒนานักเรียน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาทักษะทางสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของ ศศิรดา แพงไทย (2559) ที่กล่าวไว้ว่า การที่จะพัฒนาแนวทางการบริหารการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อให้การบริหารจัดการศึกษابรรลุผลสำเร็จ กระบวนการทางการศึกษานับเป็นกระบวนการสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ทั้งนี้ ควรตระหนักและให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาและแสดงบทบาทการเป็นผู้นำ เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามภารกิจของสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณลักษณะเหมาะสมกับการดำรงชีวิตในโลกไร้พรมแดนได้อย่างมีความสุข และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร ชัยบุรณ (2564) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ที่พบว่า ระดับการพัฒนาทักษะของผู้บริหาร

สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาความต้องการของทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ทักษะการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ อาจเพราะผู้บริหารสถานศึกษาถือได้ว่าเป็นผู้ที่มิพบเทาในการดำเนินงานในสภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีการแข่งขันที่สูงขึ้น การทำงานเป็นทีมจึงถือได้ว่าเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างราบรื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาราพร เชยเถื่อน (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์และสังเคราะห์การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตินันท์ บัวอบล (2564) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ระดับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการประสานงาน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการสื่อสาร ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านความร่วมมือตามลำดับ

2. จากผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีประเด็นที่สำคัญนำมาอภิปรายผล ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากเพศชายและเพศหญิง อาจมีอิทธิพลต่อการบริหารงานในเชิงจิตวิสัยและวัตถุวิสัย ผู้บริหารสถานศึกษาชายและผู้บริหารสถานศึกษาหญิงมีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน เช่น ภาวะผู้นำ รูปแบบการตัดสินใจ ทักษะการสื่อสาร อนุรักษ์นิยมการตัดสินใจและความสามารถในการรับความเสี่ยง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาธิต มณฑาณี (2559) ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในทัศนะของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี พบว่า ผู้นำสตรีมีพฤติกรรมผู้นำหลายอย่างที่เป็นจุดเด่นต่อการทำงานในโรงเรียน ทั้งนี้ งานวิจัยผ่านมา

มองว่า ผู้บริหารเพศชายและเพศหญิงมีความต่างกันในบางประการ แต่โดยรวมแล้วต่างก็มีดีในตัวของตัวเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อติกาญจน์ ศรีสังข์ (2564) ที่ศึกษาผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนมีเสรีภาพในการพัฒนาศักยภาพตนเอง การแสวงหาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานไม่เหมือนกัน มีอำนาจหน้าที่และลักษณะในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ทุกคนมีอิสระในการปฏิบัติงาน โดยไม่ขึ้นอยู่กับเพศ ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดโครงสร้างระบบงานตามบริบทและวัฒนธรรมขององค์กรแตกต่างกันไป อาจทำให้ครูผู้สอนที่เป็นเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจจะเนื่องมาจากช่วงอายุหรือ เรียกว่า เจเนอเรชัน (Generation) ส่งผลให้คุณลักษณะและพฤติกรรมแตกต่างกันทำให้มีความคิด ความคาดหวัง และมุมมองในด้านต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งแก้วเพ็ญ สุริยะ (2551) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคุณภาพการศึกษาสนามชัยเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคุณภาพการศึกษาสนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิทธิภรณ์ สุวรรณโณ (2560) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม ผลการวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาพรวมพบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากว่าตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 79 ผู้บังคับบัญชาทุกคน ทุกระดับมีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และได้มาตรฐานถือว่าการปฏิบัติงานและการเรียนรู้เป็นเรื่องเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนาวรรณ ภูทวี และชนมณี ศิลาณุกิจ (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง

ความคิดเห็นของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศรา ประศาสตร์ศิลป์ (2565) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานย่อมส่งผลต่อความความชำนาญในการปฏิบัติงานมากกว่าวิสัยทัศน์ และประสิทธิภาพในการทำงานย่อมมีมากกว่าทำให้มุมมองหรือทัศนคติที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาด้านทักษะต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติมาพร เชาว์นัไว (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัตตบุญย์ โพธิ์รุท (2564) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่องเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมพบว่ามีค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

3. จากผลการสังเคราะห์แนวทางการในการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนจำนวน 5 ด้าน ซึ่งได้รับการยืนยันคำตอบจากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิแล้วทุกข้อ แสดงให้เห็นว่าสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนที่มีความต้องการพัฒนา 3 อันดับแรก ดังนี้

3.1 ทักษะการทำงานเป็นทีม

แนวทางในการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนได้เสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้

หลักการบริหารแบบกัลยาณมิตรในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากร มีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร เสริมแรงและกำลังใจ สร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานและประสานงานตามลำดับขั้น เพื่อให้งานมีความต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยทั้งผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญกับการให้เกียรติซึ่งกันและกัน มองเห็นศักยภาพของแต่ละบุคคล โน้มน้าวให้บุคลากรดึงศักยภาพของตนเองมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับงาน ทุก ๆ การดำเนินงานต้องมีการกำหนดเป้าหมาย เพื่อให้ง่ายต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการนิเทศติดตามอย่างกัลยาณมิตร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อ้อมจันทร์ ภิรมย์ราช (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรระดับท้องถิ่นในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า ควรมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน และกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สร้างสัมพันธภาพการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย มอบอำนาจในการตัดสินใจให้ผู้รับผิดชอบงาน และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดผู้รับผิดชอบงานตามความสามารถของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสุดา ประเสริฐหนู (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การก่อตั้งทีม การสร้างบรรทัดฐาน การวางแผน การปฏิบัติงาน และการประเมินผล

3.2 ทักษะการแก้ปัญหา

แนวทางในการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ได้เสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดเผยข้อมูล และข้อเท็จจริงของปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อระดมความคิดเห็นในการแก้ปัญหา และเพื่อให้สามารถแก้ปัญหาได้ตรงประเด็น ใช้หลักประชาธิปไตยในกระบวนการแก้ปัญหา รับฟังทุกความคิดเห็นด้วยความจริงใจ มีความโปร่งใสและเท่าเทียมในการแก้ปัญหา วิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปัญหาระยะสั้นหรือปัญหาระยะยาว จากนั้นวางแผนการแก้ไขให้เหมาะสม กล้าที่จะตัดสินใจ มีความเด็ดขาดในการแก้ปัญหาอย่างรวดเร็วเหมาะสมกับบริบทและเวลา การแก้ปัญหาจะต้องมีการศึกษาข้อมูลอย่างลึกซึ้งและครอบคลุมทุกด้าน มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงของข้อมูล มีการบริหารความเสี่ยงเป็นอย่างดีก่อนการแก้ปัญหา การแก้ปัญหามีวิธีการที่หลากหลาย ทั้งวิธีการแก้ปัญหาหลัก และวิธีการแก้ปัญหารอง มีความยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ หรือระดมแนวทางการแก้ปัญหาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด เช่น ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และคณะกรรมการ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น แสดงออกในทุก ๆ ด้าน และรับฟัง พร้อมทั้งมีทัศนคติเชิงบวกว่า ทุกคนมีศักยภาพในการพัฒนาองค์กร ทุกคนสามารถร่วมพัฒนา

สถานศึกษาได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชานนท์ วรรณ (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ทักษะด้านเทคนิคผู้บริหารควรพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างทักษะทางการบริหาร และนำเทคนิคการหรือกลยุทธ์ทางการ บริหารในรูปแบบใหม่ มาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร ในด้าน มนุษยสัมพันธ์ผู้บริหารควรประเมินตนเองในด้านความคิดและอารมณ์ เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดี ในการทำงานในด้านมนโทัศน์ผู้บริหารควรมีการวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นเป็นตอน โดยให้ส่งผลกระทบต่อองค์กรให้น้อยที่สุด และทักษะด้านการศึกษาและการสอน ผู้บริหาร ต้องเป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา และมีส่วนในการส่งเสริมให้บุคลากร มีการพัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร

3.3 ทักษะภาวะผู้นำ

แนวทางในการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ได้เสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหาร ใช้หลักการกระจายงานเพื่อการบริหาร โดยวิเคราะห์ความสามารถและศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้งานที่มอบหมาย ตรงกับความสามารถของบุคลากร ดังสุภาษิต “Put the right man on the right job.” ร่วมงานและบุคลากรทุกคน ทุกฝ่าย ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญเท่ากัน ใช้กระบวนการ การโค้ช (Coaching) ในการบริหารบุคคล เพื่อให้บุคลากรไปบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากขึ้น มีการบริหารงานโดยการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่ปิดบัง และมีการ จัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน หลังการดำเนินงานทุกงาน จำเป็นต้องมีการรายงาน การปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา นำเสนอข้อมูลอย่างเที่ยงตรง และรับฟังข้อเสนอแนะและ ความคิดเห็น ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการยึดประโยชน์ของส่วนรวมและประโยชน์ ทางราชการเป็นสำคัญ มีทัศนคติที่ดี ส่งเสริม เชิดชู และยกย่องบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริต สอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิบติซาม เจะหะ (2564) ที่ได้ ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการศึกษา ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและสามารถมองเห็นภาพความเป็นไปได้ ของการพัฒนาในอนาคต โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทของสถานศึกษาอย่างรอบคอบ ด้านความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหารควรมีวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลาย ไม่ยึดติดกับวิธีแก้ปัญหา แบบเดิม ๆ และเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ด้านจินตนาการ พบว่า

ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่มีลักษณะของการเป็นผู้ที่มีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาดในการนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษา ด้านแรงจูงใจ พบว่าผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจและรู้จักสร้างขวัญกำลังใจในทางที่สร้างสรรค์ และรู้จักใช้ทักษะการสื่อสารที่เป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านการงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความ เข้าใจ ผูกพันและมีความร่วมมือกัน ตลอดจนเป็นนักประสานงานที่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล แก้วอ่อน (2564) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุ่มสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่าแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำตาม หลักทฤษฎีปาปนิคสูตร มีดังนี้ 1) ทักษะด้านวิสัยทัศน์ คือผู้บริหารควรมองภาพในอนาคตที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับองค์กร สร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในองค์กรมองไปที่เป้าหมายเดียวกันมีจุดมุ่งหมายอย่างเดียวกัน มีความสมัครสมาน สามัคคีกัน 2) ด้านทักษะความคิดสร้างสรรค์ คือ ผู้บริหารต้องวิเคราะห์ จุดเด่นจุดด้อย จุดแข็ง ปัญหาและอุปสรรค เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรใน อนาคตเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำเสนอผลงานหรือแนวทางการดำเนินงานใหม่โดยไม่ตำหนิ เมื่อเกิดข้อผิดพลาด ร่วมกันเสนอแนะปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อไปเรื่อย ๆ พัฒนาองค์ความรู้รอบด้านและฝึกฝนให้เชี่ยวชาญ 3) ทักษะด้านการสื่อสาร คือผู้บริหาร ควรหมั่นแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เรียนรู้หลักการพูดและการใช้ภาษาหมั่นฝึกฝนพัฒนาทักษะ ในการพูด เพื่อให้สามารถสื่อสารให้ทุกคนในองค์กรทราบนโยบายไปในทิศทางเดียวกัน และ 4) ด้านทักษะความร่วมมือ คือ ผู้บริหารควรมีหลักมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเพื่อให้สามารถพึ่งพาอาศัยคนอื่นได้จากความสัมพันธ์ที่ดีนั้นการลดความขัดแย้งในองค์กร การรู้จักการผูกใจ การสร้างความเชื่อ ค่านิยม และความคาดหวังร่วมกัน ทำงานด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้มีประเด็นข้อค้นพบที่มีความน่าสนใจ และเป็นประโยชน์ต่อการนำผลการวิจัยไปใช้ และการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน มีดังนี้

1.1 ทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ พบว่า ค่าสภาพปัจจุบันทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ควรศึกษาข้อมูลและเตรียมข้อมูลในการสื่อสารและการเจรจาต่อรองมาเป็นอย่างดี มีการโน้มน้าวโดยใช้หลักเหตุและผล และเป็นรูปธรรม สื่อสารโดยให้ผู้ฟังเห็นถึงความสำคัญของเรื่องที่เจรจาต่อรอง สื่อสารได้ตรงประเด็น นอกจากนี้ยังสามารถเปิดโอกาสให้ผู้สนทนาเป็นผู้พูด ให้เกียรติผู้พูดและผู้ฟังที่ดี ก็จะสามารถใช้การสื่อสาร เสนอต่อรองและโน้มน้าว เพื่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงาน

1.2 ทักษะการทำงานเป็นทีม พบว่า ค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนและบุคลากรในสถานศึกษา ควรทำงานร่วมกับครูอย่างเป็นกัลยาณมิตร ตั้งใจ มุ่งมั่น ทุ้มเท ขอมรับฟังความคิดเห็นและความแตกต่างระหว่างบุคคล ทบทวนโครงสร้างในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ปฏิบัติงานและประสานงานตามลำดับขั้น เพื่อให้งานมีความต่อเนื่อง และทุกการดำเนินงานต้องมีการกำหนดเป้าหมาย เพื่อให้ง่ายต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาและทำการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการติดต่อของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน
2. ควรศึกษาและทำการวิจัยทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน
3. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับผลการพัฒนาทักษะทางสังคม (ทักษะการทำงานเป็นทีม และทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียน (School Performance) รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความตระหนักต่อการพัฒนาทักษะทางสังคมในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้นเพียงใด

บรรณานุกรม

- กชพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัด ชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- กรรณิกา เรดมอนด์. (2559). ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (คุยฎีนิพนธ์ปริญญาคุยฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. (การค้นคว้าอิสระปริญญาคุยฎีศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- กิ่งแก้ว เพ็ญสุริยะ. (2551). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคุณภาพการศึกษา สนามชัยเขตจังหวัดละเซ็งเทรา. (ภาคินิพนธ์ปริญญาคุยฎีศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2563). การคิดเชิงวิเคราะห์. กรุงเทพฯ: ชักเซสมิเดีย.
- ไกรสร เจียมทอง. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุยฎีศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).

ขวัญใจ โพธิ์ทองนาค. (2558). การพัฒนาแบบวัดจิตสำนึกความเป็นประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร).

ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548.

(2548, 5 กันยายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 122 ตอนพิเศษ 76 ง. หน้า 44 – 46.

คณะกรรมาธิการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง. (2561). การส่งเสริม ทักษะทางสังคม และการวางแผน และการออกแบบงานวิจัย. สืบค้นจาก <http://www.rsc.lpru.ac.th/ird/file/kmedu62.pdf>

คมกริช บุญพรม และประยุทธ์ ชูสอน. (2562). ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำด้าน SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนชายขอบ. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 7(26), 178 – 187.

คะเนิงนิษฐ์ กิจวิธิ. (2561). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต1. วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 5(1), 33 – 40.

จรัส อติวิทยภรณ์. (2554.) หลักการและทฤษฎีการบริหารทางการศึกษา.

สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

จรรณี แก้วเอี่ยม. (2557). เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษายุคใหม่และแนวทางการปฏิบัติ สำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.

จิตติมา อัครจิตติพงศ์. (2561). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0.

วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 20(1), 99 – 107.

เฉลิมชัย หาญกล้า. (2559). การบริหารการศึกษา : หลักการแนวคิด ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ.

กรุงเทพฯ: แดเน็กซ์อินเตอร์คอร์ปอเรชั่น .

ชญญา อภิบาลกุล. (2545). รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้

ในสถาน ศึกษา SINTPAE Model. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
สำนักงานกฤษฎีกา.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2560). การบริหารการศึกษาและทรัพยากรทางการศึกษา.

ปัตตานี: สถาบันเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ.

- ชานนท์ วรรณ. (2563). แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย
ราชภัฏศรีสะเกษ*, 14(1), 45 – 56.
- ชุนวัฒน์ กุ่มบางกระดี. (2558). แนวทางการพัฒนาผู้บริหารระดับกลางของโรงเรียนเอกชนใน
กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดการทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงเพื่อส่งเสริมการแก้ปัญหา
เชิงสร้างสรรค์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ชุติมาพร เขาวนไว. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายใน
สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี.
วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 3(1), 19 – 28.
- ฐาปนรณ์ อ่วมสถิตย์. (2563). การพัฒนาทักษะซอฟต์แวร์สเกลด้วยการดำเนินโครงการจิตอาสา
ตามแนวทางจิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
วารสารศิลปศาสตร์ราชมงคลสุวรรณภูมิ, 3(1), 39.
- จิตินันท์ บัวอุบล, ขจรอรุณ พงศ์วิริทธิ์ร, มาลัย วงศ์ทัยวัฒนา, นุศรา เชื้อดี, มณี ไชเออร์ส
และสาธิต ชัยวัฒน์พร. (2564). การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3.
วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมการท้องถิ่น, 7(5), 167 – 180.
- ณัฏยา ภาระโซ และวัลลภา อารีรัตน์. (2559). ทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะทางสังคมของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. *วารสารศึกษาศาสตร์
ฉบับวิจัย บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 10(2), 41 – 47.
- ดวงแข ขำนอก. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- ดารพร เขยเถื่อน. (2561). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 9(2),
25 – 45.

- คุณดาว จิตไธส. (2554). การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ต้นแก้ว ดามัง. (2564). การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
Journal of Roi Kaensarn Academic, 6(6), 264 – 268.
- ต้นแก้ว ดามัง. (2564). การวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะด้าน *Soft Skills* ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์).
- เทพินทร์ จารุศุกร. (2554). แนวทางและวิธีการในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู
โรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธิดารัตน์ นิลลาภานนท์. (2561). การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาพะเยา เขต 1.
(งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา).
- นพพล สุนทรนนท์. (2547). *การจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: ไชยใหม่.
- นริศรา ประศาสตร์ศิลป์ และอดุลย์ วังศรีคุณ. (2565). การเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1.
Journal of Modern Learning Development, 7(5), 124 – 139.
- นลินทิพย์ คชพงษ์. (2561). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้าง
การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญา
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญส่ง กรุงชาลี. (2561). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).

- ปรัชญาพร ทองประสิทธิ์, สักกรินทร์ อยู่ผ่อง และอัศครัตน์ พูลกระจำง. (2563). รูปแบบการพัฒนาทักษะด้านอารมณ์โดยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับผู้ปฏิบัติงานส่วนหน้าในธุรกิจบริการ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี*, 14(2), 97 – 108.
- ปริญญา เรืองทิพย์, ภัทราวดี มากมี, กนก พานทอง, ปิยะทิพย์ ประจุพรหม และประวิทย์ ทองไชย. (2561). การพัฒนาทักษะชีวิตด้านทักษะทางสังคมและอารมณ์ของนักศึกษาระดับอาชีวศึกษา. *วารสารมหาวิทยาลัยนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 5(3), 706 – 729.
- ปิยพร บุญใบ. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).*
- พรทิพย์ เฟื่องกลัด. (2560). *การสื่อสารของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร).*
- พรทิพย์ มงคลเสถียร. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์).*
- พรพิมล แก้วอ่อน. (2564). *แนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. วารสารวิจัยวิชาการ, 5(2), 91–104.*
- พรสุดา ประเสริฐบุญ. (2564). *แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).*
- พรหมไพโรจน์ เคนไชยพร. (2015). *Soft Skill คืออะไรและคุณมีหรือเปล่า.* สืบค้นจาก <http://www.jobnisit.com>.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (2553, 22 กรกฎาคม). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก. หน้า 1 – 3.

พิชชาภา เกาะเต็น. (2563). ผลกระทบของการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพัน และประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โตโยต้านครธน จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร).

พิณสุดา สิริธรรังศรี. (2556). รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ ฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

พิทยา บวรวัฒนา. (2556). ทฤษฎีองค์การสาธารณะ. (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพฯ: ศักดิโสภณการพิมพ์. พิมพาภรณ์ พึ่งบุญพานิชย์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพ การทำงานและความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย. วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน, 20(1), 57 – 78.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนบุรีจังหวัดปทุมธานี. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนบุรี.

แพรวดาว สอนองพันธ์. (2557). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2558). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวให้พ้นกับดักของตะวันตก. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภัทรธิดา เดโชเมือง. (2560). ศักยภาพและแนวทางพัฒนาการดำเนินงานการบริหารวิชาการ ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).

มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรัตนบุรี).

มนตรี อินตา. (2562). ทักษะทางสังคม: ทักษะที่จำเป็นสู่ความเป็นมืออาชีพของครูยุคใหม่.

วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์, 20(1), 153 – 167.

มูนา จารง. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะครูผู้สอนในศูนย์
เครือข่ายคลังชั้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2.

(วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).

รัชฎาภรณ์ ทิพย์กาญจน์รัตน์ และเดือนใจ คลประสิทธิ์. (2563). คุณลักษณะของผู้บริหาร
สถานศึกษายุค 4.0 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1.

วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 10(3), 118 – 126.

รัฐากร อัครจันทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูใน โรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต,
สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

รัตนวัชร เพ็ญรัตนหิรัญ. (2564). การสำรวจ Soft Skills ที่จำเป็นของสถานประกอบการใน
ศตวรรษที่ 21. วารสารวิจัยไร่ไพพรรณี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 15(1), 59 – 69.

รัตนาวรรณ ภูทวี และชนมณี ศิลาณกิจ. (2564). ความคิดเห็นของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรปราการ เขต 1, *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(3), 101 – 115.

ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูใน โรงเรียนขยายโอกาส
อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.

(วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา).

วรรณรัตน์ ชุมภูศร. (2563). ทักษะทางด้านอารมณ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของ
พนักงานบริษัท Eggdigital. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

- วรรณษา ท้วมศิริ. (2562). ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในบริบทการจัดการศึกษาของประชาคมอาเซียน. *วารสารบริหารการศึกษา มศว.*, 16(30), 1 – 13.
- วราพร บุญมี. (2563). องค์ประกอบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์).
- วรุจ วรรณ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีสู่เป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- วัลลภา อารีรัตน์ และชโลธร โชติเกียรติเวช. (2560). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะทางสังคม เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 5(1), 44 – 52.
- วริษา ประเสริฐทรง. (2558). ทักษะภาวะผู้นำด้าน SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 38(2), 93 – 94.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา. (2562). *Soft Skills to Master*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศรัณญา น้อยพิมาย. (2562). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ศศิธรดา แพงไทย. (2559). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 6(1), 7 – 11.

ศิริ ถีอาสนา. (2557). *เทคนิคการจัดการคุณภาพแนวใหม่: แนวคิด หลักการสู่การบริหารจัดการ*

คุณภาพการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สัตตบุษย์ โพธิ์รุท. (2564). *ทักษะการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ*

ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.

(วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

สัมมารณิษฐ์. (2560). *หลักการ ทฤษฎีและวิวัฒนาการการบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

สาธิต มณฑาณิ. (2559). *พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในทัศนะของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา*

จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.

(ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา).

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ*

พ.ศ.2565. แม่ฮ่องสอน: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). *แนวทางการนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน*

สู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *ประกาศสำนักงาน*

ก.ค.ศ. เรื่องมาตรฐานตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ:

สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2546). *พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา 2546.*

กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา.*

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *สภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย.*

กรุงเทพฯ: ฟริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

- สิริพร ราศรี และจิรนาถ ภูริเสวตกำจร. (2564). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. *การประชุมวิชาการ
 ระดับชาติ ผู้ชีวิตวิถีใหม่ ด้วยงานวิจัยทางสุขภาพและการบริการ* (น. 99 – 108).
 วิทยาลัยนครรราชสีมา.
- สิริภรณ์ สุวรรณโณ. (2559). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
 สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม. *วารสารวิชาการ*, 13(3), 202 – 215.
- สุชาติ พันธุ์ก้อม. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
 ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- สุบรรณ ลาสา, ไพวุฒิ ลังกา และวิสุทธิ์ ราตรี. (2560). แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา
 มืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
วารสารวิจัยไร่ไพพรรณี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 11(2), 120 – 132.
- สุพรรณิการ์ ชนะนิล, วิภา ชัยสวัสดิ์, พันธุ์ทิพา คนฉลาด และปิยะธิดา ชนะพันธ์. (2563).
 การสำรวจความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะทางสังคม ด้านบุคลิกภาพและศิลปะการพูดของ
 นักศึกษา ครูในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 12(1), 19 – 36.
- สุภาวดี แก้วสำราญ. (2553). *การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกองการศึกษา ศาสนาและ
 วัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา
 ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- สุภาวัฒน์ แสงคำมี. (2561). *ปัจจัยคุณลักษณะด้านการสื่อสารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3*.
 (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม).
- สุรัช บวรพานนทชัย. (2563). *ทักษะทางสังคม คุณธรรม และจริยธรรมที่จำเป็นและสำคัญต่อ
 การปฏิบัติงานของคนประจำเรือ*. กรุงเทพฯ: กรมเจ้าท่ากระทรวงคมนาคม.

- สุรพงษ์ โพธิ์ขาว. (2560). ความต้องการกิจกรรมในการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและ การใช้ชีวิต (Soft Skills) สำหรับนักศึกษาปริญญาโท ภาคปกติ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุวรรณ พงษ์ผ่องพล. (2558). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อดิภาณุ ศรีสังข์. (2564). ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- อนงค์นารถ ทนชัย. (2563). การใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาทักษะการนำเสนอของ นักศึกษาในรายวิชาการนำเสนอผลงานทางธุรกิจ. วารสารวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 7(1), 48 – 63.
- อภิชาติ ด้อยเกียง, สุวดี อุปป็นใจ และสมเกียรติ ดุ่นแก้ว. (2564). แนวทางในการพัฒนา Soft Skills สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระยะ เริ่มประจำการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. วารสารครุศาสตร์วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 6(2), 1 – 24.
- อ้อมจันทร์ ภิรมย์ราช. (2558). แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรระดับท้องถิ่นใน เขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา. วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 6(1 – 2), 75 – 92.
- อัจฉรา จงดี. (2560). การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

- อำนาจ มีสมทรัพย์. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- อิตติชาม เจะหะ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. (การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).*
- เอกพจน์ สกัต, สุวดี อุปป็นใจ และพูนชัย ยาวีราช. (2564). *แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ระยะเริ่มประจำการด้านทักษะ Soft Skills สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2. วารสารครุศาสตร์วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 6(1), 159 – 180.*
- Anderson, B.M. (2020). *The most in – demand hard and soft skills of 2020.* Retrieved from <https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-strategy/linkedin-most-in-demand-hard-and-soft-skills>
- Ariratana, W., Saowanee, S. & Tang, K.N. (2015). Development of leadership soft skills among educational administrators. *Procedia – Social and Behavioral Sciences, 186*, 331 – 336. Retrieved from 10.1016/j.sbspro.2015.04.016
- Beardmore, K.W. (2019). *Soft Skills: Old & New.* (Doctoral Dissertation, Educational Policy Studies and Eval Program, College of Education, University of Kentucky). Retrieved from <https://doi.org/10.13023/etd.2019.255>
- Brungardt, C. (2011). The intersection between soft skill development and leadership education. *Journal of Leadership Education, 10(1)*, 1 – 22.
- Cole, M.A. (1999). Become the leader followers want to follow. *Supervision, 60(12)*, 9 – 10.
- Cronbach, L.J. (1987). Statistical test for moderator variables: flaws in analyses recently proposed. *Psychological Bulletin, 102*, 414 – 417.
- Crosbie, R. (2005). Learning the soft skills of leadership. *Industrial and Commercial Training, 37(1)*, 45 – 51.

- Doyle, A. (2020). *Hard skills vs. soft skills: what's the difference?* Retrieved from <https://www.thebalancecareers.com/what-are-softskills-2060852>
- Eilers, C. (2022). *Presentation skills: examples & tips to improve yours.* Retrieved from <https://zety.com/blog/presentation-skills>
- Eilers, C. (2022). *Presentation skills: examples & tips to improve yours.* Retrieved from <https://zety.com/blog/presentation-skills>
- Fulmer, F.M., & Goldsmith, M.Z. (2000). *Research the public opinion environment: theories and methods.* London: Sage.
- Griffin, R.W. (2013). *Management principles and practices.* (11th edition). Mason: South-Western Cengage Learning.
- Hector, L.L.J., & Ava, C.M.O.R. (2017). Teachers' soft skills proficiency level and school performance of selected schools in Sultan Kudarat Division. *Journal of Advances in Humanities and Social Sciences.* 2017, 3(1), 10 – 28. Retrieved from https://www.tafpublications.com/gip_content/paper/jahss-3.1.2.pdf
- Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (2013). *Educational administration: theory research and practice.* (10th edition.). Singapore: McGraw-Hill.
- Inta, M. (2019). Soft skill: The essential skills to be professionalism of the modern teachers. Chiang Mai Rajabhat University, *Journal of education*, 20(1), 153 – 167.
- Joshi, M. (2017). *Soft skills.* Bangalore: Senior Trainer Acharya, Institute of English Foreign Languages. Retrieved from <https://fliphtml5.com/cits/drcq/basic>, 9.
- Justice, M. (2018). The relationship between administrator interpersonal skills and school climate, student learning, and teacher retention. *Education Dissertations and Projects*, 295. Retrieved from https://digitalcommons.gardner-webb.edu/education_etd/295/
- Kechagais, K. (2011). *Teaching and assessing soft skills: 1st second chance School of Thessaloniki publisher.* Retrieved from http://research.Education.nmsu.edu/files/2014/01/396_MASS-wp4-final-report-part-1.pdf, 33. 189 pages.

Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities.

Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607 – 610.

Likert, R. (1993). *The method of constructing and attitude scale. attitude theory and measurement*. New York: Wiley & Son.

Majid, S., Liming, Z., Tong, S., & Raihana, S. (2012). Importance of soft skills for education and career success. *International Journal for Cross – Disciplinary Subjects in Education*, 2, 1036 – 1042. Retrieved from 10.20533/ijcdse.2042.6364.2012.0147

Muchanje, P.N. (2021). *Effect of soft skills training in secondary school principal's performance in Kenya*. Proceedings Paper in Bode, Jürgen & Umuerrri, Oghenekome (ed.), Universities, Entrepreneurship and Enterprise Development in Africa – Conference (pp. 166 – 175). Universities Entrepreneurship and Enterprise Development in Africa International Conference.

Ngang, T.K. (2014). *Novice teacher perceptions of the soft skills needed in today's workplace*. Park, CA.: SAGE.

Raja, F. (2017). Anxiety level in students of public speaking: causes and remedies. *Journal of Education and Educational Development*, 4(1), 94 – 110. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1161521.pdf>

Swathi, T. (2015). The importance of effective presentation for organizational success. *Research Gate*, 9, 1 – 15. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/345156216_The_Importance_of_Effective_Presentation_for_Organizational_Success

Tang, K.N., Siti, H.M., & Somprach, K. (2015). Soft skills of leaders and school improvement in high performing school. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 191(2015), 2127 – 2131. Retrieved from <https://www.researchgate.net/>



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

- | | | |
|--------------------|-------------|--|
| 1. ดร.กษิณีภูมิ | มีพรหม | อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา |
| 2. นางสาวรุ่งทิพย์ | อนุเมธางกูร | ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล
การจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน |
| 3. นางสาววรรณวลี | สุดสนิท | ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากร
ทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน |
| 4. นายนิกม | สิงห์สูตร | ผู้อำนวยการ โรงเรียนแม่ลาน้อยจรูณสิกข์ |
| 5. นายเรืองศักดิ์ | ขาวสะอาด | ผู้อำนวยการ โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 33
(บ้านทุ่งพร้าว) |

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

ที่ อว.๐๖๑๒.๑๑/ว ๖๖๖		วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน ๒๓๖ หมู่ ๓ คลองหนูลือ เมือง จ.แม่ฮ่องสอน ๕๘๐๐๐
๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕		
เรื่อง	ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์	
เรียน	ดร.กนิฏฐ์ มีพรหม อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา	
สิ่งที่ส่งมาด้วย	แบบตรวจสอบความสอดคล้อง (IOC)	จำนวน ๑ ชุด
ตามที่ นางสาวพรวิมล หน่อจันทร์ รหัสนักศึกษา ๖๔๔๖๑๒๐๓ นักศึกษาหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน ได้ดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาโท เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์มีความถูกต้อง น่าเชื่อถือและเป็นไปตามหลักวิชาการ วิทยาลัย แม่ฮ่องสอน ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบ ความสอดคล้องของเนื้อหาเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ (สิ่งที่ส่งมาด้วย) วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับ ความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา		
ขอแสดงความนับถือ  (อาจารย์สุกกร ประทุมถิ่น) รองคณบดี รักษาการแทน คณบดีวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน		
สำนักงานคณบดี วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน โทร.๐๕๓-๖๑๓๒๖๓ โทรสาร.๐๕๓๖๑๔๒๖๔ www.msc.mru.ac.th		

ภาคผนวก ก

ตัวอย่างหนังสือขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือเพื่อทำวิทยานิพนธ์

ที่ อว.0612.11/ว.05		วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน ๒๓๖ หมู่ ๓ ค.ปางหมู อ.เมือง จ.แม่ฮ่องสอน ๕๔๐๐๐
๕ ธันวาคม ๒๕๖๕		
เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือเพื่อทำวิทยานิพนธ์		
เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนทองส้วดศึกษาการ		
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือแบบสอบถามเพื่อการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด	
ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวพรวิมล หน่อจันทร์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ธรรมไชย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ณัด บุญชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม		
วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน จึงขออนุญาตให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือในระหว่างวันที่ ๑๑ มกราคม - ๑๓ มกราคม ๒๕๖๖ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป		
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้		
ขอแสดงความนับถือ		
		
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ พริบไหว) คณบดีวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน		
สำนักงานคณบดี วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน โทร. 053-613263 โทรสาร. 053613264		

ภาคผนวก ง

ตัวอย่างหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

ที่ อว.๐๖๑๒.๑๑/ว.๑๒



วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน
๒๓๖ หมู่ ๓ ต.ป่าแงะ อ.เมือง
จ.แม่ฮ่องสอน ๕๘๐๐๐

๑๓ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนห้วยฮ่องศึกษา ในพระอุปถัมภ์ฯ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือQR Codeแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวพรวิมล หน่อจันทร์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน ทำวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาโท เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ธรรมไชย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ ในระหว่างวันที่ ๑๖ - ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นตริณทร์ พริบไหว)

คณบดีวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน

สำนักงานคณบดี วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน

โทร.๐๕๓-๖๑๒๒๖

โทรสาร.๐๕๓๖๑๒๒๖

www.msc.cmru.ac.th

ภาคผนวก จ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ครูผู้สอน

- | | | |
|-------------------|----------|--------------------------------------|
| 1. นางสาวพิกุล | วงศ์แสน | ครูโรงเรียนแม่สะเรียง “ปริพัตรศึกษา” |
| 2. นายสมชาติ | แผ่อำนาจ | ครูโรงเรียนแม่สะเรียง “ปริพัตรศึกษา” |
| 3. นางสาวสุพรรณษา | อินทพงศ์ | ครูโรงเรียนแม่สะเรียง “ปริพัตรศึกษา” |
| 4. นายปรีชา | ใจน่าน | ครูโรงเรียนแม่สะเรียง “ปริพัตรศึกษา” |

ผู้บริหารสถานศึกษา

- | | | |
|-------------------|--------------|---|
| 1. นายบำรุงศักดิ์ | บุระสิทธิ์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่สะเรียง “ปริพัตรศึกษา” |
| 2. นางกาญจนา | เดชะสร | รองผู้อำนวยการโรงเรียนแม่สะเรียง “ปริพัตรศึกษา” |
| 3. นายชาติรี | หยกสินพูนทวี | รองผู้อำนวยการโรงเรียนแม่ลาน้อยคุณลักษณะ |

ภาคผนวก จ

สรุปการพิจารณาความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถาม

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แสดงผลการประเมินความสอดคล้อง

ข้อ	ประเด็นในการประเมิน ทักษะทางสังคมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
		1	2	3	4	5			
1. ทักษะการคิดวิเคราะห์									
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ นโยบายจุดมุ่งหมายขอบข่าย และ ระบบงาน ภายในสถานศึกษาและ นำไปสู่การปฏิบัติ	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
2.	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ มีวิจารณ ณคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบ	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
3.	ผู้บริหารมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ แยกแยะข้อมูลข่าวสารและสถาน การณ์ ต่าง ๆ รอบตัวด้วยเหตุผล ที่น่าเชื่อถือ	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
4.	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ปัญหา ในสถานการณ์ที่ยุ่งยากได้	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
5.	ผู้บริหารวิพากษ์วิจารณ์ปัญหา ตามหลักเหตุผลโดยใช้ข้อมูล สารสนเทศที่ถูกต้อง	0	0	0	1	1	2	0.4	ไม่ สอดคล้อง
6.	ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจาก แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยวิธีการ ที่ถูกต้อง หลากหลาย เหมาะสม และ นำมาใช้ประโยชน์ได้	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง

ข้อ	ประเด็นในการประเมิน ทักษะทางสังคมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ความ หมาย	
		1	2	3	4	5				
1. ทักษะการคิดวิเคราะห์ (ต่อ)										
7.	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างและกระตุ้น ให้บุคลากรได้ริเริ่มความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานสร้างสรรค์	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง	
8.	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการคิด วิเคราะห์ในการแก้ปัญหาให้กับ บุคลากรในสถานศึกษา	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง	
9.	ผู้บริหารสามารถคาดคะเนผลของการ เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง	
10.	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์แยกแยะ สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว	0	1	0	1	0	2	0.4	ไม่ สอดคล้อง	
2. ทักษะการแก้ปัญหา										
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ สิ่งที่ยกมาได้อย่าง ถูกต้องเหมาะสมและทักษะในการ แก้ปัญหามีเหตุผลและ อย่างชาญฉลาด	0	0	1	0	1	2	0.4	ไม่ สอดคล้อง	
12.	ผู้บริหารมีความสามารถในการ วิเคราะห์ ประเมิน สรุป และเลือกใช้ ข้อมูลในการแก้ปัญหา	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง	
13.	ผู้บริหารสร้างทางเลือกในการ แก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง	
14.	ผู้บริหารตัดสินใจลงข้อสรุปในการ แก้ปัญหา โดยคำนึงถึงผลกระทบ ที่จะตามมาจากทางเลือกนั้นได้ อย่างมีเหตุผล	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง	
15.	ผู้บริหารตั้งคำถามที่ช่วยทำให้ ความกระจ่างให้แก่มุมมองต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่ทางออกที่ดีกว่า	0	1	0	0	1	2	0.4	ไม่ สอดคล้อง	

ข้อ	ประเด็นในการประเมิน ทักษะทางสังคมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
		1	2	3	4	5			
16.	ผู้บริหารแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ด้วยข้อมูลสารสนเทศที่น่าเชื่อถือ	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
17.	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาตามแผน ที่วางไว้และตรวจสอบวิธีแก้ปัญหา	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
2. ทักษะการแก้ปัญหา (ต่อ)									
18.	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการ แก้ปัญหา ไม่ยึดติดวิธีการแก้ปัญหา แบบเดิม ๆ	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
19.	การแก้ปัญหาคงเกิดจากการร่วมมือ กันจากทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดการ แก้ปัญหาได้อย่างแท้จริง	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
20.	ผู้บริหารมีการประเมินความเสี่ยงของ การดำเนินงาน และการบริหารจัดการ ความเสี่ยงที่อาจทำให้เกิดปัญหา	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
3. ทักษะการทำงานเป็นทีม									
21.	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและ ความแตกต่างระหว่างบุคคล	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
22.	ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำในการทำงาน ร่วมกับครูอย่างตั้งใจ มุ่งมั่นและทุ่มเท	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
23.	ผู้บริหารประสานงานร่วมกับบุคลากร ครูได้อย่างต่อเนื่องและมีระบบ	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
24.	ผู้บริหารพัฒนาความสามารถให้กับ ครูในสถานศึกษา เพื่อเรียนรู้วิธีการ และทักษะใหม่ ๆ ในการทำงาน	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
25.	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบและ ยอมรับการตัดสินใจของคณะครู	0	0	1	0	1	2	0.4	ไม่ สอดคล้อง
26.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรภายใน โรงเรียน และให้ความเป็นกันเองกับ บุคลากรทุกระดับ	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง

ข้อ	ประเด็นในการประเมิน ทักษะทางสังคมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ความ หมาย	
		1	2	3	4	5				
3. ทักษะการทำงานเป็นทีม (ต่อ)										
27.	ผู้บริหารให้ข้อมูลสะท้อนผลการปฏิบัติงานของทีม และเสนอแนวทาง แก้ไข	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง	
28.	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถสร้าง ความร่วมมือกับสังคม โดยรอบ และสามารถสร้างเครือข่ายภายนอกองค์กร	0	0	1	1	1	3	0.6	สอดคล้อง	
29.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	0	1	0	1	0	2	0.4	ไม่ สอดคล้อง	
30.	วิเคราะห์ความสำเร็จและความล้มเหลวเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงาน	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง	
4. ทักษะภาวะผู้นำ										
31.	ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสามารถของการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์องค์กร	0	0	1	1	0	2	0.4	ไม่ สอดคล้อง	
32.	ผู้บริหารมอบหมายงานให้สอดคล้องตามบทบาท หน้าที่ และความสามารถของแต่ละบุคลากร	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง	
33.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์ร่วมกัน	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง	
34.	ผู้บริหารสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองและชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	0	1	0	0	1	2	0.4	ไม่ สอดคล้อง	
35.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง	

ข้อ	ประเด็นในการประเมิน ทักษะทางสังคมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
		1	2	3	4	5			
36.	ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิคกลยุทธ์ ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
37.	ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจและ แรงจูงใจในการทำงาน	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
38.	ผู้บริหารสามารถริเริ่มเพื่อเปลี่ยน แปลงและพัฒนาสถานศึกษา	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
4. ทักษะภาวะผู้นำ (ต่อ)									
39.	ผู้บริหารสามารถนำพาสถานศึกษา ไปสู่ความสำเร็จเป็นที่ยอมรับ แก่สังคม	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
40.	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจภายใต้ สถานการณ์ที่ผันผวน	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
5. ทักษะการสื่อสารและการนำเสนอ									
41.	ผู้บริหารมีความสามารถในการรับ สารที่ผู้อื่นสื่อออกมาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	0	0	1	0	1	2	0.4	ไม่ สอดคล้อง
42.	ผู้บริหารสามารถสื่อความหมาย ด้วยการพูด เขียน สิ่งของที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติได้ อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
43.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในด้านการเจรจาต่อรอง โน้มน้าว เพื่อประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
44.	ผู้บริหารสามารถใช้ภาษาพูด ภาษา เขียน และกริยาท่าทาง เพื่อบอก ความคิด มุมมอง ความรู้ความเข้าใจ และความรู้สึกของตนเองได้อย่าง เหมาะสม	0	1	0	1	0	2	0.4	ไม่ สอดคล้อง
45.	ผู้บริหารรับฟังความต้องการและ ความคิดเห็นของบุคคลในองค์กร อย่างตั้งใจ	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง

ข้อ	ประเด็นในการประเมิน ทักษะทางสังคมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
		1	2	3	4	5			
46.	ผู้บริหารใช้วาจาหรือการกระทำ ที่ส่งผลดีต่อการสร้างสัมพันธ์ที่ดี ต่อบุคคลในองค์กร	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
47.	ผู้บริหารมีการสื่อสารและนำเสนอ ภายใต้ข้อมูลที่นำเสนอ	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
48.	ผู้บริหารมีความชัดเจนในคำสั่ง มอบหมายงาน สามารถเจรจาต่อรอง โน้มน้าว และสร้างความมุ่งมั่นในการ ปฏิบัติงาน	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
5. ทักษะการสื่อสารและการนำเสนอ (ต่อ)									
49.	ผู้บริหารมีวิธีการสื่อสารที่แตกต่างกัน ไปตามความเหมาะสมของแต่ละ สถานการณ์	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
50.	ผู้บริหารมีความสามารถในการ สื่อสาร เผยแพร่ข้อมูล และ ประชาสัมพันธ์กิจกรรมหรือผลงาน ไปสู่ชุมชนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง

ค่า IOC แสดงผลการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง
แนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน มีเกณฑ์ในการตัดสินใจผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นถูกต้อง มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้น มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นยังไม่ถูกต้อง และไม่มีความสอดคล้องกับ

ค่า IOC แสดงผลการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

ผลจากการตรวจสอบคุณภาพของผู้เชี่ยวชาญสำหรับการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง
ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน แปลผลออกมาเป็น “ใช้ได้”

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา

หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ดังนี้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.975	32

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.974	40

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยทางการศึกษา



แบบสอบถามเพื่อการวิจัยทางการศึกษา

แนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

THE APPROACHES ON SOFT SKILL DEVELOPMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS
IN MAE HONG SON SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA

รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์

อาจารย์ ดร.ณัฏ บูลชัย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้วิจัย

นางสาวพรวิมล หน่อจันทร์

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา โรงเรียน และตำแหน่ง

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้เห็นความคิดเห็นเพิ่มเติม

2. โปรดตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่าน ซึ่งผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ ผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม โดยจะไม่ส่งผลกระทบต่อตัวท่านและหน่วยงานของท่านแต่ประการใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวพรวิมล หน่อจันทร์

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

ข้อที่	สถานภาพ
1	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2	อายุ ☐ น้อยกว่า 30 ปี ☐ 31 – 35 ปี ☐ 36 – 45 ปี ☐ 46 – 50 ปี ☐ มากกว่า 50 ปีขึ้นไป
3	ประสบการณ์ในการทำงานจนถึงปัจจุบัน ☐ น้อยกว่า 6 ปี ☐ 6 – 10 ปี ☐ 11 – 15 ปี ☐ 16 – 20 ปี ☐ 21 – 25 ปี ☐ มากกว่า 25 ปี
4	ระดับการศึกษาสูงสุด ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
5	โรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน ☐ ห้องสอนศึกษาในพระอุปถัมภ์ฯ ☐ แม่สะเรียง “บริพัตรศึกษา” ☐ ปายวิทยาคาร ☐ แม่ลาน้อยดรุณสิกข์ ☐ จุนยวมวิทยา ☐ สบเมยวิทยาคม ☐ ปางมะผ้าพิทยาสรรพ์ ☐ เฉลิมรัชวิทยาคม
6	โดยตำแหน่งในปัจจุบัน ☐ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ☐ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ☐ หัวหน้ากลุ่มสาระ ☐ หัวหน้ากลุ่มงานผู้บริหาร ☐ ครู

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ประกอบด้วย 5 ทักษะ คือ

1. ทักษะการคิดวิเคราะห์
2. ทักษะการแก้ปัญหา
3. ทักษะการทำงานเป็นทีม
4. ทักษะภาวะผู้นำ
5. ทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ

มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โปรดทำเครื่องหมาย ✓

ลงในช่องที่ตรงกับสภาพปัจจุบันหรือระดับความต้องการพัฒนา (1 – 5) โดยแต่ละหมายเลขระดับ มีความหมาย ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | สภาพปัจจุบันหรือความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | สภาพปัจจุบันหรือความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | สภาพปัจจุบันหรือความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | สภาพปัจจุบันหรือความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | สภาพปัจจุบันหรือความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

[illegible]

ข้อที่	ทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติสภาพ ปัจจุบัน					ความต้องการพัฒนา				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
37.	ผู้บริหารมีการสื่อสารและนำเสนอภายใต้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ										
38.	ผู้บริหารมีความชัดเจนในคำสั่งมอบหมายงาน สามารถเจรจาต่อรองโน้มน้าว และสร้างความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน										
5. ทักษะการสื่อสารและการนำเสนอ											
39.	ผู้บริหารมีวิธีการสื่อสารที่แตกต่างกันไปตามความเหมาะสมของแต่ละสถานการณ์										
40.	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสาร เผยแพร่ข้อมูล และประชาสัมพันธ์กิจกรรมหรือผลงานไปสู่ชุมชนด้วยวิธีการที่หลากหลาย										

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

คำชี้แจง ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเป็นอย่างสูง

นางสาวพรวิมล หน่อจันทร์

ภาคผนวก ฅ

แบบบันทึกการสนทนากลุ่มเพื่อการวิจัย



แบบบันทึกการสนทนากลุ่มเพื่อการวิจัย

แนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

THE APPROACHES ON SOFT SKILL DEVELOPMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS
IN MAE HONG SON SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA

รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์

อาจารย์ ดร.ณัด บุญชัย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้วิจัย

นางสาวพรวิมล หน่อจันทร์

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน

แบบบันทึกการสนทนากลุ่มเพื่อการวิจัย
เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

คำชี้แจง แบบบันทึกการสนทนากลุ่มนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน แบ่งออกเป็น 1 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนทั้ง 5 ทักษะ ประกอบด้วย

1. ทักษะการคิดวิเคราะห์
2. ทักษะการแก้ปัญหา
3. ทักษะการทำงานเป็นทีม
4. ทักษะภาวะผู้นำ
5. ทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ

แบบบันทึกการสนทนากลุ่มนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน เป็นการศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ซึ่งเป็นการวิเคราะห์โดยรวม โดยไม่มีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายต่อหน่วยงานหรือตัวของท่านแต่ประการ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่มครั้งนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวพรวิมล หน่อจันทร์

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน

บันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่ม วันที่เดือนพ.ศ..... ตั้งแต่เวลา น.
 สถานที่การสนทนากลุ่ม.....

**ตอนที่ 1 แบบบันทึกข้อมูลแนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน**

จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาของทักษะทางสังคมของผู้บริหาร
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ในฐานะที่ท่านเป็น
 ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ และประสบการณ์ ท่านมีแนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหาร
 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ในประเด็นต่อไปนี้ อย่างไร

**แนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน**

ด้านทักษะทางสังคม	แนวทาง
ทักษะการคิดวิเคราะห์	
สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด	
ผู้บริหารเป็นแบบอย่างและกระตุ้นให้	
บุคลากรได้ริเริ่มความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการ	
ปฏิบัติงานสร้างสรรค์	
ความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด	
ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ	
ด้วยวิธีการที่ ถูกต้อง หลากหลาย เหมาะสม	
และนำมาใช้ประโยชน์ได้	
ทักษะการแก้ปัญหา	
สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด	
ผู้บริหารตัดสินใจลงข้อสรุปในการแก้ปัญหา	
โดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาจาก	
ทางเลือกนั้นได้อย่างมีเหตุผล	
ความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด	
ผู้บริหารสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหาได้	
อย่างหลากหลาย	

ด้านทักษะทางสังคม	แนวทาง
ทักษะการทำงานเป็นทีม	
สภาพปัจจุบันที่มีค่าน้อยที่สุด ผู้บริหารประสานงานร่วมกับบุคลากรครูได้ อย่างต่อเนื่องและมีระบบ	
ความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำในการทำงานร่วมกับ ครูอย่างตั้งใจ มุ่งมั่นและทุ่มเท	
ทักษะภาวะผู้นำ	
สภาพปัจจุบันที่มีค่าน้อยที่สุด ผู้บริหารมอบหมายงานให้สอดคล้องตาม บทบาท หน้าที่ และความสามารถของ บุคลากร	
ความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริต	
ทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ	
สภาพปัจจุบันที่มีค่าน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในด้าน การเจรจาต่อรอง โน้มน้าวเพื่อประโยชน์ใน การปฏิบัติงาน	
ความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผู้บริหารมีการสื่อสารและนำเสนอภายใต้ ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ	

***** ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง *****

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล นางสาวพรวิมล หน่อจันทร์

วัน เดือน ปีเกิด 23 กุมภาพันธ์ 2538

ที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 24/16 หมู่ 12 ตำบลบ้านกาศ อำเภอแม่สะเรียง
จังหวัดแม่ฮ่องสอน รหัสไปรษณีย์ 58110

อีเมลล์แอดเดรส pornrawinnorjun@gmail.com

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2561	หลักสูตรการศึกษามัธยมศึกษา สาขาวิชาชีววิทยา มหาวิทยาลัยนเรศวร
พ.ศ. 2550 – พ.ศ. 2555	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 (ห้องเรียน SMTE) โรงเรียนห้องสอนศึกษา ในพระอุปถัมภ์ฯ จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ประสบการณ์การทำงาน พ.ศ. 2563 – ปัจจุบัน

พ.ศ. 2561 – พ.ศ. 2563	ตำแหน่งครู โรงเรียนแม่สะเรียง “บริพัตรศึกษา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน
	ตำแหน่งครูผู้ช่วย โรงเรียนแม่สะเรียง “บริพัตรศึกษา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 (เชียงใหม่ – แม่ฮ่องสอน) จังหวัดแม่ฮ่องสอน