



การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาชลบุรี ระยอง

ชนกทิพ การุณย์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาชลบุรี ระยอง



ชนกทิพ การุณย์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN SOFT SKILLS OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AND SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER THE
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE CHONBURI RAYONG



CHANOKTIP KARUN

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
BURAPHA UNIVERSITY

2024

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ ชนกทิพ การุณย์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปุณณัฐฐา มาเชก)

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดิ์ภูงษ์ จันทนวรานนท์
สมพงษ์ธรรม)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปุณณัฐฐา มาเชก)
..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. สฎายุ ชีระวนิชตระกูล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ็งเยี่ยม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

65920293: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ทักษะด้าน Soft Skills, ประสิทธิภาพของโรงเรียน

ชนักทิพ การุณย์ : การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. (A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN SOFT SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE CHONBURI RAYONG)
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ปุณณัฐฐา มาเชก, สุเมธ งามกนก ปี พ.ศ. 2567.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง กลุ่มตัวอย่างเป็น ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 346 คน ซึ่งใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามจังหวัด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของ Likert ค่าอำนาจจำแนกทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระหว่าง .61 ถึง .91 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 และค่าอำนาจจำแนกประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ระหว่าง .64 ถึง .91 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง อยู่ในระดับมาก
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อยู่ระหว่าง .64 ถึง .84 และค่าความสัมพันธ์ของทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับ .81 อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันสูง



65920293: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: Soft Skills, School Effectiveness

CHANOKTIP KARUN : A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN SOFT SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE CHONBURI RAYONG. ADVISORY COMMITTEE: PUNNITHTHA MRAZEK, SUMETH NGAMKANOK 2024.

The purposes of this research were as follows to study the level of Soft Skills of school administrators, study the School Effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong, and study the relationship between Soft Skills of school administrators and School Effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong. The sample group consisted of 346 teachers under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong, using the stratified random sampling method, classified by province. The instrument used for data collection was a questionnaire with a 5-level rating scale of Likert. The discrimination of Soft Skills of school administrators was between .61 and .91 with a reliability of .98, and the discrimination of School Effectiveness was between .64 and .91 with a reliability of .98. The statistics used for data analysis were mean scores, standard deviations, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The results of research were as follows :

1. Soft skills of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong were at a high level.
2. School Effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong were at a high level.
3. the Correlation coefficient between soft skills of school administrators and School Effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong was related with a coefficient between .64 and .84, and the relationship between Soft Skills of school administrators and School Effectiveness overall was a level of .81, statistically significant at the .01 level, which was high correlated.

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปุณณัฐฐา มาเชค อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร. สุเมธ งามกนก อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รวมถึงคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่เป็นประโยชน์และถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่อย่างดีเสมอมา และได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภักดิ์ภู่อัจฉริยะ จันทนวรรณนท์ สมพงษ์ธรรม ประธานสอบงานนิพนธ์ ที่ให้ความรู้ คำปรึกษา ตรวจสอบ และวิจารณ์ผลงาน ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ซึ่งปรากฏนามในงานนิพนธ์ฉบับนี้ ที่ได้กรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ รวมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำงานนิพนธ์ ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสถานศึกษาและคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ที่ให้ความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ขอขอบพระคุณคณาจารย์ เจ้าของตำราทุกท่าน ที่นำความรู้ที่ได้รับมา อ้างอิงจนเกิดประโยชน์สูงสุด และขอขอบคุณเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำอย่างดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตา แต่บุพการี บรูพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่เป็นแรงบันดาลใจให้ข้าพเจ้าต่อสู้กับอุปสรรค เป็นผู้ที่มีการศึกษา และประสบความสำเร็จจนตราบเท่าทุกวันนี้

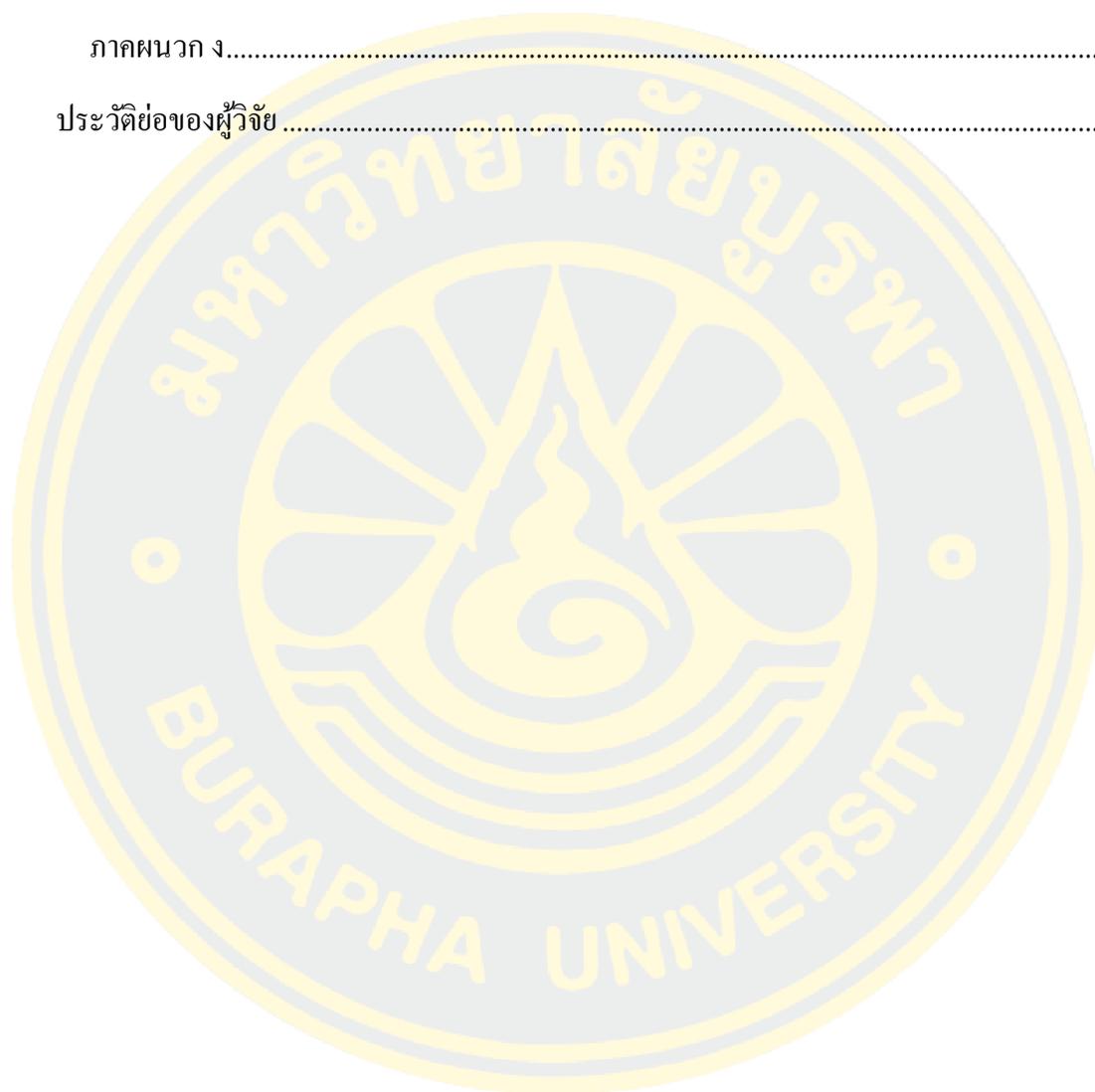
ชณกทิพ การุณย์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ซ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1	1
บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
คำถามการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
บทที่ 2	14
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง	14
หลักการ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	28
หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน	43

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ	
โรงเรียน	56
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	61
บทที่ 3	67
วิธีดำเนินการวิจัย	67
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	67
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	68
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	69
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	70
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	71
การวิเคราะห์ข้อมูล	73
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	74
บทที่ 4	76
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	76
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
บทที่ 5	91
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	91
สรุปผลการวิจัย.....	91
อภิปรายผล	94
ข้อเสนอแนะ	101
บรรณานุกรม	104
ภาคผนวก	115

ภาคผนวก ก	116
ภาคผนวก ข	122
ภาคผนวก ค	131
ภาคผนวก ง.....	138
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	141



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 จำนวนครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง	26
ตารางที่ 2 สังเคราะห์ทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	34
ตารางที่ 3 สังเคราะห์ประสิทธิผลของ โรงเรียน	48
ตารางที่ 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง	67
ตารางที่ 5 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน	78
ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการสื่อสาร (Communication) โดยรวมและรายข้อ	79
ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work) โดยรวมและรายข้อ	80
ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) โดยรวมและรายข้อ	81
ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethics) โดยรวมและรายข้อ	82
ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของทักษะด้าน Soft Skills ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความคิด สร้างสรรค์ (Creative Thinking) โดยรวมและรายข้อ	83
ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน	84

ตารางที่ 12 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายข้อ85

ตารางที่ 13 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก โดยรวมและรายข้อ86

ตารางที่ 14 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ87

ตารางที่ 15 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ.....88

ตารางที่ 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง.....89

ตารางที่ 17 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง132

ตารางที่ 18 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง135

ตารางที่ 19 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง.....139

ตารางที่ 20 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง.....140

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
ภาพที่ 2 โครงสร้างการบริหารงานและภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง.....	17



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันโลกกำลังอยู่ในศตวรรษที่ 21 เข้าสู่สังคมที่เรียกว่า “สังคมความรู้” ซึ่งความรู้ใหม่สามารถเกิดขึ้นได้ทุกวัน และรับความรู้ได้จากหลายช่องทางอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยโลกในศตวรรษที่ 21 ถูกขนานนามว่าเป็น “โลกดิจิทัล” ความสะดวกสบายจากการ โดแล่นบนพีเจอร์ที่ทันสมัยในทุกกิจกรรมของชีวิต ทำให้เทคโนโลยีกลายเป็นวัตถุดิบหนึ่งของการพัฒนาเสมอไม่ว่าจะเป็นธุรกิจ อุตสาหกรรม การแพทย์ การศึกษา เป็นต้น ด้วยบทบาทของเทคโนโลยีที่กว้างขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อโลกดิจิทัลถูกขับเคลื่อนอย่างรวดเร็ว มนุษย์ไม่มีตัวเลือกมากนักนอกจากปรับตัวรับความเปลี่ยนแปลง หรือกล่าวได้ว่าความรู้เพียงอย่างเดียวนั้นไม่เพียงพอต่อการอยู่รอดในศตวรรษที่ 21 หากปราศจากทักษะ (Skills) เพื่อความอยู่รอด และก้าวทันโลกดิจิทัลด้วยการเรียนรู้ ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จึงเข้ามามีบทบาทที่สำคัญ โดยทักษะที่ใช้เผชิญกับปัญหาความท้าทาย (Competencies) หรือที่เรียกกันว่า “4Cs” นั้น เป็นทักษะที่มีความเกี่ยวข้องกับมนุษย์ ยังไม่มีคอมพิวเตอร์หรือเทคโนโลยีใดที่มีทักษะดังกล่าวนี้ ซึ่งประกอบไปด้วยทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา (Critical Thinking / Problem – Solving) ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creativity) ทักษะการสื่อสาร (Communication) และทักษะการทำงานเป็นทีม (Collaboration) ดังนั้นผู้ที่มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จะสามารถถ่วงดุลและย่อยข้อมูลที่อยู่ในโลกดิจิทัลเพื่อพัฒนาต่อยอด สร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคมอย่างไม่สิ้นสุด (วัลย์ลักษณ์ คงพระจันทร์, 2562) โดยเฉพาะหากต้องการทักษะที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์ในการใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขทักษะที่ขาดไม่ได้ก็คือ ทักษะด้าน Soft Skill ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิสัมพันธ์กับผู้คน การเข้าสังคม และการจัดการอารมณ์ หมายรวมถึง อุปนิสัย บุคลิกภาพ ทักษะคิด และ Mindset ต่าง ๆ ที่จำเป็นในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมด้วย (Adecco, 2021) ซึ่งแน่นอนว่าเป็นทักษะที่สามารถใช้การฝึกฝนให้เกิดขึ้นได้

ทักษะการทำงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น จะประกอบไปด้วย 2 ส่วน ได้แก่ Hard Skills หรือ ทักษะทางวิชาชีพ ที่มีความเชี่ยวชาญในอาชีพนั้น ๆ ผู้ปฏิบัติงานใดที่มีระดับทักษะสูงก็ย่อมมีโอกาสประสบความสำเร็จสูงตามไปด้วย และอีกหนึ่งทักษะที่สำคัญไม่แพ้กัน คือ Soft Skills เป็นทักษะทางอารมณ์ และสังคมของผู้ปฏิบัติงานที่ต้องมีในการปฏิบัติร่วมกับผู้เกี่ยวข้องในแต่ละวิชาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำให้การปฏิบัติงานราบรื่น ปรับตัวและประสบความสำเร็จได้ (สุรชัย นุรพานนทชัย, 2563)

ในปัจจุบันสถานประกอบการและธุรกิจต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญและมีความต้องการในทักษะด้าน Soft Skills เพิ่มขึ้น แม้ว่าบางธุรกิจจะเลือกใช้เทคโนโลยีที่เข้ามาแทนที่ แต่ก็ยังต้องพึ่งพากำลังคนในการขับเคลื่อนธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ ทักษะด้าน Soft Skills จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ (รัตนวัชร เพ็ญรัตนศิริ และ ก่องทรัพย์ ทองคำ, 2564) เมื่อกล่าวถึงตรงนี้ จะเริ่มเห็นภาพความสำคัญของทักษะมากขึ้น โดยคณะกรรมการจัดทำพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย ราชบัณฑิตยสถาน (2557) ได้อธิบายคำว่า ทักษะ (skills) อย่างเป็นทางการว่าประกอบด้วย สมรรถนะ ทักษะ (Hard Skills) และ จริยทักษะ (Soft Skills) ซึ่งบุคคลที่มีจริยทักษะจะเป็นผู้ปฏิบัติงานได้ดี ส่วนบุคคลที่มีสมรรถนะจะเป็นผู้ปฏิบัติงานได้เก่ง จริยทักษะ หมายถึง ทักษะที่เป็นลักษณะเฉพาะหรือคุณสมบัติเฉพาะของบุคคลในเรื่องความฉลาด ความสามารถทางอารมณ์ หรือความมีคุณธรรม มีลักษณะเป็นนามธรรม เช่น บุคลิกภาพ อุปนิสัย ความสุภาพ ความนุ่มนวลในการเข้าสังคม การใช้ภาษาติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ความเป็นมิตร การมองโลกในแง่ดี มีวุฒิภาวะ มีความคิดริเริ่ม สามารถควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก ความเข้าใจความเป็นจริงของสภาพการณ์ต่าง ๆ จริยทักษะเป็นคุณลักษณะที่จะช่วยให้บุคคล สามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และสามารถทำงานประกอบอาชีพให้ก้าวหน้าได้เป็นอย่างดี จริยทักษะเป็นพฤติกรรมที่สร้างให้เกิดในบุคคลได้ตั้งแต่วัยเยาว์จากวัฒนธรรม การอบรมเลี้ยงดู และการเรียนรู้ ซึ่งต้องอาศัยระยะเวลาในการบ่มเพาะทักษะทางสังคมมากกว่าการเรียนรู้ทางวิชาการ การฝึกฝนงานหรือการทำงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งตามปกติ จริยทักษะทำการวัดและประเมินผลได้ยาก มักต้องใช้วิธีการสังเกตบันทึก และวิเคราะห์พฤติกรรมต่อเนื่อง จึงพอจะสรุปได้ หากทุกคนในสังคม โดยเฉพาะผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ฝึกฝนและศึกษาหาความรู้ในเรื่องของจริยทักษะและสมรรถนะทักษะ สร้างเสริมให้เกิดมีในตนเองอย่างมีความสมดุล ครบถ้วน สังคมโดยรวมจะได้ผู้บริหารที่มีความสามารถทำงานได้ดี และทำงานได้จนประสบความสำเร็จ ครู อาจารย์ที่เป็นครูดี เป็นแบบอย่างได้ และสอนเก่ง สามารถสอนจนผู้เรียนเข้าใจและสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ผลสืบเนื่องคือ ผู้เรียนจะมีทั้งจริยทักษะและสมรรถนะสมบูรณ์ในตัว สามารถศึกษาเล่าเรียนต่อไปหรือประกอบอาชีพตามที่ตั้งใจไว้ รวมทั้งสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างราบรื่น (ต้นแก้ว คามัง, 2565, หน้า 9)

ทักษะด้าน Soft Skills มีองค์ประกอบมากมายที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีไว้ เพื่อนำพาองค์การให้ประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยทักษะด้านการสื่อสารที่ดี (Communication) เพื่อให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเข้าใจเป้าหมายและสามารถเดินทางไปในทิศทางเดียวกัน ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ ความเป็นผู้นำนั้นเป็นเรื่องของการสื่อสารล้วน ๆ ผู้นำคนนั้นจะแตกต่างจากผู้นำคนอื่นหรือไม่

หนึ่งในนั้นก็คือการคว่ำมีทักษะการสื่อสารอย่างไร (Landry, 2019) นอกจากนี้ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work) ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญอีกประการหนึ่งคือ ทุกคนจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน และเต็มใจร่วมกันปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายจนไปสู่ความสำเร็จ แต่การที่ทุกคนจะรวมตัวกันเพื่อทำงานเป็นระบบ ทีมที่มีประสิทธิภาพนั้นก็ไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะการทำงานเป็นทีมมีปัจจัยสำคัญมากมายที่ต้องใส่ใจและจริงจัง แต่ก็ไม่ใช่เรื่องยากจนเกินไปหากทุกคนมีใจที่จะทำความสำเร็จร่วมกัน การทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญและส่งผลต่อความสำเร็จ ความก้าวหน้า และการพัฒนาการทำงานได้อย่างดียิ่ง (สำนักงาน ก.พ., 2559) ถัดมาด้านภาวะผู้นำ (Leadership) จัดเป็นทักษะอย่างหนึ่งที่สามารถจัดการทีมงานและคนในองค์กรได้อย่างเหมาะสม โดยไม่จำเป็นจะต้องได้รับตำแหน่งหัวหน้าหรือไม่ แต่เป็น ทักษะด้าน Soft Skills อย่างหนึ่งที่อยู่ในตัวคนที่ผ่านประสบการณ์ในการบริหารงานที่มีคุณภาพมาอย่างเพียงพอ (นภัสวรรณ สิทธิธรรม, 2564) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethics) ผู้บริหารต้องมีมาตรฐานทางจริยธรรมในวิชาชีพขั้นสูง มีเหตุผล มีทักษะการสื่อสารที่สุภาพ สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งได้อย่างเป็นธรรม (คมสันต์ วงษ์ชาติ, 2561, หน้า 34) และผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ต้องมีประสบการณ์ และสามารถนำพาให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับขององค์กร (ณัฐชา พิภพทอง, 2559, หน้า 19) และด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) ความคิดที่เกิดต่อเนื่องมาจากจินตนาการ เป็นความคิดที่มีหลายทิศทาง แปลกใหม่หลายมุมมอง ต่างจากคนอื่น ไม่มีผู้ใดเคยคาดคิดมาก่อน โดยผลของความคิดสร้างสรรค์จะแสดงออกมาในรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้ แต่สามารถแก้ปัญหาหรือช่วยให้อชีวิตดำเนินไปในทางที่ดีขึ้นเป็นประโยชน์ต่อตนเองและบุคคลอื่น (ช่อรัก วงศ์สุวรรณ, 2563, หน้า 8) ซึ่งทั้งหมดนี้จัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของทักษะด้าน Soft Skills ที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเป็นปัจจัยพื้นฐานเพื่อใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษาของสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งจะดำเนินงานจนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถ และทักษะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา (คณินันต์ กิจวิธิ, 2561)

ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์การให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารในยุคนี้ต้องมีภาวะผู้นำสูง เน้นการมีส่วนร่วมและการมีจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างแท้จริง การบริหารจัดการจึงต้องใช้ทักษะที่สำคัญคือ การสร้างคนหรือบุคลากรให้เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่ใช้ทักษะด้าน Soft Skills จะมุ่งส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน (วาริษา ประเสริฐทรง และวัลลภา อริรัตน์, 2558)

โดยประสิทธิผลของโรงเรียนคือ ความสำเร็จของสถานศึกษาอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคนในประเทศ และการที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดสามารถพิจารณาได้จากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ที่มีบีบบังคับได้อย่างดี และมีความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา สถานศึกษาจึงเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิผล และสิ่งที่มีความสำคัญ เป็นตัวบ่งชี้ว่าการจัดการศึกษาหรือการบริหารโรงเรียนประสบผลสำเร็จหรือไม่ ประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ใช้หลักธรรมาภิบาลส่งเสริมสนับสนุนครู อาจารย์ ให้ได้พัฒนา และทันต่อการเปลี่ยนแปลงให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้ (วนัฐสนันท์ กมลบุรณ์, 2561, หน้า 4)

สภาพปัญหาทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนจากการสัมภาษณ์ รัชชาภรณ์ มีสวน (2566) พบว่า ผู้ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่จะมีเพียงทักษะด้าน Hard Skills ที่ถูกพัฒนาขึ้น บางคนนัดทำงานด้วยตัวคนเดียว แต่ทำงานร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชาคนอื่นไม่ได้ เพราะไม่มีทักษะการสื่อสารที่ดีหรือพูดจาไม่ไพเราะชวนฟัง ทำให้ผู้ร่วมงานเสียความรู้สึกอยู่เป็นประจำ ซึ่งหลายครั้งก็ไม่ได้เป็นไปโดยเจตนา แต่เพราะขาดความสามารถในการเข้าใจตนเองและผู้อื่น ยิ่งถ้าหากไม่มีทักษะทางอารมณ์ที่ดีก็จะยิ่งไม่มีใครอยากร่วมงานด้วย ในอีกทางหนึ่งถ้าได้รับการพัฒนาทักษะด้าน Soft Skills เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส ทำงานเป็นทีมและสื่อสารได้ดี มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเองได้อย่างเหมาะสม ผลที่ตามมาก็จะทำให้เป็นผู้บริหารที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และสามารถพัฒนาทักษะของตนเองไปพร้อมกับบุคลากรในสถานศึกษาทำให้เกิดประสิทธิผลที่ดีแก่โรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับคนทำงานได้อย่างดีกับคนทำงานไม่เกิดผลในยุคนี้นี้ต่างกันที่การมีทักษะด้าน Soft Skills (อริญญา เถลิงศรี, 2563) และปัญหาเรื่องการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน สื่อสารไม่เข้าใจขาดความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ขาดความคิดสร้างสรรค์ทำงานแบบติดอยู่ในกรอบ และบริหารจัดการเวลาไม่สำเร็จ ปัญหาเหล่านี้เกิดขึ้นได้กับผู้บริหารสถานศึกษาจากการขาดคุณสมบัติที่สำคัญ ดังนั้นเพื่อยกระดับศักยภาพการทำงานจึงควรมีทักษะด้าน Soft Skills ทักษะที่จะช่วยให้การทำงานร่วมกับผู้อื่นมีประสิทธิภาพ เกิดการทำงานเป็นทีม และเกิดประสิทธิผลที่ดีกับองค์กร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เขตพื้นที่ที่มีจังหวัดในการรับผิดชอบการจัดการศึกษาจำนวน 2 จังหวัด คือ จังหวัดชลบุรีและจังหวัดระยอง ประกอบด้วย

โรงเรียนมัธยมศึกษา 51 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี 31 โรงเรียน และโรงเรียนในจังหวัดระยอง 20 โรงเรียน ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด โดยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เป็นเขตพื้นที่ที่เข้าร่วมแผนการพัฒนาพื้นที่ EEC ที่ถูกบรรจุอยู่ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ประกอบไปด้วย แผนปฏิบัติการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน แผนปฏิบัติการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล แผนปฏิบัติการพัฒนาศูนย์กลางธุรกิจและศูนย์กลางการเงิน แผนปฏิบัติการพัฒนาอุตสาหกรรม เป้าหมาย แผนปฏิบัติการการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว และแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร การศึกษา การวิจัย และเทคโนโลยี (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2019)

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร การศึกษา การวิจัย และเทคโนโลยีเป็นแผนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อบริบททางการศึกษาของโรงเรียนใน 3 จังหวัดภาคตะวันออก ได้แก่ จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง และจังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้มอบอำนาจการจัดการศึกษาในโรงเรียนตามแผนการพัฒนาพื้นที่ EEC ให้กับผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ดำเนินงานกิจการภายในโรงเรียน เพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียนในทุกภาคส่วน และพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่มีรายได้สูง อยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว ตามนโยบาย Thailand 4.0 ที่จะช่วยยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันและพัฒนาทั้งในภาคของการผลิต และภาคบริการ บนฐานเทคโนโลยีสมัยใหม่และนวัตกรรม ถึงแม้ว่าทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จะมีการดำเนินการประชุมปฏิบัติการพัฒนาสื่อการสอน เพื่อส่งเสริมการสร้างหรือพัฒนารายวิชาพื้นฐาน และรายวิชาเพิ่มเติม ในการรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) แล้ว แต่ก็ยังไม่ประสบผลสำเร็จเป็นรูปธรรมชัดเจนเท่าที่ควร การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถดำเนินการขยายผลได้สำเร็จ อันเกิดจากการขาดทักษะการสื่อสารที่ดี ขาดความคิดสร้างสรรค์ในการร่วมดำเนินการสร้างหรือพัฒนารายวิชาพื้นฐาน และรายวิชาเพิ่มเติมให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ ขาดการทำงานเป็นทีมที่จะขับเคลื่อนโรงเรียนไปพร้อมกัน ไม่สามารถดึงภาวะความเป็นผู้นำในการทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความไว้วางใจ ไม่มีจรรยาบรรณวิชาชีพแนวทางความประพฤติในวิชาชีพทางการศึกษาที่มั่นคง และขาดการส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้รายวิชาเพิ่มเติมที่สอดคล้องกับอุตสาหกรรมตามเป้าหมายของเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จนทำให้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ไม่สามารถดำเนินการให้เกิดประสิทธิผลแก่โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้ทักษะด้าน Soft Skills ในการบริหารจัดการพัฒนาระบบการศึกษาให้ตรงตามความต้องการและได้มาตรฐานสากล เพื่อให้เกิดความสำเร็จต่อองค์การ

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยศึกษาทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับใด ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับใด และทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ตามความคิดเห็นครูในโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับเป็นแนวทางให้ผู้เกี่ยวข้องได้ศึกษา และผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหาร โรงเรียนใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง รวมถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

คำถามการวิจัย

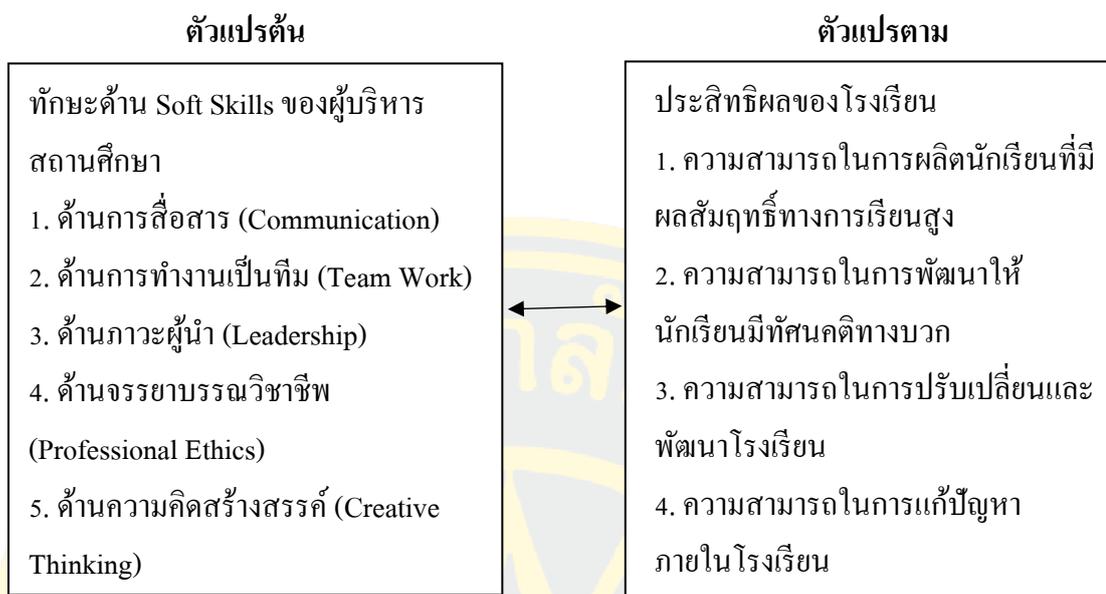
1. ทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง อยู่ในระดับใด
3. ทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

ทักษะด้าน Soft Skill ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีความสัมพันธ์กัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง กำหนดแนวความคิดในการวิจัยโดยการสังเคราะห์ตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรต้น คือ ทักษะด้าน Soft Skills (วาริษา ประเสริฐทรง และวัลลภา อารีรัตน์, 2558; คมกริช บุญพรม และ ประยุทธ์ ชูสอน, 2562; วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล, 2562; วีระศักดิ์ จงไกรจักร, 2563; รัตนวัชร เพ็ญรัตนหิรัญ และก่องทรัพย์ ทองคำ, 2564; ฐาปกรณ์ อ่วมสถิตย์, 2564; ต้นแก้ว ดามัง, 2565; Bersin, 2019; Antoni, 2019; Zagada, 2019; Vasanthakumari, 2019; Dean & East, 2019; Anderson, 2020; Hyder, 2020; Mellett, 2023) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการสื่อสาร (Communication) 2. ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work) 3. ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) 4. ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethics) และ 5. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) สำหรับการศึกษาตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลของโรงเรียน (กรชนก เข้มอุทัย, 2557; อมรา เมฆฉาย, 2558; นันทันท์ วิกุล, 2559; มนทิยา จันทร์ประดิษฐ์, 2560; ปวีณา ศรีนาราง, นภาเดช บุญเชิดชู และจิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย, 2561; วณัฐสนันท์ กมบบูรณ์, 2561; Bennis, 1971; Mott, 1972; Reid, 1987; Hoy & Miskel, 2008) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2. ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก 3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ผู้วิจัยจึงนำแนวความคิดดังกล่าวมาเป็นขอบเขตของการวิจัยการศึกษาความสัมพันธ์ทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ซึ่งสามารถแสดงได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบและนำข้อมูลไปพัฒนา เพิ่มพูนทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
2. เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะด้าน Soft Skills และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารงาน วางแผน และปรับปรุงเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยมีการสังเคราะห์ขอบเขตของการวิจัยดังนี้

- 1.1 ทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

- 1.1.1 ด้านการสื่อสาร (Communication)
- 1.1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work)
- 1.1.3 ด้านภาวะผู้นำ (Leadership)
- 1.1.4 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethics)
- 1.1.5 ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

1.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1.2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 1.2.2 ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก
- 1.2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
- 1.2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 3,891 คน (สรุปข้อมูลผลการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2566)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรตามตาราง สำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 346 คน ซึ่งใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามจังหวัด

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ดังนี้

- 3.1.1 ด้านการสื่อสาร (Communication)
- 3.1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work)
- 3.1.3 ด้านภาวะผู้นำ (Leadership)
- 3.1.4 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethics)
- 3.1.5 ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพของโรงเรียน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 3.2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 3.2.2 ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก
- 3.2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
- 3.2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยได้ นิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อความเข้าใจตรงกันเป็นการเฉพาะสำหรับงานวิจัยไว้ ดังนี้

1. Soft Skills หมายถึง ทักษะของมนุษย์ทั้งหมดที่สามารถถ่ายทอดได้ ไม่ว่าจะเป็น พฤติกรรม ความคิด อารมณ์ ความรู้สึก และทักษะทางปัญญา ซึ่งมีความสอดคล้องกับคุณสมบัติ ส่วนตัว นิสัย ทักษะคิด มารยาททางสังคม การทำงานเป็นทีม ความเป็นผู้นำ การทำงานร่วมกัน การสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ การบริหารเวลา มนุษยสัมพันธ์ การปรับตัว การควบคุมอารมณ์ และการบริการแบบตัวต่อตัว ที่จำเป็นต้องได้รับการเรียนรู้ สังคมประสบการณ์ ไม่สามารถวัด ได้ คุณลักษณะเหล่านี้สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้อย่างดีจนนำไปสู่การบริหารให้ บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ด้านการสื่อสาร (Communication) หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร หรือถ่ายทอดความรู้ อารมณ์ ความรู้สึก ภูมิปัญญา ค่านิยม ความเชื่อ มรดกทางวัฒนธรรม ความคิดเห็น และประสบการณ์ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมสื่อด้วยภาษา (Language) หรือระบบ สัญลักษณ์ (Symbolic System) เพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์และสามารถที่จะกระทำการ ได้ตอบ กลับไปมาระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารได้ ทำให้เกิดความหมายในใจของผู้เกี่ยวข้อง รับรู้ เหมือนกัน โดยมุ่งหวังให้ผู้รับสารเกิดปฏิกิริยาตอบกลับหรือพฤติกรรม อย่างใดอย่างหนึ่งเกิด ความเข้าใจกัน ได้อย่างถูกต้อง เป็นพลังในการผลักดันให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การทำงานร่วมกันตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงาน และสนับสนุน ช่วยเหลือ โดยการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน เมื่อบุคลากรร่วมมือร่วมใจกัน จะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของการบริหารงานเพิ่มขึ้น โดยการทำงานเป็นทีม

1.3 ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง พฤติกรรม กระบวนการ หรือ ความสามารถที่ผู้นำมีอิทธิพลในการกระตุ้น แสดงความสามารถด้านความคิดริเริ่มที่จะโน้มน้าว จิตใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้สำเร็จลุล่วงไป ได้ด้วยดี เป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม บริหารงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ทำให้บุคคลอื่น ไว้วางใจและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน สร้างปฏิสัมพันธ์และสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างผู้นำ

กับผู้ตามที่มีความตั้งใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีโดยได้รับ การยอมรับและยกย่อง จากบุคคลอื่น สามารถแก้ไขปัญหาลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้

1.4 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethics) หมายถึง แนวทาง ความประพฤติของบุคคลในวิชาชีพ เป็นคนดีและเป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคม มีศักยภาพทาง ความรู้ความเข้าใจในอาชีพนั้น ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน และมีประสบการณ์ใน การทำงาน นำพ่องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีสภารับรอง วิชาชีพตามมาตรฐานที่คุรุสภาได้กำหนด เพื่อรักษาและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณให้เป็น ที่น่าเชื่อถือแก่คนในสังคม

1.5 ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) หมายถึง ความสามารถของ มนุษย์ที่จำ สักเกตเห็น รับรู้ เข้าใจ และมีปฏิกิริยาตอบสนองนำไปสู่สิ่งใหม่ ทำให้เกิดความคิด ต่อเนื่องที่มาจากจินตนาการหลายทิศทาง เกิดความสามารถในการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งแปลกใหม่ ซึ่งอาจต่างไปจากแนวความคิดเดิมบ้างเล็กน้อย หรือแปลกไปจนไม่คงแนวความคิดเดิมไว้เลย โดยผลของความคิดสร้างสรรค์จะแสดงออกมาเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้ และสามารถ นำไปใช้ประโยชน์ได้ไม่เท่ากัน แต่สามารถแก้ปัญหาหรือช่วยให้ชีวิตดำเนินไปในทางที่ดีขึ้น เป็นที่ ยอมรับและมีคุณค่าในสังคม มีบทบาทอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพราะทำให้เกิดกระบวนการ การทำงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและบุคคลอื่น

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษา ที่เกิดจากพฤติกรรม ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนในการดำเนินงาน ได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ โดยสิ่งสำคัญที่สุด คือ การเน้นที่ตัวนักเรียน เช่น สามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหา ภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานรวมทั้งฝ่าย บริหารและบุคลากร โดยมีการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้อย่างเป็นระบบและคุ้มค่าต่อองค์การทั้งใน ด้านคุณภาพและปริมาณ มีการตรวจสอบและวัดผลผลิตที่คาดหวังกับผลผลิตที่เกิดขึ้นจริง โดยเป็นการมองที่ประสิทธิผลของทั้งระบบนั่นเอง ซึ่งประกอบด้วย

2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสามารถพัฒนาดำเนินงาน คิดอย่างเป็นระบบ จัดการเรียน การสอน ทำและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม รวมทั้งจัดบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสม จนสามารถทำให้โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนให้มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีได้ผลตรงตาม จุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน มีผลการเรียนเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียนอยู่ในระดับสูงขึ้นทุกปี

การศึกษา สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และมีความสามารถทางด้านวิชาการ ได้รับรางวัลจากการแข่งขันความสามารถและทักษะต่าง ๆ จากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

2.2 ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในการดำเนินงานทั้งด้านการบริหาร การอบรมสั่งสอน พัฒนาความคิดเห็นและความรู้สึกในด้านการพัฒนาของนักเรียน ให้แสดงออกทางพฤติกรรมในทางที่ดีงาม เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัยที่ดีซึ่งเป็นที่พึงประสงค์ของสังคม รู้จักพัฒนาตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนและการศึกษา และมีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนร่วม

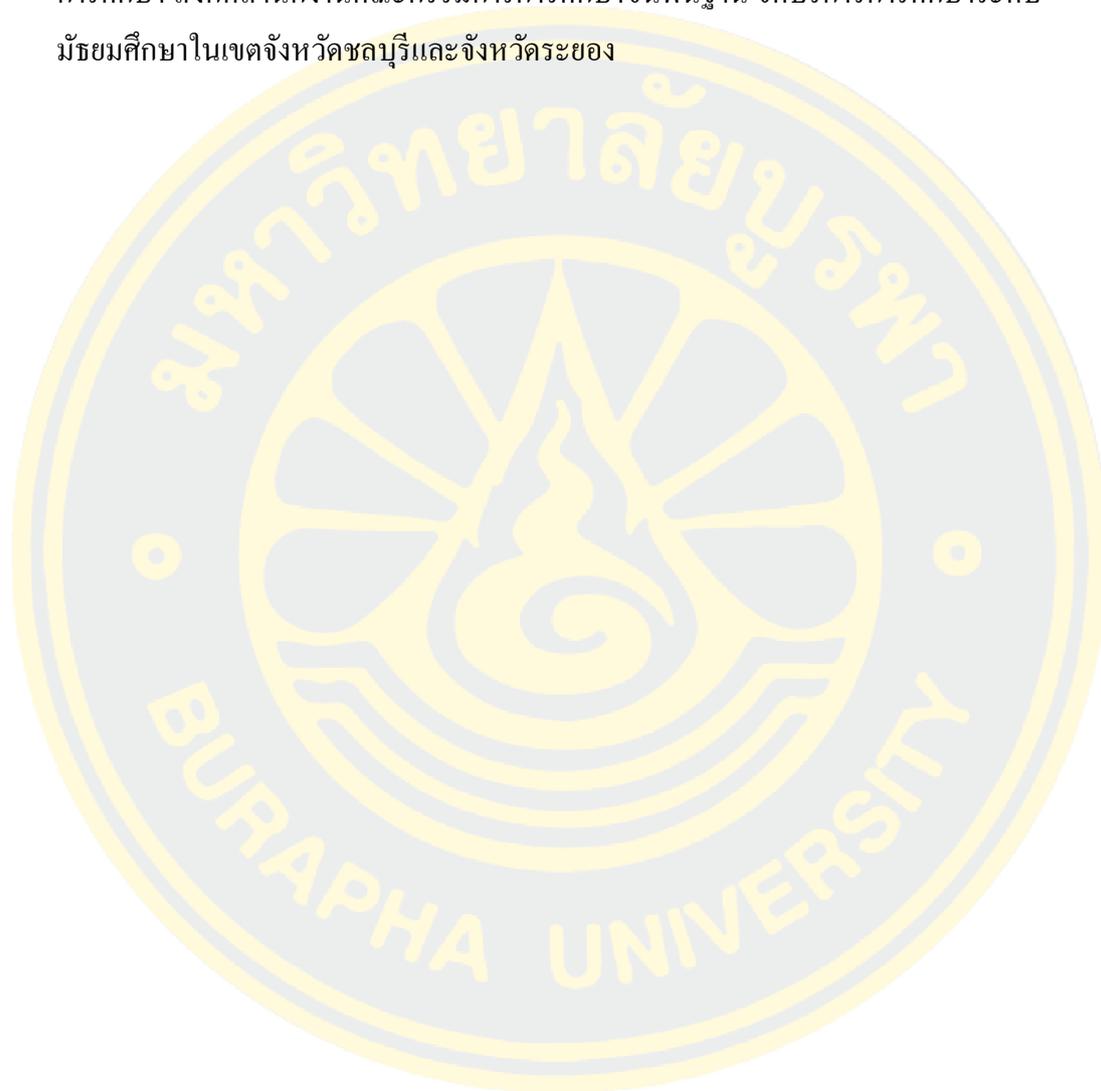
2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนาในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารงาน ด้านการปรับหลักสูตร โดยเฉพาะด้านการเรียน การสอนควรมีนวัตกรรม และสื่อการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีกระบวนการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา ครู และบุคลากรมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ปรับปรุงอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม ให้มีความสะอาด เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางการเรียนรู้ มีการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่ไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จนทำให้ล้าสมัย และสามารถจัดการเรียน การสอนให้สอดคล้องกับท้องถิ่น เพื่อให้โรงเรียนทันสมัยก้าวหน้าปรับตัว ได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากชุมชน

2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางแก้ไขปัญหากับบุคลากรในองค์กรได้ ทำให้ผู้บริหาร และครู สร้างความร่วมมือในการช่วยกันแก้ไข้ปัญหา ไม่ว่าจะเป็น ด้านการเรียนการสอน ด้านการปกครองดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตลอดจนความขัดแย้งภายในโรงเรียน ให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะเป็นผลดีต่อการพัฒนางาน มีความยืดหยุ่นเพื่อรักษาผลประโยชน์หรือเป้าหมาย และสามารถโน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการแต่ละเป้าหมายที่ต่างกันให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดและสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ โรงเรียน และรองผู้อำนวยการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

4. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่อยู่ในระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

5. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง หมายถึง หน่วยงานบริหาร
การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดบริการการศึกษาระดับ
มัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชลบุรีและจังหวัดระยอง



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดแนวทางในการศึกษา มีประเด็นตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
2. หลักการ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา
3. หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ความเป็นมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศจัดตั้งศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษาศูนย์ที่ 17 (รับผิดชอบ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรีและระยอง) เมื่อวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2552 โดยมีสำนักงานตั้งอยู่ที่อาคารสำนักงานบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 5 เลขที่ 111/200 หมู่ที่ 1 ตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี และได้มีพิธีเปิดศูนย์ฯ ในวันที่ 27 พฤษภาคม พ.ศ. 2552 โดยมีนายอำนาจ เวียงพล ผู้อำนวยการโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” เป็นประธานคณะกรรมการศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษา ศูนย์ที่ 17 ต่อมาในวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2552 นายอำนาจ เวียงพล ผู้อำนวยการโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ได้เกษียณอายุราชการ นายอภิสิทธิ์ รื่นจิตร ผู้อำนวยการโรงเรียนชลราษฎรอำรุง ได้รับการแต่งตั้งเป็นประธานคณะกรรมการศูนย์ฯ แทนในวันที่ 22 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 รัฐสภาได้มีมติเห็นชอบแก้ไขกฎหมาย 3 ฉบับ

- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553

เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติทั้ง 3 ฉบับนี้ ได้ประกาศ ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 127 ตอนพิเศษ 98 ง และกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา วันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ.2553 จำนวน 42 เขตพื้นที่ และเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 เขตพื้นที่ ศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษา ศูนย์ที่ 17 ได้จัดตั้งเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 และได้มีคำสั่ง สพฐ.ที่ 1155/2553 ลงวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2553 แต่งตั้ง นายอภิสิทธิ์ รื่นจิตร ผู้อำนวยการโรงเรียนชลราษฎรอำรุง รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ต่อมา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เปิดสอบคัดเลือกผู้จะมาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่ผลการสอบมีปัญหาการฟ้องศาลปกครองกลาง ศาลปกครองกลางได้มีคำสั่งให้ชะลอการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลผู้ได้รับการคัดเลือกที่ผ่านการพัฒนาแล้วไว้เป็นการชั่วคราว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้มีคำสั่งที่ 51/2554 ลงวันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2554 แต่งตั้ง นายสมศักดิ์ ทองเนียม รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 รักษาาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2565)

ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ได้มีการกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจากลำดับที่ เป็นชื่อจังหวัด โดยมีการยกเลิกประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ประกาศ ณ วันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2554 และกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 62 เขต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เปลี่ยนชื่อเป็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ประกอบด้วยท้องที่จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองชลบุรี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้มีการปรับเปลี่ยนระบบการผลิตและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ตั้งแต่การจูงใจ คัดสรร ผู้มีความสามารถสูง ให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้งเงินเดือน เส้นทางสายอาชีพ ปรับเปลี่ยนบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพตรงตามความต้องการ เป็นมืออาชีพ มีทักษะวิชาชีพขั้นสูง โดยปรับบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” สร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมถึงการพัฒนาครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนมาเป็นผู้สร้างครูรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ และวัดผลงานจากการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง นอกจากนี้มีการออกแบบการวางแผนการผลิตและพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่

การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพสูง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ให้สามารถจูงใจบุคคลที่เก่ง ดี มีความรู้มาเป็นครู มีการวางแผนอัตราค่าจ้างระยะยาว (20 ปี) ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการผลิตครูและมีการวางแผนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง โดยนำ Digital Platform มาเป็นเครื่องมือทั้งการพัฒนาฝึกอบรม นำไปสู่การวิเคราะห์วางแผนกำลังคนได้อย่างต่อเนื่อง (กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้นำยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา นโยบายของรัฐบาล นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายของหน่วยงานอื่น ๆ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์ความเชื่อมโยง เพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน

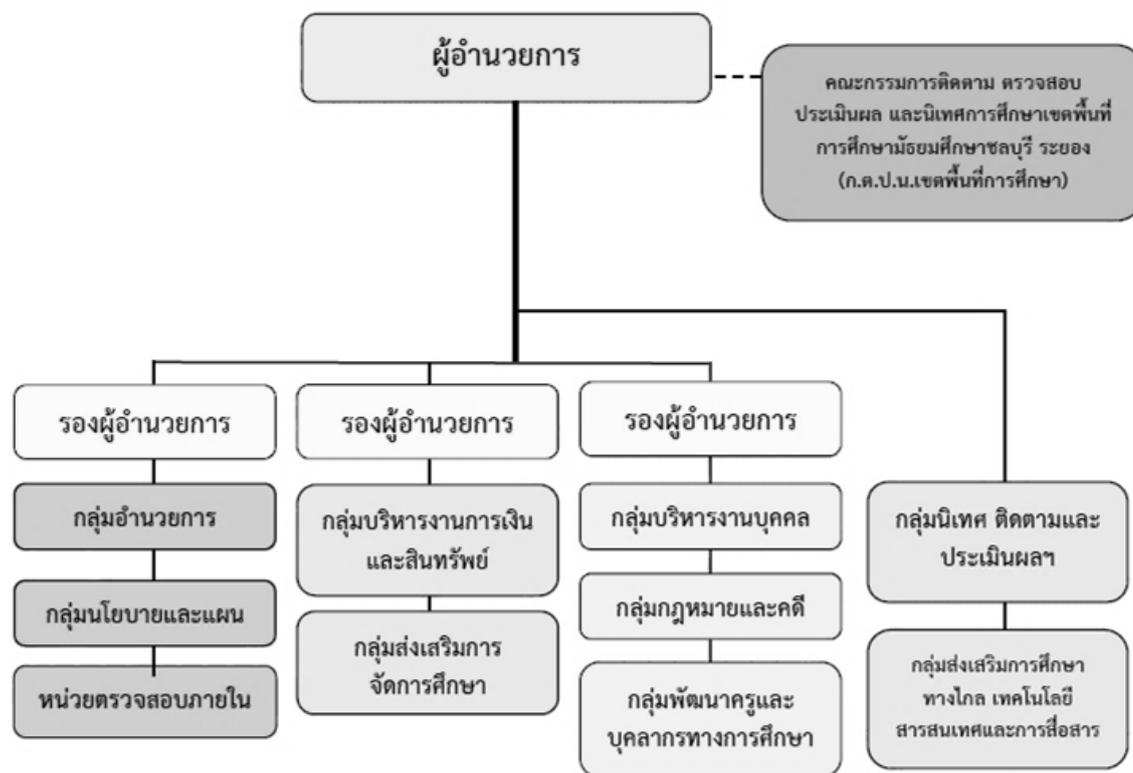
สภาพบริบทของเขตพื้นที่การศึกษา

ที่ตั้ง เลขที่ 25/11 หมู่ 5 ตำบลอ่างศิลา อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
รหัสไปรษณีย์ 20000 เว็บไซต์ www.spm18.go.th

สภาพทางภูมิศาสตร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจรับผิดชอบบริหารจัดการในเขตพื้นที่ใน 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง

1. จังหวัดชลบุรี ได้แก่ อำเภอเมืองชลบุรี บ้านบึง หนองใหญ่ พนัสนิคม พานทอง บ่อทอง เกษจันทร์ สัตหีบ บางละมุง ศรีราชา และเกาะสีชัง
2. จังหวัดระยอง ได้แก่ อำเภอเมืองระยอง แกลง บ้านค่าย บ้านฉาง ปลวกแดง นิคมพัฒนา วังจันทร์ และเขาชะเมา

โครงสร้างการบริหารงานและภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง



ภาพที่ 2 โครงสร้างการบริหารงานและภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ที่มา : แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง (2565, หน้า 2)

ภารกิจและอำนาจหน้าที่

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560

กระทรวงศึกษาธิการ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาชลบุรี ระยอง

1. กลุ่มอำนาจการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
 - (ก) ปฏิบัติงานสารบรรณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - (ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนาจการ
 - (ค) ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ
 - (ง) จัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายใน และพัฒนาองค์กร
 - (จ) ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการ ผลงาน และบริการข้อมูลข่าวสาร
 - (ฉ) ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา
 - (ช) ดำเนินการเลือกตั้งและสรรหากรรมการและอนุกรรมการ
 - (ซ) ประสาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ

(ณ) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มี
มิใช่ งานของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ

(ญ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
หรือได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐาน
การศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

(ข) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและแจ้ง
การจัดสรรงบประมาณ

(ค) ตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณและ
ผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผน

(ง) ดำเนินการวิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และ
โอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ
ที่ได้รับมอบหมาย

3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ ดำเนินการ และส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล

(ข) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัด
การศึกษา

(ค) ดำเนินงานสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา

(ง) ดำเนินการวิเคราะห์ และปฏิบัติงานระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ
และการสื่อสาร

(จ) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
หรือที่ได้รับมอบหมาย

4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน
- (ข) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี
- (ค) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ
- (ง) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารสินทรัพย์
- (จ) ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ และงานบริหารสินทรัพย์
- (ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

5. กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- (ข) ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ
- (ค) วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (ง) ศึกษาวิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (จ) จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ
- (ฉ) จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ
- (ช) ปฏิบัติการบริการและอำนวยความสะดวกในเรื่องการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ การออกบัตรประจำตัวและการขออนุญาตต่าง ๆ
- (ซ) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเพื่อดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ
- (ฌ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาก่อนแต่งตั้ง

(ข) ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน

(ค) ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

(ง) ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศ หรือต่างประเทศ

(ฉ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสริมสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

7. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

(ข) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

(ค) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัดและ การประเมินผลการศึกษา

(ง) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้ง ประเมินติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

(จ) นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

(ฉ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การนิเทศทางการศึกษา

(ช) ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศ การศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

(ข) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) ศึกษา วิเคราะห์ ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานเกี่ยวกับศาสตร์พระราชา
- (ข) ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
 - (ค) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเตรียมข้อมูลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น
 - (ง) ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา
 - (จ) ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ
 - (ฉ) ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพ อนามัย กีฬา และนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่น
 - (ช) ส่งเสริม สนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
 - (ซ) ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกันแก้ไขและคุ้มครองความประพฤตินักเรียนและนักศึกษา รวมทั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
 - (ฌ) ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์
 - (ญ) ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการวัฒนธรรม
 - (ฎ) ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษา และภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - (ฏ) ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
 - (ฐ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

9. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการเงิน การบัญชี และตรวจสอบระบบการดูแลทรัพย์สิน

(ข) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการดำเนินงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับผลผลิตหรือเป้าหมายที่กำหนด

(ค) ดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินการบริหารความเสี่ยง

(ง) ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในตามที่กฎหมายกำหนด

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

10. กลุ่มกฎหมายและคดี มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการมีวินัยและรักษาวินัย

(ข) ดำเนินการสืบสวนเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน

(ค) ดำเนินการสอบสวนเกี่ยวกับวินัยและการตรวจพิจารณาวินัย

(ง) ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์

(จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องทุกข์

(ฉ) ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่

(ช) ดำเนินการเกี่ยวกับงานคดีปกครอง คดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่น ๆ ของรัฐ

(ซ) ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(ฌ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูลและติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนางานกฎหมาย

และงานคดีของรัฐ

(ญ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อมูลสถานศึกษา จำนวน 51 โรงเรียน จำแนกรายจังหวัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จังหวัดชลบุรี จำนวน 31 โรงเรียน

1. โรงเรียนชลบุรี “สุขบท”
2. โรงเรียนชลราษฎรอำรุง
3. โรงเรียนชลกันยานุกูล
4. โรงเรียนแสนสุข
5. โรงเรียนบ้านสวน (จันอนุสรณ์)
6. โรงเรียนอ่างศิลาพิทยาคม
7. โรงเรียนหนองรีมงคลสุขสวัสดิ์
8. โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์”
9. โรงเรียนบ้านบึง “มณูวิทยาคาร”
10. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัย ชลบุรี
11. โรงเรียนคลองกุ่มวิทยา
12. โรงเรียนหนองใหญ่ศิริวรวาทยา
13. โรงเรียนพานทองสภาชนูปถัมภ์
14. โรงเรียนพานทอง
15. โรงเรียนพนัสพิทยาคาร
16. โรงเรียนทุ่งเหียงพิทยาคม
17. โรงเรียนเทพศิรินทร์ ชลบุรี (อุทกฯ อุปถัมภ์)
18. โรงเรียนบ่อทองวงษ์จันทร์วิทยา
19. โรงเรียนเกาะโพธิ์ถั่วงามวิทยา
20. โรงเรียนเกาะจันทร์พิทยาคาร
21. โรงเรียนบางละมุง
22. โรงเรียนโพธิ์สัมพันธ์พิทยาคาร
23. โรงเรียนผินแจ่มวิชาสอน
24. โรงเรียนศรีราชา
25. โรงเรียนทุ่งสุขลาพิทยา “กรุงไทยอนุเคราะห์”
26. โรงเรียนบึงศรีราชาพิทยาคม
27. โรงเรียนสุรศักดิ์พิทยาคม
28. โรงเรียนเกาะสีชัง

29. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี

30. โรงเรียนสัจดีพิทยาคม

31. โรงเรียนสิงห์สมุทร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จังหวัดระยอง จำนวน 20

โรงเรียน

1. โรงเรียนวัดป่าประดู่
2. โรงเรียนระยองพิทยาคม
3. โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา
4. โรงเรียนเพ็ญมาตาวิทยา
5. โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร
6. โรงเรียนระยองพิทยาคม นิคมอุตสาหกรรม
7. โรงเรียนระยองพิทยาคมปากน้ำ
8. โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ระยอง
9. โรงเรียนบ้านค่าย
10. โรงเรียนปลวกแดงพิทยาคม
11. โรงเรียนนิคมวิทยา
12. โรงเรียนแก่ง “วิทย์สถาวร”
13. โรงเรียนห้วยยางศึกษา
14. โรงเรียนวังจันทร์วิทยา
15. โรงเรียนเขาชะเมาวิทยา
16. โรงเรียนชำนาญสามัคคีวิทยา
17. โรงเรียนสุนทรภู่พิทยา
18. โรงเรียนมกุฎเมืองราชวิทยาลัย
19. โรงเรียนชำหล่อพิทยาคม
20. โรงเรียนมาบยางพรพิทยาคม

ตารางที่ 1 จำนวนครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

จังหวัด	วิทยฐานะ					รวม	รวมทั้งหมด
	ครูผู้ช่วย/ครู/ไม่มีวิทยฐานะทางวิชาชีพ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ		
ชลบุรี	1,381	598	493	5	-	2,477	3,891
ระยอง	758	336	315	5	-	1,414	

ที่มา : สรุปข้อมูลผลการศึกษาค้นคว้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง (2566, หน้า 94 – 99)

วิสัยทัศน์

มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด ให้ได้มาตรฐานระดับสากล สู่คุณภาพที่ยั่งยืน

ค่านิยมองค์กร

“ซื่อสัตย์ พร้อมบริการ สุภาพ มีคุณธรรม” ตัวย่อ “ISPM” (Integrity Service mind Polite Morality)

พันธกิจ

1. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และส่งเสริมสนับสนุนการดูแลความปลอดภัยด้านเพศวิถี ภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบให้กับผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ รองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

2. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่ม ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพตามมาตรฐาน และมีคุณธรรมจริยธรรม

3. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษา พัฒนาผู้เรียนและพัฒนาพื้นที่นวัตกรรม การศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสอดคล้องกับพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต มีความรู้ความเข้าใจ สามารถวางแผนการศึกษาต่อ เพื่อการมีงานทำและปรับตัวในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

4. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความเชี่ยวชาญ สมรรถนะตรงตามสายงาน และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

5. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา เพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

6. พัฒนาระบบบริหารจัดการ กำกับติดตาม ประเมินผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาชลบุรี ระยอง ให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัย ด้านเพศวิถี ภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ รองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

2. ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่ม ได้รับ โอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพตามมาตรฐาน และมีคุณธรรมจริยธรรม

3. ผู้เรียนและสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสอดคล้องกับพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต มีความรู้ความเข้าใจ สามารถวางแผนการศึกษาต่อ เพื่อการมีงานทำและปรับตัวในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

4. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความเชี่ยวชาญ สมรรถนะตรงตามสายงาน และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

5. สถานศึกษาจัดการศึกษา เพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาชลบุรี ระยอง มีระบบบริหารจัดการ กำกับติดตาม ประเมินผล ที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาชลบุรี ระยอง หมายถึงหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจบทบาทและอำนาจหน้าที่ ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีกลุ่มงานทั้งหมด 10 กลุ่มงาน ที่คอยให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และสร้างแรงจูงใจให้กับนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมถึง

การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิผลและสร้างผลสัมฤทธิ์ที่ดีแก่ผู้เรียน

หลักการ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา

การศึกษาทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาสาระสำคัญไว้ดังนี้

ความหมายของ Soft Skills

การศึกษาทำความเข้าใจ Soft Skills ซึ่งจัดเป็นทักษะที่สำคัญ ประกอบไปด้วยคุณสมบัติภายในด้านที่ดีของมนุษย์ ที่ล้วนส่งผลดีต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน โดยรวมไปถึงอุปนิสัย บุคลิกภาพ ทักษะคิด และ Mindset ที่จำเป็นต่อการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น ซึ่ง Soft Skills เป็นทักษะที่มีความสำคัญไม่แพ้กับ Hard Skills ที่เป็นทักษะหรือความสามารถที่ใช้ในการทำงานของแต่ละสายอาชีพ

นอกจากนี้ คณะกรรมการจัดทำพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย อธิบายคำว่า จรณทักษะ (Soft Skills) หมายถึง ทักษะที่เป็นลักษณะเฉพาะหรือคุณสมบัติเฉพาะของบุคคลในเรื่องความฉลาด ความสามารถทางอารมณ์ หรือความมีคุณธรรม มีลักษณะเป็นนามธรรม เช่น บุคลิกภาพ อุปนิสัย ความสุภาพ ความนุ่มนวลในการเข้าสังคม การใช้ภาษาติดต่อสื่อสารกับบุคคล ความเป็นมิตร การมองโลกในแง่ดี มีวุฒิภาวะ มีความคิดริเริ่ม สามารถควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก ความเข้าใจความเป็นจริงของสภาพการณ์ จรณทักษะเป็นคุณลักษณะที่จะช่วยให้บุคคล สามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และสามารถทำงาน ประกอบอาชีพให้ก้าวหน้าได้เป็นอย่างดี จรณทักษะเป็นพฤติกรรมที่สร้างให้เกิดในบุคคลได้ตั้งแต่วัยเยาว์จากวัฒนธรรม การอบรมเลี้ยงดู และการเรียนรู้ ซึ่งต้องอาศัยระยะเวลาในการบ่มเพาะทักษะทางสังคมมากกว่าการเรียนรู้ทางวิชาการ การฝึกฝนงาน หรือการทำงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งตามปกติ จรณทักษะวัดและประเมินผลยาก มักต้องใช้วิธีการสังเกต บันทึก และวิเคราะห์พฤติกรรมต่อเนื่อง จึงพอจะสรุปได้ หากทุกคนในสังคม โดยเฉพาะผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ฝึกฝนและศึกษาหาความรู้ในเรื่องของจรณทักษะและสมรรถนทักษะ สร้างเสริมให้เกิดมีในตนเองอย่างมีความสมดุล ครบถ้วน สังคมโดยรวมจะได้ผู้บริหารที่มีความสามารถทำงานได้ดี และทำงานได้จนประสบความสำเร็จ ครู อาจารย์ที่เป็นครูดี เป็นแบบอย่างได้ และสอนเก่ง สามารถสอนจนผู้เรียนเข้าใจและสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ผลสืบเนื่องคือผู้เรียนจะมีทั้งจรณทักษะและสมรรถนทักษะ (Hard Skills) สมบูรณ์ในตัว สามารถศึกษาเล่าเรียน

ต่อไปหรือประกอบอาชีพตามที่ตั้งใจไว้ รวมทั้งสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างราบรื่น (จินดา รัตน์ โปธินอก, 2557)

โดยผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของ Soft Skills จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ไว้ดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา (2562, หน้า 1) กล่าวว่า Soft Skills หมายถึง ทักษะด้าน ความคิด อารมณ์ ความรู้สึก และการสื่อสารที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพและเอื้อให้เกิดการสร้างสรรค์ นวัตกรรม ซึ่ง Soft Skills จะช่วยส่งเสริมการพัฒนา Hard Skills หรือทักษะเฉพาะทางอย่างต่อเนื่อง

พัชราภรณ์ หาญอุไรพงษ์ (2563) กล่าวว่า Soft Skills หมายถึง ทักษะทางอารมณ์และ ทักษะทางสังคมที่เกิดจากการสังสมประสบการณ์การเรียนรู้ในการดำเนินชีวิตซึ่งมีอยู่ 4 ทักษะหรือ ที่รู้จักกันดีในชื่อ “หลักการ 4c” ทักษะกาคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ทักษะการสื่อสาร (Communication) ทักษะการทำงานเป็นทีม (Collaboration) และทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking)

วีระศักดิ์ จงไกรจักร (2563, หน้า 12) กล่าวว่า Soft Skills หมายถึง ทักษะในตัวบุคคลที่จะ จัดการความคิด อารมณ์ สภาพแวดล้อม พฤติกรรม ในการพัฒนาบุคลิกภาพทางด้านจิตวิทยา ซึ่งไม่ เกี่ยวข้องกับทักษะทางวิชาการ Soft skills เป็นลักษณะทางพฤติกรรมที่พึงประสงค์

ธิดิ ธีระเชียร (2564) กล่าวว่า Soft Skills หมายถึง คือ ทักษะหรือความสามารถเฉพาะ บุคคลที่ใช้เครื่องมือวัดหรือประเมินเป็นระดับคะแนนได้ยาก เช่น ความคิดสร้างสรรค์ การเป็นผู้นำ การบริหารเวลา มนุษยสัมพันธ์ การปรับตัว การควบคุมอารมณ์ เป็นต้น

ต้นแก้ว ดามัง (2565, หน้า 10) กล่าวว่า Soft Skills หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้อย่างดีจนนำไปสู่การบริหารสถานศึกษา ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ซึ่งมีความสำคัญและมีผลต่อความสำเร็จของงาน

Bersin (2019) กล่าวว่า Soft Skills หมายถึง ทักษะของมนุษย์ทั้งหมดที่มีในการทำงาน เป็นทีม ความเป็นผู้นำ การทำงานร่วมกัน การสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ และการบริการแบบ ตัวต่อตัว ดังนั้นเป็นเรื่องง่ายที่จะ “สอน” ทักษะด้าน Hard Skills แต่ทักษะด้าน Soft Skills จำเป็นต้องได้รับการ “เรียนรู้”

Vasanthakumari (2019, p. 67) กล่าวว่า Soft Skills หมายถึง กลุ่มของคุณสมบัติส่วนตัว นิสัย ทักษะคิด และมารยาททางสังคม ที่ทำให้คนเป็นพนักงานที่ดีและเข้ากับงานได้

Anderson (2020) กล่าวว่า Soft Skills หมายถึง เรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมและการคิด ลักษณะส่วนบุคคล และทักษะทางปัญญา โดยปกติแล้วไม่สามารถวัดได้ แต่ก็สามารถช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จในบทบาทและอุตสาหกรรมที่หลากหลาย

The Growth Master Team (2021) กล่าวว่า Soft Skills หมายถึง ความสามารถด้านอารมณ์ การอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม และการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับสติปัญญาแต่ละด้าน

Mellett (2023) กล่าวว่า Soft Skills หมายถึง ทักษะที่สามารถถ่ายทอดได้ เป็นทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือเป็น Meta – Skills (ทักษะใหม่ที่เกิดขึ้นมาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง) ทักษะเหล่านี้มีความเฉพาะทางน้อย มีรากฐานมาจากสายอาชีพเฉพาะน้อยกว่า แต่จะมีความสอดคล้องกับคุณลักษณะและบุคลิกภาพของแต่ละคนมากกว่า

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า Soft Skills หมายถึง ทักษะของมนุษย์ทั้งหมดที่สามารถถ่ายทอดได้ ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรม ความคิด อารมณ์ ความรู้สึก และทักษะทางปัญญา ซึ่งมีความสอดคล้องกับคุณสมบัติส่วนตัว นิสัย ทักษะคิด มารยาททางสังคม การทำงานเป็นทีม ความเป็นผู้นำ การทำงานร่วมกัน การสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ การบริหารเวลา มนุษยสัมพันธ์ การปรับตัว การควบคุมอารมณ์ และการบริการแบบตัวต่อตัว ที่จำเป็นต้องได้รับการเรียนรู้ สังคมประสบการณ์ ไม่สามารถวัดได้ คุณลักษณะเหล่านี้สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้อย่างดีจนนำไปสู่การบริหารให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

ดัชนีชี้วัดทักษะด้าน Soft Skill

จากการศึกษามีนักวิชาการได้กล่าวถึง ทักษะด้าน Soft Skill ไว้ดังนี้

วาริษา ประเสริฐทรง และวัลลภา อารีรัตน์ (2558) ทักษะด้าน Soft Skills หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการ ที่มุ่งส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ

1. ด้านการสื่อสารและการนำเสนอ
2. ด้านความสามารถของภาวะผู้นำ
3. ด้านการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจเป็นทีม
4. ด้านการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
5. ด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม
6. ด้านการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
7. ด้านการพัฒนาคนและสร้างนวัตกรรม
8. ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น

คมกริช บุญพรม และประยูทธ ชูสอน (2562) ได้แบ่งทักษะด้าน Soft Skills ดังต่อไปนี้

1. ด้านการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ
2. ด้านความสามารถของภาวะผู้นำ
3. ด้านการทำงานแบบทีมประสานพลัง
4. ด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
5. ด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม
6. ด้านการศึกษาเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยี
7. ด้านการพัฒนาคนและการสร้างนวัตกรรม
8. ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2562, หน้า 2-4) ได้กล่าวถึง 2020 Workplace Learning Trends Report มีการรายงานทักษะ Soft Skills ที่จำเป็นต่อการทำงานใน ค.ศ. 2020 ไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ด้านการคิดแบบเติบโต (Growth mindset) เป็นความคิด ความเชื่อที่บุคคลมีต่อตนเองว่า สามารถเรียนรู้พัฒนาความเก่ง ของตนเองได้ ผ่านการลงมือปฏิบัติด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ
2. ด้านการสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นทักษะในการเรียนรู้ ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีจิตใจปรารถนาที่จะปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น
3. ด้านการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของตนเอง (Focus Mastery) เป็นทักษะ ในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการ พัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของตนเองทั้งระยะสั้นและระยะยาว พร้อมทั้งลงมือปฏิบัติอย่างตั้งใจ
4. ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation) เป็นทักษะในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่อาจเป็นได้ทั้งความคิด แนวคิด วิธีการ กระบวนการ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ของตนเอง
5. ด้านการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (Creative Communication) เป็นทักษะในการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างการทำงานร่วมกัน (Collaboration) ครอบคลุมทั้งการพูด การฟัง การอ่าน และ การเขียน
6. ด้านการเล่าเรื่องราว (Storytelling) เป็นทักษะในการ เรียบเรียงและจัดระบบความคิด การเชื่อมโยงข้อมูลและนำเสนอ ออกมาได้อย่างน่าสนใจ ประทับใจ ดึงดูดใจ
7. ด้านความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม (Culture Awareness) เป็นทักษะในการมีปฏิสัมพันธ์ กับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่าง ทางวัฒนธรรมกับตนเองได้อย่างราบรื่น

8. ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) เป็นทักษะการคิดบนพื้นฐานของ ข้อมูลสารสนเทศที่ผสมผสานการคิด วิเคราะห์ (Analytical Thinking) และการคิดเชิงประเมิน (Evaluation Thinking) และนำไปสู่การตัดสินใจอย่างถูกต้อง

9. ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นความสามารถในการนำ การให้คำชี้แนะ การ โต้แย้ง ให้บุคคลอื่นให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา

10. ด้านความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) เป็นความสามารถในการรับรู้ ควบคุม และแสดงออกทางอารมณ์ ในที่ทำงานได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

วีระศักดิ์ จงไกรจักร (2563, หน้า 15) ได้จัดกลุ่มทักษะด้าน Soft Skills ตามคำสำคัญหรือ ความหมายที่นักวิชาการ ได้กล่าวถึงได้เป็นองค์ประกอบดังนี้ 1. ด้านการสื่อสาร 2. ด้านการคิด อย่างมีวิจารณญาณ เพื่อการแก้ไขปัญหา 3. ด้านการทำงานเป็นทีม 4. ด้านสัมพันธภาพระหว่าง บุคคล และ 5. ด้านการทำงานแบบมีอาชีพ

รัตนวัชร เพ็ญรัตนศิริ และ ก่องทรัพย์ ทองคำ (2564) ได้แบ่งทักษะด้าน Soft Skills ที่ จำเป็นของสถานประกอบการ จำนวน 8 คุณลักษณะ ดังนี้ 1. ด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร (Communication Skills) 2. ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) 3. ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) 4. ด้านการแก้ปัญหา (Problem Solving) 5. ด้านจริยธรรมในการทำงาน (Work Ethics) 6. ด้านการบริหารจัดการเวลา (Time Management) 7. ด้านทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal Skills) และ 8. ด้านการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

ฐาปกรณ์ อ่วมสถิตย์ (2564, หน้า 39-40) ได้กล่าวถึงทักษะด้าน Soft Skills ที่จำเป็นต่อ การทำงานหรืออยู่ร่วมกันในสังคม ได้แก่ 1. ด้านการสื่อสาร (Communication) 2. ด้านการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ (Creative Thinking) 3. ด้านการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน (Complex Problem Solving) 4. ด้านการบริหารเวลา (Time Management) 5. ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work) 6. ด้านการปรับตัวในสังคมที่แตกต่าง (Acculturation) และ 7. ด้านความเป็นผู้นำ (Leadership)

ต้นแก้ว ดามัง (2565, หน้า 17) ได้มีการสังเคราะห์ตัวแปรที่สัมพันธ์กับทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า มีองค์ประกอบจำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านภาวะผู้นำ 2. ด้านการสื่อสาร และ 3. ด้านความเป็นมืออาชีพ

Bersin (2019) ได้ค้นพบทักษะด้าน Soft Skills ที่สำคัญที่สุด 5 ประการที่เป็นที่ต้องการใน ปัจจุบัน ได้แก่ 1. ด้านความคิดสร้างสรรค์ 2. ด้านการโน้มน้าวใจ 3. ด้านการทำงานร่วมกัน 4. ด้านความสามารถในการปรับตัว และ 5. ด้านการบริหารเวลา

Antoni (2019) ได้แบ่งทักษะด้าน Soft Skills ดังต่อไปนี้ 1. ด้านความเป็นผู้นำ 2. ด้านการสื่อสาร 3. ด้านการทำงานเป็นทีม 4. ด้านการคิดเชิงวิพากษ์ 5. ด้านจริยธรรมใน

การทำงานเชิงบวก 6. ด้านความรับผิดชอบ และ 7. ด้านการเห็นคุณค่าของงานที่มีคุณภาพ

Zagada (2019) ได้แบ่งทักษะด้าน Soft Skills ดังต่อไปนี้ 1. ด้านทักษะการสื่อสาร

2. ด้านความหลากหลายและความฉลาดทางวัฒนธรรม 3. ด้านการทำงานร่วมกัน
4. ด้านความมั่นใจ 5. ด้านความคิดสร้างสรรค์ 6. ด้านการคิดแบบเติบโต (Growth mindset) และ
7. ด้านความสามารถในการปรับตัวและการตัดสินใจ

Vasanthakumari (2019) ได้แบ่งทักษะด้าน Soft Skills ดังต่อไปนี้ 1. ด้านทักษะการสื่อสาร

2. ด้านการทำงานเป็นทีม 3. ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ 4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
5. ด้านการบริหารเวลา 6. ด้านความเป็นผู้นำ 7. ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ 8. ด้านการแก้ปัญหา
9. ด้านความคิดสร้างสรรค์ 10. ด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง 11. ด้านการเจรจาต่อรอง
12. ด้านการตัดสินใจ 13. ด้านแรงจูงใจในตนเอง 14. ด้านความมั่นใจในตนเอง และ
15. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง

Dean and East (2019) ได้ระบุทักษะด้าน Soft Skills ว่ามีความสำคัญในการทำงาน ได้แก่

1. ด้านการสื่อสาร 2. ด้านการทำงานเป็นทีม 3. ด้านแรงจูงใจ 4. ด้านการแก้ปัญหา
5. ด้านความกระตือรือร้น และ 6. ด้านความไว้วางใจ

Anderson (2020) ได้แบ่งทักษะด้าน Soft Skills ดังต่อไปนี้ 1. ด้านความคิดสร้างสรรค์

2. ด้านการโน้มน้าวใจ 3. ด้านการทำงานร่วมกัน 4. ด้านความสามารถในการปรับตัว และ
5. ด้านความฉลาดทางอารมณ์

Hyder (2020) ได้แบ่งทักษะด้าน Soft Skills ดังต่อไปนี้ 1. ด้านความสามารถในการสื่อสาร

2. ด้านการแก้ปัญหา 3. ด้านความเป็นผู้นำ 4. ด้านการเป็นผู้ประกอบการ และ 5. ด้านความเป็นมืออาชีพ

Mellett (2023) ทักษะด้าน Soft Skills เป็นความสามารถที่จับต้องไม่ได้และไม่ใช่เชิง

- เทคนิคที่ผู้สมัครต้องการ เช่น 1. ด้านการสื่อสาร 2. ด้านการทำงานเป็นทีม 3. ด้านการแก้ปัญหา
4. ด้านความเป็นผู้นำ และ 5. ด้านความรับผิดชอบ

จากการศึกษาดำรง เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ตามหลักการ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะ
ด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสังเคราะห์ตัวแปรทักษะด้าน Soft Skills ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดังนี้

ตารางที่ 2 สังเคราะห์ทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง															รวม	ร้อยละ
	วาริษา ประเสริฐทรง และ วัลลภา อารีรัตน์ (2558)	คมกริช บุญพรหม และ ประยุทธ์ สุขตอน (2562)	วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มรุต พัฒนผล (2562)	วิระศักดิ์ จงไกรจักร (2563)	รัตนวีระ เพ็ญรัตนทิพย์ และ ก้องเกียรติ ทองคำ (2564)	ฐาปกรณ์ อ่วมสกลิตซ์ (2564)	ต้นแก้ว คามัง (2565)	Bersin (2019)	Antoni (2019)	Zagada (2019)	Vasanthakumari (2019)	Dean & East (2019)	Anderson (2020)	Hyder (2020)	Mellet (2023)		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	15	%
1. ด้านการสื่อสาร (Communication)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	13	86.67
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)			✓		✓	✓		✓		✓	✓		✓			7	46.67
3. ด้านการแก้ไขปัญหา (Problem Solving)					✓	✓					✓	✓		✓	✓	6	40
4. ด้านการบริหารเวลา (Time Management)					✓	✓		✓			✓					4	26.67
5. ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work)	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	12	80
6. ด้านการปรับตัว (Adaptation)						✓		✓		✓			✓			4	26.67
7. ด้านภาวะผู้นำ (Leadership)	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓		✓			✓	✓	10	66.67
8. ด้านการคิดวิเคราะห์อย่างมี วิจารณญาณ (Critical Thinking)	✓	✓	✓	✓					✓		✓					6	40
9. ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethics)	✓	✓		✓	✓		✓		✓		✓			✓		8	53.33
10. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology)	✓	✓														2	13.33
11. ด้านการสร้างสัมพันธภาพ ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship)	✓	✓		✓	✓						✓					5	33.33

องค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง															รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
12. ด้านความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence)			✓										✓			2	13.33
13. ด้านการสร้างนวัตกรรม (Innovation)	✓	✓	✓													3	20
14. ด้านการคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)			✓							✓						2	13.33
15. ด้านความมั่นใจ (Confidence)										✓	✓					2	13.33
16. ด้านการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของตนเอง (Focus mastery)			✓													1	6.67
17. ด้านการเล่าเรื่องราว (Storytelling)			✓													1	6.67
18. ด้านความฉลาดทางวัฒนธรรม (Culture Intelligence)			✓							✓						2	13.33
19. ด้านการโน้มน้าวใจ (Persuasion)								✓					✓			2	13.33
20. ด้านการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship)														✓		1	6.67
21. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)									✓						✓	2	13.33
22. ด้านการเห็นคุณค่า (Valuing Quality Work)									✓							1	6.67
23. ด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict Resolution)											✓					1	6.67
24. ด้านการเจรจา (Negotiation)											✓					1	6.67
25. ด้านการตัดสินใจ (Decision Making)											✓					1	6.67

องค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	รวม	ร้อยละ
26. ด้านการกระตุ้น แรงจูงใจ (Motivation)											✓	✓				2	13.33
27. ด้านการตระหนักรู้ (Awareness)											✓					1	6.67
28. ด้านความกระตือรือร้น (Enthusiasm)												✓				1	6.67
29. ด้านความไว้วางใจ (Trust)												✓				1	6.67

จากตารางที่ 1 ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่เหมาะสมกับทักษะด้าน Soft Skill ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์พิจารณา 29 องค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 46 ขึ้นไป ผู้วิจัยจึงได้องค์ประกอบทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้จำนวน 5 ด้าน คือ 1. ด้านการสื่อสาร (Communication) 2. ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work) 3. ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) 4. ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethics) และ 5. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

องค์ประกอบทักษะด้าน Soft Skill ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากองค์ประกอบหลักทักษะด้าน Soft Skills ดังกล่าวข้างต้นที่ได้ศึกษา ผู้วิจัยได้นำเอาแต่ละองค์ประกอบหลักมาสังเคราะห์ทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ดังนี้

1. ด้านการสื่อสาร (Communication) ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้มากมายดังนี้
 ณฐอร กิริติลาภิน (2560, หน้า 12) กล่าวว่า ด้านการสื่อสาร (Communication) หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ข้อมูล หรือถ่ายทอดความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกัน ทำให้เกิดความหมายในใจของผู้เกี่ยวข้องเหล่านั้น รับรู้เหมือนกัน
 วงศกร สิงหวรรณ (2561, หน้า 9) กล่าวว่า ด้านการสื่อสาร (Communication) หมายถึง กระบวนการในการถ่ายทอด อารมณ์ความรู้สึก ข่าวสาร ความรู้ ภูมิปัญญา ค่านิยม ความเชื่อ มรดกทางวัฒนธรรม ข้อมูลจากบุคคลฝ่ายหนึ่ง (ผู้ส่งสาร) ไปยังอีกบุคคลหนึ่ง (ผู้รับสาร) โดยผ่านสื่อด้วย

ภาษา (Language) หรือระบบสัญลักษณ์ (Symbolic System) เพื่อเชื่อมโยงสัมพันธ์และสามารถที่จะกระทำโต้ตอบกลับไปกลับมาระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารได้ในกระบวนการสื่อสารนั้น องค์ประกอบต่าง ๆ ในกระบวนการ

กนกนาถ ลิขิตไพรวัดย์ (2563, หน้า 10) กล่าวว่า ด้านการสื่อสาร (Communication) หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดหรือ แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ความรู้สึกระหว่างบุคคลหนึ่ง ที่เรียกว่าผู้ส่งสาร ไปยังบุคคลหนึ่งที่เรียกว่า ผู้รับสาร ผ่านช่องทางใดช่องทางหนึ่งเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน โดยมุ่งหวังให้ผู้รับสาร เกิดปฏิกิริยาตอบกลับหรือพฤติกรรมบางอย่างใดอย่างหนึ่ง

เกษราภรณ์ งามสุวรรณฉาย ชุตีระ ระบอบ และพิชญ วรณกุล (2563) กล่าวว่า ด้านการสื่อสาร (Communication) หมายถึง ทักษะซึ่งทั้งผู้ส่งและผู้รับควรมีความชำนาญในการส่งและการรับเพื่อให้เกิดความเข้าใจกันได้ถูกต้อง เช่น ผู้ส่งต้องมีความสามารถในการเข้ารหัสสาร มีการใช้ภาษาที่ถูกต้อง เหมาะสม ใช้คำพูดที่ชัดเจนฟังง่าย ส่วนผู้รับต้องมีความสามารถในการถอดรหัสและมีทักษะที่เหมือนกันกับผู้ส่งโดยมีทักษะการฟังที่ดี ฟังภาษาที่ผู้ส่งพูดมาหรือสามารถอ่านข้อความที่ส่งมาได้

ธนัชชา ชิดชม (2564, หน้า 10-11) กล่าวว่า ด้านการสื่อสาร (Communication) หมายถึง กระบวนการในที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือองค์การใดองค์การหนึ่ง เรียกว่า ผู้ส่งข่าวสารไปยังบุคคลอีกบุคคลหนึ่ง หรือองค์การใดองค์การหนึ่งเรียกว่า ผู้รับสาร การใช้เครื่องมือหรือสื่อในการส่งสาร ความหมายของการสื่อสารแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับรูปแบบผลที่เกิดขึ้นว่าจะพิจารณาสื่อสารในแง่ใด และมีวัตถุประสงค์ที่จะใช้การสื่อสารนั้นอย่างไร การนำเอาความหมายได้ไปใช้ย่อมอยู่กับความเหมาะสม และแนวทางในการพิจารณาปัญหาความหมายต่าง ๆ ของการสื่อสาร ดังนั้น ความหมายของการสื่อสารองค์การ จึงเป็นพฤติกรรมหรือกระบวนการ โดยเห็นว่าการสื่อสารภายในหน่วยงานเป็นพลังในการผลักดันให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการสื่อสาร (Communication) หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร หรือถ่ายทอดความรู้ อารมณ์ ความรู้สึก ภูมิปัญญา ค่านิยม ความเชื่อ มรดกทางวัฒนธรรม ความคิดเห็น และประสบการณ์ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมสื่อด้วยภาษา (Language) หรือระบบสัญลักษณ์ (Symbolic System) เพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ และสามารถที่จะกระทำ การโต้ตอบกลับไปมาระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารได้ ทำให้เกิดความหมายในใจของผู้เกี่ยวข้องรับรู้เหมือนกัน โดยมุ่งหวังให้ผู้รับสารเกิดปฏิกิริยาตอบกลับหรือพฤติกรรมบางอย่างใดอย่างหนึ่ง เกิดความเข้าใจกันได้ถูกต้อง เป็นพลังในการผลักดันให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

2. ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work) ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้มากมายดังนี้

พรรณพิตรรา เสริมศรี (2559, หน้า 10) กล่าวว่า ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การทำงานตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการทำงานร่วมกัน มีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะทำให้สำเร็จตามที่ได้ตั้งไว้ โดยร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ มีการแลกเปลี่ยนความคิดซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารกันและประสานงานต่อกัน โดยการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน โดยการทำงานเป็นทีมมีลักษณะเป็นกระบวนการ ประกอบไปด้วย การกำหนดโครงสร้างที่แบ่งภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ มีผู้นำกลุ่ม สมาชิกกลุ่ม ร่วมกันวางแผนและกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แน่นอน มีการติดตามประเมินผลการทำงาน อย่างสม่ำเสมอ มีการปฏิสัมพันธ์กันภายในกลุ่มและกลุ่มอื่น ๆ อยู่ตลอดเวลา และการทำงานเป็นทีม จะช่วยเพิ่มความแข็งแกร่งให้กับองค์กรอีกด้วย

Siriraj KM (2020) กล่าวว่า ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง องค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญขององค์กร เมื่อบุคลากรร่วมมือร่วมใจกัน จะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมกระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งการทำงานเป็นทีมยังช่วยให้เราได้รับความคิดริเริ่มใหม่ ๆ จากสมาชิกในทีมที่มีทักษะ ประสบการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งอาจทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย

นพวรรณ คงพริ้ว (2563, หน้า 9-10) กล่าวว่า ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มารวมตัวกันที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างจะใกล้ชิด มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกร่วมดำเนินกิจกรรมสนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะ ประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมมีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด

พิชชาภา เกาะเต็น (2563, หน้า 22) กล่าวว่า ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง กระบวนการทำงานในองค์กร โดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มาปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงสมาชิกทุกคนมีบทบาทในการช่วยดำเนินงาน การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การตัดสินใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนับสนุนช่วยเหลือกัน ใช้ทักษะประสบการณ์ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่อผลของงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ และพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ละเอียด พุ่มพู่ (2564) กล่าวว่า ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยทุกคนมีเป้าหมายเดียวกันว่าจะทำอะไร ทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกันการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์การการทำงาน

เป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานการทำงาน เป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิก เป็นอย่างดี

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การทำงานร่วมกัน ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงาน และสนับสนุนช่วยเหลือ โดยการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน เมื่อบุคลากร ร่วมมือร่วมใจกันจะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมกระบวนการทำงานที่มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานเพิ่มขึ้น โดยการทำงานเป็นทีม

3. ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้มากมายดังนี้

วิชานันท์ คาโส (2562, หน้า 11) กล่าวว่า ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ลักษณะ หรือพฤติกรรมที่มีอิทธิพลในการกระตุ้น จูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ให้สามารถปฏิบัติ หน้าที่ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี สามารถแก้ไขปัญหาลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ภายในองค์กรได้

ทิพสุคนธ์ บุญรอด (2563, หน้า 15) กล่าวว่า ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง กระบวนการหรือความสามารถที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ความสามารถในการบังคับบัญชา บุคคลอื่น หรือเป็น ความสามารถในการกระตุ้นให้บุคคลอื่นทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ไว้ เป็นผู้ที่ทำให้บุคคล อื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยได้รับการยอมรับและ ยกย่องจากบุคคลอื่น

นฤมล คูหาแก้ว (2563, หน้า 14) กล่าวว่า ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง บุคคลที่มี คุณธรรม จริยธรรม บริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล สามารถชักจูงหรือจูงใจให้บุคคลหรือ กลุ่มบุคคลเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

นฤมล สุวรรณรงค์ (2564, หน้า 21) กล่าวว่า ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการ โน้มน้าวจิตใจของผู้ตามให้ปฏิบัติตามจนนำไปสู่การบรรลุ เป้าหมายของ องค์กร

กึ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565, หน้า 24) กล่าวว่า ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง การแสดงความสามารถด้านความคิดริเริ่มที่จะ โน้มน้าวช่วยในการกระตุ้นองค์กรและใช้อิทธิพล ต่อบุคคลอื่น เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีไปสู่ จุดประสงค์ซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ช่วยกันทำให้องค์กร ดำเนินคงอยู่ต่อไปได้

ชัยญามาศ แดงสีดา (2565, หน้า 32) กล่าวว่า ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ กับผู้ตามที่มีความตั้งใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลในการโน้มน้าว ชักจูง ชี้นำ หรืออาศัยอำนาจหน้าที่ ให้ผู้ตาม ขอมรับและปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการที่ผู้นำต้องสร้างความเข้าใจ จินตนาการ ให้เกิดการรับรู้ร่วมกันกับผู้ร่วมงาน และสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่าง ผู้นำและผู้ร่วมงานในแง่ของการบริหารและการจัดการ

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง พฤติกรรม กระบวนการ หรือ ความสามารถที่ผู้นำมีอิทธิพลในการกระตุ้น แสดงความสามารถด้านความคิดริเริ่มที่จะโน้มน้าว จิตใจให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้สำเร็จลุล่วงไป ได้ด้วยดี เป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม บริหารงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ทำให้บุคคลอื่น ใ้วางใจและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน สร้างปฏิสัมพันธ์และสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้นำ กับผู้ตามที่มีความตั้งใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี โดยได้รับ การยอมรับและยกย่อง จากบุคคลอื่น สามารถแก้ไขปัญหาลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้

4. ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethics) ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ มากมายดังนี้

กวินพัฒน์ ปรางสวรรค์ (2559) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethics) หมายถึง ผู้ที่ทำอาชีพต้องมีความรู้ความเข้าใจของอาชีพนั้น ทั้งใน ภาคทฤษฎี/ภาคบรรยาย และนอกจากนี้ ต้องมีประสบการณ์ในการทำงานในวิชาชีพนั้นด้วย และนอกจากมีความรู้ความเข้าใจ ประสบการณ์ แล้วต้องมีสภารับรองวิชาชีพด้วยเพื่อกำหนดกรอบในการปฏิบัติงานและควบคุมบุคคลใน สภาวิชาชีพของตนเองด้วย

ณัฐชา พิภุตทอง (2559) กล่าวว่า ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethics) หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ต้องมีประสบการณ์ และสามารถ นำพาให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของ องค์กร

คมสันต์ วงษ์ชาติ (2561, หน้า 22-23) กล่าวว่า ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethics) หมายถึง ศักยภาพทางความรู้ ความสามารถ ความดี เป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคม มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำงาน บุคลิกน่าเชื่อถือ มีความเป็นผู้นำ กล้าตัดสินใจ รู้จักตนเอง และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และสามารถประยุกต์ความรู้ไปใช้ได้เหมาะสม จนกลายเป็น ความเชี่ยวชาญพิเศษให้ผู้บริหารปฏิบัติงานได้สำเร็จ

อุษา พรหมรินทร์ (2561, หน้า 14 -15) กล่าวว่า ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethics) หมายถึง แนวทางความประพฤติของบุคคลในวิชาชีพทางการศึกษา โดยบุคคลที่ต้องปฏิบัติตาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรฐานในการปฏิบัติหน้าที่ครูสภาได้กำหนดขึ้น ทั้งนี้เพื่อรักษาและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณของบุคคลให้เป็นที่เชื่อถือ เคารพ ยกย่อง ศรัทธาแก่ผู้เรียน ผู้รับบริการ และคนในสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพของผู้ประกอบอาชีพครู ตามกำหนดเป็นข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ ในพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2556

ธนโชค โลเกศกระวี (2565) กล่าวว่า ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethics) หมายถึง การทำงานอย่างผู้เชี่ยวชาญ มีประสิทธิภาพจริง สามารถตอบคำถามที่สงสัยได้ทุกเรื่อง ทำทุกงานด้วยความตั้งใจอย่างแท้จริง เพื่อทำให้เกิดสินค้าและบริการที่ดีที่สุด โดยเริ่มฝึกฝนได้จากการหาต้นแบบที่สำเร็จในสิ่งนั้น ทำการศึกษาหาความรู้ในเรื่องนั้นจนเข้าใจ มีโอกาสได้ปฏิบัติในสนามจริงอย่างสม่ำเสมอ วัตถุประสงค์และนำผลตอบรับมาปรับปรุง

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethics) หมายถึง แนวทางความประพฤติของบุคคลในวิชาชีพ เป็นคนดีและเป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคม มีศักยภาพทางความรู้ความเข้าใจในอาชีพนั้น ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน และมีประสิทธิภาพในการทำงาน นำพาองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีสภารับรองวิชาชีพตามมาตรฐานที่ครูสภาได้กำหนด เพื่อรักษาและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณให้เป็นที่น่าเชื่อถือแก่คนในสังคม

5. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้มากมาย ดังนี้

ซอร์ค วงศ์สวรรค์ (2563, หน้า 52-53) กล่าวว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) หมายถึง ความคิดที่เกิดต่อเนื่องมาจากจินตนาการ เป็นความคิดที่มีหลายทิศทาง แปลกใหม่ หลายมุมมอง ต่างจากคนอื่น ไม่มีผู้ใดเคยคาดคิดมาก่อน โดยผลของความคิดสร้างสรรค์จะแสดงออกมาในรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้ แต่สามารถแก้ปัญหาหรือช่วยให้ชีวิตดำเนินไปในทางที่ดีขึ้น เป็นประโยชน์ต่อตนเองและบุคคลอื่น

ชัยัญญ์กัญญ์ สือจันทรา (2564, หน้า 10) กล่าวว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) หมายถึง สิ่งที่มีมนุษย์ทำให้เกิดสิ่งแปลกใหม่อยู่ตลอดเวลา ทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่ว่าจะแสดงออกมาในรูปแบบไหนและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ไม่เท่ากัน ในโลกปัจจุบันความคิดสร้างสรรค์มีบทบาทอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพราะทำให้เกิดกระบวนการทำงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

มนทกานต์ เมฆรา (2564, หน้า 24) กล่าวว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) หมายถึง กระบวนการของสมองของมนุษย์ที่มีการคิดหลากหลาย หลายมุมหลายทิศทางนำไปสู่การคิดสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีใครคิดทำมาก่อนที่เป็นที่ยอมรับและมีคุณค่าในสังคม จากการประมวลแนวคิดที่แตกต่างกันและคล้ายคลึงกันของนักจิตวิทยาและนักการศึกษา พบว่า คุณสมบัติที่สอดคล้องกันของความคิดสร้างสรรค์ คือ เป็นความแปลกใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม

Baron (1992) กล่าวว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) หมายถึง เป็นความสามารถของมนุษย์ที่นำไปสู่สิ่งใหม่ ๆ เกิดผลผลิตใหม่ ๆ ทางเทคโนโลยี รวมทั้งความสามารถในการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งสิ่งแปลกใหม่

From (1963) กล่าวว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะสังเกตเห็น รับรู้ เข้าใจ และมีปฏิกิริยาตอบสนอง (Creativity is the ability to see or to aware and to respond)

Torrance (1965) กล่าวว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) หมายถึง กระบวนการที่มนุษย์รู้สึกว่ามีช่องว่างหรือบางส่วนของที่ขาดหายไป แล้วรวบรวมความคิดตั้งเป็นสมมุติฐานเกี่ยวกับสิ่งเหล่านั้นแล้วทำการทดสอบสมมุติฐานหาความสัมพันธ์ของผลที่จะเกิดขึ้น รวมถึงปรับปรุงและทดสอบสมมุติฐานใหม่อีกครั้ง จนได้ผลเป็นที่พึงพอใจ

Guilford (1967) กล่าวว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) หมายถึง ลักษณะความคิดออกนอกนัย (Divergent Thinking) คือความคิดหลายทิศทาง หลายแง่ หลายมุม คิดได้กว้างไกล ลักษณะความคิดออกนอกนัยนำไปสู่การประดิษฐ์สิ่งแปลกใหม่ รวมถึงการคิดค้นพบวิธีการแก้ปัญหาได้สำเร็จ

Bono (1972) กล่าวว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) หมายถึง ความสามารถในการมองหาทางเลือกหลายทิศทาง โดยการคิดอย่างรอบด้าน ครอบคลุมทั้งในแนวกว้างและแนวลึก ตลอดจนสามารถสร้างแนวคิดใหม่ ซึ่งอาจต่างไปจากแนวความคิดเดิมบ้างเล็กน้อย หรือแปลกไปจนไม่คงแนวความคิดเดิมไว้เลย

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) หมายถึง ความสามารถของมนุษย์ที่จำ สังเกตเห็น รับรู้ เข้าใจ และมีปฏิกิริยาตอบสนองนำไปสู่สิ่งใหม่ ทำให้เกิดความคิดต่อเนื่องที่มาจากจินตนาการหลายทิศทาง เกิดความสามารถในการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งแปลกใหม่ ซึ่งอาจต่างไปจากแนวความคิดเดิมบ้างเล็กน้อย หรือแปลกไปจนไม่คงแนวความคิดเดิมไว้เลย โดยผลของความคิดสร้างสรรค์จะแสดงออกมาเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ไม่เท่ากัน แต่สามารถแก้ปัญหาหรือช่วยให้ชีวิตดำเนินไปในทางที่ดีขึ้น เป็นที่

ยอมรับและมีคุณค่าในสังคม มีบทบาทอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพราะทำให้เกิดกระบวนการทำงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและบุคคลอื่น

หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

การศึกษาประสิทธิผลของ โรงเรียน ผู้วิจัยโดยแบ่งเนื้อหาสาระสำคัญไว้ดังนี้

ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

ประสิทธิผลกระบวนการหรือความสำเร็จของการใช้กระบวนการบริหาร เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้ความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารและคณะในองค์กรที่เป็น โรงเรียนหรือสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ ทั้งนี้เนื่องจาก “กระบวนการ (Process)” เป็นสิ่ง “หัวใจ” ของระบบที่คอยขับเคลื่อน ผลักดันให้องค์กรดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันไปสู่เป้าหมายที่ผลผลิตขององค์กรในที่สุด

ประสิทธิผลกระบวนการเป็นการบูรณาการเทคนิคหรือวิธีการหรือกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์กันในลักษณะ “ปฏิภณสัมพันธ์” ย่อมมีผลทำให้เกิดพลังการขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องจังหวะก่อน - หลังอย่างถูกต้องเหมาะสม ดังนั้นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับประสิทธิผลกระบวนการ จึงเป็นความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสามารถนำไปประยุกต์ ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารโรงเรียนอย่างเหมาะสมต่อไป (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2553)

โดยผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของประสิทธิผลของ โรงเรียนจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ไว้ดังนี้

กรชนก เข้มอุทัย (2557, หน้า 18) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่สถานศึกษา สามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเป็นการมองประสิทธิผลของทั้งระบบนั่นเอง

อมรา เมฆฉาย (2558, หน้า 30) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ภาพความสำเร็จของสถานศึกษา ที่เกิดจากพฤติกรรมความสามารถในการดำเนินงาน ได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ ความสามารถของนักเรียนที่จะบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา รวมทั้งฝ่ายบริหารและบุคลากรมีการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้อย่างเป็นระบบและคุ้มค่าต่อองค์กร

จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 12) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม และมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นันทน์ภัส วิกุล (2559, หน้า 20) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของที่กำหนดไว้

กนกทิพย์ ดอกกลัดดา (2560, หน้า 23) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียน ในการดำเนินการที่เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณของสถานศึกษา เช่น สามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน

มนทยา จันทรประดิษฐ์ (2560, หน้า 42-43) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสิ่งสำคัญที่สุด คือ การเน้นที่ตัวนักเรียน ที่นักเรียนจะต้องมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เป็นไปตามที่ต้องการ และสิ่งที่เกิดควบคู่กันไป คือ การบรรลุจุดหมายอื่นของโรงเรียนด้วย เช่น การที่นักเรียนมีความเป็นอยู่ที่ดีในโรงเรียนนักเรียนเกิดเจตคติที่ดีต่อโรงเรียน ผู้ปกครองเชื่อมั่นในคุณภาพของโรงเรียน ตลอดจนครูมีความรักความสามัคคี และมีความพึงพอใจในงาน

วณัฐสนันท์ กมลบุญณ์ (2561, หน้า 90) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานจนประสบความสำเร็จได้ตามเกณฑ์ของเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีการตรวจสอบและวัดผลผลิตที่คาดหวังกับผลผลิตที่เกิดขึ้นจริง และพิจารณาความสัมพันธ์ของต้นทุนหรือทรัพยากรกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นและผลลัพธ์กับวัตถุประสงค์ขององค์กร

Fiedler (1967) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความสามารถในการบริหารจัดการ การจัดระบบองค์การ และการใช้ทรัพยากรที่ทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

Hoy and Miskel (1991) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู หรือมีขวัญกำลังใจที่ดี ซึ่งทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้น นั่นคือ การที่โรงเรียนสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนาผู้เรียนให้มีเจตคติทางบวกสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

Sergiovanni (1991) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง 2 ประการ คือ ความหมายแบบทั่วไป หมายถึง ความสามารถในการผลิตที่จะทำให้เกิดผลตามที่ปรารถนา ความหมายอีกประการ คือ ความหมายเชิงเทคนิค หมายถึง วัฏจักรของการบริหารการศึกษาโดยประสิทธิภาพจะนำมาซึ่งความหมายเฉพาะหรือพิเศษ ในส่วนนี้จะเน้นไปที่ความมีสัมฤทธิ์ผลที่ดีในทักษะพื้นฐานของนักเรียนที่สามารถวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่เกิดจากพฤติกรรมความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนในการดำเนินงาน ได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ โดยสิ่งสำคัญที่สุด คือ การเน้นที่ตัวนักเรียน เช่น สามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานรวมทั้งฝ่ายบริหารและบุคลากร โดยมีการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้อย่างเป็นระบบและคุ้มค่า ต่อองค์การทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ มีการตรวจสอบและวัดผลผลิตที่คาดหวังกับผลผลิตที่เกิดขึ้นจริง โดยเป็นการมองที่ประสิทธิภาพของทั้งระบบนั่นเอง

ดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพของโรงเรียน

ประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงประสิทธิภาพของโรงเรียน ไว้ดังนี้

กรชนก เข้มอุทัย (2557, หน้า 12) ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาในส่วนของประสิทธิภาพของโรงเรียนตามแนวทางของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เสนอแนวคิดของประสิทธิภาพสถานศึกษาว่า

1. ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี
2. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์
3. ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
4. ผู้เรียนคิดเป็นทำเป็น
5. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
6. ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
7. ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา
8. พัฒนาการของการประกันคุณภาพภายในโดยสถานศึกษาและต้นสังกัด
9. ผลการพัฒนาให้บรรลุตามปรัชญา ปณิธาน/วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ ของการจัดตั้งสถานศึกษา

10. ผลการพัฒนาตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ส่งผลกระทบต่อเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา
- 11) ผลการดำเนินงาน โครงการพิเศษเพื่อส่งเสริมบทบาทของสถานศึกษา
- 12) ผลการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐาน รักษามาตรฐาน และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

อมรา เมฆฉาย (2558, หน้า 9) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของ Lunenburg and Ornstien (2008) ซึ่งประกอบไปด้วย ประสิทธิภาพของโรงเรียน 7 ประการดังนี้

1. สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย (A Safe and Orderly Environment)
2. พันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน (A Clear School Mission)
3. มีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instruction Leadership)
4. มีบรรยากาศของความคาดหวังที่สูง (A Climate of High Expectation)
5. ท่วมเทเวลาในการทำงาน (High Time on Task)
6. มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ (Frequent Monitoring of Student Progress)
7. มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง (Positive Home - School Relations)

นันทน์ภัส วิกุล (2559, หน้า 29) จากผลการศึกษาวิเคราะห์หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนจากนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ตลอดจนการศึกษากฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่สำคัญดังกล่าวข้างต้น ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ทัศนะต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (school effectiveness) ไว้อย่างหลากหลายเพราะเป็นแนวคิดจากคนต่างวัฒนธรรมตามบริบทของแต่ละสังคม ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาปฐมวัย มาตรฐานการประเมินคุณภาพภายใน มาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอกตามบริบทสังคมไทย จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนระดับปฐมวัย หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดไว้ โดยจำแนกออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. พัฒนาการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย 2. ความพึงพอใจของครู และ 3. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

มนทิยา จันทร์ประดิษฐ์ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ดังต่อไปนี้

1. การปรับตัว 2. การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร 3. การบูรณาการ และ 4. ความมีคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร

ปวีณา ศรีนาราง, นภาพุช บุญเชิดชู และ จิตติรัตน์ แสงเลิศสุทัย (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนซึ่งประกอบด้วย 1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนสูง 2. ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก 3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4. ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

วณัฐสนันท์ กมลบุรณ์ (2561, หน้า 101) จากการศึกษาและวิเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในยุคไทยแลนด์ 4.0
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

Bennis (1971) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพขององค์กร ว่าเป็นความสามารถในการปรับตัวเปลี่ยนแปลง พัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และความสามารถในการผสมผสานสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร เพื่อรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติการกิจในองค์กร ดังนี้

1. ความสามารถในการปรับปรุงองค์กร ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว นวัตกรรม ความเจริญเติบโต และการพัฒนา
2. ความสามารถในการบูรณาการ (Integration) ได้แก่ ความพอใจ บรรยากาศความขัดแย้ง การสื่อความหมาย

Mott (1972) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่

1. ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

Reid (1987) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่

1. ความสามารถของนักเรียนที่จะบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรให้แก่สมาชิก

Hoy and Miskel, (2008) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

1. ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้
4. ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

จากตารางที่ 2 ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่เหมาะสมกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์พิจารณา 25 องค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 30 ขึ้นไป สอดคล้องกับ Hoy & Miskel (2008) ผู้วิจัยจึงได้องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2. ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก 3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน

จากองค์ประกอบหลักประสิทธิผลของโรงเรียน ดังกล่าวข้างต้นที่ได้ศึกษา ผู้วิจัยได้นำเอาแต่ละองค์ประกอบหลักมาสังเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้มากมายดังนี้

ปวีณา ศรีนาราง, นภาเดช บุญเชิดชู และจิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย (2561) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครู ในการพัฒนาการดำเนินงาน การคิดอย่างเป็นระบบ การจัดการเรียนการสอน จัดทำและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม รวมทั้งจัดบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสม จนสามารถทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดี และระดับที่สูงขึ้น

พรเทพ เหมรานนท์ (2564, หน้า 36) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในโรงเรียน จนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ให้ได้ผลตรงตามจุดหมายของการเรียนการสอน ตรงตามเนื้อหาสาระ การบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพเรื่องคุณภาพของนักเรียนควรพิจารณาถึงส่วนประกอบต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาและความคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ว่าเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่คาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก

Mott (1972) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง คุณภาพที่เกิดกับผู้เรียนนอกจากจะเป็นผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ความสามารถทางวิชาการดีเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาต่าง ๆ สูง เป็นที่น่าพอใจ มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

Hoy and Ferguson (1985) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนเป็นพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากความสนใจ ตระหนัก เห็นความสำคัญมีความต้องการจะพัฒนาตนเอง เรียนรู้ด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบ อยากรู้ อยากรู้จักวางแผน ทำตามแผนที่กำหนดไว้ และประเมินผลความก้าวหน้าของตนเอง ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียน และความรู้ทั่วไปด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

Hoy and Miskel (2008) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง โดยวัดความนิยมจากชุมชน และผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งได้แก่ โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้าเรียนปริมาณมาก และคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก ครูผู้สอนมีคุณภาพตลอดจน การบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพเรื่องคุณภาพของนักเรียนควรพิจารณาถึงส่วนประกอบต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาและความคาดหวัง รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะดังกล่าวนับว่าเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่คาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสามารถพัฒนาดำเนินงาน คิดอย่างเป็นระบบจัดการเรียนการสอน ทำและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม รวมทั้งจัดบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสม จนสามารถทำให้โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนให้มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีได้ผลตรงตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน มีผลการเรียนเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียนอยู่ในระดับสูงขึ้นไปทุกปีการศึกษา สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และมีความสามารถทางด้านวิชาการได้รับรางวัลจากการแข่งขันความสามารถและทักษะต่าง ๆ จากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

2. ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้มากมายดังนี้

นุชจรี ภูสวดแสง (2560, หน้า 32) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานในสถานศึกษาทั้งด้านการบริหาร การอบรมสั่งสอนนักเรียน ให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมอยู่ในระเบียบวินัยที่ดี รู้จักพัฒนาตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนและต่อการศึกษา

ปวีณา ศรีนาราง, นภาเดช บุญเชิดชู และจิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย (2561) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ครู ในการพัฒนาความคิดเห็น และความรู้สึกลงในด้านการพัฒนาของนักเรียน ให้แสดงออก ทางพฤติกรรมในทางที่ดีงาม มีคุณลักษณะที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นที่พึงประสงค์ของสังคม รู้จักพัฒนาตนเองจน ได้รับการยกย่องมีเจตคติต่อการศึกษาล่าเรียน

พรเทพ เหมรานนท์ (2564, หน้า 40) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมี ทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ครูและผู้บริหารสามารถดำเนินการในสถานศึกษา เพื่อให้นักเรียน เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี และทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อ การศึกษาล่าเรียน มีความมั่นคงทางจิตใจมีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้นและ ปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนร่วม

Mott (1972) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคม โดยส่วนรวม มีจิตใจ กว้างขวาง ไม่ทำตนต่อต้าน หรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจมีเหตุผลยอมรับกฎกติกา ของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพ ความคิดเห็นของส่วนรวม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม เป็นที่มี ความสามารถควบคุมจิตใจ และมีวินัยในตนเอง ออกถื่น และเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ตลอดจนสามารถดำเนินการอบรมสั่ง สอนให้นักเรียนเป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อ การศึกษาและอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

Hoy and Miskel (2008) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความคิดทำที่ ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษาแสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผลและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษานอกจากจะสร้างเสริมความเจริญ ใ้บุคคลทั้ง 4 ด้าน กล่าวคือ ด้านร่างกายให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาการส่วนต่าง ๆ อย่าง เหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญามีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุมีผลและมีความคิด สร้างสรรค์ ด้านสังคม สามารถนำความรู้ความสามารถ และทักษะอันจำเป็นนำไปใช้ในการ ดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจรู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสม และดีงามแล้วทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่เกิดขึ้นจากผู้ได้รับการศึกษา ครบถ้วนทั้ง 4 ด้านดังกล่าวแล้ว ผู้มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่ง

พฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคมโดยรวม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ทำตนต่อต้าน หรือ ถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจมีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในการดำเนินงานทั้งด้านการบริหาร การอบรมสั่งสอน พัฒนาความคิดเห็นและความรู้สึกในด้านการพัฒนาของนักเรียน ให้แสดงออก ทางพฤติกรรมในทางที่ดีงาม เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และ มีความเอื้ออาทร ต่อเพื่อนมนุษย์ มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัยที่ดีซึ่งเป็นที่พึงประสงค์ของสังคม รู้จักพัฒนาตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนและการศึกษา และมีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับ และเคารพความคิดเห็นของส่วนร่วม

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ มากมายดังนี้

เกษร คงเมือง (2558) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานต่าง ๆ ด้านการบริหาร ด้านการปรับหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน สามารถจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับท้องถิ่น เพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้า มีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากชุมชน

นุชจรี ภูสวดแสง (2560, หน้า 33) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนา ปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหารงาน ด้านการปรับหลักสูตรการเรียนการสอน เพื่อให้ โรงเรียนก้าวหน้าปรับตัว ก้าวทันกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

พรเทพ เหมรานนท์ (2564, หน้า 39) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการร่วมพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีการ ดำเนินงาน จะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของ สถานศึกษาจะต้องสอดคล้อง และทันสมัยกับความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลง นโยบาย ของสถานศึกษาไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลง ไม่ได้จะทำให้ล้าสมัย เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ ในสังคมได้

Mott (1972) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง องค์การต่าง ๆ จะประกอบด้วย “คน” และ “งาน” สถานศึกษา ซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษาที่ เช่นเดียวกันย่อมประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์ นักเรียน และนักการภารโรง ทำให้ เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น สถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของ

สถานศึกษาจะต้องสอดคล้อง และทันสมัยกับความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลงนโยบายของสถานศึกษาไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จะทำให้ล้าสมัย ในขณะเดียวกันจะต้องสามารถปรับให้ทันสมัย ทันความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่สิ่งแวดลอมให้มีความสะอาด ร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการและเกิดบรรยากาศการเรียนรู้

Hoy and Ferguson (1985) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง เป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้า ทันกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงไปโดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็ว ของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาโรงเรียน

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนาในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารงาน ด้านการปรับหลักสูตร โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอนควรมีนวัตกรรม และสื่อการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีกระบวนการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ปรับปรุงอาคารสถานที่สิ่งแวดลอมให้มีความสะอาด เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางการเรียนรู้ มีการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่ไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จนทำให้ล้าสมัย และสามารถจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับท้องถิ่น เพื่อให้โรงเรียนทันสมัยก้าวหน้าปรับตัว ได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากชุมชน

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้มากมาย ดังนี้

นุชจรี ภูสดแสง (2560, หน้า 34) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของการบริหารสถานศึกษาที่ทำให้การดำเนินการสร้างความร่วมมือในการช่วยกันแก้ไขปัญหาในด้านต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จ และสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ปวีณา ศรีนาราง, นภาเดช บุญเชิดชู และจิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย (2561) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการให้

คำปรึกษา และชี้แนะแนวทางแก้ไขปัญหากับบุคคลากรในองค์กรได้ โดยที่ผู้บริหารและครูร่วมมือในการแก้ปัญหา ทั้งด้านการเรียนการสอน ด้านการปกครองดูแลช่วยเหลือนักเรียน และปัญหา ตลอดจนความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในโรงเรียน

พรเทพ เหมรานนท์ (2564, หน้า 41) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของครูและผู้บริหารที่ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน ความสามารถในการแก้ปัญหสถานศึกษาในระดับที่เหมาะสม จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน สามารถโน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการแต่ละเป้าหมายที่ต่างกัน ให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

Mott (1972) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน เพราะว่าหากมีความขัดแย้งมากเกินไป จะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำลายความสามัคคีที่กลมเกลียว สร้างความเป็นศัตรู และนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงาน และการลาออกจากงานได้ ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในการที่จะแก้ปัญหาให้เกิดประโยชน์นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับวิธีการแก้ปัญหของผู้บริหารความสามารถในการแก้ปัญหสถานศึกษาในระดับที่เหมาะสม จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน สามารถโน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการแต่ละเป้าหมายที่ต่างกัน ให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกัน

Hoy and Miskel (2008) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนย่อมมีรูปแบบในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารภายในโรงเรียนนั้น แต่ละโรงเรียนจะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาด และภารกิจของโรงเรียนแต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารงานแบบใดก็ตาม ระบบในการทำงานของโรงเรียนย่อมประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมาย คือ การมุ่งถึงความสำเร็จที่สูงสุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่เป็นส่วนประกอบรองลงมาเพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางแก้ไขปัญหากับบุคคลากรในองค์กรได้ ทำให้ผู้บริหารและครู สร้างความร่วมมือในการช่วยกันแก้ไขปัญห ไม่ว่าจะเป็นด้านการเรียนการสอน ด้านการปกครองดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตลอดจนความขัดแย้งภายในโรงเรียน ให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะเป็นผลดีต่อการพัฒนางาน มีความยืดหยุ่นเพื่อรักษาผลประโยชน์หรือเป้าหมาย และสามารถโน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการแต่ละเป้าหมายที่ต่างกันให้

ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดและสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน

การศึกษาทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นการศึกษาที่ผู้คนที่ให้ความสนใจและเป็นที่น่าสนใจในเรื่องของทักษะที่สำคัญในการใช้ชีวิตและทำงานในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นช่วงที่โลกได้เข้าสู่สังคมที่เรียกว่า “สังคมความรู้” (Knowledge and Content) เนื่องจากความรู้ใหม่เกิดขึ้นทุกวัน สามารถรับความรู้จากหลายช่องทางได้อย่างรวดเร็วขึ้น เข้าสู่โลกของเทคโนโลยีและนวัตกรรม หากต้องการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องมีสิ่งที่เรียกว่า “ทักษะ” (Skills) โดยเฉพาะหากต้องการทักษะที่มีความสัมพันธ์ในการใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขแล้ว ทักษะที่ขาดไม่ได้คือ ทักษะด้าน Soft Skill ทักษะที่เกี่ยวกับการปฏิสัมพันธ์กับผู้คน การเข้าสังคมและการจัดการอารมณ์ หมายรวมถึงอุปนิสัย บุคลิกภาพ ทักษะคิด และ Mindset ต่าง ๆ ที่จำเป็นในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมด้วย (Adecco, 2564) ซึ่งแน่นอนว่าเป็นทักษะที่สามารถใช้การฝึกฝนให้เกิดขึ้นได้

ทักษะการทำงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น จะประกอบไปด้วย 2 ส่วน ได้แก่ Hard Skills หรือ ทักษะทางวิชาชีพ ที่มีความเชี่ยวชาญในอาชีพนั้น ๆ ผู้ปฏิบัติงานใดที่มีระดับทักษะสูงก็ย่อมมีโอกาสประสบความสำเร็จสูงตามไปด้วย และมีทักษะอีกส่วนหนึ่งที่สำคัญไม่แพ้กัน คือ Soft Skills เป็นทักษะทางอารมณ์และสังคมของผู้ปฏิบัติงานที่ต้องมีในการปฏิบัติร่วมกับผู้เกี่ยวข้องในแต่ละวิชาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำให้การปฏิบัติงานราบรื่น ปรับตัวและประสบความสำเร็จได้ (สุรชัย บุรพานนทชัย, 2563) โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้พูดถึงองค์ประกอบทักษะด้าน Soft Skills ไว้มากมายเพื่อให้ผู้ที่ศึกษาได้เรียนรู้ทักษะที่สำคัญ สอดคล้องกับวิไลพรรณ วิวก (2556) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบทักษะด้าน Soft Skills ที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ การทำงานเป็นทีมรวมพลัง การติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ การคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ความสามารถของภาวะผู้นำ และความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม หากผู้นำองค์กรใดให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะทั้งสอง คือ ด้านทักษะการทำงาน (Hard Skills) และภาวะความเป็นผู้นำ (Soft Skills) องค์กรนั้นพร้อมจะรับการเปลี่ยนแปลงได้ทุกระดับและสามารถบริหารคนในองค์กร ยกระดับคุณภาพครูสู่ความเป็นมืออาชีพให้เกิดประสิทธิผลในปฏิบัติงานได้ เพราะการบริหารได้ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ ภายใต้ข้อจำกัดของการบริหาร โรงเรียน และสอดคล้องกับ Huma Hyder (2020) ที่ได้กล่าวถึงทักษะด้าน Soft Skills มีความสัมพันธ์กับการทำงานในศตวรรษที่ 21 ได้เสนอทักษะด้าน Soft Skills ที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลการทำงานอยู่ 7 ประการ ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะความเป็นผู้นำ ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะส่วนบุคคล ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และทักษะทางวิชาชีพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเน้นย้ำถึงทักษะด้าน Soft Skills เพื่อให้คนรุ่นต่อไปสามารถรับมือกับปัญหาการพัฒนาบุคลากร และการทำอะไรให้ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ ดังนั้นถ้าผู้บริหารมีทักษะการบริหารดังกล่าว ถือเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด เนื่องจากมีฐานะเป็นนักบริหาร มีหน้าที่ทำให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์และมีหน้าที่ที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดระบบความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จากเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์การให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารในยุคนี้ต้องมีภาวะผู้นำสูง เน้นการมีส่วนร่วมและการเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง การบริหารจัดการจึงต้องใช้ทักษะที่สำคัญคือ การสร้างคนหรือบุคลากรให้เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (สาวนีย์ สิทธิชัยจรูเมธิ และสุชาดา บุษผา, 2565) จนทำให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน

ตัวแปรทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารที่ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ได้แก่ ด้านการสื่อสาร (Communication) เป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการบริหารในสถานศึกษา ผู้บริหารที่ใช้การติดต่อสื่อสาร เพื่อดำเนินกระบวนการทางการบริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุม นอกจากนี้ การติดต่อสื่อสารยังเข้ามามีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บทบาททางข้อมูล บทบาททางการตัดสินใจ สั่งการ การติดต่อสื่อสารจะแทรกซึมหน้าที่การบริหารทุกอย่าง เพื่อให้ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันได้ตามวัตถุประสงค์ ช่วยให้การประสานงานดีขึ้น การสื่อสารจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือ สร้างขวัญของบุคลากรให้ก้าวหน้าและประสบความสำเร็จด้วยดี (นพพงษ์ บุญจิตราดุล, 2557) การสื่อสารมีบทบาทที่สำคัญต่อการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การสื่อสารที่ดียังมีส่วนทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน และยังช่วยกระตุ้นแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ (ณัฐชุลดา วิจิตรจามรี, 2558) นอกจากนี้ การสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการสร้างและประสานความเข้าใจถึงกันของทุกฝ่าย ในฐานะที่การสื่อสารเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารงานที่จะช่วยให้สถานศึกษาเป็นไปด้วยความราบรื่น สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และการสื่อสารเป็นสื่อกลางในการติดต่อกับครู และบุคลากรทางการศึกษาช่วยทำความเข้าใจ ประสานการดำเนินงาน และส่งเสริมความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อเข้าไปสู่ในทิศทางเดียวกัน (พรทิพย์ เฟื่องกลัด, 2560)

ด้านการทำงานเป็นทีม (TeamWork) การพัฒนาสถานศึกษาทั้งระบบเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้บริหารจะต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทของตนเองให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สามารถออกความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารในยุคนี้จะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการบริหารการศึกษา มีความเป็นกัลยาณมิตร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีความเป็นประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติตรงตามหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง และในระบบการบริหาร ในปัจจุบันจำเป็นอย่างยิ่งที่จะให้ผู้ร่วมงานมีบทบาทในการแสดงความคิดเห็น โดยเฉพาะครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เป็นผู้รับนโยบายการบริหารมาปฏิบัติ ย่อมรู้ถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน การให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอความคิดเห็น จะเป็นการบริหารอีกรูปแบบหนึ่งที่ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบร่วมกันและเป็นการให้ความสำคัญแก่ผู้ปฏิบัติที่มีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีมของคณะครูในโรงเรียน แทนการทำงานแบบเดิม ทำให้สามารถทำงาน ได้ทันเวลาและมีประสิทธิผลมากกว่า รวมทั้งบริหารงานดีกว่า เรียนรู้ได้เร็วกว่าและเปลี่ยนแปลงง่ายกว่า อันเป็นคุณสมบัติที่องค์กรทั้งหลายในปัจจุบันต้องการ และองค์กรต้องเรียนรู้ลักษณะของทีมที่ประสบความสำเร็จด้วย ซึ่งความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับปัจจัยในการทำงานเป็นทีม ภารกิจที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษาคือ การพยายามทำความเข้าใจกับ ส่วนประกอบของทีมงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ของทีมงานให้ชัดเจน และการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กร (สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม, 2563)

ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ทั้งด้านประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา การบริหารจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีความคล่องตัว มีความพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ มีการคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อตอบสนองต่อความต้องการในการรับบริการทางการศึกษาของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำเป็นทักษะที่สำคัญอย่างยิ่งในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้มีความพร้อมในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง ทั้งในสังคมตลอดจนหน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะทำให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่น ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำที่มีทักษะความรู้ ทักษะความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม มาใช้ในการนำพาองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า ผู้ร่วมงานมีความเป็นหนึ่งเดียวกันในการทำงาน โดยอาศัยภาวะผู้นำเป็นตัวขับเคลื่อนการทำงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการพัฒนาภาวะผู้นำช่วยให้ผู้บริหารได้ใช้ความรู้ความสามารถและศักยภาพการบริหารสถานศึกษาใน

การสร้างคนให้เป็นผู้ทำตามแบบอย่าง โดยสร้างผู้ตามให้เป็นผู้ทำตามแบบฉบับแห่งผู้นำ กระตุ้นผู้ตามให้เป็นผู้ทำตามด้วยเช่นกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้มีบทบาทในการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะให้เป็นผู้ตาม มีความสามารถในการตัดสินใจตามที่ได้รับมอบหมายในบทบาทหน้าที่ ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นเป้าหมายที่สำคัญที่สุดที่ทุกสถานศึกษาให้ความสำคัญ (ปณิธิ จันท์กิติ, 2565)

ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethics) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรที่ทุกองค์การยอมรับและให้การยอมรับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะความชำนาญ มีประสบการณ์ แต่เหนือสิ่งอื่นใดคือความเป็นผู้ที่มีจิตใจที่นำเลื่อมใส ซึ่งถือเป็นคุณสมบัติอันสำคัญที่จะเป็นส่วนส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถครองตน ครองคน และครองงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษารับทราบถึงแนวทางในการปฏิบัติตนได้ถูกต้องครูสภาได้ออกข้อบังคับครูสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ซึ่งกล่าวถึง มาตรฐานการปฏิบัติตน นั้นหมายถึง จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคมอันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ หมวดที่ 3 จรรยาบรรณของวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 ส่วน คือจรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความเข้าใจในสถานการณ์กระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ต้องมีความรู้ความสามารถ มีทักษะความชำนาญงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และที่สำคัญต้องเป็นผู้มีคุณธรรมในจิตใจ เพราะคุณธรรมเป็นคุณสมบัติที่สำคัญ ที่จะเป็นส่วนส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการบริหารเพื่อให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติภารกิจได้บรรลุตามวัตถุประสงค์คือ บำรุงรักษาคนดีมีความรู้ ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำเนินการด้านบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลเท่าที่มีอยู่ เป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานด้านอื่น ๆ ให้บรรลุเป้าหมายเช่นเดียวกัน ซึ่งการมีคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจน เพราะผู้บริหารที่มีคุณธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนจะสามารถช่วยให้การควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดผลสำเร็จดีขึ้น สามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ ได้ รู้จักใช้คนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรให้มีความเจริญงอกงาม (สุรีย์พร จิตรกิตติโชติ, 2560)

และด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) ของผู้บริหารสถานศึกษามีประโยชน์มากมายต่อการทำงาน เช่น ช่วยในการปรับปรุงการแก้ปัญหา เมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสสร้างสรรค์การทำงานมากขึ้น ก็จะง่ายสำหรับพวกเขาที่จะหาวิธีแก้ไขปัญหาดังกล่าว ที่มีประสิทธิภาพ และมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาให้พื้นที่แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการคิดนอกกรอบ ผู้บริหารจะได้แนวคิดที่แปลกใหม่ สามารถนำมาใช้แก้ไขปัญหาดังกล่าว และทำให้เกิดประสิทธิผลแก่โรงเรียน นอกจากนี้ยังเพิ่มการเชื่อมต่อระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีโอกาสสร้างสรรค์และคิดไอเดียแปลกใหม่ร่วมกัน และทำให้รู้สึกใกล้ชิดกันได้ง่ายขึ้น ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นจะช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีแก่องค์กร หากผู้ได้บังคับบัญชาได้รับการส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบ พวกเขาจะมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมและทำงานมากขึ้น ระดับการมีส่วนร่วมที่สูงขึ้นจะนำไปสู่สิ่งที่ดีมากมายสำหรับองค์กร ซึ่งรวมถึงการตัดสินใจที่ดีขึ้น การแก้ปัญหาที่ดีขึ้น ผลงานที่เพิ่มขึ้น ระดับความพึงพอใจในงานและอัตราการรักษาบุคลากรที่สูงขึ้น แรงจูงใจที่เพิ่มขึ้น และยังได้รับพื้นที่การสร้างสรรค์ในแบบของตนเองด้วย ถ้าในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ความคิดสร้างสรรค์ถูกกีดกันและผู้ได้บังคับบัญชาถูกบังคับให้ยึดติดกับสภาพที่เป็นอยู่เป็นที่เข้าใจได้ว่าระดับความเครียดจะเกิดขึ้นได้ง่าย เมื่อผู้ได้บังคับบัญชามีความเครียดเรื้อรังและใกล้จะหมดไฟ ผลงานก็มีแนวโน้มที่จะลดลง อาจมีแนวโน้มที่โอดงานหรือลาออก ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนได้เช่นกัน ในหลายกรณีที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงความคิดเห็น แสดงศักยภาพ และได้รับการส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์จะมีโอกาสทำงานเพื่อการพัฒนาตนเองมากขึ้น สามารถนำไปสู่ความภาคภูมิใจในตนเองและเป็นแรงผลักดันในการพัฒนาทักษะและปรับปรุงต่อไป (Scott, 2021)

ดังนั้นการที่โรงเรียนสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพโดยสิ่งสำคัญที่สุด คือ การเน้นที่ตัวนักเรียนที่นักเรียนจะต้องมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เป็นไปตามที่ต้องการ และสิ่งที่เกิดควบคู่กันไป คือ การบรรลุจุดหมายอื่นของโรงเรียนด้วย เช่น การที่นักเรียนมีความเป็นอยู่ที่ดีในโรงเรียน นักเรียนเกิดเจตคติที่ดีต่อโรงเรียน ผู้ปกครองเชื่อมั่นในคุณภาพของโรงเรียน ตลอดจนครูมีความรักความสามัคคี และมีความพึงพอใจในงาน (มนทิยา จันทร์ประดิษฐ์, 2560) เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาให้สามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการบริหาร ทั้งด้านบุคคล สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งเน้นการสร้างระบบการบริหารภายในสถานศึกษาที่ดีเกิดประสิทธิผลและแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรในสถานศึกษามีความแตกต่างกันในด้านความคิด เจตคติ อุปนิสัย และคุณลักษณะส่วนตัว ผู้บริหารจึงควรสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ซึ่งช่วยให้ประสบผลสำเร็จได้ตามแนวนโยบายของสถานศึกษา (นิภาพร กลิ่นเกตุ, 2557) จากเหตุผลข้างต้น

จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์การให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารในยุคนี้ต้องมีภาวะผู้นำสูงเน้นการมีส่วนร่วม และการมีจรรยาบรรณของวิชาชีพอย่างแท้จริง การบริหารจัดการจึงต้องใช้ทักษะที่สำคัญคือ การสร้างคนหรือบุคลากรให้เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงผู้นำที่ใช้ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills จะมุ่งส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา (วาริษา ประเสริฐทรง และวัลลภา อารีรัตน์, 2558)

สรุปได้ว่า ทักษะด้าน Soft Skills เป็นปัจจัยสำคัญและมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนจะมีคุณภาพตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ทักษะด้าน Soft Skills ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ขับเคลื่อนนำแผนนโยบาย โครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติงานสามารถประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาเป็นอย่างดี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยภายในประเทศที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้

วาริษา ประเสริฐทรง และวัลลภา อารีรัตน์ (2558) ได้ศึกษา ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการสื่อสารและนำเสนอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills มีแนวทางการดำเนินงาน 5 ด้าน ดังต่อไปนี้คือ 1. ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การพัฒนาผู้บริหารและครูเกี่ยวกับทักษะด้าน Soft Skills ในการปฏิบัติงานและภาษาอังกฤษเพื่อพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนและพัฒนาด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้วยกระบวนการฝึกอบรม การนำระบบกำกับติดตามและช่วยเหลือ ครูและบุคลากรมาสนับสนุนสร้างนวัตกรรม การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้และการนำระบบกำกับติดตามและช่วยเหลือ ครูและบุคลากรมาสนับสนุนสร้างนวัตกรรม 2. ด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ การส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร การเรียนการสอน และนำเสนอสารสนเทศต่อที่ประชุม การการกำกับติดตามและประเมินกลยุทธ์ การทำงานของครู การส่งเสริมการทำวิจัยแบบมืออาชีพ และการสร้างค่านิยมร่วมการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจเป็นทีม 3. ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ได้แก่ การระดมทรัพยากรเพื่อจัดหาและพัฒนา

อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี ร่วมกับชุมชน การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบเน้นใช้ข้อมูลสารสนเทศ การสร้างบรรยากาศทางวิชาการและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา 4. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ได้แก่ การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรและลดความขัดแย้ง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา ยกย่องและให้เกียรติผู้ร่วมงาน รวมทั้งผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเอง และ 5. ด้านการกำกับติดตาม ได้แก่การเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมครูเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน การสร้างค่านิยมร่วมองค์การที่เน้นการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจเป็นทีม การกำกับติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการส่งเสริมระบบพี่เลี้ยง และการนิเทศติดตาม

นุชจรี ภูสวดแสง (2560) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสามารถในการพยากรณ์ ร้อยละ 22

คมกริช บุญพรม และประยูทธ ชูสอน (2562) ได้ศึกษา ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนชายขอบ พบว่า โมเดลการวิจัยที่ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 64 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบหลัก 8 องค์ประกอบ ได้แก่ การติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ ความสามารถของภาวะผู้นำ การทำงานแบบทีมประสานพลัง การคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม การศึกษาเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยี การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น และการพัฒนาคนและการสร้างนวัตกรรม องค์ประกอบทั้งหมดนี้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับ มาก ทุกรายการ และมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ การเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยี มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.843 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ การนำเสนอและความเป็นกัลยาณมิตร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.594

วีระศักดิ์ จงไกรจักร (2563) ได้ศึกษา การเสริมสร้าง Soft Skills ของนักเรียนสายอาชีพ โดยกิจกรรมกลุ่ม พบว่า นักเรียนสายอาชีพ โรงเรียนพระดาบสมิยะแนน Soft Skills โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นมืออาชีพอยู่ในระดับมาก (M=4.11) ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก (M=3.95) ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

เพื่อการแก้ไขปัญหาอยู่ในระดับมาก ($M=3.91$) ด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ($M=3.85$) และด้านการสื่อสารอยู่ในระดับมาก ($M=3.73$) ตามลำดับ และการเปรียบเทียบ Soft Skills ของนักเรียนสายอาชีพ โรงเรียนพระดาบส พบว่า หลังเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง มีคะแนน Soft Skills สูงกว่าก่อนเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า กิจกรรมกลุ่มสามารถเสริมสร้าง Soft skills ของนักเรียนสายอาชีพได้

รัตนวิษฐ์ เพ็ญรัตนหิรัญและก่องทรัพย์ ทองคำ (2564) ได้ศึกษา การสำรวจ Soft Skills ที่จำเป็นของสถานประกอบการในศตวรรษที่ 21 พบว่า การสังเคราะห์ Soft Skills ที่จำเป็นของสถานประกอบการในศตวรรษที่ 21 มีจำนวน 8 คุณลักษณะ ได้แก่ ทักษะการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหา จริยธรรมในการทำงาน การบริหารจัดการเวลา ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และการคิดสร้างสรรค์ โดยระดับความต้องการ Soft Skills โดยระดับความต้องการที่จำเป็นของบัณฑิตยุคใหม่ในมุมมองของสถานประกอบการ จำนวน 8 คุณลักษณะอยู่ในระดับมากมากที่สุด

ต้นแก้ว ดามัง (2565) ได้ศึกษา การวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 พบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 องค์ประกอบหลัก 29 ตัวแปร ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 8 ตัวแปร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ด้านการพัฒนาวิชาชีพและแสดงออกถึงการมีความรู้ นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาได้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้จริงกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการตัดสินใจ น่าเชื่อถือไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แยกแยะสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จเป็นที่ยอมรับแก่สังคม ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถริเริ่มเพื่อเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดคะเนผลของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ด้านการสื่อสาร ประกอบด้วย 11 ตัวแปร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดสื่อสารให้บุคคลอื่นเห็นคล้อยตามและร่วมมือกันเพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ เป็นผู้ฟังที่ดีสามารถจับประเด็นจากการฟังได้อย่างดี สามารถเชิญชวนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษาจนบรรลุวัตถุประสงค์ ร่วมมือทำงานกับผู้อื่นและสนับสนุนให้สมาชิกพัฒนาความรู้ความสามารถของตนตามศักยภาพ มีความสามารถสื่อสารข้อมูลข่าวสารให้คนอื่นเข้าใจนำไปปฏิบัติได้ ใ้ชาวาหรือการกระทำที่ส่งผลดีต่อการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และสามารถประสานงานวัตถุประสงค์ นโยบายให้กับทุกคนอย่างทั่วถึง และด้านความเป็นมืออาชีพ ประกอบด้วย 10 ตัวแปร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีในฐานะที่เป็นส่วน

หนึ่งของสังคม ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ สามารถสร้างความไว้วางใจจากบุคคลอื่น ผู้บริหารสถานศึกษามีระเบียบวินัยต่อตนเอง ผู้อื่นและสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบด้วยข้อมูลสารสนเทศที่น่าเชื่อถือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาตามแผนที่วางไว้และตรวจสอบวิธีแก้ปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาด้วยวิธีการที่เชื่อถือได้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ผันผวน ผู้บริหารสถานศึกษาลำดับวิธีแก้ปัญหาที่เป็นไปได้และเลือกวิธีที่เหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่นในผู้นำหรือผู้บริหาร และผู้บริหารสถานศึกษามีความอดทนและข่มตน รู้จักการแสดงออกอย่างเหมาะสม และผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา/การสอน พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อองค์ประกอบทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จำแนกตามระดับการศึกษา ระหว่างผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อองค์ประกอบทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา/การสอนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยในต่างประเทศ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้

Bersin (2019) ได้ศึกษา การวิเคราะห์อุตสาหกรรมระดับโลก โดยศึกษาทุกแง่มุมของทรัพยากรบุคคล ความเป็นผู้นำทางธุรกิจ L&D ขององค์กร การสรรหาเทคโนโลยี ทรัพยากรบุคคล พบว่า ทักษะด้านอารมณ์ที่สำคัญที่สุด 5 ประการที่เป็นที่ต้องการในปัจจุบัน ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ การโน้มน้าวใจ การทำงานร่วมกัน ความสามารถในการปรับตัว และการจัดการเวลา สิ่งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยใหม่ที่เพิ่งออกมา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการออกแบบ ความเฉียบแหลมทางธุรกิจ และทักษะดิจิทัลยุคใหม่นั้นสร้างความแตกต่างอย่างรวดเร็วของงานที่ได้รับค่าตอบแทนสูงสุดในอนาคตได้อย่างไร

Antoni (2019) ได้ศึกษา สถานที่ทำงานจำลองใน West Virginia พบว่า นักเรียนที่เข้าร่วมเป็นผู้เชี่ยวชาญระดับสูงทางทักษะเทคนิคที่ซับซ้อน ตลอดอาชีพ Pathway มีการยอมรับ

กระบวนการทางธุรกิจและความคาดหวังที่จะได้รับทักษะด้าน Soft Skills ได้แก่ ความเป็นผู้นำ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การคิดเชิงวิพากษ์ จริยธรรมในการทำงานเชิงบวก ความรับผิดชอบ และคุณค่าของงานที่มีคุณภาพ

Zagada (2019) ได้ศึกษา ทักษะด้าน Soft Skills 7 อันดับแรกที่พนักงานควรมีในปี 2020 และปีต่อ ๆ ไป พบว่า การเพิ่มขึ้นของเทคโนโลยีมีผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อการจ้างงาน ทำให้เกิดช่องว่างด้านทักษะที่กว้างขึ้น ดังนั้นควรเพิ่มความจำเป็นในการเตรียมความพร้อมสำหรับทักษะด้าน Soft Skills ในอนาคต ซึ่งในปี 2020 จะมีความต้องการมากขึ้นสำหรับการเป็นมืออาชีพที่ไม่จำกัด ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้าน Soft Skills จึงเหมาะสมที่จะรับบทบาทและความรับผิดชอบใหม่ในสถานที่ทำงาน

Vasanthakumari (2019) ได้ศึกษา ทักษะด้าน Soft Skills และการประยุกต์ใช้ในที่ทำงาน พบว่า ทักษะด้าน Soft Skills เป็นกลุ่มของคุณสมบัติส่วนบุคคล นิสัย ทักษะคิด และมารยาททางสังคมที่ทำให้บุคคลหนึ่งเป็นพนักงานที่ดีและเข้ากันได้ในการทำงาน มีทักษะ 2 ประเภท ได้แก่ ทักษะด้าน Hard Skills และทักษะด้าน Soft Skills ซึ่งทักษะด้าน Soft Skills มีความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพ การรักษา IPR และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทักษะด้าน Soft Skill จึงรวมถึงคุณลักษณะระหว่างบุคคลและส่วนบุคคลที่ช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงาน และเพิ่มโอกาสในการทำงาน มีความสำคัญที่ต้องนำไปใช้ในที่ทำงาน ดังนั้นการฝึกทักษะด้าน Soft Skill ควรเริ่มต้นสำหรับบุคคลเมื่อยังเป็นนักเรียนอยู่ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมทางวิชาการและในที่ทำงานในอนาคต

Dean and East (2019) ได้ศึกษา ทักษะด้าน Soft Skills ที่จำเป็นสำหรับพนักงานในศตวรรษที่ 21 พบว่า ทักษะทางเทคนิคไม่เพียงพออีกต่อไปสำหรับพนักงานที่จะแข่งขันในสภาพแวดล้อมการทำงานระดับโลกที่มีการแข่งขันที่สูงขึ้น ทักษะด้าน Soft Skills จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการออกแบบกรณีศึกษาแบบหลายกรณีผ่านมุมมองของความฉลาดทางอารมณ์ที่เป็นพื้นฐานของการศึกษาวิจัย และได้มีการฝึกอบรมทักษะด้าน Soft Skills ที่ประสบความสำเร็จในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ โดยใช้กับผู้นำองค์กรด้าน โลจิสติกส์ใน Burlington, Middlesex and Somerset, New Jersey เป็นผู้เข้าร่วมในการศึกษานี้ ข้อมูลถูกรวบรวมผ่านการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและการทบทวนเอกสารของบริษัท ประเด็นสำคัญที่ประการเกิดขึ้นจากการวิเคราะห์ข้อมูลของการรวมแหล่งข้อมูลหลายแหล่งเข้าด้วยกัน ได้แก่ การใช้การผสมผสานระหว่างการฝึกอบรมกลุ่มและรายบุคคล การระบุความต้องการการฝึกอบรมรายบุคคล การใช้วิธีการอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ไขพฤติกรรมทางอารมณ์ในที่ทำงาน และความสำคัญของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

Hyder (2020) ได้ศึกษา ทักษะด้าน Soft Skills : การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการศึกษานอกกรอบ และการพิชิตโลก พบว่า มีนักวิจัยหลายคนได้กล่าวถึง ทักษะด้าน Soft Skills เป็นสิ่งที่จำเป็น สำหรับผู้เรียนในโลกปัจจุบัน ทักษะทั้ง 87 นี้ โดยทั่วไปอยู่ภายใต้ทักษะที่จำเป็น 7 ประการ ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะความเป็นผู้นำ ทักษะการสร้างอิทธิพล ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะส่วนบุคคล ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และทักษะวิชาชีพ ครูจึงต้องเน้นทักษะด้าน Soft Skills เพื่อให้เด็กรุ่นใหม่รับมือกับปัญหาด้านการพัฒนาบุคลิกภาพได้ง่ายและประสบความสำเร็จในอาชีพ การงาน การศึกษาวิจัยครั้งนี้เน้นย้ำถึงความจำเป็นของทักษะด้าน Soft Skills ในยุคสมัยใหม่เกี่ยวกับ บุคลิกภาพและความเป็นมืออาชีพ

สรุปได้ว่า การศึกษานงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นที่น่าสนใจในการศึกษาของศตวรรษที่ 21 โดยผู้บริหาร ที่จะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องมีคุณลักษณะตามทักษะด้าน Soft Skills ซึ่งเป็นปัจจัย สำคัญและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันของครู และบุคลากรในโรงเรียน และมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาชลบุรี ระยอง มีทักษะด้าน Soft Skills อยู่ในระดับใด ซึ่งผลของการวิจัย สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 3,891 คน ดังตารางที่ 4 (สรุปข้อมูลมูลทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2566)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 346 คน ซึ่งใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดจังหวัดของโรงเรียนในการสุ่ม ดังตารางที่ 4 ตารางที่ 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

จังหวัด	จำนวน โรงเรียน	ครู	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ชลบุรี	31	2,477	220
ระยอง	20	1,414	126
รวม	51	3,891	346
รวมกลุ่มตัวอย่าง		346	

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง ครั้งนี้มีการดำเนินการวิจัย ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดจุดมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยศึกษาและวิเคราะห์ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง เพื่อเป็นแนวคิดในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักการแนวคิด ปรัชญา ทฤษฎี ตลอดจนศึกษาและสังเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา (29 องค์ประกอบ) โดยผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 46 ขึ้นไป และประสิทธิผลของโรงเรียน (25 องค์ประกอบ) โดยผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 30 ขึ้นไป สอดคล้องกับ Hoy & Miskel (2008) เพื่อเป็นกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 ออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเอกสาร หลักการแนวคิด ปรัชญา ทฤษฎี ตลอดจนศึกษาข้อมูลเอกสารงานวิจัย รวมทั้งแบบสอบถามอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาในการสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ได้ตรวจสอบ เสนอแนะและนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้อง แล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จำนวนภาษาและหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (IOC) จำนวน 3 ท่าน

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขหลังจากให้ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จำนวนภาษา และหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (IOC) เสร็จแล้ว ขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

ขั้นตอนที่ 6 นำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) ใช้กับ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน

ขั้นตอนที่ 7 การหาค่าคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการหาค่าคุณภาพเครื่องมือโดยหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item

- Total Correlation) พบว่า ค่าอำนาจจำแนกทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระหว่าง .61 ถึง .91 และค่าอำนาจจำแนกประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ระหว่าง .64 ถึง .91

ขั้นตอนที่ 8 นำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990) พบว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 แล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วนำเสนอกรรมการที่ปรึกษา เพื่อตรวจพิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ขั้นตอนที่ 9 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการ โดยการนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบหาค่าคุณภาพแล้วไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 346 คน ตามที่ได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างไว้ ผ่านทางระบบออนไลน์ e-Filing ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยใช้ Google Form ในการเก็บรวบรวม โดยข้อมูลที่กลุ่มตัวอย่างตอบ จะแสดงผลบนฐานข้อมูล Google Form ที่ผู้วิจัยได้จัดทำไว้

ขั้นตอนที่ 10 การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิเคราะห์หาคะแนนเฉลี่ย และนำผลการวิเคราะห์มาเทียบเกณฑ์และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2560, หน้า 121)

ขั้นตอนที่ 11 การสรุปและนำเสนอ สรุปผลและนำเสนอการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยจัดทำเป็นรายงานผลการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน รายละเอียดของแบบสอบถามในแต่ละตอนมีดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการสื่อสาร (Communication)
2. ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work)
3. ด้านภาวะผู้นำ (Leadership)
4. ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethics)
5. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของ Likert (1967) โดยผู้วิจัยกำหนดคะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌิมศึกษาชลบุรี ระยอง ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2. ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก
- 3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
- 4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของ Likert (1967) โดยผู้วิจัยกำหนดคะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

- 1. ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้าน Soft Skills และประสิทธิผลของโรงเรียน
- 2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ได้ตรวจสอบ เสนอแนะและนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้อง
- 3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้อง และรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแบบสอบถาม นำแบบสอบถาม

ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สำนวนภาษา และหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (IOC) จำนวน 3 ท่าน

3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ ปั้นหุ่น อาจารย์ ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยา
ประยุกต์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 นางนภาพร มูลเมือง ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านสวน
(จันทบุรี)

3.3 ว่าที่เรือตรี ดร.ภัทรารุช รักกลิ่น อาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา

4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอประธาน และคณะกรรมการผู้ควบคุมงานนิพนธ์เพื่อตรวจพิจารณา และขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

5. นำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) ใช้กับ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน

6. นำข้อมูลจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item - Total Correlation) พบว่า ค่าอำนาจจำแนกทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระหว่าง .61 ถึง .91 และค่าอำนาจจำแนกประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ระหว่าง .64 ถึง .91

7. นำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990) พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วนำเสนอกรรมการที่ปรึกษา เพื่อตรวจพิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาครั้งนี้ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยองแต่ละโรงเรียนประชาสัมพันธ์โครงการวิจัย จากนั้นขอความอนุเคราะห์ให้ฝ่ายบุคคล

ของแต่ละโรงเรียนเป็นผู้เชิญชวนหรือทาบทามกลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมโครงการวิจัย ซึ่งการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้จะ เป็นไปด้วยความสมัครใจ และมีสิทธิ์ตัดสินใจเข้าร่วมโครงการวิจัยได้โดยอิสระ

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม พร้อมด้วยหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยถึงกลุ่มตัวอย่างผ่านทางระบบออนไลน์ e-Filing ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยใช้ Google Form ในการเก็บรวบรวม แบบสอบถาม จำนวน 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน จำนวน 26 ข้อ

โดยจะใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 45 นาที ทั้งนี้ขอให้ผู้เข้าร่วมวิจัยเลือกสถานที่ที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามที่มีความเหมาะสมในด้านความเป็นส่วนตัว

3. เมื่อผู้เข้าร่วมวิจัยตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้เข้าร่วมวิจัยจะต้องตรวจทานและกวดขันแบบสอบถามเพื่อให้ข้อมูลตอบกลับมายังผู้วิจัย กรณีที่ผู้เข้าร่วมวิจัยต้องการหยุดตอบแบบสอบถามไม่ว่าด้วยสาเหตุใดก็ตามผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถหยุดการตอบแบบสอบถาม และจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้เข้าร่วมวิจัยทั้งสิ้น

4. ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืนมา 346 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

5. ข้อมูลที่ได้รับจากผู้ตอบแบบสอบถามจะถูกจัดเก็บไว้บน Google Drive โดยมีระบบป้องกันการเข้าถึงตามมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยข้อมูลและมีผู้วิจัยคนเดียวเท่านั้นที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ โดยผู้วิจัยจะไม่เผยแพร่รหัสการเข้าถึงข้อมูลต่อผู้อื่นใดและผู้วิจัยจะปฏิบัติตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมไฟล์แบบสอบถามไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีรหัสผ่านของผู้วิจัยเท่านั้นซึ่งมีระบบรักษาความปลอดภัยด้วยการเข้ารหัสผ่าน ผู้ไม่เกี่ยวข้องจะไม่สามารถเข้าถึงได้ และจะทำลายไฟล์แบบสอบถามที่ได้รับมาหลังจากการเผยแพร่ผลการวิจัยแล้วเป็นเวลา 1 ปี

6. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนทุกฉบับ นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามน้ำหนักของแต่ละข้อตามที่กำหนดและบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

7. ผลการวิเคราะห์ที่ได้จะเป็นข้อค้นพบของการศึกษา ซึ่งจะไม่มีข้อมูลที่สามารถระบุถึงตัวผู้เข้าร่วมวิจัย โดยผู้วิจัยจะเปิดเผยข้อมูลเพื่อประโยชน์ในทางวิชาการในภาพรวมเท่านั้นซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้เข้าร่วมวิจัยแต่ประการใด
8. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามขั้นตอนนี้ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 นำแบบสอบถาม แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิเคราะห์หาคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำผลการวิเคราะห์มาเทียบเกณฑ์และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560, หน้า 121) ดังนี้

4.51 - 5.00	หมายถึง	ทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	ทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	ทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	ทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	ทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 นำแบบสอบถาม แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิเคราะห์หาคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำผลการวิเคราะห์มาเทียบเกณฑ์ และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560, หน้า 121) ดังนี้

4.51 - 5.00	หมายถึง	ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 หาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ ชูศรี วงศ์รัตนะ (2553, หน้า 316)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 – 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 – 0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 – 0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติตามหัวข้อการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐาน

ดังนี้

1.1. คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) คำนวณจากสูตรตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2560)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ \bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
N	แทน	จำนวนครูในกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) คำนวณจากสูตรตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 + (\sum x)^2}{n(n - 1)}}$$

เมื่อ S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
x	แทน	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
n	แทน	จำนวนครูในกลุ่มตัวอย่าง
$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้สูตรดัชนีความสอดคล้อง IOC ตามเกณฑ์ของสมนึก ภัททิยธนี (2560) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีค่าความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับจุดประสงค์
	$\sum R$	แทน	ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความสอดคล้องภายในของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	n	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถามทั้งหมด
	s_i^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ
	s_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนทั้งหมด

2.3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
	n	แทน	จำนวนกรณีในกลุ่มตัวอย่าง
	x	แทน	ค่าของคะแนนรวม
	y	แทน	ค่าของคะแนนรายข้อ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
p	แทน	ความน่าจะเป็นความคลาดเคลื่อนของสถิติในงานวิจัย
X	แทน	ทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน	ด้านการสื่อสาร (Communication)
X_2	แทน	ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work)
X_3	แทน	ด้านภาวะผู้นำ (Leadership)
X_4	แทน	ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethics)
X_5	แทน	ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)
Y	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียน
Y_1	แทน	ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
Y_2	แทน	ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก
Y_3	แทน	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
Y_4	แทน	ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน
**	แทน	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอน ปรากฏผลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ระดับทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตามการรับรู้ของครู โดยการหาคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าไปเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และจัดอันดับทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการวิเคราะห์ปรากฏผลดังตารางที่ 5 - 10

ตารางที่ 5 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน

ทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	<i>n</i> = 346		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านการสื่อสาร (Communication)	4.04	0.86	มาก	4
2. ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work)	4.00	0.97	มาก	5
3. ด้านภาวะผู้นำ (Leadership)	4.07	0.94	มาก	3
4. ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethics)	4.21	0.89	มาก	1
5. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)	4.07	0.92	มาก	2
รวม	4.08	0.92	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethics) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ด้านการสื่อสาร (Communication) และด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการสื่อสาร (Communication) โดยรวมและรายข้อ

ด้านการสื่อสาร (Communication)	n = 346		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารมีกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำงานอยู่เสมอ	4.10	0.80	มาก	2
2. ผู้บริหารมีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับครู ผ่านการสื่อสารหลากหลายรูปแบบ	3.98	0.81	มาก	5
3. ผู้บริหารมีค่านิยมและระบบการคิดที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับครู	3.96	0.91	มาก	6
4. ผู้บริหารรักษามรดกทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.11	0.84	มาก	1
5. ผู้บริหารสามารถโต้ตอบกับครูได้เป็นอย่างดี	4.06	0.92	มาก	3
6. ผู้บริหารใช้การสื่อสารหลากหลายรูปแบบ เพื่อผลักดันครูให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.02	0.88	มาก	4
รวม	4.04	0.86	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการสื่อสาร (Communication) โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารรักษามรดกทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้บริหารมีกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำงานอยู่เสมอ และผู้บริหารสามารถโต้ตอบกับครูได้เป็นอย่างดี ตามลำดับ

ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work) โดยรวมและรายข้อ

ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work)	<i>n</i> = 346		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารทำงานร่วมกับครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	4.02	0.98	มาก	4
2. ผู้บริหารให้คุณครูมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ สถานศึกษา	4.07	0.97	มาก	1
3. ผู้บริหารมีการติดต่อประสานงานแลกเปลี่ยน ความคิดด้วยความเป็นกันเอง	3.93	0.99	มาก	6
4. ผู้บริหารให้การสนับสนุน ช่วยเหลือครูให้ได้รับ ความสะดวกสบายในการทำงาน	3.95	0.93	มาก	5
5. ผู้บริหารทำงาน ร่วมมือกับครูด้วยความเป็นมิตร เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	4.03	1.01	มาก	2
6. ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team Work) ให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน	4.02	0.92	มาก	3
รวม	4.00	0.97	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work) โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้คุณครูมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารทำงาน ร่วมมือกับครูด้วยความเป็นมิตรเพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team Work) ให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) โดยรวมและรายข้อ

ด้านภาวะผู้นำ (Leadership)	n = 346		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู	4.03	1.01	มาก	6
2. ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ครูทำงานอย่างเต็มที่	4.03	0.94	มาก	5
3. ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้ครูปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา	4.11	0.95	มาก	3
4. ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม บริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	4.10	0.92	มาก	4
5. ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้อื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	4.13	0.91	มาก	2
6. ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์และสัมพันธ์ภาพอันดีกับครู	3.95	0.96	มาก	8
7. ผู้บริหารมีความตั้งใจพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้น	4.28	0.85	มาก	1
8. ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งและปัญหาอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้ดี	3.95	0.99	มาก	7
รวม	4.07	0.94	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความตั้งใจพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้น ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้อื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้ครูปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethics) โดยรวมและรายข้อ

ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethics)	<i>n</i> = 346		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.34	0.90	มาก	1
2. ผู้บริหารเป็นคนดีและเป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคม	4.15	0.84	มาก	4
3. ผู้บริหารใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน	4.07	0.92	มาก	5
4. ผู้บริหารมีประสบการณ์ในการทำงานสูง สามารถนำพองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา	4.29	0.88	มาก	2
5. ผู้บริหารรักษาและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณให้เป็นที่น่าเชื่อถือแก่คนในสังคม	4.18	0.89	มาก	3
รวม	4.21	0.89	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethics) โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้บริหารมีประสบการณ์ในการทำงานสูง สามารถนำพองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา และผู้บริหารรักษาและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณให้เป็นที่น่าเชื่อถือแก่คนในสังคม ตามลำดับ

ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) โดยรวมและรายข้อ

ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)	<i>n</i> = 346		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ช่างสังเกต รับรู้ เข้าใจ และมีปฏิริยาตอบสนองนำไปสู่สิ่งใหม่ ๆ	4.05	0.95	มาก	4
2. ผู้บริหารมีจินตนาการที่สร้างสรรค์ จนเกิดความสามารถในการประดิษฐ์ผลงานใหม่ในการทำงาน เช่น แผนงาน หรือ โครงการต่าง ๆ	4.18	0.91	มาก	1
3. ผู้บริหารสามารถนำผลงานที่สร้างสรรค์ขึ้นมาช่วยแก้ปัญหาหรือช่วยให้การทำงานดำเนินไปในทางที่ดีขึ้น	4.08	0.84	มาก	2
4. ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์ผลงานจนเป็นที่ยอมรับและมีคุณค่าในสังคม	3.98	0.95	มาก	5
5. ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและบุคคลอื่น	4.08	0.93	มาก	3
รวม	4.07	0.92	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีจินตนาการที่สร้างสรรค์ จนเกิดความสามารถในการประดิษฐ์ผลงานใหม่ในการทำงาน เช่น แผนงาน หรือ โครงการต่าง ๆ ผู้บริหารสามารถนำผลงานที่สร้างสรรค์ขึ้นมาช่วยแก้ปัญหาหรือช่วยให้การทำงานดำเนินไปในทางที่ดีขึ้น และผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและบุคคลอื่น ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตามการรับรู้ของครู โดยการหาคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าไปเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และจัดอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการวิเคราะห์ปรากฏผลดังตารางที่ 11 – 15

ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	<i>n</i> = 346		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.25	0.83	มาก	2
2. ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก	4.18	0.79	มาก	3
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	4.25	0.82	มาก	1
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	4.08	0.93	มาก	4
รวม	4.19	0.84	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 12 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายข้อ

ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง	<i>n</i> = 346		ระดับ	อันดับที่
	\bar{x}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนทำงาน อย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มี คุณภาพ	4.22	0.84	มาก	4
2. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนสามารถ พัฒนาสื่อและนวัตกรรม รวมทั้งจัดบรรยากาศ และทรัพยากร เพื่อให้ นักเรียน ประสบ ความสำเร็จในการเรียน	4.17	0.90	มาก	5
3. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์ที่ สถานศึกษากำหนด	4.32	0.78	มาก	2
4. นักเรียนมีผลการเรียนเฉลี่ยโดยรวมสูงขึ้น ทุกปีการศึกษา	4.16	0.86	มาก	6
5. นักเรียนสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ จำนวนมาก	4.36	0.80	มาก	1
6. นักเรียนมีความสามารถทางด้านวิชาการได้รับ รางวัลจากการแข่งขันทั้งหน่วยงานภาครัฐและ เอกชน	4.29	0.80	มาก	3
รวม	4.25	0.83	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้จำนวนมาก นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด และนักเรียนมีความสามารถทางด้านวิชาการได้รับรางวัลจากการแข่งขันทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ตามลำดับ

ตารางที่ 13 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก โดยรวมและรายข้อ

ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติ ทางบวก	<i>n</i> = 346		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู	4.29	0.78	มาก	2
2. ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ครูทำงานอย่างเต็มที่	4.30	0.83	มาก	1
3. ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้ครูปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา	4.14	0.71	มาก	6
4. ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม บริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	4.08	0.82	มาก	8
5. ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้อื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	4.16	0.81	มาก	5
6. ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์และสัมพันธ์ภาพอันดีกับครู	4.18	0.77	มาก	3
7. ผู้บริหารมีความตั้งใจพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้น	4.09	0.82	มาก	7
8. ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งและปัญหาอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้ดี	4.18	0.77	มาก	3
รวม	4.18	0.79	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ครูทำงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์และสัมพันธ์ภาพอันดีกับครู และผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งและปัญหาอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้ดี ตามลำดับ

ตารางที่ 14 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ

ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	<i>n</i> = 346		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนร่วมกัน พัฒนาโรงเรียนในด้านต่าง ๆ	4.16	0.87	มาก	7
2. ผู้บริหารสามารถบริหารงานให้ทัน การเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน	4.14	0.88	มาก	8
3. โรงเรียนใช้นวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอน	4.26	0.80	มาก	4
4. โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.38	0.85	มาก	1
5. ครูวัดและประเมินผลผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณภาพสูงขึ้น	4.23	0.75	มาก	5
6. ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาตนเอง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม	4.31	0.85	มาก	3
7. โรงเรียนปรับปรุงอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมให้ สะอาด ร่มรื่น และปลอดภัย เพื่อส่งเสริมให้เกิด บรรยากาศทางการเรียนรู้	4.23	0.79	มาก	6
8. โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา ที่ทันสมัย และสามารถนำมาปฏิบัติให้ สอดคล้องกับความต้องการท้องถิ่น	4.31	0.78	มาก	2
รวม	4.25	0.82	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายของสถานศึกษาที่

ทันสมัย และสามารถนำมาปฏิบัติให้สอดคล้องกับความต้องการท้องถิ่น และครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาตนเอง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ตามลำดับ

ตารางที่ 15 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ

	<i>n</i> = 346		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางการแก้ไขปัญหากับครูและบุคลากรในโรงเรียน	4.04	0.90	มาก	3
2. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกันช่วยแก้ไขปัญหาด้านการเรียนการสอน ด้านการปกครองดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตลอดจนความขัดแย้งภายในโรงเรียน	4.12	0.89	มาก	2
3. ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการทำงาน เพื่อลดความตึงเครียดและความขัดแย้งในการทำงานภายในโรงเรียน	4.01	0.93	มาก	4
4. ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวครูให้สามารถทำงานไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	4.14	0.98	มาก	1
รวม	4.08	0.93	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวครูให้สามารถทำงานไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกันช่วยแก้ไขปัญหาด้านการเรียนการสอน ด้านการปกครองดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตลอดจนความขัดแย้งภายในโรงเรียน และผู้บริหารให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางการแก้ไขปัญหากับครูและบุคลากรในโรงเรียน ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตามการรับรู้ของครู แล้วนำค่าไปเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ผลการวิเคราะห์ปรากฏผลดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหาร สถานศึกษา (X)	ประสิทธิผลของโรงเรียน (Y)									
	Y ₁		Y ₂		Y ₃		Y ₄		Y	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
X ₁	.58**	.00	.58**	.00	.68**	.00	.78**	.00	.74**	.00
X ₂	.62**	.00	.62**	.00	.68**	.00	.82**	.00	.77**	.00
X ₃	.57**	.00	.60**	.00	.70**	.00	.81**	.00	.75**	.00
X ₄	.66**	.00	.59**	.00	.68**	.00	.76**	.00	.75**	.00
X ₅	.65**	.00	.63**	.00	.72**	.00	.77**	.00	.78**	.00
X	.66**	.00	.64**	.00	.74**	.00	.84**	.00	.81**	.00

** $p < .01$

จากตารางที่ 16 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อยู่ระหว่าง .64 ถึง .84 และ ค่าความสัมพันธ์ของทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับ .81 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้ดังนี้

1. มีความสัมพันธ์กันสูง เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work) กับความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ($r = .82$) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) กับความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ($r = .81$) ด้านการสื่อสาร (Communication) กับความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ($r = .78$) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) กับความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ($r = .77$) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethics) กับความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ($r = .76$) และด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) กับความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ($r = .72$)

2. มีความสัมพันธ์กันปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) กับความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ($r = .70$) ด้านการสื่อสาร (Communication) ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethics) กับความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ($r = .68$) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethics) กับความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($r = .66$) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) กับความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($r = .65$) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) กับความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($r = .63$) ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work) กับความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($r = .62$) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) กับความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($r = .60$) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethics) กับความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($r = .59$) ด้านการสื่อสาร (Communication) กับความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($r = .58$) และด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work) กับความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($r = .57$)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 346 คน ซึ่งใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามจังหวัด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของ Likert (1967) นำข้อมูลจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item - Total Correlation) พบว่า ค่าอำนาจจำแนกทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระหว่าง .61 ถึง .91 และค่าอำนาจจำแนกประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ระหว่าง .64 ถึง .91 แล้วนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990) พบว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่

ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethics) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ด้านการสื่อสาร (Communication) และด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการสื่อสาร (Communication) โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารรักษามรดกทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้บริหารมีกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำงานอยู่เสมอ และผู้บริหารสามารถโต้ตอบกับครูได้เป็นอย่างดี ตามลำดับ

1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work) โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้คุณครูมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารทำงาน ร่วมมือกับครูด้วยความเป็นมิตรเพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team Work) ให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ตามลำดับ

1.3 ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความตั้งใจพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้น ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้อื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้ครูปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา ตามลำดับ

1.4 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethics) โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารความรู้ ความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้บริหารมีประสบการณ์ในการทำงานสูง สามารถนำพองค์การให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา และผู้บริหารรักษาและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณให้เป็นที่น่าเชื่อถือแก่คนในสังคม ตามลำดับ

1.5 ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีจินตนาการที่สร้างสรรค์ จนเกิดความสามารถในการประดิษฐ์ผลงานใหม่ในการทำงาน เช่น แผนงาน หรือ โครงการต่าง ๆ ผู้บริหารสามารถนำผลงานที่สร้างสรรค์ขึ้นมาช่วยแก้ปัญหาหรือช่วยให้การทำงานดำเนินไปในทางที่ดีขึ้น และผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและบุคคลอื่น ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาชลบุรี ระบุโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

สูง ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก และความสามารถในการแก้ปัญหา ภายในโรงเรียน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้จำนวนมาก นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด และนักเรียนมีความสามารถทางด้านวิชาการ ได้รับรางวัลจากการแข่งขันทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ตามลำดับ

2.2 ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ครูทำงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์และสัมพันธ์ภาพอันดีกับครู และผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งและปัญหาอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้ดี ตามลำดับ

2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายของสถานศึกษาที่ทันสมัย และสามารถนำมาปฏิบัติให้สอดคล้องกับความต้องการท้องถิ่น และครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาตนเอง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ตามลำดับ

2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวครูให้สามารถทำงานไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกันช่วยแก้ไขปัญหา ด้านการเรียนการสอน ด้านการปกครองดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตลอดจนความขัดแย้งภายในโรงเรียน และผู้บริหารให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางการแก้ไขปัญหากับครูและบุคลากรในโรงเรียน ตามลำดับ

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อยู่ระหว่าง .64 ถึง .84 และค่าความสัมพันธ์ของทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับ .81 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันสูง

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีประเด็นสำคัญควรแก่การนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากทักษะด้าน Soft Skills เป็นทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงมีในเรื่องความฉลาด ความสามารถทางอารมณ์ หรือความมีคุณธรรม เช่น บุคลิกภาพ อุปนิสัย ความสุภาพ ความนุ่มนวลในการเข้าสังคม การใช้ภาษาติดต่อสื่อสารกับบุคคล ความเป็นมิตร การมองโลกในแง่ดี มีวุฒิภาวะ มีความคิดริเริ่ม สามารถควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก ความเข้าใจความเป็นจริงของสถานการณ์ ทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคุณลักษณะที่จะช่วยให้สามารถทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างราบรื่น และให้ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับวาริษา ประเสริฐทรง (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับรัตนวัชร เพ็ญรัตนศิริ และกองทรัพย์ ทองคำ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสำรวจ Soft Skills ที่จำเป็นของสถานประกอบการในศตวรรษที่ 21 พบว่า การสำรวจระดับความต้องการ Soft Skills ที่จำเป็นของบัณฑิตยุคใหม่ในมุมมองของสถานประกอบการ จำนวน 8 คุณลักษณะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดย Soft Skills 5 อันดับแรก ได้แก่ 1. จริยธรรมในการทำงาน 2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 3. การบริหารจัดการเวลา 4. การแก้ปัญหา และ 5. ภาวะผู้นำ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการสื่อสาร (Communication) พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร หรือถ่ายทอดความรู้ อารมณ์ ความรู้สึก ภูมิปัญญา ค่านิยม ความเชื่อ มรดกทางวัฒนธรรม ความคิดเห็น และประสบการณ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ และสามารถที่จะกระทำการโต้ตอบกลับไปมาระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารได้ โดยมุ่งหวังให้ผู้รับสารเกิดปฏิกิริยาตอบกลับหรือพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เกิดความเข้าใจกันได้อย่างถูกต้อง และเป็นพลังในการผลักดันให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับณัฐอร กิรติลาภิน (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กร กรณีศึกษา โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การ

มหาชน) พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสื่อสารแบบแนวนอนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และสอดคล้องกับเกษราภรณ์ งามสุวรรณฉาย ชุตริยะ ระบอบ และพิชญ วรณกุล (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะการสื่อสารของ พนักงานบริษัทผู้ให้บริการ โลจิสติกส์ขนส่งสินค้าข้ามแดน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เปิดใจยอมรับ ข่าวสารที่ผู้ส่งสารส่งมา โดยคำนึงถึงการเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work) โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก การทำงานเป็นทีมมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ มีการแลกเปลี่ยนความคิดซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน และสนับสนุนช่วยเหลือ โดยการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาร่วมมือร่วมใจกันจะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีใน การทำงาน ส่งเสริมกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับพรรณพิตรา เสริมศรี (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็น ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาข้าราชการสำนักกรมการ 3 สำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า การเปิดเผยและการเผชิญหน้ามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และสอดคล้องกับพิชชาภา เกาะเต็น (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องผลกระทบของการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพัน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท โตโยต้าครอน จำกัด พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีมของท่าน มีการมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ ให้ สมาชิกฝ่ายต่าง ๆ ดำเนินการด้วยความไว้วางใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

1.3 ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจ เนื่องจาก ภาวะผู้นำ คือพฤติกรรม กระบวนการ หรือความสามารถที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพล ในการกระตุ้น แสดงความสามารถด้านความคิดริเริ่มที่จะโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาหรือ ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เป็นบุคคลที่มี คุณธรรม จริยธรรม บริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน สร้างปฏิสัมพันธ์และสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่มี ความตั้งใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีโดยได้รับ การยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น สามารถแก้ไขปัญหาลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้ สอดคล้องกับกิงกาญจน์

สุขสำราญ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอ ปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดหลักสูตรและการสอนมี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด และสอดคล้องกับชญญา มาศ แดงสีดา (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

1.4 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethics) โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นแนวทางความประพฤติ ในวิชาชีพให้เป็นคนดี เป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคม มีศักยภาพทางความรู้ความเข้าใจในอาชีพ ใ้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน และมีประสบการณ์ในการทำงาน นำพาองค์กรประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีสภารับรองวิชาชีพตามมาตรฐานที่คุรุสภาได้ กำหนด เพื่อรักษาและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณให้เป็นที่น่าเชื่อถือแก่คนในสังคม สอดคล้อง กับณัฐชา พิภพทอง (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารเชิงกล ยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 พบว่า ค่าเฉลี่ย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และ สอดคล้องกับนันทยา พรหมจันทร์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของ ผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ ของผู้บริหารและครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของ ผู้บริหารและครูกับประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

1.5 ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก เป็นความสามารถที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการจำ สังเกตเห็น รับรู้ เข้าใจ และมีปฏิกิริยาตอบสนองนำไปสู่สิ่งใหม่ ทำให้เกิดความคิดต่อเนื่องที่มาจากจินตนาการหลาย ทิศทาง เกิดความสามารถในการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งแปลกใหม่ โดยผลของความคิดสร้างสรรค์จะ แสดงออกมาเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ไม่เท่ากัน แต่ สามารถแก้ปัญหาหรือช่วยให้ชีวิตดำเนินไปในทางที่ดีขึ้น เป็นที่ยอมรับและมีคุณค่าในสังคม

มีบทบาทอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพราะทำให้เกิดกระบวนการทำงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและบุคคลอื่น สอดคล้องกับบรรณัชย์ จันโททัย และสุริรัตน์ อินทร์หม้อ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากร กรมการขนส่งทางบกในส่วนกลาง พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และสอดคล้องกับชญญ์รัฐกัญญ์ สือจันทรา (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยศิลปากรพบว่า นักศึกษาคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความคิดสร้างสรรค์ และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ความสำเร็จของสถานศึกษา ที่เกิดจากพฤติกรรมความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนในการดำเนินงาน ได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ โดยสิ่งสำคัญที่สุด คือ การเน้นที่ตัวนักเรียน เช่น สามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน รวมทั้งฝ่ายบริหารและบุคลากร โดยมีการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้อย่างเป็นระบบและคุ้มค่าต่อองค์การทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ มีการตรวจสอบและวัดผลผลิตที่คาดหวังกับผลผลิตที่เกิดขึ้นจริง โดยเป็นการมองที่ประสิทธิภาพของทั้งระบบ สอดคล้องกับกนกทิพย์ ดอกกล้า (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษาของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 6 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้ง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษาของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 6 พบว่า โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และสอดคล้องกับมนทิยา จันทรประดิษฐ์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอสาขบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอสาขบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษาชลบุรี ระยอง สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารและครูใน โรงเรียนสามารถพัฒนา ดำเนินงาน คิดอย่างเป็นระบบ จัดการเรียนการสอน ทำและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม รวมทั้งจัด บรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสม จนสามารถทำให้โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนให้มีระดับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีได้ผลตรงตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน มีผลการเรียนเฉลี่ย โดยรวมของนักเรียนอยู่ในระดับสูงขึ้นไปทุกปีการศึกษา สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และ มีความสามารถทางด้านวิชาการ ได้รับรางวัลจากการแข่งขันความสามารถและทักษะต่าง ๆ จากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน สอดคล้องกับปวีณา ศรีนาราง, นภาเดช บุญเชิดชู และจิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และสอดคล้องกับพรเทพ เหมรานนท์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสามารถในการผลิต นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก โดยรวมและราย ข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรสามารถดำเนินงานทั้ง ด้านการบริหาร การอบรมสั่งสอน พัฒนาความคิดเห็นและความรู้สึกใน ด้านการพัฒนาของ นักเรียน ให้แสดงออกทางพฤติกรรมในทางที่ดีงาม เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัยที่ดีซึ่งเป็นที่พึง ประสงค์ของสังคม รู้จักพัฒนาตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนและการศึกษา และ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนร่วม สอดคล้องกับนุชจรี ภูสวดแสง (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิภาพของ โรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมี ทัศนคติทางบวกอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับปวีณา ศรีนาราง, นภาเดช บุญเชิดชู และ จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวกอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนสามารถร่วมกันพัฒนาในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารงาน ด้านการปรับหลักสูตร โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอนควรมีนวัตกรรม และสื่อการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีกระบวนการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ปรับปรุงอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมให้มีความสะอาด เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางการเรียนรู้ มีการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่ไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จนทำให้ล้าสมัย และสามารถจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับท้องถิ่น เพื่อให้โรงเรียนทันสมัยก้าวหน้าปรับตัว ได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากชุมชน สอดคล้องกับเกษร คงเมือง (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนชลกลียานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับปิยะพงษ์ โสเสมอ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางแก้ไขปัญหากับบุคลากรในองค์กรได้ ทำให้ผู้บริหารและครู สร้างความร่วมมือในการช่วยกันแก้ไขปัญหา ไม่ว่าจะเป็นด้านการเรียนการสอน ด้านการปกครองดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตลอดจนความขัดแย้งภายในโรงเรียน ให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะเป็นผลดีต่อการพัฒนางาน มีความยืดหยุ่นเพื่อรักษาผลประโยชน์หรือเป้าหมาย และสามารถโน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการแต่ละเป้าหมายที่ต่างกันให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดและ

สามารถปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน สอดคล้องกับนุชจรี กุสดแสง (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับปิยวรรณ ด้วงใส อรรครา ธรรมาทิกุล และสร้อยญา แสงอัมพร (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อยู่ระหว่าง .64 ถึง .84 และค่าความสัมพันธ์ของทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับ .81 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันสูง ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ทักษะด้าน Soft Skills เป็นปัจจัยสำคัญและมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนจะมีคุณภาพตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ทักษะด้าน Soft Skills ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ขับเคลื่อนนำแผนนโยบาย โครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติงานสามารถประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาเป็นอย่างดีสอดคล้องกับ Vasanthakumari (2019) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง Soft Skills and Its Application in Work Place พบว่า ทักษะด้าน Soft Skills เป็นคุณสมบัติส่วนบุคคล นิสัย ทัศนคติ และความสง่างามทางสังคมที่ทำให้คน ๆ หนึ่ง มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นพนักงานที่ดีและอยู่ร่วมกับสังคมได้ และมีความสำคัญต่อการพัฒนาทางวิชาชีพ ซึ่งก็คือการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ คุณลักษณะส่วนบุคคลที่ช่วยสร้างปฏิสัมพันธ์ และ โอกาสในการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่หลากหลายตลอดจนสถานที่ทำงานในอนาคต และ สอดคล้องกับ Huma Hyder (2020) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Soft Skills: A Research Study on Outdoing Academics and Conquer the World พบว่า ทักษะด้าน Soft Skills มีความสัมพันธ์กับการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 เพื่อความอยู่รอดในยุคปัจจุบันครูควรเปลี่ยนการเน้นการสอนไปที่ทักษะด้าน Soft Skills เนื่องจากในศตวรรษที่ 21 ทักษะด้าน Soft Skills จะมีความสำคัญต่อการประสบความสำเร็จ เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับทักษะชีวิตกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ การเจรจาต่อรอง การแก้ไขข้อขัดแย้ง การสร้างเครือข่าย การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การบริการลูกค้า การทำงานเป็นทีม ทักษะการแก้ปัญหา การจัดการแรงกดดันในที่ทำงาน แต่ผู้วิจัยได้เสนอทักษะ

ด้าน Soft Skills ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานอยู่ 7 ประการ ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะความเป็นผู้นำ ทักษะการจูงใจ มนุษยสัมพันธ์ ทักษะส่วนบุคคล ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และทักษะทางวิชาชีพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเน้นย้ำถึงทักษะด้าน Soft Skills เพื่อให้คนรุ่นต่อไปสามารถรับมือกับปัญหาการพัฒนาบุคลากร และการทำอะไรให้ประสบความสำเร็จในการทำงานได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะสำหรับเป็นแนวทางในการบริหารงาน โรงเรียนหรือองค์กร ดังนี้

1. ด้านการสื่อสาร (Communication) ข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีค่านิยมและระบบการคิดที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับครู ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารและชี้แจงให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เห็นความสำคัญของการสื่อสาร พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร เพราะจะทำให้สร้างความเชื่อมั่นให้กับครูและยึดถือปฏิบัติอย่างจริงจัง

2. ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work) ข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีการติดต่อประสานงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้วยความเป็นกันเอง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ควรหาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนพัฒนาการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีทิศทาง และศึกษาภาวะผู้นำกับการทำงานเป็นทีม เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดการบริหารจัดการทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์และสัมพันธ์ภาพอันดีกับครู ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ควรมีปฏิสัมพันธ์และสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีกับครู ร่วมลงมือทำไปพร้อมกัน กระตุ้นให้บุคลากรมีความศรัทธา รู้สึกเป็นพวกเดียวกัน สร้างความเชื่อมั่นให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง และมีความเป็นกัลยาณมิตร

4. ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethics) ข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาชลบุรี ระยอง ควรมีการพัฒนาพฤติกรรมความเป็นผู้นำของตนเอง โดยการฝึกปฏิบัติ ศึกษาต่อ อบรมเป็นประจำทางด้านการบริหาร สามารถวิเคราะห์จุดด้อย จุดแข็ง และข้อจำกัดของตนเองบนพื้นฐานองค์ความรู้ ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานให้เกิดความเชี่ยวชาญทางด้านการบริหารอยู่เสมอ

5. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) ข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์ผลงานจนเป็นที่ยอมรับและมีคุณค่าในสังคม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาชลบุรี ระยอง ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือมีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้ การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ เพื่อประโยชน์ต่อสถานศึกษา

6. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ นักเรียนมีผลการเรียนเฉลี่ยโดยรวมสูงขึ้นทุกปีการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาชลบุรี ระยอง ควรมีนโยบาย สนับสนุนครูผู้สอนให้มีการจัดการเรียนการสอนและบรรยากาศที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดหาวัสดุอุปกรณ์หรือแหล่งเรียนรู้ที่ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย และมีระบบการติดตามนักเรียน ระบบการช่วยเหลือดูแลนักเรียน และระบบการแนะแนวทางการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นให้แก่ นักเรียน

7. ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก ข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม บริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาชลบุรี ระยอง ควรใช้หลักการ บริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนการดำเนินงานจัดกิจกรรม ที่เสริมสร้างความรับผิดชอบ และสร้างความกระตือรือร้น

8. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสามารถบริหารงานให้ทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาชลบุรี ระยอง ควรให้การอบรม พัฒนาคู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติ ปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานให้ บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี

9. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการทำงาน เพื่อลดความตึงเครียดและความขัดแย้งในการทำงานภายในโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ควรเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เพื่อการพัฒนาโรงเรียนอย่างครอบคลุมทุกด้าน

10. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ควรรักษาและพัฒนาทักษะด้าน Soft Skills ให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน เพื่อสามารถจัดการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาในเชิงคุณภาพว่า มีปัจจัยทักษะด้าน Soft Skills ไດบ้างที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยใช้วิธีการ Focus Group จากผู้บริหารสถานศึกษา
2. ควรศึกษา Model สมการเชิงโครงสร้างของทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

บรรณานุกรม

- กนกทิพย์ ดอกกล้า. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล*
สถานศึกษาของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต
6. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กนกนาถ ลิขิตไพรวลัย. (2563). *กลยุทธ์การสื่อสารข้อมูลข่าวสารผ่านเฟซบุ๊กเพจในจังหวัดพิษณุโลก.*
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการสื่อสาร,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- กรชนก แยมอุทัย. (2557). *ประสิทธิผลสถานศึกษาตามทรรศนะของบุคลากรทางการศึกษา.*
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กวิณพัฒน์ ปรางสวรรค์. (2559). *ความเป็นมืออาชีพและความมีนวัตกรรมของสำนักงานบัญชีที่*
ส่งผลต่อความพึงพอใจความไว้วางใจ และความภักดีของผู้ใช้บริการในกรุงเทพมหานคร
และปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กึ่งกาญจน์ สุขสำราญ. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอ*
ปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1. วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศิลปศาสตร์,
มหาวิทยาลัยเกริก.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2557). *เป็นมืออาชีพอย่างเป็นเพียงอาชีพ. วันที่ค้นข้อมูล 2 กุมภาพันธ์*
2566, เข้าถึงได้จาก <http://www.kriengsak.com/A-professional-Do-not-be-a-profession>
- เกษร คงเมือง. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ*
ประสิทธิผลของโรงเรียนชลกันยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกษราภรณ์ งามสุวรรณฉาย ชูดิระ ระบอบ และพิษณุ วรรณกุล. (2563). *การพัฒนาทักษะ*
การสื่อสารของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการ โลจิสติกส์ขนส่งสินค้าข้ามแดน เพื่อเพิ่ม
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การจัดการอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยหัวเฉิมเฉลิมพระเกียรติ.

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556. (256, 4 ตุลาคม).

ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 130 (ตอนพิเศษ 130 ง). 72-74.

คณิงนิตย์ กิจวิธิ. (2561). การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

คมกริช บุญพรม และประยुทธ ชูสอน. (2562). ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำด้าน *SOFT SKILLS* ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนชายขอบ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

คมสันต์ วงษ์ชาติ. (2561). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จตุรภัทร ประทุม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2557). จรรยาบรรณ. วันที่ค้นข้อมูล 31 มกราคม 2566, เข้าถึงได้จาก <https://d.dailynews.co.th/article/224078/>

ช่อรัก วงศ์สุวรรณ. (2563). ความคิดสร้างสรรค์ระดับบุคคลและระดับกลุ่มของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เรื่อง พันธุศาสตร์และเทคโนโลยีทางดีเอ็นเอ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการสอนวิทยาศาสตร์, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชญัญญ์สุกัญญา ลือจันทร์. (2564). ความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ฐาปนกรณ์ อ่วมสถิตย์. (2564). การพัฒนาทักษะซอฟต์แวร์สกีลด้วยการดำเนินโครงการจิตอาสาตามแนวทางจิตตปัญญาศึกษา. วารสารศิลปศาสตรราชชมงคลสุวรรณภูมิ, 3(1), 37-50.

ณฐอร กิริติลาภิน. (2560). รูปแบบและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรกรณีศึกษา โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย

ศิลปากร.

ณัฐชัฐดา วิจิตรจามรี. (2558). *การสื่อสารในองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ณัฐชา พิภุตทอง. (2559). *คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ต้นแก้ว ดามัง. (2565). *การวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

ทิพสุคนธ์ บุญรอด. (2563). *ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชนโชค โลเกศกระวี. (2565). *ความเป็นมืออาชีพ สำคัญอย่างไรในธุรกิจ*. วันที่ค้นข้อมูล 2 กุมภาพันธ์ 2566, เข้าถึงได้จาก <https://www.live-platforms.com/th/education/article/8493/>

ชนชชา ชิดชม. (2564). *รูปแบบการสื่อสารในองค์กรเพื่อลดความขัดแย้งและสร้างความไว้วางใจในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ABC ในจังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชญัญมาศ แดงสีดา. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.

ธาดา ราชกิจ. (2564). *ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction) สำคัญต่อองค์กรขนาดไหน*. วันที่ค้นข้อมูล 1 กุมภาพันธ์ 2566, เข้าถึงได้จาก <https://th.hrnote.asia/personnel-management/190724-employee-satisfaction/>

- ชิตี ชีระเชียร. (2564). *Hard Skills + Soft Skills และ 7 เทรนด์การเรียนรู้เพื่อการศึกษาในยุคเทคโนโลยีเปลี่ยนโลก*. วันที่ค้นข้อมูล 31 มกราคม 2566, เข้าถึงได้จาก <https://www.starfishlabz.com/blog/48-hard-skills-soft-skills-และ-7-เทรนด์การเรียนรู้เพื่อการศึกษาในยุคเทคโนโลยีเปลี่ยนโลก>
- นฤมล กุหาแก้ว. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นฤมล สุวรรณรงค์. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8* สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ตีรณสาร.
- นพวรรณ คงพลัว. (2563). *การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นภัสวรรณ สิทธิธรรม. (2564). *ผู้นำใครก็เป็นที่ได้แต่ไม่ใช่ทุกคนจะมีภาวะผู้นำ* เช็ก 10 ลักษณะของผู้นำที่ดี. วันที่ค้นข้อมูล 28 พฤศจิกายน 2565, เข้าถึงได้จาก <https://missiontothemoon.co/softskill-leadership/>
- นันท์นภัส วิกุล. (2559). *ประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย ในจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต, สาขานวัตกรรมการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- นันทยา พรหมจันทร์. (2562). *การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิภาพร กลิ่นเกตุ. (2557). *ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กับประสิทธิผลของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 10(2), 57-67.

- นุชจรี ภูสวดแสง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปณิธิ จันภักดี. (2565). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา พ.ศ. 2564. (2564, 28 มกราคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 138 (ตอนพิเศษ 38 ง). 4-9.
- ปวีณา ศรีนาราง, นภาพเดช บุญเชิดชู และจิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2561). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 9(2), 117-136.
- ปิยวรรณ ศิวังใส อรรถรา ธรรมมาธิกุล และสรัญญา แสงอัมพร. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(2), 1400-1413.
- ปิยะพงษ์ โสเสมอ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรรณพิตรรา เสริมศรี. (2559). *การศึกษาความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาข้าราชการสำนักกรมการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ), สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรทิพย์ เฟ็งกลัด. (2560). *การสื่อสารของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- พรเทพ เหมรานนท์. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พัชราภรณ์ หาญอุไรพงษ์. (2563). บทความเรื่อง *Soft Skill*. วันที่ค้นข้อมูล 31 มกราคม 2566, เข้าถึงได้จาก <https://cfbt.or.th/cc/index.php/article/341-mar362>
- พิชชาภา เกาะเต็น. (2563). ผลกระทบของการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพัน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โตโยต้านครพนม จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มนทกานต์ เมฆรา. (2564). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, ภาควิชาจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- มนทิยา จันทรประดิษฐ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชชาภรณ์ มีสวน. (2566, มกราคม 27). ครูโรงเรียนบ้านสวน (จันอนุสรณ์). สัมภาษณ์.
- รัตนวัชร เพ็ญรัตน์หิรัญ และก่องทรัพย์ ทองคำ. (2564). การสำรวจ Soft Skills ที่จำเป็นของสถานประกอบการในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 15(1), 59–69.
- ละเอียด พุ่มพู่. (2564). การทำงานเป็นทีม. วันที่ค้นข้อมูล 1 กุมภาพันธ์ 2566, เข้าถึงได้จาก <http://www.acn.ac.th/articles/mod/forum/discuss.php?d=413>
- วงศกร สิงหรวงศ์. (2561). กระบวนการสื่อสาร และปัจจัยการสื่อสารที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจเข้าร่วมกลุ่มรณรงค์การใช้จักรยานกลุ่มปั่นเดะ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะนิเทศศาสตร์และนวัตกรรมการจัดการ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วณัฐสนันท์ กมลบุรณ์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- ประอมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วัลย์ลักษณ์ คงพระจันทร์. (2562). “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” : อยู่รอดแม้จุดยืนมนุษย์สั้นคลอนในโลกดิจิทัลที่ไม่ย้อนกลับหลัง. วันที่ค้นข้อมูล 28 พฤศจิกายน 2565, เข้าถึงได้จาก <https://www.nectec.or.th/news/news-pr-news/21st-centuryskills.html>
- วิชานันท์ คาโส. (2562). ภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้อำนวยการบริหารส่วนท้องถิ่นในอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วาริษา ประเสริฐทรง และวัลลภา อารีรัตน์. (2558). ทักษะภาวะผู้นำด้าน SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล. (2562). *Soft Skills to Master*. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วีระศักดิ์ จงไกรจักร. (2563). การเสริมสร้าง Soft skills ของนักเรียนสายอาชีพโดยกิจกรรมกลุ่ม. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิไลพรรณ วิเวก. (2556). *การพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสตรีศฤศดั่งวงศ์.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2553). ประสิทธิภาพกระบวนการ: เป้าหมายสำคัญของการบริหารโรงเรียน. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 2(3), 19-33.
- สมนึก กัททิษณิ. (2560). *การวัดผลการศึกษา*. กอสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- สาวนีย์ สิทธิชัยจารุเมธี และสุชาดา บุปผา. (2565). Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(2), 2169-2184.
- สำนักงาน ก.พ. (2559). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*. วันที่ค้นข้อมูล 28 พฤศจิกายน 2565, เข้าถึงได้จาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc-2017-eb01.pdf>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. (2564). *กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564*. ชลบุรี: กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง*. ชลบุรี: กลุ่มนโยบายและ

- แผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. (2566). *สรุปข้อมูลทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง*. ชลบุรี: กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. (2565). *ประวัติความเป็นมา*. วันที่ค้นข้อมูล 28 พฤศจิกายน 2565, เข้าถึงได้จาก <https://spmcr.go.th/ประวัติความเป็นมาของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก>. (2562). *ทำไมต้อง อีอีซี - ความเป็นมาของ อีอีซี*. วันที่ค้นข้อมูล 19 ธันวาคม 2566, เข้าถึงได้จาก <https://www.eeco.or.th/th/government-initiative>
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2557). *จรรยาภะ*. วันที่ค้นข้อมูล 28 พฤศจิกายน 2565, เข้าถึงได้จาก <http://legacy.orst.go.th/?knowledges=จรรยาภะ-20-มีนาคม-2557>
- สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุรัชย์ บุรพานนทชัย. (2563). *ทักษะทางสังคม คุณธรรม และจริยธรรมที่จำเป็นและสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ของคนประจำเรือ*. กรุงเทพฯ: กรมเจ้าท่ากระทรวงคมนาคม.
- สุรีย์พร จิตรกิตติโชติ. (2560). *จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อมรา เมฆฉาย. (2558). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อรรถชัย จันโททัย และสุริรัตน์ อินทร์หม้อ. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากร กรมการขนส่งทางบกใน ส่วนกลาง*. *วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*, 6(2), 136-147.
- อริยญา เถลิงศรี. (2563). “อริยญา เถลิงศรี” *แนว 5 วิธีคิดเปลี่ยน โลก เพื่อการทำงานของคนรุ่นใหม่*. วันที่ค้นข้อมูล 27 มกราคม 2566, เข้าถึงได้จาก <https://www.brandage.com/article/17944/>

- อุษา พรหมรินทร์. (2561). การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Adecco. (2021). *What Are Soft Skills and Different From Hard Skills?*. Retrieved November 28, 2022, from <https://www.nectec.or.th/news/news-pr-news/21st-centuryskills.html>
- Anderson, B, M. (2020). *the Most In-Demand Hard and Soft Skills of 2020*. Retrieved January 30, 2023, from <https://www.hardandsoftskills.com/2020/01/09/the-most-in-demand-hard-and-soft-skills-of-2020/>
- Antoni, K. D. (2019). *Simulated Workplaces in West Virginia*. National Association of State Boards of Education, 35-40.
- Baron, R, A. (1992). *Psychology the Essential Science*. Boston : Allyn and Bacon.
- Bennis, W, G. (1971). *“Toward a Truly Scientific Management : the Concept of Organization Health”*. California: Goodyear Publishing Company.
- Bersin, J. (2019). *2019 Talent Trends: Soft Skills, Transparency and Trust*. Retrieved January 30, 2023, from <https://www.linkedin.com/pulse/linkedin-2019-talent-trends-soft-skills-transparency-trust-bersin>
- Cronbach, L, J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. New York: Harpercollins.
- Dean, S, A., & East, J, I. (2019). Soft Skills Needed for the 21st-Century Workforce. *International Journal of Applied Management and Technology*, 18(1), 17–32.
- De Bono, E. (1972). *PO: A Device for Successful Thinking*. (1972), New York: Simon and Schuster.
- Dubrin, J, A. (1998). *Leadership Research Findings, Practice, and Skills*. Boston Houghton: Mifflin Company.
- Fiedler, F, E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw – Hill.
- Fromn, E. (1963). *The Art of Loving*. New York : Bantaira book.
- Guilford, J, P. (1967). Creativity: Yesterday, Today, and Tomorrow. *the Journal of Creative Behavior*, 1(1), 3–14.
- Hoy, W, K., & Ferguson, J. (1985). A Theoretical Frame work and Exploration of Organizational Effectiveness in School. *Educational Administration Quarterly*, 21(2), 121-122.

- Hoy, W, K., & Miskel, C, G. (1991). *Educational Administration Theory*. Singapore: McGraw – Hill.
- Hyder, H. (2020). Soft Skills: A Research Study on Outdoing Academics and Conquer the World. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(7), 7805-78015.
- Krejcie, R, V., & Morgan, D, W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Laundry, L. (2019). *8 Essential Leadership Communication Skills*. Retrieved December 18, 2023, from <https://online.hbs.edu/blog/post/leadership-communication>
- Likert, R. (1967). *the Human Organization: Its Management and Value*. New York: McGraw-Hill.
- Lunenburg, F, C., & Ornstein, A, C. (2008). *Educational Administration: Concepts and Practices*. Australia: Wadsworth Cengage Learning.
- Mott, P, E. (1972). *the Characteristics of Effective Organizations*. New York: Harper and Row.
- Ried, K., Hopkins, D., & Holly, P. (1987). *Towards the Effective School: the Problems and Some Solutions*. Oxford: Basil Blackwell.
- Sergiovanni, T, J. (1991). *the Principal Ship: A Reflective Practice Perspective*. Needham Heights: Allyn and Bacon.
- Scott, M. (2021). *Creative Thinking in the Workplace*. Retrieved December 21, 2023, from <https://simplova.ca/blogs/work-life-balance/creative-thinking-in-the-workplace>
- Siriraj KM. (2020). *Building An Effective Team*. Retrieved February 1, 2023, from <https://www2.si.mahidol.ac.th/km/knowledgeassets/kmexperience/kmarticle/15325/>
- The Growth Master Team. (2021). *Including 12 Soft Skills Necessary to Work in the Digital Age World*. Retrieved January 31, 2023, from <https://thegrowthmaster.com/growth-mindset/softskills-for-digital-era>
- Torrance, E, P. (1965). *Rewarding Creative Behavior: Experiments in Classroom Creativity*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall Inc.
- Vasanthakumari, S. (2019). Soft Skills and Its Application in Work Place. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 3(02), 66–72.
- Mellet, E. (2023). *20 Soft Skills Employers Look For in 2023*. Retrieved September 6, 2023, from <https://www.wikijob.co.uk/interview-advice/competencies/soft-skills>

Zagada, M. (2019). *Top 7 Soft Skills Employees Need In 2020 and Beyond*. Retrieved January 27, 2023, from <https://www.gofluent.com/us-en/blog/top-7-soft-skills/>





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

- สำเนาขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย
- สำเนาขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย
- สำเนาขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยบูรพา บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

ที่ อว ๘๑๓๗/๐๐๕๐

วันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ ปั่นหุ่น (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วย นางสาวชนกทิพ การุณย์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๒๙๓ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปุณนิษฐา มาเชค เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ดังเอกสารแนบ ทั้งนี้ สามารถติดต่ออนิสิต ดังรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๖๑๑๒๒๖๖ หรือที่ E-mail: 65920293@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มณฑนา รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ อว ๘๑๓๗/๐๔๐



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลغاتบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๐ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน นางนภาพร มูลเมือง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสวน (จันอนุสรณ์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการนิพนธ์ (ฉบับย่อ)

๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวชนกทิพ การุณย์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๒๙๓ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติคำโครง
งานนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปยุตติฐา
มาเชค เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ
และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ดังเอกสารแนบ ทั้งนี้ สามารถติดต่อ นิสิต
ดังรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๖๑๑๒๒๖๖ หรือที่ E-mail: 65920293@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มณฑนา รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยบูรพา บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๒๗๑๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

ที่ อว ๘๑๓๗/๐๐๔๑

วันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ว่าที่เรอตรี ดร.ภัทรารุช รักกลิ่น (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วย นางสาวชนกทิพ การุณย์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๒๙๓ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปุณณัฐฐา มาเชก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ดังเอกสารแนบ ทั้งนี้ สามารถติดต่อ นิสิต ดังรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๖๑๑๒๒๖๖ หรือที่ E-mail: 65920293@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มัทนา รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา รังสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ อว ๘๑๓๗/๙๕๙

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคุณภาพ)

ด้วย นางสาวชนกทิพ การุณย์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๒๙๓ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการ
นิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปุณนิษฐา
มาเชค เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอหน่วยงานของท่านในการหาคุณภาพจากเครื่องมือวิจัย
นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตดังรายนามข้างต้น ดำเนินการ
เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑ จำนวน ๓๐ คน ระหว่าง
วันที่ ๒ พฤษภาคม - ๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตดังรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์
๐๘๙-๖๑๑๒๒๖๖ หรือที่ E-mail: 65920293@gg.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มณฑนา รังสิโยภัส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสิโยภัส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำเนาเรียน ผอ.รร.ในสังกัดสพ.ชลบุรีเขต ๑

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๗, ๗๐๕

E-mail: grd.buu@gg.buu.ac.th



ที่ อว ๘๑๓๗/๔๖๐

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวชนกทิพ การุณย์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๒๙๓ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการงาน
นิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณณัฐ
มาเชค เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอหน่วยงานในสังกัดของท่านในการเก็บข้อมูลเพื่อ
ดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตดังรายนามข้างต้น ดำเนินการ
เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยจำแนกเป็นจังหวัด
ชลบุรี จำนวน ๒๒๑ คน และจังหวัดระยอง จำนวน ๑๒๕ คน รวมทั้งสิ้นจำนวน ๓๔๖ คน ระหว่าง วันที่ ๖
พฤษภาคม - ๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถติดต่อ นิสิตดังรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์
๐๘๙-๖๑๑๒๒๖๖ หรือที่ E-mail: 65920293@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มัทนา รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา รังสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำเนาเรียน ผอ.รร.ในสังกัดสพม.ชลบุรี-ระยอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๗, ๗๐๕

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการบริหารงาน วางแผน และปรับปรุงเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ให้อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจยิ่งขึ้น ซึ่งรายละเอียดมีดังนี้

1. แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 26 ข้อ

2. กรุณาตอบคำถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่แต่ประการใด

3. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม จะได้รับการเก็บรักษาไว้เป็นความลับและจะนำไปใช้ในงานวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางสาวชนกทิพ การุณย์

นิสิตปริญญาโทสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อ แล้วพิจารณาว่าทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาของท่านอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความเป็นจริง ข้อละ 1 คำตอบ (กรุณาตอบทุกข้อ)

แบบสอบถามนี้เป็นสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับทักษะ				
		5	4	3	2	1
ด้านการสื่อสาร (Communication)						
1	ผู้บริหารมีกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำงานอยู่เสมอ					
2	ผู้บริหารมีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับครู ผ่านการสื่อสารหลากหลายรูปแบบ					
3	ผู้บริหารมีค่านิยมและระบบการคิดที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับครู					
4	ผู้บริหารรักษามรดกทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น					
5	ผู้บริหารสามารถโต้ตอบกับครูได้เป็นอย่างดี					
6	ผู้บริหารใช้การสื่อสารหลากหลายรูปแบบ เพื่อผลักดันครูให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ ที่	ทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับทักษะ				
		5	4	3	2	1
ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work)						
7	ผู้บริหารทำงานร่วมกับครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
8	ผู้บริหารให้คุณครูมีส่วนร่วมคิดร่วมตัดสินใจร่วมปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา					
9	ผู้บริหารมีการติดต่อประสานงาน แลกเปลี่ยนความคิดด้วยความเป็นกันเอง					
10	ผู้บริหารให้การสนับสนุน ช่วยเหลือครูให้ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน					
11	ผู้บริหารทำงาน ร่วมมือกับครูด้วยความเป็นมิตร เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน					
12	ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team Work) ให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน					
ด้านภาวะผู้นำ (Leadership)						
13	ผู้บริหารมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู					
14	ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ครูทำงานอย่างเต็มที่					
15	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้ครูปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา					
16	ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม บริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล					
17	ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้อื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน					
18	ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์และสัมพันธ์ภาพอันดีกับครู					
19	ผู้บริหารมีความตั้งใจพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้น					
20	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งและปัญหาอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้ดี					

ข้อ ที่	ทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับทักษะ				
		5	4	3	2	1
ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethics)						
21	ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพ					
22	ผู้บริหารเป็นคนดีและเป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคม					
23	ผู้บริหารใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน					
24	ผู้บริหารมีประสบการณ์ในการทำงานสูง สามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา					
25	ผู้บริหารรักษาและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณให้เป็นที่น่าเชื่อถือแก่คนในสังคม					
ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)						
26	ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ช่างสังเกต รับรู้ เข้าใจ และมีปฏิริยาตอบสนองนำไปสู่สิ่งใหม่ ๆ					
27	ผู้บริหารมีจินตนาการที่สร้างสรรค์ จนเกิดความสามารถในการประดิษฐ์ผลงานใหม่ในการทำงาน เช่น แผนงานหรือโครงการต่าง ๆ					
28	ผู้บริหารสามารถนำผลงานที่สร้างสรรค์ขึ้นมาช่วยแก้ปัญหาหรือช่วยให้การทำงานดำเนินไปในทางที่ดีขึ้น					
29	ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์ผลงานจนเป็นที่ยอมรับและมีคุณค่าในสังคม					
30	ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและบุคคลอื่น					

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อ แล้วพิจารณาว่าประสิทธิผลของโรงเรียนของท่านอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความเป็นจริง ข้อละ 1 คำตอบ (กรุณาตอบทุกข้อ)

แบบสอบถามนี้เป็นสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง						
1	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ					
2	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนสามารถพัฒนาสื่อและนวัตกรรม รวมทั้งจัดบรรยากาศและทรัพยากร เพื่อให้ นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียน					
3	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด					
4	นักเรียนมีผลการเรียนเฉลี่ยโดยรวมสูงขึ้นทุกปีการศึกษา					
5	นักเรียนสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้จำนวนมาก					
6	นักเรียนมีความสามารถทางด้านวิชาการได้รับรางวัลจากการแข่งขันทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน					

ข้อ ที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก						
7	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนมีรูปแบบการอบรม สั่งสอนให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก					
8	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้มีคุณลักษณะที่พึงงามอย่างเต็มที่					
9	นักเรียนแสดงออกพฤติกรรมที่พึงงามเหมาะสม					
10	นักเรียนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม					
11	นักเรียนรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์					
12	นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัยที่ดีของสังคม					
13	นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อ โรงเรียนและการศึกษา					
14	นักเรียนมีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ขอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวมอย่างมีเหตุผล					
ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน						
15	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันพัฒนาโรงเรียนในด้านต่าง ๆ					
16	ผู้บริหารสามารถบริหารงานให้ทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน					
17	โรงเรียนใช้นวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอน					
18	โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
19	ครูวัดและประเมินผลผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้น					
20	ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาตนเอง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม					

ข้อ ที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน						
21	โรงเรียนปรับปรุงอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมให้สะอาด ร่มรื่น และปลอดภัย เพื่อส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศทางการเรียนรู้					
22	โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายของสถานศึกษาที่ทันสมัย และสามารถนำมาปฏิบัติให้สอดคล้องกับความต้องการท้องถิ่น					
ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน						
23	ผู้บริหารให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางการแก้ไขปัญหากับครูและบุคลากรในโรงเรียน					
24	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกันช่วยแก้ไขปัญหา ด้านการเรียนการสอน ด้านการปกครองดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตลอดจนความขัดแย้งภายในโรงเรียน					
25	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการทำงาน เพื่อลดความตึงเครียดและความขัดแย้งในการทำงานภายในโรงเรียน					
26	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวครูให้สามารถทำงานไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน					

QR Code สำหรับแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
ทักษะด้าน Soft Skillของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาชลบุรี ระยอง





ภาคผนวก ค

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตารางที่ 17 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหาร
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ข้อ	ทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น			รวม	IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านการสื่อสาร (Communication)							
1	ผู้บริหารมีกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับครู ผ่านการสื่อสารหลากหลายรูปแบบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีค่านิยมและระบบการคิดที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับครู	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารรักษามรดกทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
5	ผู้บริหารใช้ระบบสัญลักษณ์ (Symbolic System) ที่เป็นสากลช่วยในการสื่อสาร	+1	0	0	1	0.33	ใช้ไม่ได้
6	ผู้บริหารสามารถโต้ตอบกับครูได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารใช้การสื่อสารหลากหลายรูปแบบเพื่อผลักดันครูให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work)							
8	ผู้บริหารทำงานร่วมกับครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารให้คุณครูมีส่วนร่วมคิดร่วมตัดสินใจร่วมปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น			รวม	IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work)							
10	ผู้บริหารมีการติดต่อประสานงาน แลกเปลี่ยน ความคิดด้วยความเป็นกันเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารให้การสนับสนุน ช่วยเหลือครูที่ได้รับ ความสะดอกสบายในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารทำงาน ร่วมมือกับครูด้วยความเป็นมิตร เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team Work) ให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านภาวะผู้นำ (Leadership)							
14	ผู้บริหารมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ครูทำงานอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารมีอิทธิพลในการกระตุ้นครูให้แสดง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	-1	+1	+1	1	0.33	ใช้ไม่ได้
17	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้ครูปฏิบัติหน้าที่ให้ สำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม บริหารงานโดยยึด หลักธรรมาภิบาล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้อื่นไว้วางใจและให้ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์และสัมพันธ์ภาพอันดีกับครู	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารมีความตั้งใจพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ สูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งและ ปัญหาอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้ดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น			รวม	IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethics)							
23	ผู้บริหารความรู้ ความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารเป็นคนดีและเป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
25	ผู้บริหารใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารมีประสบการณ์ในการทำงานสูง สามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารมีสภารับรองวิชาชีพตามมาตรฐานที่คุรุสภาได้กำหนด	-1	+1	+1	1	0.33	ใช้ไม่ได้
28	ผู้บริหารรักษาและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณให้เป็นที่น่าเชื่อถือแก่คนในสังคม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)							
29	ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ช่างสังเกต รับรู้ เข้าใจ และมีปฏิริยาตอบสนองนำไปสู่สิ่งใหม่ ๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
30	ผู้บริหารมีจินตนาการที่สร้างสรรค์ จนเกิดความสามารถในการประดิษฐ์ผลงานใหม่ในการทำงาน เช่น แผนงาน หรือ โครงการต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
31	ผู้บริหารสามารถนำผลงานที่สร้างสรรค์ขึ้นมาช่วยแก้ปัญหาหรือช่วยให้การทำงานดำเนินไปในทางที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์ผลงานจนเป็นที่ยอมรับและมีคุณค่าในสังคม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
33	ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและบุคคลอื่น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ตารางที่ 18 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ความคิดเห็น			รวม	IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง							
1	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรใน โรงเรียนทำงาน อย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มี คุณภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรใน โรงเรียนสามารถ พัฒนาสื่อและนวัตกรรม รวมทั้งจัดบรรยากาศ และทรัพยากร เพื่อให้ นักเรียนประสบ ความสำเร็จในการเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์ที่ สถานศึกษากำหนด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	นักเรียนมีผลการเรียนเฉลี่ยโดยรวมสูงขึ้น ทุกปีการศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	นักเรียนสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ จำนวนมาก	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	นักเรียนมีความสามารถทางด้านวิชาการได้รับ รางวัลจากการแข่งขันทั้งหน่วยงานภาครัฐและ เอกชน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก							
7	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรใน โรงเรียนมี รูปแบบการอบรม สั่งสอนให้ นักเรียนมี ทัศนคติทางบวก	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรใน โรงเรียนร่วมกัน พัฒนานักเรียนให้เป็นผู้มีคุณลักษณะที่ดีงาม อย่างเต็มที่	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ความคิดเห็น			รวม	IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก							
9	นักเรียนแสดงออกพฤติกรรมที่ดีงามเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10	นักเรียนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11	นักเรียนรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12	นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัยที่ดีของสังคม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13	นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนและการศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14	นักเรียนมีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวมอย่างมีเหตุผล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน							
15	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันพัฒนาโรงเรียนในด้านต่าง ๆ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสามารถบริหารงานให้ทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
17	โรงเรียนใช้นวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
18	โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
19	ครูวัดและประเมินผลผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
20	ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาตนเอง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
21	โรงเรียนปรับปรุงอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมให้สะอาด ร่มรื่น และปลอดภัย เพื่อส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศทางการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ความคิดเห็น			รวม	IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน							
22	โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายของสถานศึกษาที่ทันสมัย และสามารถนำมาปฏิบัติให้สอดคล้องกับความต้องการท้องถิ่น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน							
23	ผู้บริหารให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางการแก้ไขปัญหาให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกันช่วยแก้ไขปัญหา ด้านการเรียนการสอน ด้านการปกครองดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตลอดจนความขัดแย้งภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
25	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการทำงาน เพื่อลดความตึงเครียดและความขัดแย้งในการทำงานภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวครูให้สามารถทำงานไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้



ภาคผนวก ง

การหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตารางที่ 19 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านการสื่อสาร (Communication)			
1.	.77	16.	.90
2.	.67	17.	.80
3.	.61	18.	.91
4.	.61	19.	.80
5.	.72	20.	.70
ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethics)			
6.	.71	21.	.78
ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work)			
7.	.81	22.	.82
8.	.76	23.	.82
9.	.86	24.	.81
10.	.80	25.	.82
ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)			
11.	.86	26.	.88
12.	.87	27.	.74
ด้านภาวะผู้นำ (Leadership)			
13.	.82	28.	.82
14.	.82	29.	.86
15.	.75	30.	.87

หมายเหตุ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .61 - .91 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98

ตารางที่ 20 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง		ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียน	
1.	.86	15.	.70
2.	.84	16.	.84
3.	.75	17.	.81
4.	.67	18.	.81
5.	.79	19.	.80
6.	.75	20.	.76
ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมี ทัศนคติทางบวก		21.	.79
7.	.86	22.	.83
8.	.88	ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	
9.	.91	23.	.74
10.	.79	24.	.83
11.	.77	25.	.77
12.	.90	26	.64
13.	.84		
14.	.83		

หมายเหตุ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .64 - .91 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวชนกทิพ การุณย์
วัน เดือน ปี เกิด	4 กุมภาพันธ์ 2537
สถานที่เกิด	จังหวัดชลบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	128/58 หมู่ 3 ตำบลเสม็ด อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี 20000
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	ครู วิทยฐานะชำนาญการ โรงเรียนบ้านสวน (จันทนุสรณ์)
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2560 การศึกษาระดับบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาไทย คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2567 การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
รางวัลหรือทุนการศึกษา	เหรียญเงิน ประเภทครูผู้สอนยอดเยี่ยม ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียน การสอนในการประกวดรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS ระดับชาติ