



Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1



กุลธิดา คักดีนุกูล

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

พ.ศ. 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

การค้นคว้าอิสระ

เรื่อง

Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1



กุลธิดา ศักดิ์นุกูล

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

พ.ศ. 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

INDEPENDENT STUDY

SOFT SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING SCHOOL
EFFECTIVENESS UNDER THE OFFICE OF SONGKHLA PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA 1



KOONTHIDA SAKNUKUL

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION PROGRAM IN EDUCATIONAL
ADMINISTRATION OF SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY

2024

COPYRIGHT OF SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อการค้นคว้าอิสระ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1
SOFT SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING SCHOOL
EFFECTIVENESS UNDER THE OFFICE OF SONGKHLA PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA 1
ผู้วิจัย ว่าที่ร้อยตรีหญิงกุลธิตา ศักดิ์นุกูล

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้พิจารณาเห็นชอบโดย

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข) และประธานกรรมการบริหารหลักสูตร

..... กรรมการและเลขานุการหลักสูตร
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ จุลทรัพย์)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา รับรองการค้นคว้าอิสระแล้ว

..... รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นายนเรศ อากาศสุวรรณ) อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ชื่อการค้นคว้าอิสระ	Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1	
ผู้วิจัย	ว่าที่ร้อยตรีหญิงกุลธิดา ศักดิ์นุกูล	ปีการศึกษา 2567
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข	

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 1 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 และ 3) ศึกษา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 291 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นจึงสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.984 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากและมากที่สุด 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม (X_1) ด้านภาวะผู้นำ (X_4) ด้านความเป็นมืออาชีพ (X_5) ด้านการสื่อสาร (X_2) และด้านการแก้ปัญหา (X_3) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .403 + .535 (X_1) + .125 (X_4) + .100 (X_5) + .087 (X_2) + .068 (X_3)$$

สมการคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .605 (X_1) + .143 (X_4) + .115 (X_5) + .095 (X_2) + .075 (X_3)$$

คำสำคัญ: Soft Skills, ประสิทธิผลของสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา

Independent Study Title	Soft Skills of School Administrators Affecting School Effectiveness under the Office of Songkhla Primary Educational Service Area 1
Researcher	ACTING SUB.LT. Koonthida Saknukul Academic year: 2024
Degree	Master of Education in Educational Administration
Advisor	Assistant Professor Dr.Kanokkorn Sirisuk

Abstract

The objectives of this study were: 1) Study the soft skills of school administrators of the schools under the Office of Songkhla Primary Educational Service Area 1, 2) Study the effectiveness of the schools under the Office of Songkhla Primary Educational Service Area 1, and 3) Study the soft skills of school administrators that affect the effectiveness of the schools under the Office of Songkhla Primary Educational Service Area 1. The sample group consisted of 291 teachers in schools under the Office of Songkhla Primary Educational Service Area 1, academic year 2023. The samples were randomly drawn by stratified random sampling according to the size of the schools, then by simple random sampling by drawing lottery. The tool used was a questionnaire, which was a checklist and a 5-level rating scale with a reliability value of 0.984. The statistics used were percentage, average, standard deviation, and multiple regression coefficients.

The results showed that: 1) Soft skills of school administrators of the schools under the Office of Songkhla Primary Educational Service Area 1, were at a high level in a whole aspect. When considering each aspect, it was found to be at a high level and the highest level. 2) The effectiveness of the schools under the Office of Songkhla Primary Educational Service Area 1, in the whole aspect, was at a high level. When considering each aspect, it was found that there was a high level in every aspect. 3) Through a multiple regression analysis of the soft skills of school administrators that affect the effectiveness of the schools under the Office of Songkhla Primary Educational Service Area 1, it was found that the soft skill aspects of school administrators that affect the effectiveness of the schools include teamwork (X_1), leadership (X_4), professionalism (X_5), communication (X_2), and problem solving (X_3). The forecast equation can be written as follows:

(3)

Raw score equation:

$$\hat{Y} = .403 + .535 (X_1) + .125 (X_4) + .100 (X_5) + .087 (X_2) + .068 (X_3)$$

Standard score equation:

$$\hat{Z} = .605 (X_1) + .143 (X_4) + .115 (X_5) + .095 (X_2) + .075 (X_3)$$

Keywords: Soft Skills, Effectiveness of School, School Administrator



กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบุคคลอันเป็นที่รักทุกคน รวมไปถึงสถานที่ต่าง ๆ ที่นำพาผู้วิจัยให้ประสบความสำเร็จในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และประธานกรรมการบริหารหลักสูตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย กรรมการและเลขานุการสอบการค้นคว้าอิสระ และรองศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ จุลทรัพย์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำปรึกษา และแนะนำแนวทางช่วยเหลือ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ อย่างดียิ่ง รวมทั้งเสียสละเวลาทั้งกำลังกายและกำลังใจ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งที่ได้รับ ความกรุณาจากคณาจารย์ และขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาที่ให้ความรู้และคอยอบรมสั่งสอนตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยทั้ง 3 ท่าน คือ อาจารย์ ดร.มนต์ทิภา ไชยแก้ว อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ดร.เอกวิมล มากสุข ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนควนดินแดงมิตรภาพที่ 173 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 และนายพนัส ภิรมย์รักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดท่าเสม็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ที่ให้ความกรุณาตรวจสอบ และแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ถูกต้องสมบูรณ์มากขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ที่ให้ความกรุณาอนุเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ ให้ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยและดำเนินการ แจกบุคลากรในสังกัดเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ คณะครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านขึ้นาก (ศรีธรรมวัฒน์ราษฎร์อนุกุล) สำหรับกำลังใจ การสนับสนุน ช่วยเหลือ คำปรึกษา จนวิจัยสำเร็จไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณพี่ เพื่อน น้อง นักศึกษาคณะครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ปีการศึกษา 2565 ทุกคนที่คอยช่วยให้กำลังใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล ผลักดันผู้วิจัยในทุกด้าน และนายวีระพงศ์ สิริพิชญกรณ์ ที่คอยให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดระยะเวลา ในการทำการค้นคว้าอิสระ

ขอขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ และครอบครัวที่สนับสนุนทุนการศึกษาตลอดหลักสูตร ค่าเดินทางและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ รวมไปถึงกำลังใจที่สำคัญที่มอบให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา

กุลธิดา ศักดิ์นุกูล

กรกฎาคม 2567

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(2)
กิตติกรรมประกาศ	(4)
สารบัญ	(5)
สารบัญตาราง	(7)
สารบัญภาพ	(10)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	7
สมมติฐานของการวิจัย	7
ขอบเขตการวิจัย	8
กรอบแนวคิดการวิจัย	10
นิยามศัพท์เฉพาะ	11
ข้อตกลงเบื้องต้น	13
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	14
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
การบริหารสถานศึกษา	16
ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา	24
Soft Skills ผู้บริหารสถานศึกษา	29
ประสิทธิผลของสถานศึกษา	51
ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1	66
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	74
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	80
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	80
แบบแผนการวิจัย	81

สารบัญ (ต่อ)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	82
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ	84
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	85
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	85
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	88
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	88
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	88
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	90
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	110
สรุปผล	111
อภิปรายผล	114
ข้อเสนอแนะ	127
บรรณานุกรม	130
ภาคผนวก	140
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	141
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	143
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	154
ภาคผนวก ง การหาคุณภาพเครื่องมือ	163
ประวัติผู้วิจัย	170

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์ตัวแปร Soft Skill ของผู้บริหารสถานศึกษา	37
2 การสังเคราะห์ตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษา	60
3 คะแนนเฉลี่ยร้อยละผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (Reading Test : RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2563 – 2565	71
4 คะแนนเฉลี่ยร้อยละผลการทดสอบความสามาถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (National Test : RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 – 2565	72
5 คะแนนเฉลี่ยร้อยละผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test : O-NET) ชั้นประถมศึกษา ปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563 – 2565	72
6 คะแนนเฉลี่ยร้อยละผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test : O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปี การศึกษา 2563 – 2565	73
7 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแบ่งตามขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1	81
8 แบบแผนการวิจัย	82
9 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	90
10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ Soft Skills ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน	92
11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ Soft Skills ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายข้อ	93
12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ Soft Skills ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ด้านการสื่อสาร โดยภาพรวมและรายข้อ	94

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
13	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ Soft Skills ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ด้านการแก้ปัญหา โดยภาพรวมและรายข้อ	95
14	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ Soft Skills ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวมและรายข้อ	96
15	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ Soft Skills ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ด้านความเป็นมืออาชีพ โดยภาพรวมและรายข้อ	97
16	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ Soft Skills ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ด้านจริยธรรม โดยภาพรวมและรายข้อ	98
17	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน	99
18	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยภาพรวมและรายข้อ	100
19	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยภาพรวมและรายข้อ	101
20	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อ ..	102

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
21	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อ 103
22	ผลการทดสอบการแจกแจงปกติของข้อมูล 105
23	ผลการทดสอบค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปร 107
24	ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ 107
25	ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 108
26	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของแบบสอบถามเกี่ยวกับ Soft Skills ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 164
27	ดัชนีความสอดคล้อง IOC ของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 167
28	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม Soft Skills ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 169

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	10
3 ผลการทดสอบการกระจายของตัวแปรเกณฑ์ทุกค่าของตัวแปรพยากรณ์มีความ แปรปรวนเท่ากัน	106



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ได้กำหนดให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาของไทย โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเอกชน และเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้ประชาชนมีส่วนร่วมและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากหลักการดังกล่าวตรงกับแนวคิดหลักในการจัดการศึกษาเพื่อทุกคนทุกฝ่าย (Education for All) และทุกคนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (All for Education) และกำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ไปยังสถานศึกษาโดยตรง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีอำนาจหน้าที่บริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ 4 ด้าน คือ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานบุคคล 3) การบริหารงานงบประมาณ 4) การบริหารงานทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563: 24)

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศมาโดยตลอด และเนื่องจากแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับเดิมได้สิ้นสุดลง กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจึงได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ (แผนการศึกษาแห่งชาติ, 2560-2579: 4) แต่เนื่องด้วยแรงกดดันจากภายในประเทศจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ส่งผลให้ประเทศเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้ การติดกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ทักษะคติความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศที่ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายและเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็ว รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีหลากหลายประการ นับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษาและการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทยส่วนใหญ่ ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาที่ต้อง

ปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทายดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับใหม่ กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560–2579) และกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566–2570) ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ (สาวนีย์ สิทธิชัยจารุเมธี และสุชาดา บุบผา, 2565: 2172)

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้มีการบริหารจัดการการศึกษาที่เน้นความเป็นเอกภาพเชิงนโยบาย มุ่งเน้นการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อให้เกิดคุณภาพเป็นสำคัญ การจัดการศึกษาแบ่งออกเป็นสองระดับคือ การศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา (ขวัญพิชชา มีแก้ว, 2562: 4) จึงมีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550 ข้อ 4 ระบุว่า ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาประเภทที่ 1 มีอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาตามกฎหมายกำหนด เป็นอำนาจหน้าที่ของตนในเรื่องต่อไปนี้ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารทั่วไป (บัญชา พิพัฒน์มงคลกิจ, 2563: 42)

ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างองค์การของตนเองให้เป็นองค์การที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้จัดการความรู้ พัฒนาความรู้ พัฒนาความคิด และพัฒนาศักยภาพในการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์ของโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนที่จะได้เรียนรู้จากกระบวนการบริหารของผู้บริหาร และความรู้ความสามารถที่นักเรียนจะได้รับจากการสอนของครูที่มีคุณภาพ อันหมายถึง ผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลนั้น มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม จะส่งผลให้ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้ปกครองและนักเรียนรวมทั้งชุมชนเกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของความมีชื่อเสียง ซึ่งจะเกิดผลดีต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้น แต่ในปัจจุบันพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษามีแนวโน้มลดต่ำลงในเรื่องปัญหาด้านบุคลากรของสถานศึกษาในระดับผู้บริหารให้ความสำคัญกับสถานศึกษาของตนเองน้อยลง ใช้เวลาออกสถานศึกษามากกว่าอยู่ในสถานศึกษา ผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจในงานด้านการบริหารและงานวิชาการ ขาดความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตน พร้อมทั้งไม่มีภาวะผู้นำทางการบริหาร ผู้บริหารมีความขัดแย้งในสถานศึกษา ไม่มีความสามารถในการตัดสินใจและไม่มีหลักในการบริหารงาน ขาดการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้อง

รวมทั้งขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการนิเทศติดตาม ทั้งนี้ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นเป้าหมายสำคัญที่ทุกโรงเรียนให้ความสำคัญ ซึ่งในการพิจารณาประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น สิ่งที่สำคัญในการที่จะใช้ประกอบการพิจารณา ก็คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู อัตราการออกกลางคันของนักเรียน การขาดงานของครู และคุณภาพโดยรวมของโรงเรียน (เนตรนภา เจตน์จำนงค์, 2564: 7)

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยความชำนาญและความสามารถ เพราะการปฏิบัติงานใด ๆ หากคาดหวังจะให้ผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแล้ว ผู้บริหารจะต้องมีความชำนาญ มีทักษะในการบริหารงาน และจากการประเมินผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษายังไม่เข้าใจถึงการปฏิรูปการศึกษาและบทบาทของตนเอง จึงทำให้การแก้ปัญหาผู้เรียนมีความจำกัด เน้นเฉพาะการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น การสร้างอาคารเรียน การจัดซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ การจัดฝึกอบรมและดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น เพื่อรองรับการประเมินภายนอก ในขณะที่ปัญหาผู้เรียนกลับไม่ได้รับการแก้ไขเท่าที่ควร เช่น ปัญหา ยาเสพติด ปัญหาความรุนแรง ปัญหาการมีเพศสัมพันธ์ในวัยเรียน ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ซึ่งเป็นผลกระทบมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม (กรองแก้ว เด็กสงวน, 2559: 11) นอกจากนี้ การสร้างความร่วมมือเพื่อแก้ไขปัญหาผู้เรียนยังมีน้อย ซึ่งสถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการหล่อหลอมสร้างคนออกไปรับใช้สังคม ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำขององค์กรจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการนำผู้อื่นในทีมงานบรรลุตามเป้าหมายและทักษะการบริหารมีความเป็นสากล เพราะไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับใด จะมีทักษะการบริหารที่เหมือนกัน แม้ว่าจะต่างเหตุผลหรือต่างวัตถุประสงค์ ผู้บริหารที่มีความสามารถจะต้อง “เก่งงาน-เก่งคน-เก่งคิด” ซึ่งเป็นทักษะการบริหารสามทักษะ คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอดหรือ “เก่งคิด” เป็นทักษะที่สำคัญที่สุดของผู้บริหาร เพราะผู้บริหารเป็นผู้คิดตัดสินใจและกำหนดนโยบายให้ผู้อื่นปฏิบัติ ทักษะด้านเทคนิคหรือ “เก่งงาน” เป็นความสามารถทำงานต่าง ๆ และทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์จัดเป็นผู้บริหารที่ “เก่งคน” เป็นความสามารถในการติดต่อสมาคมกับผู้อื่นเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน (ฐาปกรณ อ่วมสฤติย์, 2564: 9) ผู้บริหารที่ดีมีความสามารถต้องมีทั้งความรู้และทักษะการบริหาร ถ้ามีความรู้อย่างเดียวก็มีความสามารถได้แค่บอก หรือมีแต่ทักษะอย่างเดียวก็มีความสามารถได้แค่รับใช้ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีทั้งความรู้และทักษะ อีกทั้งวิธีการจัดการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของผู้บริหารในองค์กรหรือหน่วยงานใด ๆ คือเครื่องชี้วัดระดับความรู้ความสามารถต่าง ๆ ที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ซึ่งเรียกรวม ๆ ว่า “ทักษะ” หรือกล่าวได้ว่า “องค์กรหรือหน่วยงานใด ๆ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีทักษะในการบริหาร” ความสำเร็จของการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ขึ้นอยู่กับทักษะของผู้บริหาร หมายความว่า ทักษะผู้บริหารเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารในงานด้านต่าง ๆ เนื่องจากสามารถนำประสบการณ์ ความชำนาญ และกระบวนการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการให้เกิด

ประสิทธิภาพได้ แต่ในทางตรงข้าม ถ้าผู้บริหารขาดทักษะการบริหารที่ดีแล้วอาจส่งผลให้การบริหารล้มเหลว ซึ่งความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารมีความสำคัญมากกับการบริหารจัดการข้อมูลทุกอย่างของโรงเรียนเพื่อเตรียมพร้อมในการใช้งาน กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา (ตันแก้ว ดามัง, 2565: 2)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นบุคคลสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลต่อครูมีบทบาทต่อการกำหนดทิศทางนโยบายนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความพร้อมในด้านทักษะที่โดดเด่น คือ ทักษะ การสื่อสาร ทักษะ การคิดสร้างสรรค์ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลและทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การบริหารงาน ในยุคปัจจุบันนี้ ผู้บริหารต้องมีทักษะ ในการบริหารคนและงาน ซึ่งทักษะในการบริหารคนเกี่ยวข้องกับทักษะด้านมนุษย์ซึ่งต้องใช้ทักษะที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นนั่นคือ ทักษะด้าน Soft Skills ซึ่ง Hard Skills เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนทำงานได้แต่ Soft Skills จะเป็นปัจจัยทำให้คนทำงานได้ดีขึ้น เช่น ทักษะด้านการคิด ทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะในการโน้มน้าวใจใจ ผู้บริหารนั้นต้องบูรณาการทักษะให้สมดุลทั้ง Hard Skills และ Soft Skills เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ผู้นำต้องมีความเชี่ยวชาญในการใช้ทักษะด้าน Soft Skills มีกระบวนการ พัฒนาคน เช่น ทักษะการทำงานเป็นทีม การสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ ความเชี่ยวชาญเฉพาะตน การวางแผนการจัดการองค์กร และการนำเสนอ สอดคล้องกับวิไลพรรณ วิเวก (2557: 12) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ที่สำคัญมี 5 ประการ ได้แก่ การทำงานเป็นทีมรวมพลัง การติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ การคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ความสามารถของภาวะผู้นำ และความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม หากผู้นำองค์กรใดให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะทั้งสอง คือ ด้านทักษะการทำงาน (Hard Skills) และทักษะทางอารมณ์และสังคม (Soft Skills) องค์กรนั้นพร้อมจะรับการเปลี่ยนแปลงได้ทุกระดับ และสามารถบริหารคนในองค์กร ยกกระดับคุณภาพครูสู่ความเป็นมืออาชีพให้เกิดประสิทธิผล ในปฏิบัติงานได้ เพราะการบริหารได้ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ ภายใต้ข้อจำกัดของการบริหารโรงเรียน ดังนั้น ถ้าผู้บริหารมีทักษะการบริหารดังกล่าว ถือเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด ทั้งนี้เนื่องจากมีฐานะเป็นนักบริหาร มีหน้าที่ทำให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์และมีหน้าที่ที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดระบบความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (รวิวรรณ เลี่ยมสุวรรณ และอุไร สุทธิแย้ม 2565: 165)

จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารในยุคนี้ต้องมีภาวะผู้นำสูง เน้นการมีส่วนร่วมและการเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง การบริหารจัดการจึงต้องใช้ทักษะที่สำคัญคือการสร้างคนหรือบุคลากรให้เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่ใช้ทักษะทางอารมณ์และสังคม (Soft Skills) จะมุ่ง

ส่งเสริม สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตติกาล ทะแพงพันธ์ (2560: 80) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะ การบริหารแบบ Soft Skills ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษา หรือพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะการจัดการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนจะประสบผลสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ความเข้าใจในหลักการ บริหารหรือการจัดการ ตลอดจนมีทักษะ ในการบริหาร ดังนั้นการที่สถานศึกษาจะเกิดการพัฒนาย่อมเกิดจากผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากร ทุกคนร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และจูงใจร่วมกัน ส่งเสริมให้คนทุกคนมีความรู้ ความสามารถและมีคุณลักษณะที่ เหมาะสมให้เข้ามาสู่วิชาชีพครูสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ เต็มศักยภาพ เต็มความรู้ความสามารถ นั่นคือ ต้องมีทักษะความรู้และทักษะที่ช่วยในการดำเนินชีวิต และการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (สาวนีย์ สิทธิชัยจารุเมธี และสุชาติดา บุษพา, 2565: 2173)

เพราะเหตุนี้ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาที่เกิดจากปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่ดี มี องค์ประกอบที่ครบถ้วน โรงเรียนที่มีปัจจัยการบริหารที่ดี กล่าวคือ มีสภาพทางสังคม บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวผู้เรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม มีความพร้อมในด้าน ทรัพยากรต่าง ๆ เอกสาร สื่อวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพและประสิทธิภาพ มี งบประมาณเพียงพอและมีทรัพยากรมนุษย์ที่พร้อมเพียง ย่อมส่งผลให้การบริหารงานโรงเรียนตาม ขอบข่ายงานที่ได้รับจากการกระจายอำนาจ ไม่ว่าจะเป็งบประมาณ บุคคล วิชาการและการบริหาร ทั่วไป มีประสิทธิภาพประสิทธิผลตามเป้าหมายที่โรงเรียนได้วางไว้ เมื่องานตามขอบข่ายที่วางไว้มี ประสิทธิภาพได้ประสิทธิผลก็ย่อมส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน โดยส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถและทักษะในด้านต่าง ๆ สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ชีวิตที่ดีขึ้น เห็นคุณค่าของการดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อยู่ในสังคมที่มีการ เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศชาติได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ดังนั้นแล้ว ปัจจัยการบริหารโรงเรียนจึงมีผลต่อการบริหารงานตามขอบข่ายที่ได้รับการกระจายอำนาจจาก ส่วนกลาง อีกทั้งยังมีผลต่อการพัฒนาเยาวชนบุคคลในโรงเรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ ชาติได้ด้วย (วิมลลย์ ลีทอง, 2563: 4)

อีกทั้งประสิทธิผลของสถานศึกษายังเป็นความสามารถของผู้บริหารและบุคลากรทุกคนใน โรงเรียนที่ทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลเพียงใดพิจารณาได้ จาก 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ได้แก่ ความสามารถของ โรงเรียนในการผลิตให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความคาดหวังเป็นผู้มีความสนใจในการศึกษา เล่าเรียน มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาต่าง ๆ สูง เป็นที่น่า พอใจ 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ได้แก่ ความสามารถของโรงเรียน

ในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ทำตนต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผล ยอมรับกฎกติกาของสังคมที่กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วยความจริงจัง มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ได้แก่ความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวให้ทันสมัย ทนต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน การปรับปรุงอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมให้สะอาด รมรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการและเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ได้แก่ ความสามารถของโรงเรียนในการกำหนดรูปแบบ การบริหารงาน ให้เหมาะสมกับขนาดของภารกิจ การประสานงาน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย การพัฒนาศักยภาพของบุคคลตามแนวทางที่เหมาะสม (บัญชา พิพัฒน์มงคลกิจ, 2563: 43)

ดังนั้น Soft Skills จึงเป็นทักษะที่มุ่งส่งเสริมประสานหลอมรวมให้บุคลากรทุกคนร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีทักษะด้าน Soft Skills ในการบริหารจัดการองค์กรให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิผลของสถานศึกษา ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเกิดจากสถานศึกษาที่มีสภาพทางสังคม บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวผู้เรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ เอกสาร สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีงบประมาณเพียงพอ และมีทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดี ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อให้กระบวนการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เห็นคุณค่าของการดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศชาติได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นระบบสังคมรูปนัยที่จะต้องจัดความสัมพันธ์ภายนอกกับกระบวนการภายในองค์การให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของกระบวนการศึกษาของสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติกาล ทะแพงพันธ์ (2560: 81) และระบบของสถานศึกษาจะมั่นคงก็ต่อเมื่อสร้างผลผลิตให้เป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการจรรยาบรรณอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอกและสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู กล่าวโดยสรุป ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ย่อมขึ้นอยู่กับ ผู้บริหารเป็นสำคัญ ภายใต้ข้อจำกัดของการบริหารสถานศึกษา แนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด คือ การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษามีฐานะเป็นนักบริหาร มีหน้าที่ทำให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ เป็นผู้ที่มีหน้าที่ที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดเป็นระบบความร่วมมือในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพฤทธิ์ เทียงภักดิ์ (2565: 107)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ในฐานะที่ผู้วิจัยปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดดังกล่าวมีความโดดเด่นที่เป็น สถานศึกษาคคุณภาพ ตั้งอยู่ในบริเวณศูนย์กลางและเป็นต้นแบบเพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับชุมชน มีความสะดวกในการคมนาคม การสื่อสาร มุ่งเน้นการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ตามบริบทของตนเอง สร้างโอกาสให้นักเรียนในพื้นที่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ อีกทั้งผู้บริหารมี สมรรถนะและศักยภาพในการบริหารจัดการ จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา Soft Skills ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 1 เพื่อที่จะทราบว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 อยู่ในระดับใด ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 อยู่ในระดับใด และ Soft Skills ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร และเพื่อเป็นสารสนเทศให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะ ผู้บริหารเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์โดยตรงต่อสถานศึกษา และเพื่อเป็นแนวทาง ในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิผลของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสงขลา เขต 1
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1
3. เพื่อศึกษา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 137 แห่ง จำนวน 1,136 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 291 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (Krejcie and Morgan, 1970: 608) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มสถานศึกษาแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา โดยเทียบบัญญัติไตรยางค์ตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษา และสุ่มข้าราชการครูในแต่ละสถานศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก

2. ขอบเขตตัวแปร

2.1 ตัวแปรพยากรณ์ คือ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 (X)

2.1.1 ด้านการทำงานเป็นทีม (X_1)

2.1.2 ด้านการสื่อสาร (X_2)

2.1.3 ด้านการแก้ปัญหา (X_3)

2.1.4 ด้านภาวะผู้นำ (X_4)

2.1.5 ด้านความเป็นมืออาชีพ (X_5)

2.1.6 ด้านจริยธรรม (X_6)

2.2 ตัวแปรเกณฑ์ คือ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 (Y)

2.2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

2.2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

2.2.3 ความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา

2.2.4 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

3. ขอบเขตเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นหลักการ ทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา เพื่อศึกษา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

3.1 Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ตามแนวคิดและนักวิจัยหลายท่าน ดังนี้ วาริษา ประเสริฐทรง (2557: 38), ณีญา ภาระโช และวัลลภา อาริรัตน์ (2559: 44-45), คมกริช บุญพรม และประยูทธ ชูสอน (2562: 182), สุภาพกรณ์ อ่วมสถิตย์ (2564: 37-50), ไหมไทย ไชยพันธุ์ และจิระสุข สุขสวัสดิ์ (2566: 334-351), รวิวรรณ เลี่ยมสุวรรณ และอุไร สุทธิแย้ม (2566: 163-176), Ariratana, Sirisookslip and Ngang (2015: 333), Bora (2015: 9-10), Ngang, Mohamed and Kanokorn (2015: 2130), Anthony and Garner (2016 อ้างถึงใน ต้นแก้ว ตามัง, 2565: 25), Cimatti (2016: 97), Greater Owensboro Economic Development Corporation (2016: 4-5), Stewart, Wall and Marciniac (2016: 276-277), Kentucky Chamber (2018 อ้างถึงใน ต้นแก้ว ตามัง, 2565: 26), Beardmore (2019: 40-41) และ Dean and East (2019: 19) แบ่งออกได้เป็น 6 ด้าน ได้แก่

3.1.1 ด้านการทำงานเป็นทีม

3.1.2 ด้านการสื่อสาร

3.1.3 ด้านการแก้ปัญหา

3.1.4 ด้านภาวะผู้นำ

3.1.5 ด้านความเป็นมืออาชีพ

3.1.6 ด้านจริยธรรม

3.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ตามแนวคิดและนักวิจัยหลายท่าน ดังนี้ ปาริฉัตร ช่อชิต (2559: 13), พณพร รัตนประสบ (2560: 5), ปวีณา ศรีนาราง (2561: 123), วรพล เจริญวัย (2561: 7), ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562: 9), บัญชา พิพัฒน์มงคลกิจ (2563: 46), ยุทธนา วาโยหะ (2563: 5), นิรันดร์ สุโดด (2563: 34), เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564: 4) และ พิมพทฤธิ์ เทียงภักดิ์ (2565: 229) ประกอบด้วยเกณฑ์ชี้วัด 4 ด้าน คือ

3.2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

3.2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

3.2.3 ความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา

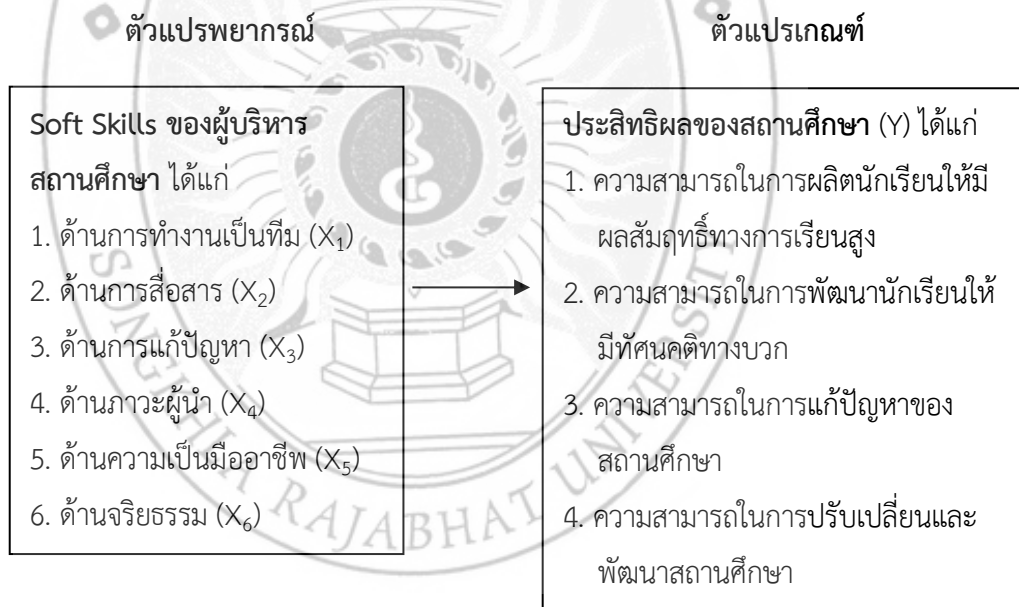
3.2.4 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

4. ขอบเขตระยะเวลา

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการวิจัย คือ ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2566 - 31 กรกฎาคม 2567

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัย เรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยจึงนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อใช้ในการศึกษา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเพื่อให้เกิดความเข้าใจชัดเจนในการศึกษาไว้ ดังนี้

1. Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ทักษะภายในบุคคลและทักษะระหว่างบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้อย่างดี จนนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ซึ่งมีความสำคัญและมีผลต่อความสำเร็จของงาน ได้มาโดยวิธีการสังเคราะห์ตัวแปร ได้ทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล การทำงานประสานงานร่วมกับผู้อื่น การยอมรับการตัดสินใจของทีม การพัฒนาความสามารถให้กับสมาชิกในทีม การตรวจสอบการทำงานของทีมงานและการให้ข้อมูลย้อนหลังผลการปฏิบัติงานของทีม

1.2 ด้านการสื่อสาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ฟังที่ดี สามารถจับประเด็นจากการฟังได้อย่างดี ร่วมมือทำงานกับผู้อื่นและสนับสนุนให้สมาชิกพัฒนาความรู้ สามารถพูดสื่อสารให้บุคคลอื่นเห็นคล้อยตามและร่วมมือกันเพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถเชิญชวนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษาจนบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถประสานงานวัตถุประสงค์ นโยบายให้กับทุกคนอย่างทั่วถึง ช่วยเหลือทุกคนในการทำงานร่วมกัน มีความสามารถสื่อสารข้อมูลข่าวสารให้คนอื่นเข้าใจนำไปปฏิบัติได้ ใ้เข้าใจหรือการกระทำที่ส่งผลดีต่อการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างจริงใจ สามารถเสริมแรงเพื่อให้เกิดการจูงใจและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และประชุมกำหนดแผนงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการดำเนินงาน

1.3 ด้านการแก้ปัญหา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตั้งคำถามที่นำไปสู่คำตอบ การมีทักษะในการสังเกต การวิเคราะห์จำแนกแยกแยะข้อมูลข่าวสาร การวิเคราะห์ปัญหาในสถานการณ์ที่ยุ่งยาก การวิพากษ์วิจารณ์ตามหลักเหตุผล การแสวงหาข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่ถูกต้องหลากหลาย การประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง และการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์

1.4 ด้านภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ด้านการพัฒนาวิชาชีพและแสดงออกถึงการมีความรู้นั้น สามารถจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาได้สามารถเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้จริงกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ เป็นแบบอย่างที่ดีในการตัดสินใจ น่าเชื่อถือไว้วางใจ สามารถวิเคราะห์แยกแยะสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จเป็นที่ยอมรับแก่สังคม สามารถริเริ่มเพื่อเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา และสามารถคาดคะเนผลของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

1.5 ด้านความเป็นมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ สามารถสร้างความไว้วางใจจากบุคคลอื่น มีระเบียบวินัยต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบด้วยข้อมูลสารสนเทศที่น่าเชื่อถือ สามารถแก้ปัญหาตามแผนที่วางไว้และตรวจสอบวิธีแก้ปัญหา ตรวจสอบสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาด้วยวิธีการที่เชื่อถือได้สามารถตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ผันผวน ลำดับวิธีแก้ปัญหาที่เป็นไปได้และเลือกวิธีที่เหมาะสม สามารถทำให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่นในผู้นำหรือผู้บริหาร และมีความอดทนและข่มตน รู้จักการแสดงออกอย่างเหมาะสม

1.6 ด้านจริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมหรือบุคลิกลักษณะที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความซื่อสัตย์สุจริตแสดงออกถึงความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่อย่างทั่วถึงด้วยความเต็มใจ รวมถึงการแสดงออกถึงการตัดสินใจต่อปัญหาหรือการดำเนินงานด้วยความมีสติ จากจิตสำนึกของการมีคุณธรรม จริยธรรม

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การบรรลุความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ซึ่งได้กำหนดไว้ชัดเจน ได้มาโดยวิธีการสังเคราะห์ตัวแปร ได้ทั้งหมด 4 ด้าน ดังนี้

2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อเอื้อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น สามารถเข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมประกวดกิจกรรมวิชาการกับหน่วยงานราชการ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร มีทักษะในการแสวงหาความรู้ รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม

2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการดำเนินงานในโรงเรียนด้านการบริหารและการอบรมพัฒนาคุณธรรมนักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีความกระตือรือร้นต่อการศึกษา ประพฤติตนตามระเบียบวินัยของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการทำงาน มีจิตใจเข้มแข็งอดกลั้นและสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ มีเหตุผลและยอมรับกฎกติกาของสังคมที่กำหนดขึ้น ยอมรับเคารพหน้าที่ต่อส่วนรวม

2.3 ความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการช่วยแก้ปัญหา เช่น ด้านการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรือพฤติกรรมนักเรียน กฎระเบียบวินัยของโรงเรียน มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง สามารถวางแผนกลยุทธ์และบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อประสิทธิผล

มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการลดช่องว่างในการทำงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน และท้องถิ่นในการแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่กำหนดไว้

2.4 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหาร นำเทคโนโลยีทางการเรียนการสอนใหม่ ๆ มาใช้ มีการพัฒนาปรับปรุงวิธีการดำเนินงานในทุก ๆ ด้าน สามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ ครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

4. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ปีการศึกษา 2566

5. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนในระดับปฐมวัยจนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โดยอยู่ในความดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ จำนวนทั้งสิ้น 137 โรงเรียน

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 หมายถึง การแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาของจังหวัดสงขลา ซึ่งประกอบด้วย 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสงขลา อำเภอนาหม่อม อำเภอสิงหนคร อำเภอสทิงพระ อำเภอกระแสสินธุ์ และอำเภอระโนด

ข้อตกลงเบื้องต้น

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นการศึกษา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยมีวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งมีข้อตกลงเบื้องต้น (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2537:74) ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกันได้มาโดยการสุ่ม
2. ประชากรมีการแจกแจงปกติ
3. กระจายของตัวแปรตามทุกค่าของตัวแปรอิสระมีความแปรปรวนเท่ากัน (Homoscedasticity)
4. ตัวแปรอิสระต้องเป็นข้อมูลที่ไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง
5. กรณีตัวแปรอิสระหลายตัวไม่มีภาวะร่วมเส้นตรงพหุ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ในการวิจัยครั้งนี้มีประโยชน์ที่จะได้จากงานวิจัยดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัย Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สามารถนำผลการวิจัยไปวางแผนการบริหารสถานศึกษา เพื่อดำเนินงานเพิ่มประสิทธิภาพของการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

2. ทราบ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาและเพื่อเป็นสารสนเทศให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะผู้บริหาร เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์โดยตรงต่อสถานศึกษา และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิผลของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ได้ศึกษาค้นคว้าหลักการ ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหาร
 - 1.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.4 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา
2. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของทักษะการบริหาร
 - 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
3. Soft Skills ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายของ Soft Skills
 - 3.2 ทักษะด้าน Soft Skills
 - 3.3 การสังเคราะห์ทักษะด้าน Soft Skills
4. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา
 - 4.1 ความหมายของประสิทธิภาพของสถานศึกษา
 - 4.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพของสถานศึกษา
 - 4.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา
 - 4.4 องค์ประกอบของประสิทธิภาพของสถานศึกษา
 - 4.5 การสังเคราะห์ประสิทธิภาพของสถานศึกษา
5. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การบริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของการบริหาร

ความหมายของการบริหาร ผู้วิจัยได้รวบรวมผู้ให้ความหมายของการบริหาร ไว้ดังนี้

จรัสศรี โพธิ์เหมือน (2561: 12) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการที่จะทำให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงตามจุดประสงค์ขององค์การ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยวิธีการดำเนินการตามกระบวนการบริหาร ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีศาสตร์และศิลป์ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ ภาวะผู้นำ และความรู้ทางการบริหาร คือ การวางแผนการจัดการองค์การ การสั่งการและการควบคุม และกระบวนการบริหารเป็นจุดเริ่มต้นที่แสดงถึงศักยภาพของผู้บริหารในการวางแผนเพื่อจัดกิจกรรมภาระงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

รุ่งทิพย์ สะโลรัมย์ (2563: 9) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการในการดำเนินงานหรือจัดกิจกรรม โดยบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันในการดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยหลักการบริหาร เทคนิค และวิธีการต่าง ๆ อย่างเป็นระบบให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหาร

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564: 17) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง บุคคล หรือกลุ่มคนร่วมดำเนินกิจกรรมของสมาชิกในองค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับบุคคลเพื่อให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์

สุภาภรณ์ เทียงทางธรรม (2564: 10) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง การร่วมมือกันทำงานของกลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีเป้าหมายร่วมกันโดยมีกระบวนการทำงานและกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน ภายใต้เงื่อนไขการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อการดำเนินงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

กัลยาณี ศิวธรรมปัญญา (2565: 18) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีระบบ ระเบียบ กฎเกณฑ์ และทฤษฎีที่พึงเชื่อถือและเป็นประโยชน์ในการบริหาร การบริหารจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะ เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ โดยผู้บริหารใช้ศาสตร์เป็นองค์ความรู้ แนวคิดและศิลปะหรือกระบวนการทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานจนเป็นผลสำเร็จตรงตามจุดมุ่งหมายขององค์การหรือตรงตามจุดหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจ โดยใช้ทรัพยากรและเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ศุภกร รัตนวงษ์ (2565: 35) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป เป็นกระบวนการทำงานกับคนและโดยคน เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม

บุษบา ชมที (2566: 12) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทำงานร่วมกันโดยมีการวางแผน และแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารจะใช้ความสามารถเพื่อที่จะนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่ทั้ง บุคลากร วัสดุ งบประมาณมาจัดการตามหลักการที่วางไว้โดยมีกระบวนการที่ชัดเจนเพื่อทำให้เกิดความสำเร็จ เป็นรูปธรรมตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุม การปฏิบัติการในองค์การและการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ หรืออีกความหมายหนึ่ง คือ กระบวนการทำงานเพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่เป็นผลสำเร็จด้วยการใช้บุคคล และทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุซึ่งเป้าหมายของความต้องการ

2. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้รวบรวมผู้ให้ความหมายของการบริหาร ดังนี้

ฉัญดา ยงยศยิ่ง (2560: 16) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารหรือผู้นำที่จะต้องกระทำเพื่อให้กลุ่มต่าง ๆ ที่มีคนหมู่มากอยู่รวมกันและร่วมกันทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จนสำเร็จผลและได้ประสิทธิภาพ โดยที่ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562: 11) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

อังคณา จະนะบุรณ์ (2562: 10) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ที่อาศัยกระบวนการระดมความรู้ความสามารถในการวางแผน การจัดองค์การ การควบคุม ติดตาม และประเมินผล โดยใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

พิมพ์พิชฌญ์ สุภายอง (2563: 21) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การใช้ทั้งศาสตร์และศิลปะในกระบวนการทำงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ทางการศึกษาให้เป็นไปตาม

วัตถุประสงค์โดยมีจุดมุ่งหมายให้สถานศึกษามีความก้าวหน้า ทั้งในด้านการบริหารจัดการ และด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นนักเรียนที่มีคุณภาพของสังคม รวมทั้งมุ่งสู่สังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ไทยรัฐ วงษ์ทอง (2563: 11) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา โดยมีกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้รับบริการทางการศึกษา บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เกิดการพัฒนาการด้านความรู้ ความสามารถ เจตคติ ค่านิยม ความประพฤติ และคุณธรรมต่าง ๆ เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบ มีความสุข สามารถพึ่งตนเองและทำประโยชน์แก่สังคม

อรุพงษ์ งานฉมัง (2564: 12) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานทุกอย่างในโรงเรียนเพื่อสนับสนุน อำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาโดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ คน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ

ธวัชชัย แสนดวง (2565: 44) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดกระบวนการ หรือกิจกรรมทางการศึกษา เพื่อเป็นการให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และผู้บริหารสถานศึกษา คือผู้ที่มีความสำคัญในการดำเนินงาน ทำหน้าที่กำกับควบคุมดูแลบริหารและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถเกิดประสิทธิผลสูงสุด

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานต่าง ๆ โดยทำหน้าที่สนับสนุน อำนวยความสะดวกเพื่อดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการหลากหลายท่านได้ให้ความหมายความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สุนิสา มัยจิน (2563: 13) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินการร่วมกันอย่างเป็นระบบ การบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาทักษะความรู้ในกระบวนการดำเนินงาน และการส่งเสริมประสบการณ์ การกำหนดเป้าหมาย และการวางแผนในการทำงานอย่างต่อเนื่อง การยอมรับจากบุคคลทั้งภายในและนอกสถานศึกษา รวมทั้งการจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ได้

อุรุพงษ์ งานฉมัง (2564: 13) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งเพื่อพัฒนาการศึกษา โดยเฉพาะเป็นสิ่งที่ช่วยการขับเคลื่อนนโยบายและกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและก่อให้เกิดศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กัญจนพร ศรีมงคล (2565: 34) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและการบริหารการศึกษา คือ เป็นกระบวนการที่เป็นภารกิจหน้าที่หลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนและเทคนิคต่าง ๆ เป็นการบริหารจัดการของผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในด้านการศึกษ ด้วยวิธีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ มีขั้นตอน มีกติกา และวิธีการดำเนินการที่สนับสนุนให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ณัฐ ช่วยงาน (2565: 12) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะการบริหารจัดการต้องมีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการติดต่อประสานงาน มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะพัฒนากระบวนการบริหารให้เป็นไปตามนโยบายและสามารถผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนและสร้างพลังแห่งการร่วมแรงร่วมใจโดยภาพรวม

อัษฎาวุธ สุวดี (2565: 16) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา มีความสำคัญเพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการดำเนินการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย

ณัฐภรณ์ สมภาร (2566: 16) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและการบริหารการศึกษา คือ กระบวนการที่เป็นภารกิจหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะต้องกำหนดแบบแผนและมีเทคนิคต่าง ๆ ในการบริหารที่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ถือเป็นบริหารจัดการของผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในด้านการศึกษามีวิธีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ ขั้นตอน มีกฎกติกาชัดเจน และต้องได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา และหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่เป็นภารกิจหลักในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงาน มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อร่วมดำเนินงานพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

4. ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553: 14) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนด สาระสำคัญไว้ในมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแบ่งขอบข่ายงานการบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหาร งบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ดังนี้

ด้านบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารสถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะทำให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วม ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะป็นปัจจัยทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและ การจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลและการวัดผล รวมทั้งการวัดปัจจัย เกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพขอขยายและภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการมีภาระหน้าที่ 17 หน้าที่ด้วยกัน คือ

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอน

ด้านบริหารงานงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความอิสระในการบริหารจัดการให้คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน ขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารงบประมาณมีภาระหน้าที่ 22 หน้าที่ด้วยกัน คือ

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

7. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

11. การวางแผนพัสดุ

12. การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือ สิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

14. การจัดหาพัสดุ

15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

17. การเบิกเงินจากคลัง

18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

19. การนำเงินส่งคลัง

20. การจัดทำบัญชีการเงิน
21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
22. การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

ด้านบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารบุคคลให้เกิด ความสำเร็จ อิศระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากร ทาง การศึกษาได้รับการพัฒนา และมีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชู มีความ มั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ขอบข่าย และภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 หน้าที่ด้วยกัน คือ

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
12. การออกจากราชการ
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน

เครื่องราชอิสริยาภรณ์

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม สำหรับข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา
19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ด้านบริหารงานบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการ บริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลัก ในการประสาน ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวก ความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษา ทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหาร และการจัดการของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้น ความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กร ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารงานทั่วไปมีภาระหน้าที่ 22 หน้าที่ด้วยกัน คือ

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. การดำเนินงานธุรการ
9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
11. การรับนักเรียน
12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย
14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
15. การทัศนศึกษา
16. งานกิจการนักเรียน
17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน
21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

จากการศึกษาขอบข่ายสถานศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านบริหารงานวิชาการ 17 หน้าที่ ด้านบริหารงานบุคคล 20 หน้าที่ ด้านบริหารงานงบประมาณ 22 หน้าที่ และด้านบริหารงานทั่วไป 22 หน้าที่

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยขอเสนอเนื้อหาตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ความหมายของทักษะการบริหาร

แพรวดาว สมองผัน (2557: 24) ให้ความหมายว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง ความรู้ความสามารถด้านศักยภาพ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญของผู้บริหารที่สามารถพัฒนาได้โดยการเรียนรู้และฝึกฝน แสดงออกในรูปการกระทำในการนำเอาทรัพยากร ปัจจัยทางการบริหารมาใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ศศิตา เพลินจิต (2558: 28) ให้ความหมายว่า ทักษะของการบริหาร หมายถึง ทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ช่วยงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด และความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธี และกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

สุรียา ทองยัง (2558: 11) ให้ความหมายว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้ความคิด ปัญญาในการบริหารงานภายในองค์กร เป็นทักษะของผู้บริหารที่สามารถพัฒนาได้ และเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างทักษะด้านอื่น ๆ ทำให้การทำงานหรือกระทำให้บรรลุสู่เป้าหมายปลายทางขององค์กรอย่างรวดเร็วและถูกต้อง โดยใช้ทรัพยากรบุคคลและอื่น ๆ ที่มีอยู่โดยผ่านกระบวนการทางการบริหารอย่างมีระบบ เพื่อให้การบริหารงานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

มีสบัว สาเม้าะ (2558: 90) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง ความสามารถ ความคล่องแคล่วความชำนาญในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โดยใช้หลักการ ทฤษฎี กระบวนการ และปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560: 32-33) ให้ความหมายว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานที่แสดงออกให้เห็นต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องใน 5 ทักษะ ได้แก่ ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางการสอน และทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ

สรุปได้ว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญการของผู้บริหารในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีระบบระเบียบแบบแผน โดยผ่านการใช้ทรัพยากรภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารต้องฝึกฝนความสามารถตนเองให้มีความชำนาญในการบริหารจัดการให้มีความรวดเร็ว ถูกต้อง และก้าวทันยุคเทคโนโลยี เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวถึงทักษะการบริหารของผู้บริหารไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

แพรวดาว สอนงพันธ์ (2557: 5-9) กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารประกอบด้วย 11 ทักษะ คือ

1) ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ผู้บริหารมีเทคนิคในการคิดเชิงกลยุทธ์ วางแผนกำหนดนโยบายและทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน มีเทคนิคในการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ

2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารมีความยืดหยุ่น เข้าใจในความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมและวัฒนธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ อธิบายที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกระดับ ยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน เป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างความศรัทธาแก่บุคคลรอบข้างสามารถทำงานร่วมกับคนได้ทุกประเภท มีความเป็นกันเองทำงานแบบครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน

3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ผู้บริหารสามารถมองภาพรวม ความสัมพันธ์ ผลกระทบส่วนต่าง ๆ ขององค์กรจากส่วนย่อยไปหาส่วนรวมได้อย่างชัดเจน มีความรอบรู้ในรอบด้าน ทั้งแนวนโยบายการจัดการศึกษา ปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกที่จะส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา

4) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเสมอ เข้าใจในหลักสูตรและมีหลักสูตรที่เป็นอัตลักษณ์เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของชุมชน

5) ทักษะด้านความรู้ความคิด หมายถึง ผู้บริหารสามารถคิดนอกกรอบได้อย่างสร้างสรรค์ ประยุกต์เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถคิดเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นระบบจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ได้อย่างเป็นองค์รวม วิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลได้อย่างน่าเชื่อถือ แก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์

6) ทักษะด้านการบริหาร หมายถึง ผู้บริหารเข้าใจในหลักการแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร สามารถประยุกต์และบริหารตามสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารงานทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นระบบและเกิดประโยชน์สูงสุด

7) ทักษะด้านการวางแผน หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนและสามารถวางแผนได้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว สามารถวางแผนร่วมกันทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสามารถจัดทำแผนปฏิบัติการสถานศึกษา แผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาที่มุ่งให้เกิดผลดี คุ่มค่าต่อการศึกษาและสิ่งแวดล้อม

8) ทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ผู้บริหารสามารถฟัง พูด อ่าน เขียนและสรุปได้อย่างชัดเจน ตรงประเด็นเข้าใจง่าย สามารถเจรจา ตอรอง โน้มน้าวและเกลี้ยกล่อม เพื่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงาน สามารถนำการประชุม นำเสนอในที่สาธารณะได้อย่างมีอาชีพ รวมทั้งสามารถเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม ผลงานไปสู่ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภายนอกได้

9) ทักษะด้านการประเมิน หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน มีความรู้ความเข้าใจในการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถประเมินความสำเร็จการจัดกิจกรรม และโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียนได้ รวมทั้งสามารถประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ความดีความชอบ อย่างโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ ประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาได้

10. ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร และการบริหารจัดการ หมายถึง ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ ใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยจากหลากหลายแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือเพื่อการตัดสินใจ นอกจากนี้ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร เผยแพร่ข้อมูลประชาสัมพันธ์กิจกรรม ผลงานของสถานศึกษาไปสู่องค์กรภายนอกได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งใช้เครือข่ายเทคโนโลยีในการบริหารจัดการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ หมวดหมู่ สามารถเรียกใช้งานได้ง่ายสะดวกรวดเร็วทุกที่ทุกเวลา และใช้เทคโนโลยีในการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์

11) ทักษะด้านการสร้างทีมงาน หมายถึง ผู้บริหารสามารถนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคมและเป็นผู้ตามที่ดีได้เหมาะสมกับสถานการณ์ สร้างความไว้วางใจ ความสามัคคีและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในการปฏิบัติงาน สร้างให้ทุกคนมีความสำคัญและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน ให้ทุกคนในทีมร่วมกันคิดแก้ปัญหาและรับผิดชอบร่วมกัน

ศศิตา เพลินจิต (2558: 7) กล่าวว่า ทักษะการบริหาร คนที่เป็นผู้บริหารจะต้องทำมีหน้าที่สำคัญอยู่ 5 ด้าน คือ

1) ทักษะด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวในหน้าที่ และดัดแปลงให้เหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ เพื่อเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงาน ความรับผิดชอบส่วนตัว และความยืดหยุ่นในบริบทส่วนตัว ทั้งที่ทำงานและชุมชน กำหนดและบรรลุตามมาตรฐานและเป้าหมายที่สูง อดทนต่อสภาวะที่คลุมเครือ

2) ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นผู้นำในทุกด้าน มุ่งความเชี่ยวชาญด้านทักษะและความรู้ทางปัญญาเพื่อการพัฒนา และเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ด้านการสื่อสาร เปิดรับแง่มุมใหม่ ๆ ที่หลากหลายเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต

3) ทักษะด้านสังคมและทักษะทางวัฒนธรรม หมายถึง ทักษะการสื่อสาร การจัดการผ่านทางมัลติมีเดียที่มีประสิทธิภาพเพื่อประสิทธิผลเชิงสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น เพื่อการอยู่ร่วมกันและยอมรับข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม สามารถมองเห็นคุณค่าในความแตกต่างนั้น

4) การเป็นผู้สร้างหรือผลิตรับผิดชอบเชื่อถือได้ หมายถึง ความรับผิดชอบต่อสังคม ใส่ใจกับชุมชน มีการจัดการโครงการกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของงาน จัดเรียงลำดับความสำคัญให้เกิดผลลัพธ์ที่มุ่งหวัง การมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันและยอมรับผลผลิตที่เกิดขึ้นด้วยความชื่นชม

5) ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้ที่เป็นตัวแบบและเป็นผู้นำ โดยใช้ทักษะการแก้ปัญหาเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ผลลัพธ์ที่ประสงค์ เป็นผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ

สุรียา ทองยัง (2558: 9) กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารประกอบด้วย 5 ทักษะ คือ

1) ทักษะด้านความรู้ความคิด เป็นความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิด ปัญญาในการบริหารงานภายในองค์กร เป็นทักษะของผู้บริหารที่สามารถพัฒนาได้ และเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างทักษะด้านอื่น ๆ

2) ทักษะด้านเทคนิค เป็นความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของผู้บริหารในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีในการปฏิบัติงาน และสามารถแนะนำหรือชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้

3) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน เป็นความสามารถในการจัดการและการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับภารกิจ สังคม และชุมชน ทักษะด้านนี้มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำทางการศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในการเรียนการสอนเป็นผู้มีภูมิรู้และเป็นนักวิชาการที่ดี

4) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และรู้จักใช้คนให้ปฏิบัติงานในโรงเรียน เข้าใจสภาพความแตกต่างของมนุษย์ สามารถสร้างระบบความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงานฝ่ายต่าง ๆ ได้

5) ทักษะด้านมโนภาพ เป็นความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ทั้งหมดในองค์กร มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ ภายในและภายนอกองค์กร

มีสับฮ์ สาเมาะ (2558: 7) กล่าวว่า ทักษะการบริหารแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านเทคนิค ด้านความคิดรวบยอด และด้านวิชาการ ดังนี้

1) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการบริหารความขัดแย้งที่เกิดและเลือกใช้วิธีจูงใจได้ถูกต้องเหมาะสม ตลอดจนให้คุณบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานรวมถึงการให้คำปรึกษาแนะนำ และการเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน

2) ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้ กระบวนการ และเครื่องมือที่จำเป็นในการดำเนินงานเพื่อให้งานสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ การสื่อสารด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ทั้งการพูดและการเขียน การจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของวัตถุประสงค์ ตลอดจนการวางแผนและจัดระบบทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจองค์การโดยรวมสามารถประสานสัมพันธ์ทั้งภายในโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนวิเคราะห์จุดแข็งและจุดด้อยขององค์การได้

4) ทักษะด้านวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการบริหารหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร และนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดผล ความสามารถในการเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการวัดผลและประเมินผล ตลอดจนความสามารถในการนิเทศการสอน

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560: 39) กล่าวว่า ทักษะการบริหารประกอบด้วย 5 ทักษะ ได้แก่ ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางการสอน และทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ

1) ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเข้าใจระบบโครงสร้างของคน โครงสร้างตำแหน่ง นโยบายการจัดการศึกษาและระบบการบริหารงานของสถานศึกษา เพื่อบริหารการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานให้บรรลุผลโดยใช้กระบวนการกลุ่ม และเสริมสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกันภายในสถานศึกษา ตลอดจนประสานงานและการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน

3) ทักษะทางด้านเทคนิค หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารเกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการดำเนินงานและเทคนิคต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรม รวมถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ

4) ทักษะทางการสอน หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารในด้านการใช้สื่อ การเรียนการสอน การพูด การอธิบาย เพื่อให้ผู้ฟังเกิดความเข้าใจ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ความเป็นกันเองกับบุคคลรอบข้างจนสามารถสาคิตให้ครูดูเป็นตัวอย่าง และทำให้ครูเกิดความยอมรับและศรัทธา

5) ทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความรู้และสติปัญญาของผู้บริหารในการ พัฒนาการปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา

การศึกษา Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยขอเสนอเนื้อหาตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของ Soft Skills

คณะกรรมการจัดทำพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2557) อธิบายว่า คำว่า ทักษะ (Skills) ประกอบด้วย สมรรถนทักษะ (Hard Skills) และจรรยาทักษะ (Soft Skills) บุคคลที่มีจรรยาทักษะจะเป็นผู้ปฏิบัติงานได้ดี ส่วนบุคคลที่มีสมรรถนทักษะจะเป็นผู้ปฏิบัติงานได้เก่ง

จรรยาทักษะ (Soft Skills) หมายถึง ทักษะที่เป็นลักษณะเฉพาะหรือคุณสมบัติเฉพาะของบุคคลในเรื่องความฉลาด ความสามารถทางอารมณ์ หรือความมีคุณธรรม มีลักษณะเป็นนามธรรม เช่น บุคลิกภาพ อุปนิสัย ความสุภาพ ความนุ่มนวลในการเข้าสังคม การใช้ภาษาติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ความเป็นมิตร การมองโลกในแง่ดี มีวุฒิภาวะ มีความคิดริเริ่ม สามารถควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก ความเข้าใจความเป็นจริงของสภาพการณ์ต่าง ๆ จรรยาทักษะเป็นคุณลักษณะที่จะช่วยให้บุคคล สามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และสามารถทำงาน ประกอบอาชีพให้ก้าวหน้าได้เป็นอย่างดี จรรยาทักษะเป็นพฤติกรรมที่สร้างให้เกิดในบุคคลได้ตั้งแต่วัยเยาว์จากวัฒนธรรม การอบรมเลี้ยงดู และการเรียนรู้ ซึ่งต้องอาศัยระยะเวลาในการบ่มเพาะทักษะทางสังคมมากกว่าการเรียนรู้ทางวิชาการ การฝึกฝนงาน หรือการทำงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งตามปกติ จรรยาทักษะวัดและประเมินผลยาก มักต้องใช้วิธีการสังเกต บันทึก และวิเคราะห์พฤติกรรมต่อเนื่อง จึงพอจะสรุปได้ หากทุกคนในสังคม โดยเฉพาะผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ฝึกฝนและศึกษาหาความรู้ในเรื่องของจรรยาทักษะและสมรรถนทักษะ สร้างเสริมให้เกิด

มีในตนเองอย่างมีความสมดุล ครบถ้วน สังคมโดยรวมจะได้ผู้บริหารที่มีความสามารถทำงานได้ดี และทำงานได้จนประสบความสำเร็จ ครู อาจารย์ที่เป็นครูดีเป็นแบบอย่างได้ และสอนเก่ง สามารถสอนจนผู้เรียนเข้าใจและสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ผลสืบเนื่องคือผู้เรียนจะมีทั้ง จรรยาวัชระและสมรรถนทักษะสมบูรณ์ในตัว สามารถศึกษาเล่าเรียนต่อไปหรือประกอบอาชีพตามที่ตั้งใจไว้ รวมทั้งสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างราบรื่น (ตันแก้ว ดามัง, 2565: 9)

คำว่า Soft Skills ในบัญญัติภาษาไทยใช้คำว่า จรรยาวัชระ แต่คำนี้ผู้วิจัยคาดว่ายังไม่ค่อยมีผู้เข้าใจความหมาย ดังนั้นในงานวิจัยฉบับนี้จึงใช้คำว่า Soft Skills

นักวิชาการได้กล่าวถึง Soft Skills ไว้ดังนี้

วิไลพรรณ วิเวก (2557: 42) กล่าวว่า Soft Skills เป็นปัจจัยทำให้คนทำงานได้ดีขึ้น มีความสำคัญต่อการบริหารงานของผู้บริหารในยุคปัจจุบัน เช่น ทักษะด้านการคิด ทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะในการโน้มน้าวใจ

จริญญ ทองเอนก (2557: 32) กล่าวว่า Soft Skills หมายถึง กลุ่มของทักษะที่ไม่ใช่ความรู้ วิชาการหรือความสามารถทางด้านเทคนิคที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือประกอบอาชีพโดยตรง แต่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และมีผลต่อความสำเร็จของงาน ซึ่งเป็นกลุ่มของทักษะหลาย ๆ ด้าน เช่น ทักษะสังคม ทักษะมนุษยสัมพันธ์ รวมทั้งทักษะที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองทั้งหลาย Soft Skills เป็นสิ่งที่ทำการสอนหรือฝึกฝนให้มีความชำนาญได้ค่อนข้างยากแต่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตและต่อการทำงาน

วาริษา ประเสริฐทรง (2557: 38) กล่าวว่า Soft Skills หมายถึง ความสามารถและทักษะของผู้บริหารในการส่งเสริม กระตุ้นให้คนอื่นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เกิดการเรียนรู้ และมีการพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ผ่านกระบวนการทำงานเป็นทีม การใช้ทักษะด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น

ฐาปกรณ์ อ่วมสถิตย์ (2564: 37-50) กล่าวไว้ว่า Soft Skills คือ ทักษะที่ช่วยเสริมความฉลาดด้านอารมณ์และสังคม เพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นทักษะที่ปัญญาประดิษฐ์ไม่มีหรือสร้างขึ้นไม่ได้

ไหมไทย ไชยพันธุ์ และจิระสุข สุขสวัสดิ์ (2566: 334-351) กล่าวว่า Soft Skills หมายถึง ทักษะภายในและภายนอกของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความสามารถ พฤติกรรม ทศนคติเพื่อช่วยนำทางให้บุคคลสามารถปรับตัวอยู่ในสภาพแวดล้อมและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ

Bora (2015: 7) กล่าวว่า Soft Skills หมายถึง คุณลักษณะ คุณสมบัติ และพฤติกรรมส่วนบุคคล เช่น การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหา การสร้างแรงจูงใจในตนเอง การตัดสินใจ และการจัดการด้านเวลา เป็นต้น

สรุปได้ว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ทักษะภายในบุคคลและทักษะระหว่างบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้อย่างดี จนนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ซึ่งมีความสำคัญและมีผลต่อความสำเร็จของงาน

2. ทักษะด้าน Soft Skills

นักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงทักษะด้าน Soft Skills ไว้ดังนี้

วาริษา ประเสริฐทรง (2557: 38) กล่าวว่า Soft Skills หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการที่มุ่งส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการสื่อสารและนำเสนอ หมายถึง การติดต่อสื่อสารเพื่อถ่ายทอดและนำเสนอข้อมูล เพื่อให้เข้าใจตรงกันและเกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน การโน้มน้าวใจกลุ่มคน การตรวจสอบข้อมูล การลดความขัดแย้ง และการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อนำเสนอข้อมูลข่าวสาร

2) ด้านความสามารถของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ การบริหารเชิงรุก การมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่ายชุมชน การเป็นนักฟังที่ดี การสร้างขวัญกำลังใจ การรักษามาตรฐาน คุณภาพในการทำงาน และการสนับสนุนงบประมาณเพื่อบริหารจัดการเพื่อการเรียนรู้

3) ด้านการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจเป็นทีม หมายถึง การยอมรับฟังความคิดเห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล การทำงานประสานงานร่วมกับผู้อื่น การยอมรับการตัดสินใจของทีมการพัฒนาความสามารถให้กับสมาชิกในทีม การตรวจสอบการทำงานของทีมและการให้ข้อมูลย้อนหลังผลการปฏิบัติงานของทีม

4) ด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตั้งคำถามที่นำไปสู่คำตอบ การมีทักษะในการสังเกต การวิเคราะห์จำแนกแยกแยะข้อมูลข่าวสาร การวิเคราะห์ปัญหาในสถานการณ์ที่ยุงยาก การวิพากษ์วิจารณ์ตามหลักเหตุผล การแสวงหาข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่ถูกต้องหลากหลาย การประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง และการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์

5) ด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การวิเคราะห์ปัญหาด้วยกระบวนการวิจัย และการใช้หลักจริยธรรมในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน

6) ด้านการศึกษาเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การกระตุ้นให้บุคลากรมีโอกาสนำไปใช้ในการศึกษาเรียนรู้และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทั่วทั้งองค์กร

7) ด้านการพัฒนาคนและสร้างนวัตกรรม หมายถึง การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์สู่บุคลากรหลากหลายวิธี การเลือกวิธีการสอนงาน การมอบหมายงานที่ท้าทาย การเปิดโอกาสให้สร้างนวัตกรรม และการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่องด้วยตนเอง

8) ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร โดยให้ความสำคัญทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว การสนับสนุน ให้กำลังใจ การลดความขัดแย้ง การให้ความร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ และการให้คำปรึกษากับผู้อื่นอย่างเต็มใจ

ณัฏยา ภาระโช และวัลลภา อารีรัตน์ (2559: 44-45) ได้แบ่ง Soft Skills ออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ
- 2) ด้านความสามารถของภาวะผู้นำ
- 3) ด้านการทำงานแบบทีมรวมพลัง
- 4) ด้านการวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
- 5) ด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม
- 6) ด้านการเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 7) ด้านการพัฒนาคนและสร้างนวัตกรรม
- 8) ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น

คมกริช บุญพรม และประยุทธ ชูสอน (2562: 182) ได้แบ่ง Soft Skills ออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ
- 2) ด้านความสามารถของภาวะผู้นำ
- 3) ด้านการทำงานแบบทีมประสานพลัง
- 4) ด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
- 5) ด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม
- 6) ด้านการศึกษาเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 7) ด้านการพัฒนาคนและการสร้างนวัตกรรม
- 8) ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น

ฐาปกรณ์ อ่วมสถิตย์ (2564: 37-50) กล่าวว่า Soft Skills คือ ทักษะที่ช่วยเสริมความฉลาดด้านอารมณ์และสังคม เพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นทักษะที่ปัญญาประดิษฐ์ไม่มีหรือสร้างขึ้นไม่ได้ ประกอบด้วย

- 1) ทักษะการสื่อสารและการพูดในที่สาธารณะ
- 2) ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 3) ทักษะการเป็นผู้นำ
- 4) ทักษะการคิดวิเคราะห์แก้ไขปัญหา

5) ทักษะการปรับตัวทางวัฒนธรรม

6) ทักษะความคิดสร้างสรรค์

โดยทักษะดังกล่าวอาจเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของสังคมและวัฒนธรรมนั้น ๆ

ไหมไทย ไชยพันธุ์ และจิระสุข สุขสวัสดิ์ (2566: 334-351) กล่าวว่า Soft Skills หมายถึง ทักษะภายในและภายนอกของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความสามารถ พฤติกรรม ทศนคติเพื่อช่วยนำทางให้บุคคลสามารถปรับตัวอยู่ในสภาพแวดล้อมและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

- 1) การสื่อสาร
- 2) การมีความคิดสร้างสรรค์
- 3) การทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 4) การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน
- 5) ความฉลาดทางอารมณ์
- 6) การปรับตัวในสังคมพหุวัฒนธรรม

ซึ่งทักษะเหล่านี้สามารถนำไปใช้อย่างกว้างขวางและช่วยเสริมทักษะ อื่น ๆ เช่น ทักษะทางด้านวิชาการ ด้านเทคนิค และด้านวิชาชีพได้เป็นอย่างดี

รวีวรรณ เลี่ยมสุวรรณ และ อุไร สุทธิรัมย์ (2566: 163-176) กล่าวว่า Soft Skills ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาคือ

- 1) ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม
- 2) ทักษะด้านภาวะผู้นำ
- 3) ทักษะด้านการสื่อสารและนำเสนอ
- 4) ทักษะด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม

ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ช่วยในการพัฒนารูปแบบ และกระบวนการทำงานโดยใช้ทักษะด้าน Soft Skills ในศตวรรษที่ 21 ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมพร้อมกับสภาการณ์ในปัจจุบัน และการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจะก่อให้เกิดความร่วมมืออันดีงามภายในสถานศึกษาจนก่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาผู้บริหารและครูอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพสามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาและส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสถานการณ์ปัจจุบันได้

Ariratana, Sirisookslip and Ngang (2015: 333) ได้นำเสนอว่า Soft Skills สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 1) การสื่อสารและการนำเสนอ
- 2) ความสามารถในการเป็นผู้นำ

- 3) การทำงานเป็นทีม
- 4) การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
- 5) ความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม
- 6) การเรียนรู้
- 7) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 8) การพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

Bora (2015: 9-10) สรุปว่า Soft Skills ที่สำคัญประกอบด้วย

- 1) การสื่อสาร (Communication)
- 2) การทำงานเป็นทีม/ความสามารถด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Teamwork/ Interpersonal Competences)

- 3) การตัดสินใจ/การแก้ปัญหา (Decision Making/Problem Solving)
- 4) จริยธรรม/ความซื่อสัตย์/ความรับผิดชอบ (Ethics/Integrity/Responsibility)
- 5) การจัดการด้านเวลา/การจัดการ (Time management/Organization)
- 6) การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (Self-motivation)
- 7) การเต็มใจเรียนรู้ (Willingness to Learn)

Ngang, Mohamed and Kanokorn (2015: 2130) ได้จำแนก Soft Skills ดังต่อไปนี้

- 1) ทักษะด้านการร่วมมือ/การทำงานเป็นทีม
- 2) ทักษะด้านภาวะผู้นำ
- 3) ทักษะด้านการนำเสนอ
- 4) ทักษะด้านการพัฒนาบุคลากร
- 5) ทักษะด้านการสื่อสาร
- 6) ทักษะด้านการวางแผนและการจัดการ
- 7) ทักษะด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล
- 8) ทักษะด้านการริเริ่ม

Anthony and Garner (2016 อ้างถึงใน ต้นแก้ว ดามัง, 2565: 25) ให้คำนิยาม Soft Skill ว่าเป็นทักษะทางกระบวนการคิด และทักษะทางสังคม ได้แก่

- 1) การฟัง
- 2) การสื่อสาร
- 3) การทำงานเป็นทีม
- 4) การจัดการเวลา
- 5) การจัดการตนเอง

- 6) ความเห็นใจ
- 7) ความซื่อสัตย์
- 8) ความยืดหยุ่น
- 9) ความฉลาดทางอารมณ์
- 10) ทักษะทางด้านสังคม

Cimatti (2016: 97) กล่าวว่า Soft Skills เป็นคำที่ใช้บ่งชี้ถึงความสามารถส่วนบุคคล ได้แก่

- 1) ความถนัดทางสังคม
- 2) ความสามารถด้านภาษาและการสื่อสาร
- 3) ความเป็นมิตรและความสามารถในการทำงานเป็นทีม
- 4) ลักษณะบุคลิกภาพอื่น ๆ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอื่น

Greater Owensboro Economic Development Corporation (2016: 4-5) สรุปว่า

Soft Skills ประกอบด้วย

- 1) มีจริยธรรมการทำงาน
- 2) ทำงานเป็นทีมได้ดี
- 3) มาทำงานสม่ำเสมอและตรงเวลา หรือแจ้งให้ทราบหากจะไม่มีมา
- 4) ติดต่อสื่อสารโดยตรงกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ไม่ใช่เพียงผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
- 5) คิดวิเคราะห์และใช้เหตุผลเพื่อแก้ปัญหา
- 6) แต่งตัวอย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง
- 7) ทำตัวน่าเชื่อถือสำหรับเรื่องความสามารถในการทำงาน ทำตัวเป็นมืออาชีพและสุขภาพ

Stewart, Wall and Marciniac (2016: 276-277) กล่าวว่า Soft Skills ที่มีความสำคัญ ได้แก่

- 1) การสื่อสาร
- 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 3) ความเป็นมืออาชีพ
- 4) การทำงานเป็นทีม
- 5) การแก้ปัญหา
- 6) การคิดวิเคราะห์
- 7) จริยธรรม
- 8) การยืดหยุ่น
- 9) ภาวะผู้นำ
- 10) การตระหนักถึงความแตกต่าง

Kentucky Chamber (2018 อ้างถึงใน ต้นแก้ว ตามัง, 2565: 26) กล่าวว่า Soft Skills ที่ท้าทาย ประกอบด้วย

- 1) การตรงต่อเวลา
- 2) จริยธรรมการทำงาน
- 3) การติดต่อสื่อสาร

Beardmore (2019: 40-41) ได้จำแนก Soft Skills ดังต่อไปนี้

- 1) การร่วมมือ
- 2) การติดต่อระหว่างบุคคลและการเข้าใจวัฒนธรรม
- 3) การติดต่อสื่อสาร
- 4) การคิดวิเคราะห์
- 5) ความคิดริเริ่มและการจัดการตนเอง
- 6) ความคิดสร้างสรรค์และความอยากรู้อยากเห็น
- 7) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว
- 8) ความซื่อสัตย์และความเป็นมืออาชีพ
- 9) ความรับผิดชอบและภาวะผู้นำ
- 10) ความสม่ำเสมอและจริยธรรมการทำงาน

Dean and East (2019: 19) กล่าวว่า Soft Skill ได้รับการระบุว่าเป็นสำคัญในที่ทำงาน ซึ่งประกอบด้วย

- 1) การสื่อสาร
- 2) การทำงานเป็นทีม
- 3) การตั้งใจ
- 4) การแก้ปัญหา
- 5) ความกระตือรือร้น
- 6) ความเชื่อใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่พบว่า ทักษะด้าน Soft Skills มีบางส่วนคล้ายคลึงและเกี่ยวข้องกัน ดังนั้นในการวิจัยเรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์ตัวแปรทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปรทักษะด้าน Soft Skill	วาริษา ประเสริฐทรง (2557: 38)	ณัฏยา ภาละโช และวัลลภา อารีรัตน์ (2559: 44-45)	คมกริช บุญพรหม และประยพช ชูสอน (2562: 182)	ธนาภรณ์ อ่วมสถิตย์ (2564: 37-50)	ใหม่ไทย ไชยพันธุ์ และจระสุศ สุสวัสดิ์ (2566: 334-351)	รวีวรรณ เสียมสุวรรณ และอุไร สุทธิแย้ม (2566: 163-176)	Airratana, Sirisookslip and Ngang (2015: 333)	Bora (2015: 9-10)	Ngang, Mohamed and Kanokorn (2015: 2130)	Anthony and Garner (2016: 25)	Gimatti (2016: 97)	GOEDC (2016: 4-5)	Stewart, Wall and Marciniac (2016: 276-277)	Kentucky Chamber (2018: 26)	Beardmore (2019: 40-41)	Dean and East (2019: 19)	ความถี่
1. การทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	15*
2. การสื่อสาร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	16*
3. การนำเสนอ	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓								6
4. การคิดวิเคราะห์	✓	✓	✓	✓		✓	✓					✓	✓				8
5. ด้านการแก้ปัญหา	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓				✓	✓			✓	10*
6. ด้านภาวะผู้นำ	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓				✓				9*
7. ด้านความเป็นมืออาชีพ	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓			✓	✓				9*
8. ด้านจริยธรรม	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓		11*
9. ด้านการศึกษาเรียนรู้	✓	✓	✓			✓	✓	✓							✓		6
10. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	✓	✓	✓			✓	✓										4
11. ด้านการพัฒนาบุคลากร	✓	✓	✓					✓									4
12. ด้านการสร้างนวัตกรรม	✓	✓	✓														3
13. ด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น	✓	✓	✓				✓	✓		✓	✓		✓				8
14. ด้านการริเริ่ม									✓						✓		2
15. ด้านการวางแผน									✓								1
16. ด้านการปรับตัว				✓	✓									✓			3
17. ด้านความเห็นใจ										✓							1

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปรทักษะด้าน Soft Skill	วาริษา ประเสริฐทรง (2557: 38) ณัฐยา ภาชะโพ และวัลลภา อภิรัตน์ (2559: 44-45) คมกริช บุญพรม และประยุทธ์ ชูสอน (2562: 182) ฐาปกรณ์ ออมเสถียรย์ (2564: 37-50) ไพเราะไทย ไชยพันธุ์ และจระสุช สุขสวัสดิ์ (2566: 334- รวีวรรณ เสียมสุวรรณ์ และอโร สุทธิแย้ม (2566: Aritatana, Sirisooksrip and Ngang (2015: 333) Bora (2015: 9-10) Ngang, Mohamed and Kanokorn (2015: 2130) Anthony and Garner (2016: 25) Cimatti (2016: 97) GOEDC (2016: 4-5) Stewart, Wall and Marciniac (2016: 276-277) Kentucky Chamber (2018: 26) Beardmore (2019: 40-41) Dean and East (2019: 19) ความถี่	
18. ด้านการควบคุม ตนเอง	✓	1
19. ด้านการจัดการ	✓ ✓	3
20. การจัดการกับ เวลา	✓ ✓	4
21. ด้านการตัดสินใจ	✓	2
22. ด้านความคิด สร้างสรรค์	✓ ✓	3
23. ความรับผิดชอบ	✓	2
24. การสร้างแรงจูงใจ	✓	2
25. ความยืดหยุ่น	✓	3
26. ด้านความฉลาด ทางอารมณ์	✓	1
27. ด้านการแต่งกาย เหมาะสม	✓	1
28. ด้านความสุขภาพ	✓	1
29. ด้านการตระหนัก ถึงความแตกต่าง	✓	2
30. ด้านความ กระตือรือร้น	✓	1
31. ด้านความเข้าใจ	✓	1
32. ทักษะทางด้าน สังคม	✓ ✓	2

จากตาราง 1 การสังเคราะห์ทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะพบว่า ทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษามีอยู่ด้วยกัน มากมายหลายด้าน ในการทำวิจัยเรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดทักษะ ด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความถี่มากที่สุด โดยเริ่มจากความถี่ 9 ขึ้นไป ซึ่งงานวิจัย นี้กำหนดให้เป็นตัวแปรเกณฑ์จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงานเป็นทีม 2) ด้านการสื่อสาร 3) ด้านการแก้ปัญหา 4) ด้านภาวะผู้นำ 5) ด้านความเป็นมืออาชีพ และ 6) ด้านจริยธรรม

ด้านการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

วาริษา ประเสริฐทรง (2557: 49) กล่าวว่า การทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจเป็นทีม หมายถึง การยอมรับฟังความคิดเห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล การทำงานประสานงานร่วมกับผู้อื่น การ ยอมรับการตัดสินใจของทีม การพัฒนาความสามารถให้กับสมาชิกในทีม การตรวจสอบการทำงาน ของทีมและการให้ข้อมูลย้อนหลังผลการปฏิบัติงานของทีม

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559: 16) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญ คือ การทำงานเป็น ทีมนั้นจะช่วยให้เกิดความสำเร็จในงาน ต้องมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเพื่อนมนุษย์ส่งเสริมและพัฒนา อยู่เสมอ เพื่อให้สมาชิกและทีมมีศักยภาพและมีความพร้อมในการทำงาน ทีมที่สามารถทำงานให้ ประสบความสำเร็จได้ต้องประกอบด้วย ความสามารถพิเศษ (Talent) ความรู้ (Knowledge) การมี อิทธิพลต่อความคิดของคนในองค์กร ประสบการณ์ และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานในเชิงเทคนิคที่ จำเป็นสำหรับการทำงานของทีม ความสำคัญของการรวมตัวกัน เพื่อทำงานเป็นทีม ความรู้ ความสามารถและศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงต้องมารวมกลุ่มกันเพื่อนำจุดดี จุดด้อย ความรู้ และความสามารถที่แตกต่างกันเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา เพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนร่วม

อริศขรา อุ่มสิน (2560: 17) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จ ขององค์กรที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของ การปฏิบัติงาน และมีบทบาท สำคัญในการปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ ในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์กรจะต้องปรับตัว อย่างรวดเร็วในการแข่งขัน เพื่อส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร (2560: 23) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญ เพราะ เป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกทำให้เกิดการสื่อสาร และการประสานงานช่วยให้สมาชิก เข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตน เกิดความผูกพันและความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีการส่งเสริม สนับสนุนกันและกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศของการทำงานที่ดี มีความรักในงานและความรับผิดชอบใน บทบาทที่ ช่วยให้การดำเนินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560: 46) ได้กล่าวว่า การทำงานบางอย่างต้องอาศัยการทำงานร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จ เนื่องจากทุกคนมีความสามารถของทุกคนมีจำกัดการนำความสามารถของทุกคนมารวมกันจึงเกิดผลงานมากขึ้น อีกทั้งงานบางอย่างต้องการความคิดที่ริเริ่มสร้างสรรค์จึงต้องการคนมาทำงานด้วยการคิดร่วมกันงานจึงออกมาสำเร็จ องค์กรที่สามารถสร้างทีมพัฒนาทีมให้ทำงานร่วมกันได้ องค์กรนั้นจะเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว ทีมงานที่ดีจึงส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ช่วยลดความสูญเสียขององค์กร

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล การทำงานประสานงานร่วมกับผู้อื่น การยอมรับการตัดสินใจของทีม การพัฒนาความสามารถให้กับสมาชิกในทีม การตรวจสอบการทำงานของทีมและการให้ข้อมูลย้อนหลังผลการปฏิบัติงานของทีม

ด้านการสื่อสาร

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการสื่อสารไว้ดังต่อไปนี้

วาริษา ประเสริฐทรง (2557: 49) กล่าวว่า ทักษะการสื่อสารและการนำเสนอ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างผู้นำและทีมงานของเขา และความสามารถในการโน้มน้าวใจกลุ่มคนในแต่ละสถานการณ์อย่างเหมาะสม สามารถเข้าถึงกลุ่มผู้ฟังอย่างมีประสิทธิภาพในการสื่อสาร และนำเสนอเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้

กิติมา สุรสนธิ (2557: 1) ให้ความหมายว่า การสื่อสาร หมายถึง การสร้างความร่วมมือกันให้เกิดขึ้นระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร ทั้งสองฝ่ายจะต้องมีวัตถุประสงค์ในการสื่อสารที่สอดคล้องกัน การสื่อสารจึงจะประสบความสำเร็จ

พรพิมล วงษ์ศุข (2560: 11-29) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง การส่งข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ สึกนึกคิด การกระทำ หรือความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้ส่งสาร (Sender) และผู้รับสาร (Receiver) โดยวิธีการสื่อสารนั้นมีหลายวิธี ผู้ส่งสารต้องเลือกใช้วิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับผู้รับสาร และสถานการณ์ในขณะนั้น เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ส่งสาร ผู้รับสาร และการสื่อสารมีประสิทธิภาพสูงสุด การสื่อสารนั้นมีวัตถุประสงค์ในการมุ่งใจให้ผู้รับข่าวสาร มีปฏิริยาตอบสนองกลับตามที่ผู้ส่งสารต้องการ การสื่อสารจะสำเร็จได้ต้องขึ้นอยู่กับทั้ง 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายผู้ส่งสารและฝ่ายผู้รับสารที่มีความต้องการไปในทิศทางเดียวกัน การติดต่อสื่อสารในองค์กรคือการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างบุคคล และหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันในการปฏิบัติงาน ทำให้มีขวัญและกำลังใจที่ดี ร่วมมือในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การสื่อสารเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการสร้างความเข้าใจที่ดี สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกในองค์กร ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการประสานงานในการทำงานร่วมกัน

สุภาวัฒน์ แสงคำมี (2561: 51) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดสารจากผู้ส่งสารไปสู่ผู้รับสารโดยผ่านสื่อ หรือช่องทางการสื่อสาร เพื่อเผยแพร่ข้อมูล พฤติกรรม ข้อเท็จจริง ความต้องการ อารมณ์ หรือเรื่องราวต่าง ๆ ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจและยินดีให้ความร่วมมือดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุผลตามเป้าหมายได้ตรงตามเจตนาที่ต้องการ

พรทิพย์ มงคลเสถียร (2563: 39) กล่าวว่า ทักษะด้านการสื่อสาร หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการบริหารความขัดแย้งที่เกิดและเลือกใช้วิธีจูงใจได้ถูกต้องเหมาะสม ใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ทักษะด้านการสื่อสาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ฟังที่ดี สามารถจับประเด็นจากการฟังได้อย่างดี ร่วมมือทำงานกับผู้อื่นและสนับสนุนให้สมาชิกพัฒนาความรู้ สามารถพูดสื่อสารให้บุคคลอื่นเห็นคล้อยตามและร่วมมือกันเพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์สามารถเชิญชวนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษาจนบรรลุวัตถุประสงค์สามารถประสานงานวัตถุประสงค์นโยบายให้กับทุกคนอย่างทั่วถึง ช่วยเหลือทุกคนในการทำงานร่วมกัน มีความสามารถสื่อสารข้อมูลข่าวสารให้คนอื่นเข้าใจนำไปปฏิบัติได้ ใช้วาจาหรือการกระทำที่ส่งผลดีต่อการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างจริงจัง สามารถเสริมแรงเพื่อให้เกิดการจูงใจและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และประชุมกำหนดแผนงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการดำเนินงาน

ด้านการแก้ปัญหา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการแก้ปัญหาไว้ดังต่อไปนี้

วาริษา ประเสริฐทรง (2557: 49) กล่าวว่า การคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหายังสร้างสรรค์ หมายถึง การตั้งคำถามที่นำไปสู่คำตอบ การมีทักษะในการสังเกต การวิเคราะห์จำแนกแยกแยะข้อมูลข่าวสาร การวิเคราะห์ปัญหาในสถานการณ์ที่ยุ่งยาก การวิพากษ์วิจารณ์ตามหลักเหตุผล การแสวงหาข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่ถูกต้องหลากหลาย การประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง และการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์

กรองแก้ว เต็กสงวน (2559: 52-62) กล่าวว่า การแก้ปัญหา คือ ใช้ประสบการณ์และสติปัญญาเป็นส่วนช่วยในการตัดสินใจ มีการใช้เหตุผล ปัจจัย เงื่อนไข กลไก และกาลเวลา เพื่อช่วยในการตัดสินใจ กำหนดกรอบและวางแผนในการตัดสินใจหาทางป้องกันปัญหา มีความพร้อมเมื่อประสบปัญหาที่ต้องใช้สติปัญญาและหลักวิชามาใช้ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและตัดสินใจโดยตระหนักถึงสถานการณ์ต่าง ๆ คิดหาทางแก้ไขปัญหาไว้มากมาย ทาง เตรียมทางเลือกสำหรับการแก้ปัญหาไว้มากกว่าหนึ่งเสมอ

ศศิธรดา แพงไทย (2559: 7-11) กล่าวว่า ทักษะการแก้ปัญหา หมายถึง การคิดของบุคคลในการระบุปัญหา นิยามปัญหา รวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา ออกแบบวิธีการแก้ปัญหา เลือกทางเลือกในการแก้ปัญหาและดำเนินการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพถึงต้นเหตุที่แท้จริงของปัญหา โดยมีเกณฑ์ที่ชัดเจนและครอบคลุมทุกมิติ เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาเดิมซ้ำ ๆ

สรุปได้ว่า ด้านการแก้ปัญหา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตั้งคำถามที่นำไปสู่คำตอบ การมีทักษะในการสังเกต การวิเคราะห์ จำแนกแยกแยะข้อมูลข่าวสาร การวิเคราะห์ปัญหาในสถานการณ์ที่ยุ่งยาก การวิพากษ์วิจารณ์ตามหลักเหตุผล การแสวงหาข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่ถูกต้องหลากหลาย การประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง และการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์

ด้านภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

วาริษา ประเสริฐทรง (2557: 49) กล่าวว่า ด้านความสามารถของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ การบริหารเชิงรุก การมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย ชุมชน การเป็นนักฟังที่ดี การสร้างขวัญ กำลังใจ การรักษามาตรฐาน คุณภาพในการทำงาน และการสนับสนุนงบประมาณเพื่อบริหารจัดการเพื่อการเรียนรู้

ไชยา ภาวะบุตร (2557: 278-279) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่ดีมีลักษณะดังต่อไปนี้

- 1) เป็นกันเอง เป็นคนใจกว้าง ไม่ถือตัว กล้าได้กล้าเสีย
- 2) มีความยุติธรรม เป็นคนตรงไปตรงมา เสมอต้นเสมอปลายมีความเป็นอยู่อย่างง่าย ๆ แต่มีระเบียบวินัย
- 3) แนะนำชี้แจง สอนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานให้ที่อยู่เสมอจ้ำจี้จ้ำไชแต่ไม่จุกจิกจู้จี้ ดีเพื่อก่อสรุปแล้วคือ เป็นผู้สอนเก่ง ถ่ายทอดวิธีทำงานแก่นั่นเอง
- 4) ไม่แล้งน้ำใจ เป็นคนเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา
- 5) เห็นคุณค่าของคน เป็นคนมองโลกในแง่ดี ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี
- 6) มีเหตุผลลงใจ พุดเก่ง มีวาทศิลป์ดี ไม่ถืออำนาจบาตรใหญ่ ไม่สั่งการใด ๆ โดยพลการ มักจะประชุมปรึกษาหารือผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ
- 7) ไม่พยายามโกรธง่าย เป็นคนมองโลกในแง่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา เข้าใจคนอื่น ยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ
- 8) ไม่โทษผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นคนมีความรับผิดชอบสูง เวลามีปัญหาเกิดขึ้นจะมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ไม่เป็นคนสร้างปัญหา ปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เอาตัวรอดแต่เพียงผู้เดียว
- 9) มีความสามารถในการทำงานที่เป็นที่มสูง มีศิลป์ในการจูงใจให้คนทำงานสูง มีระเบียบวินัย

กวี วงศ์พุดธิ (2559: 35-137) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำ ดังนี้

1) บุคลิกภาพ (Personality) เป็นลักษณะเฉพาะที่ติดมากับตัวของแต่ละบุคคลใน ส่วนที่สามารถปรับปรุงแก้ไขให้ได้ดี บุคลิกภาพดังกล่าวคือ

1.1) ความสามารถในการปรับตัวเป็นความสามารถทั่วไปของบุคคล

1.2) ความต้องการที่จะนำ ซึ่งอาจจะเป็นความสามารถในส่วนลึก ๆ มองเห็นไม่ชัดนักแต่ก็สามารถค้นหาได้

1.3) ความมั่นคงทางอารมณ์ซึ่งแต่ละคนจะมีนิสัยทางด้านอารมณ์ที่ของอารมณ์การควบคุม อารมณ์ได้มากน้อยเพียงใด ความเป็นตัวของตัวเอง มีอำนาจในการตัดสินใจต่าง ๆ ตามสภาพสังคม และวัฒนธรรม

1.4) ความอดุสาหพยายาม หมายถึง ความอดทนของแต่ละบุคคลที่จะพยายามฟันฝ่า อุปสรรคนานาประการ

1.5) ความคิดสร้างสรรค์ ถือเป็นพรสวรรค์ของคนเราอย่างหนึ่งที่มีความสนใจในเรื่องใด เรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ แล้วคิดออกมาเป็นรูปธรรม

1.6) ความทะเยอทะยาน เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องการความสะดวกสบาย

1.7) ความคิดริเริ่ม ซึ่งเป็นความสามารถในการคิดสิ่งต่าง ๆ ที่แปลกใหม่ตลอดเวลา

2) ความรู้ความสามารถ (Intelligence) สมรรถของคนเราธรรมชาติสร้างเพื่อใช้สติปัญญาให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ความรู้ความสามารถเห็นได้จาก

2.1) เซอร์ปัญญา คนทุกคนมีสติปัญญา ความเฉลียวฉลาดแตกต่างกันออกไปอาจจะด้วยสาเหตุหลายประการ ทั้งเรื่องพันธุกรรม สภาพแวดล้อม การแข่งขัน การฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้ที่สนใจในการศึกษาเล่าเรียน

2.2) ความแม่นยำในการตัดสินใจ เพราะเราต้องตัดสินใจอยู่ตลอดเวลาในการทำงาน การดำรงชีวิต การตัดสินใจที่แม่นยำจึงต้องอาศัยประสบการณ์

2.3) ระดับความรู้ ทุกคนสามารถศึกษาเล่าเรียนได้ไม่เท่ากัน การรับรู้การถ่ายทอด อาจจะมีบางสิ่งบางอย่างแตกต่างกันออกไป เราจึงวัดระดับความรู้ได้จากการศึกษาในระดับสูง ๆ ขึ้นไปของแต่ละคน

2.4) ความคล่องแคล่วในการใช้ภาษา สื่อภาษาเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ทุกชาติจะมีภาษาของตนเองหรือไม่ก็ตามแต่การพูดก็เป็นการสื่อความหมายให้สามารถเข้าใจกัน ผู้นำมีความสามารถในการพูด การเขียน ย่อมได้เปรียบกว่า

3) คุณลักษณะด้านสังคม (Social Skill) การเข้าร่วมสังคมเป็นของคนทุกคน เพราะคนเราไม่สามารถอยู่คนเดียวได้ในโลก การเข้าสังคมของคนแต่ละระดับต้องมีพิธีรีตองที่แตกต่างกันออกไปตามสภาพการณ์ และเหตุการณ์นั้น คุณลักษณะด้านสังคมมีดังนี้

3.1) การรู้จักประนีประนอม การที่เราทำงานร่วมกันกับคนอื่น ผลประโยชน์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญไม่น้อย ด้วยเหตุนี้จึงต้องการคนที่จะมาประสานผลประโยชน์หรือคนที่ชอบประนีประนอมให้ทุกคนที่ร่วมงานเกิดความพอใจ

3.2) ความสามารถในการบริหาร งานบริหารเป็นงานที่ใช้ศิลปะ ซึ่งแต่ละคนไม่สามารถใช้ได้ทัดเทียมกันด้วยข้อจำกัดต่าง ๆ การศึกษาเล่าเรียนก็เป็นส่วนประกอบในการบริหารได้บ้างเช่นกัน

3.3) ความร่วมมือ เป็นสิ่งสำคัญมากในการเป็นผู้นำ เพราะผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่สามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงานตั้งใจทำงานหรือทำตามที่ผู้นำต้องการด้วยความเต็มใจ

3.4) ความเป็นที่นิยมชมชอบ เราคงจะเคยเข้าไปในงานเลี้ยง และพบคนหนึ่งซึ่งจากสีหน้าท่าทาง เป็นบุคคลที่มองแล้วเกิดความรู้สึกอยากรู้จัก อยากทักทาย มีความเลื่อมใสศรัทธา ยิ่งเมื่อเห็นเขาพูดจาด้วยแล้วเกิดความนิยมชมชอบตามมา

3.5) ความเป็นนักการทูต การที่คนเราเป็นนักการทูตที่ดีนั้น ต้องอาศัยปฏิภาณไหวพริบอย่างมาก เพราะต้องเอาใจเขามาใส่ใจเรา ต้องโน้มน้าวเรื่องใหญ่ ๆ ที่เกิดขึ้น แก้ปัญหาให้กลายเป็นเรื่องเล็ก ต้องใช้ความสามารถหลาย ๆ ด้าน ประกอบกัน ซึ่งไม่ใช่การพูดเป็นเพียงอย่างเดียวเท่านั้น

4) คุณลักษณะด้านกายภาพ (Physical Characteristics) ถือเป็นสิ่งที่ติดตัวมา และสามารถสร้างเสริมได้ ซึ่งคุณลักษณะด้านกายภาพ มีดังนี้

4.1) ส่วนสูง ถึงแม้ทุกคนไม่สามารถสูงทัดเทียมกัน แต่ก็เป็นที่ประจักษ์แล้วว่าการรับประทานอาหารที่ถูกต้องตามหลักโภชนาการนั้นมีส่วนทำให้คนเราสูงได้ไม่เพียงเพราะพันธุกรรมเพียงอย่างเดียว

4.2) น้ำหนัก การควบคุมน้ำหนักจะเห็นได้จากนักมวยเพราะการควบคุมต่าง ๆ ย่อมเกิดผลตามที่เรต้องการ มีนักจิตวิทยาได้ทำการทดสอบเรื่องน้ำหนักกับการเป็นผู้นำเหมือนกันแต่ไม่มีผลสำคัญอย่างมีนัยสำคัญ

4.3) การฝึกฝนให้ใช้ความคิด การใช้สมอง การนั่งสมาธิ ล้วนแต่มีส่วนทำให้จิตใจเยือกเย็นสามารถพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นผู้นำได้ดีที่สุด

4.4) ความสมบูรณ์ของร่างกายรักษาตนให้พ้นจากโรคภัยถือเป็นลาภอันประเสริฐตามหลักของพระพุทธศาสนา ดังนั้น ความสมบูรณ์ต้องมีส่วนประกอบด้านอื่นด้วย เช่น การรักษาความอบอุ่นของร่างกาย การพักผ่อนที่เพียงพอ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

สุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2559: 28-29) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำมีดังนี้

1) มีเป้าหมาย ผู้ที่ต้องการเป็นผู้นำควรมีเป้าหมายเป็นของตนเองไม่ว่าจะเป็นเป้าหมายชีวิต เป้าหมายในการทำงาน เป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงองค์กรเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงประเทศชาติ การมีเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้นำมีทิศทางในการเดินทางไปสู่เป้าหมาย ตรงกัน

ข้าม หากผู้นำไม่มีเป้าหมาย ผู้นำก็จะรู้สึกสับสน เปรียบดังเรือที่ไร้หางเสือ อีกทั้งไม่รู้จะไปในทิศทางไหนเหมือนอยู่กลางมหาสมุทร

2) ความรอบรู้ ยุคปัจจุบันเป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร เป็นยุคที่จะต้องใช้ความคิด ความรู้มาแข่งขันกัน ไม่เหมือนยุคในสมัยอดีตมักจะใช้กำลังในการต่อสู้หรือการทำสงคราม ผู้นำที่มีข้อมูลมากกว่า ผู้นำที่มีความรอบรู้กว่า ผู้นำที่มีการใช้ข้อมูลมาวิเคราะห์ได้ดีกว่ามักเป็นที่ยอมรับ อีกทั้งเป็นที่เคารพเชื่อถือแก่ผู้ตาม

3) กล้าเปลี่ยนแปลงหรือริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ยุคสมัยปัจจุบันและยุคของโลกในอนาคต ผู้นำมักเป็นผู้ที่กล้าเปลี่ยนแปลง ผู้นำมักกล้าลองค้นคว้า สิ่งใหม่ๆ โลกยุคใหม่จึงเป็นยุคสมัยของผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

4) ภาวะต่อร้อยัน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มักเป็นผู้นำที่มีความภาวะต่อร้อยัน ภาวะนับกระแงเดินไวกว่าคนปกติ ตามจิตวิทยา หากผู้นำมีความภาวะต่อร้อยันในการทำงาน ผู้ตามมักจะมีภาวะต่อร้อยันไปด้วย ในทางกลับกัน หากว่าผู้นำมีความเฉยชา ผู้ตามก็มักจะทำงานด้วยความเฉยชาเช่นกัน

5) มีความอดทน งานของผู้นำมักเป็นงานที่หนักกว่าผู้ตาม เนื่องจากต้องมีความรับผิดชอบ ต่องาน ต่อคนที่ทำงาน และต่อองค์กร ยิ่งเป็นองค์กรขนาดใหญ่ เช่น บริษัท (มหาชน), กระทรวง, หรือประเทศชาติ ก็ต้องรับภาระที่หนักหนาขึ้น หากว่าเราสังเกต ผู้นำระดับประเทศบางคนตอนขึ้นสู่อำแหน่ง นายกรัฐมนตรี ประธานาธิบดีมีใบหน้าที่หล่อ ดูดี มีสง่า แต่เมื่อดำรงตำแหน่งไปได้ไม่นาน หน้าตาที่เคยสง่า ดูดี กลับกลายเป็นใบหน้าที่ดูเคร่งเครียดจริงจัง เนื่องจากต้องแบกรับปัญหาต่าง ๆ มากมายและใช้ความคิดในการแก้ปัญหาเหล่านั้นเอง

6) การบังคับตนเองหรือการควบคุมตนเอง คนที่ต้องการเป็นผู้นำต้องมีสติในการควบคุมตนเอง ทั้งทางด้านจิตใจและร่างกาย เช่น บังคับตนเองไม่ให้แสดงออกต่อหน้าสาธารณะในการแสดงกิริยาอาการที่ไม่ดี โดยเฉพาะต่อหน้าสื่อมวลชน

7) การใช้ดุลพินิจและกล้าตัดสินใจ ผู้นำที่ดีต้องรู้จักใช้ดุลพินิจ อีกทั้งเมื่อมีปัญหาที่ต้องกล้าตัดสินใจ ถึงแม้จะตัดสินใจผิดพลาดไปบ้างก็ตาม แต่หากไม่กล้าตัดสินใจ ก็จะทำให้สถานการณ์นั้น ๆ แย่ลงได้ ผู้นำจึงต้องเป็นนักวิเคราะห์ นักคิดที่ดีในการรู้จักมองปัญหาต่าง ๆ อีกทั้งต้องมีความเด็ดขาดเมื่อต้องตัดสินใจ เพื่อที่จะนำพาองค์กรประเทศชาติ เดินหน้าต่อไป

8) มนุษย์สัมพันธ์ ผู้นำที่ดีต้องเป็นคนมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี เนื่องจากผู้นำต้องทำงานกับคน หากผู้นำสามารถครองใจคนทำงานได้ ลูกน้องก็มักจะทำงานเต็มที่ การมีมนุษย์สัมพันธ์จะทำให้ผู้นำเป็นที่เคารพรัก ศรัทธา เชื่อถือของผู้คน ทำให้มีคนอยากช่วยเหลือ มากกว่าผู้นำที่ไม่มีมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2559: 60) ได้กำหนดคุณลักษณะ 10 ประการของบุคคลที่มีภาวะผู้นำ ดังนี้

- 1) เป็นผู้ฟังที่ดี (Listen)
- 2) เป็นผู้อธิบายสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเข้าใจ (Explain)
- 3) เป็นผู้ช่วยเหลือผู้ร่วมงานตามสมควร (Assist)
- 4) เข้าร่วมวงถกปัญหาค้นหาคำตอบร่วมกัน (Discuss)
- 5) วัดผลการทำงานด้วยมาตรวัดที่เหมาะสม (Evaluate)
- 6) สะท้อนข้อมูลย้อนกลับเพื่อการทบทวน (Response)
- 7) ทักทายด้วยใจกัลยาณมิตร (Salute)
- 8) หมั่นดูแลสุขภาพไม่ให้เป็นภาระของสังคม (Health)
- 9) เสริมแรงใจให้เพื่อนร่วมงาน (Inspire)
- 10) อดทนต่อความคิดที่แตกต่าง (Patient)

স্যนต์ บุกุใบ, วัฒนาศูวรรณไตรย์, และวันนพร สิทธิสาร (2560: 17) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ผู้นำเป็นความตั้งใจและความสามารถในการเป็นผู้นำ ปกครอง ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีเป้าหมาย แก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข รวมถึงกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ วิธีการปฏิบัติงานให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นลักษณะของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้มีการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มเป็นความสามารถที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน หรือร่วมอยู่ในปรากฏการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมาย และประสบความสำเร็จร่วมกัน ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

อนุกา โสมบาบุตร (2560: 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership and Responsibility) หมายถึง ความเป็นตัวแบบและเป็นผู้นำคนอื่น (Guide And Lead Others) โดยใช้ทักษะการแก้ไขปัญหาระหว่างบุคคล เพื่อนำพาองค์การก้าวบรรลุจุดมุ่งหมาย เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถชี้แนะและนำพาองค์การก้าวสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ โดยยอมรับความสามารถของคณะทำงานหรือผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่างกัน และเป็นแบบอย่างในพฤติกรรมที่พึงประสงค์ รวมถึงผู้อื่นให้การยอมรับ

นวลปรารค์ ยอดสกุลณี (2561: 24) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ดี จะต้องมียุคคลิกที่ดีฉลาด มีความคิดกว้างไกล สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้ มีความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมีความสามารถในการใช้ภาษา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเข้าใจตรงกัน ทำงานด้วยความเสียสละและให้ความเคารพนับถือ

กฤษณล อุมาจิ (2563: 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ หรือพฤติกรรมของบุคคลที่ใช้กระบวนการ วิธีการ คุณลักษณะส่วนตัวที่บุคคลในฐานะผู้นำองค์กรใช้ในการจูงใจ โน้มน้าว กระตุ้น หรือสนับสนุน ให้ผู้อื่นหรือกลุ่มทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรชัยศาสตร์ คเชนทร์

ปิยพร บุญใบ (2563: 25-31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือความสามารถของบุคคลในการนำหรือพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมกลุ่ม เป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่ช่วยสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ เป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อมหรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำตามที่ต้องการ เป็นสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่ม และเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์มองเห็นภาพอนาคต รู้จักกระจายงานให้ทีมงานอย่างเหมาะสม ต้องสร้างทีมงานได้ จะต้องเป็นคนทำงานให้สำเร็จโดยเน้นทั้งงาน เน้นทั้งคน และในการสร้างทีมงานที่ดีต้องสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานได้ มีพลังในการสร้างกำลังใจให้กับทีมงานและต้องเป็นผู้พัฒนาคนอื่นอยู่เสมอ

วรุจ วรตล (2563: 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในกลุ่มเป็นผู้ที่มีความสามารถในการจูงใจบุคคลอื่นและมีความสามารถในการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีความรับผิดชอบในหน้าที่ช่วยเหลือหรือส่งเสริมเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน มีความพากเพียร อดทน กล้าตัดสินใจ สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขสิ่งบกพร่องต่าง ๆ อยู่เสมอและสามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

สุชาติ พันธุ์ก้อม (2563: 20) กล่าวว่า สรุปได้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยบุคคลคนหนึ่งที่มีอิทธิพลสามารถชักจูงโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามตนเองด้วยความเต็มใจ เป็นบุคคลที่เป็นศูนย์รวมของผู้ร่วมงาน เป็นผู้ที่สามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่องค์กรนั้น ๆ ได้วางไว้จนสำเร็จ

สรุปได้ว่า ด้านภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ด้านการพัฒนาวิชาชีพและแสดงออกถึงการมีความรู้ นั้น สามารถจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาได้สามารถเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้จริงกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ เป็นแบบอย่างที่ดีในการตัดสินใจ น่าเชื่อถือไว้วางใจ สามารถวิเคราะห์แยกแยะสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จเป็นที่ยอมรับแก่สังคม สามารถริเริ่มเพื่อเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา และสามารถคาดคะเนผลของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ด้านความเป็นมืออาชีพ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของด้านความเป็นมืออาชีพไว้ดังต่อไปนี้

วาริษา ประเสริฐทรง (2557: 5-6) กล่าวว่า ความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การวิเคราะห์ปัญหาด้วยกระบวนการวิจัย และการใช้หลักจริยธรรมในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน

กรองแก้ว เต็กสงวน (2559: 52-62) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ มีดังต่อไปนี้

1) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คือ สามารถคิดได้หลายทาง คิดได้กว้างไกล คิดนอกกรอบ คิดแปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิม คิดหาทางแก้ไขปัญหาไว้หลาย ๆ ทาง เตรียมทางเลือกสำหรับการแก้ปัญหาไว้มากกว่าหนึ่งเสมอ มีความสนใจกว้างขวาง ทันท่วงทีต่อเหตุการณ์รอบด้าน สนใจที่จะศึกษาเพิ่มเติมอยู่เสมอ สนใจปัญหา ยอมรับการเปลี่ยนแปลง กล้าเผชิญปัญหา กระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหา รับประสบการณ์ใหม่ๆ โดยไม่หลีกเลี่ยงหรือหลบถอย สามารถนำความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ มาใช้แก้ปัญหา ใช้กระบวนการคิดที่ผสมผสานความคิดเดิมเกิดเป็นแนวคิดใหม่เพื่อแก้ปัญหา

2) ด้านความรู้ความสามารถ คือ เรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีจากการเลียนแบบ ถ่ายโอนหรือกระทำซ้ำกัน

3) ด้านการตัดสินใจ คือ ใช้ประสบการณ์และสติปัญญาเป็นส่วนช่วยในการตัดสินใจ มีการใช้เหตุผล บัญญัติ เงื่อนไข กลไก และกาลเวลา เพื่อช่วยในการตัดสินใจ กำหนดกรอบและวางแผนในการตัดสินใจหาทางป้องกันปัญหา มีความพร้อมเมื่อประสบปัญหาที่ต้องใช้สติปัญญาและหลักวิชามาใช้ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและตัดสินใจโดยตระหนักถึงสถานการณ์ต่าง ๆ

4) ด้านการบริหารจัดการ คือ บริหารงานแบบมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน สามารถวางแผนและปรับปรุงแผนงาน สามารถจัดสายบังคับบัญชา และจัดระเบียบงาน สามารถมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ผู้อื่นได้

5) ด้านคุณธรรมจริยธรรม คือ ใช้หลักธรรมในการบริหารงาน

6) ด้านเทคโนโลยีคือ มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ

7) ด้านการพัฒนาองค์กรและบุคลากร คือ พัฒนางค์กร พัฒนาคุณลักษณะและความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

8) ด้านภาวะผู้นำ คือ สามารถจูงใจและมีปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจและมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

9) ด้านวิสัยทัศน์คือ ภาพในอนาคตขององค์กรซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง มีความเป็นไปได้ ดึงดูดใจให้ปฏิบัติตาม สอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์กรอันจะทำให้องค์กรมีสภาพดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

10) ด้านวิชาชีพ คือ คุณสมบัติ ความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหาร การจัดการเรียนการสอน เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

ทิวาร์ตัน ตุ่มไทยสาคร (2559: 37-49) กล่าวว่า ผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารที่มีการใช้หลักวิชาประยุกต์กับความสามารถ มีการใช้ยุทธศาสตร์ควบคู่กับยุทธศิลป์หรือหลักการต่าง ๆ ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบาย และทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยต้องมีคุณลักษณะ 6 ด้าน ได้แก่ การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรม การเป็นผู้นำการจ้ระบบ การเป็นผู้นำด้านวิชาการ การเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการ การเป็นผู้นำด้านสังคมและชุมชน และการเป็นผู้นำการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร

เพียงททัย แก้วดวงงาม (2559: 30-47) ได้วิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา และสังเคราะห์ได้คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามทัศนะของครุในสถานศึกษาจำนวน 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1) ด้านบุคลิกภาพ

การแต่งกายเหมาะสม สุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรงกระฉับกระเฉงกระตือรือร้น หน้าตา ยิ้มแย้มแจ่มใส พูดจาชัดเจน มีมารยาทในการเข้าสังคม วางตัวได้เหมาะสม มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีอารมณ์และจิตใจที่มั่นคง ร่วมกิจกรรมกับผู้ร่วมงานได้ดี

2) ด้านมนุษยสัมพันธ์

แสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานและคนอื่น ๆ อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ รู้จักควบคุมอารมณ์รู้จักให้กำลังใจ เข้าใจและเคารพความสามารถของทุกคน แก้ปัญหาและมองโลกในแง่ดีแจ่มข่าวสารและให้ความสนใจต่อทุกคน รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น กล้าคิดกล้าตัดสินใจ

3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม

มีความละเอียดต่อการทำความชั่ว อดทนต่อความลำบาก มีสติในการทำงานตลอดเวลา รู้จักการทำประโยชน์ให้กับผู้อื่นและเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน พอใจในงานที่ทำ ไม่ทอดทิ้งงาน มีความเมตตาต่อผู้อื่น ห่วงไกลอบายมุข เสียดสีและมีความเที่ยงธรรม

4) ด้านความเป็นผู้นำ

เป็นผู้นำในการปฏิบัติงานนำการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการตัดสินใจ มีบารมีสูงเป็นที่ยอมรับของทุกคน มีมนุษยสัมพันธ์สูง จูงใจคนเก่ง สร้างทีมงานได้ดีมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา กระจายอำนาจและมอบงานได้ดีเสนอแนะแนวทางในการดำเนินงานให้กับผู้ร่วมงานได้ดี

5) ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร

มีความเชี่ยวชาญและชำนาญในการปฏิบัติงานตามบทบาททางการบริหารได้อย่างถูกต้อง มีทักษะในการแสวงหาความรู้มองไกล เป็นนักคิด นักอ่าน ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีได้ดีสามารถ

ดำเนินการประชุมและแก้ปัญหาความขัดแย้งได้ดีประสานงานเก่ง มีทักษะการวางแผนยุทธศาสตร์ใช้ภาษาในการปฏิบัติงานได้

สิริรั่มภา พวงพิลา (2560: 28) กล่าวว่า ความเป็นมืออาชีพ หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความรู้ความสามารถที่มีประสิทธิภาพ มีความเชี่ยวชาญในสิ่งที่ปฏิบัติมีความเป็นอิสระในการดำเนินงาน ไม่เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานที่เป็นสาระสำคัญ ยึดถือในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพอย่างเคร่งครัด

สุกฤตยา ปงกันทา (2561: 44) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำที่ดี ที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารสถานศึกษา มีความรอบรู้ในทุก ๆ ด้าน มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ สามารถที่จะแสวงหาข้อมูล เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจได้ด้วยตนเองอย่างรวดเร็วและปราศจากความเสี่ยงที่ก่อให้เกิดผลเสียแก่สถานศึกษา และสามารถนำสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เป็นที่ยอมรับของสถานศึกษา สังคม ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ยุธิน คนชื่อ (2562: 25) กล่าวว่า ผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารที่มีการใช้หลักวิชาประยุกต์กับความสามารถในการใช้ยุทธศาสตร์หรือหลักการต่าง ๆ ในการบริหารงาน เป็นผู้ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานได้สามารถกระตุ้นให้เห็นถึงภารกิจที่ต้องบรรลุผลและรวบรวมพลังของบุคลากรในองค์กร เพื่อทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเป็นบุคคลที่ประพฤติตนเองเป็นแบบอย่างที่ดี

สรุปได้ว่า ด้านความเป็นมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ สามารถสร้างความไว้วางใจจากบุคคลอื่น มีระเบียบวินัยต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบด้วยข้อมูลสารสนเทศที่น่าเชื่อถือสามารถแก้ปัญหาตามแผนที่วางไว้และตรวจสอบวิธีแก้ปัญหา ตรวจสอบสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาด้วยวิธีการที่เชื่อถือได้สามารถตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ผันผวน ลำดับวิธีแก้ปัญหาที่เป็นไปได้และเลือกวิธีที่เหมาะสม สามารถทำให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่นในผู้นำหรือผู้บริหาร และมีความอดทนและข่มตน รู้จักการแสดงออกอย่างเหมาะสม

ด้านจริยธรรม

นักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ดังนี้

วาริษา ประเสริฐทรง (2557: 5-6) กล่าวว่า ความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การวิเคราะห์ปัญหาด้วยกระบวนการวิจัย และการใช้หลักจริยธรรมในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน

กรองแก้ว เต็กสงวน (2559: 52-62) กล่าวว่า คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การใช้หลักธรรมในการบริหารงาน

เพียงท้ย แก้วดวงงาม (2559: 30-47) กล่าวว่า จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การมีความละเอียดอ่อนต่อการทำความชั่ว อดทนต่อความลำบาก มีสติในการทำงานตลอดเวลา รู้จักการทำประโยชน์ให้กับผู้อื่นและเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน พอใจในงานที่ทำ ไม่ทอดทิ้งงาน มีความเมตตาต่อผู้อื่น ท่างไกลอบายมุข เสียสละและมีความเที่ยงธรรม

ธนิกา กรีธาพล (2560: 18) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า การประพฤติปฏิบัติของบุคคลที่แสดงออกถึงความดีงาม ทั้งต่อตนเองต่อผู้อื่นและต่อสังคม เพื่อให้เกิดความสงบสุขความเจริญรุ่งเรืองเป็นประโยชน์ต่อสังคมและต่อการพัฒนาประเทศชาติ

นิชวัน วรานุสาสน์ (2561: 25) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า พฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงออกมาในรูปของรูปธรรมของบุคคลตามพื้นฐานของคุณธรรมที่มีอยู่ในจิตใจซึ่งอยู่ในรูปนามธรรม และความประพฤติหรือการปฏิบัตินั้น อยู่ในขอบเขตของศีลธรรมที่ดีงามซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลนั้นเอง ตลอดจนชุมชน และสังคมที่เกี่ยวข้องอีกด้วย

ธีรังกูร วรบำรุงกุล (2562: 814) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ หรือศีลธรรม หรือกฎศีลธรรม จริยธรรมเป็นสิ่งที่มิได้อยู่แล้วในตัวมนุษย์โดยธรรมชาติ พัฒนาขึ้นโดยอาศัยกฎเกณฑ์ความประพฤติที่มนุษย์ควรประพฤติที่ได้จากหลักการทางศีลธรรม หลักปรัชญา วัฒนธรรม กฎหมาย หรือจารีตประเพณี เพื่อประโยชน์สุขแก่ตนเองและสังคมเป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจเลือกความประพฤติ และการกระทำที่ถูกต้องเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ เป็นหลักการที่มนุษย์ในสังคมยึดถือปฏิบัติเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคม

สรุปได้ว่า ด้านจริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมหรือบุคลิกลักษณะที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความซื่อสัตย์สุจริต แสดงออกถึงความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่อย่างทั่วถึงด้วยความเต็มใจ รวมถึงการแสดงออกถึงการตัดสินใจต่อปัญหาหรือการดำเนินงานด้วยความมีสติ จากจิตสำนึกของการมีคุณธรรม จริยธรรม

ประสิทธิผลของสถานศึกษา

การศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยขอเสนอเนื้อหาตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ดังนี้

สุนีรัตน์ เอี่ยมประไพ (2557: 12) ประสิทธิผลของ หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารอันเนื่องมาจากความร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียน และครูในการผลิตนักเรียนให้มีความรู้

ความสามารถ พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ทำให้โรงเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้

กมลวรรณ ยอดมาลี (2558: 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง เครื่องมือในการตัดสินใจและบ่งชี้ถึงระดับความสามารถในการบริหารและการจัดการงานของโรงเรียน ซึ่งเป็นแนวทางที่นำไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียน ทั้งปริมาณและคุณภาพ เพื่อแสดงให้เห็นถึงสามารถในการจัดการศึกษาและปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ยุวดี ประทุม (2559: 76) ประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการทำงาน โดยพิจารณาจากความสามารถของโรงเรียนในการจัดการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคมและสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข โรงเรียนสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้สำเร็จลุล่วง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้

เดือนใจ เขียนชำนาญ (2559: 38) ให้ความหมายคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จที่ได้จากการบริหารงานที่บรรลุเป้าหมาย โดยการเปรียบเทียบกับผลลัพธ์ของงานอันเนื่องมาจากผลของความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มากนักน้อยเพียงใด

นิษฐ์อติกานต์ ดาราพันธ์ (2560: 90) ได้สรุปความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการบริหารและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์และจุดหมายซึ่งได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน เหมาะสม เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การบรรลุความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ซึ่งได้กำหนดไว้ชัดเจน

2. ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ดังนี้

จตุรภัทร ประทุม (2559: 15) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลขององค์การว่าการบริหารองค์การจะประสบความสำเร็จ องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์การ ถ้าองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะล่มสลายไปในที่สุด การที่จะตัดสินใจว่าองค์การจะอยู่รอดหรือไม่ จะมีประสิทธิผลขององค์การเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ

กิตติพร พรงาม (2560: 25) กล่าวว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงานเป็นอย่างมาก ถ้าประสิทธิภาพของบุคคลมีคุณภาพก็ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรมีประสิทธิภาพเช่นกันซึ่งทั้งสองสิ่งนี้จะเป็นตัวชี้วัดความสำคัญขององค์กรในการที่จะตัดสินใจว่าองค์กรหรือหน่วยงานจะอยู่รอดหรือไม่

ประจัญ เดชสุภา (2562: 35) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งสถานศึกษาช่วยประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด และประเมินผลความสำเร็จกับวัตถุประสงค์เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ผลสำเร็จของสถานศึกษาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามที่องค์กรให้กำหนดเป้าหมายไว้ โดยผู้บริหารโน้มน้ำหนักจิตใจส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานพร้อมทั้งปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ พัฒนาตนเองใช้ความรู้ความสามารถเพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้แนวคิดและทฤษฎีของประสิทธิภาพของสถานศึกษาไว้ดังนี้

Hoy and Miskel, 2008 (อ้างถึงใน ปาริฉัตร ช่อชิต, 2559: 49) กล่าวว่า เมื่อองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจึงควรวัดจาก 1) ผลสัมฤทธิ์ 2) ความพึงพอใจในการทำงาน 3) การขาดงาน 4) อัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน และ 5) คุณภาพโดยทั่วไป มีรายละเอียดดังนี้

1) ผลสัมฤทธิ์ เป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงผลลัพธ์ของการจัดการศึกษาซึ่งนอกจากจะเป็นเรื่องการศึกษาพิจารณาความสามารถทางสติปัญญาของนักเรียนแล้วยังแสดงให้เห็นคุณค่าของหลักสูตร ผู้บริหารและครูผู้สอนอีกด้วย ซึ่งแนวคิดที่ว่าเมื่อสภาพแวดล้อมของสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การวัดประสิทธิภาพของสถานศึกษา จึงควรพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ได้แก่ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างเป็นระบบของนักเรียน ศีลธรรมของนักเรียน คะแนนการสอบระดับชาติ นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนในสถานศึกษาอื่นได้ ผลงานเป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัล พัฒนาการของนักเรียน

2) ความพึงพอใจในการทำงาน วัดได้จากการที่บุคลากรในสถานศึกษายอมรับนโยบาย มาตรการ และข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานของโรงเรียน มีความพึงพอใจในระบบการบริหารงานของสถานศึกษา มีการปรับปรุงพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน มีความภาคภูมิใจกับผลการปฏิบัติงาน ผลของงานที่ปรากฏและเป็นที่

ยอมรับของทุกคนในหน่วยงาน คณะครูในสถานศึกษามีความสามารถที่จะสร้าง พัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้การเปลี่ยนแปลง มีระบบการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานทุกคน

3) การขาดงาน วัดได้จากอัตราการขาดงานของบุคลากร อันมีสาเหตุเนื่องมาจาก ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศขององค์กร ทักษะคติของบุคคลต่องาน เจตคติต่องานจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น ความเครียด ปริมาณงาน ภาระงาน บรรยากาศ การขาดแรงจูงใจและแรงกระตุ้นในการทำงาน

4) อัตราการออกกลางคันของนักเรียน วัดได้จากการที่นักเรียนออกจากสถานศึกษาก่อนที่จะจบหลักสูตร โดยมีสาเหตุมาจากความยากจน ย้ายถิ่นฐานตามผู้ปกครอง ปัญหาครอบครัว ปัญหาในการปรับตัว สมรส ประกอบอาชีพหาเลี้ยงครอบครัว เจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุ ต้องคดีถูกจับ และการออกจากสถานศึกษาโดยไม่ทราบสาเหตุ แต่ทั้งนี้ไม่รวมถึงกรณีนักเรียนย้ายสถานศึกษา ผ่อนผันหรือพ้นเกณฑ์บังคับ

5) คุณภาพโดยรวม วัดได้จากการตอบสนองต่อชุมชน และการจัดสรรทรัพยากรอย่างพอเพียง สถานศึกษา สามารถปรับนโยบาย วิธีการดำเนินงานให้เข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี การตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน และสามารถจัดสรรทรัพยากรอย่างพอเพียง สถานศึกษามีความตื่นตัวและพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และสถานศึกษาประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนในการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ

นอกจากนี้ Hoy and Miskel, 2008 (อ้างถึงใน พจนพร รัตน์ประสบ (2560: 19) ให้แนวคิดว่าประสิทธิผลขององค์กรวัดได้จาก

1) ความสามารถในการปรับตัว ได้แก่ ความสามารถขององค์กรที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงความสามารถของฝ่ายบริหารที่จะรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรและภายในองค์กรเองด้วย เพื่อให้องค์กรสามารถหาหน้าที่และดำเนินการต่อไปอย่างมีคุณภาพ ความไม่มีประสิทธิผลในด้านการผลิตหรือการขาดประสิทธิภาพหรือความพอใจของบุคลากร ประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่าองค์กรจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งส่งผลสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความอยู่รอดขององค์กร

2) ความสามารถในการผสมผสาน เป็นลักษณะทางสังคมขององค์กรและบุคลากรที่แสดงถึงความมีประสิทธิผล กล่าวคือ บุคลากรจะมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น การยอมรับนับถือ ความสำเร็จ ความมั่นคง ความก้าวหน้า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ จนทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

3) ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ เป็นเครื่องบ่งชี้ว่ามีประสิทธิผลขององค์กรอีกตัวหนึ่งคือ การที่องค์กรสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ในสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้น สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลง สถานศึกษาจะต้องพัฒนาขีดความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษารวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาที่เกิดขึ้น เพราะประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของการแก้ปัญหาที่ตอบสนองทั้งทางด้านเจตคติและด้านพฤติกรรมที่มีต่อปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

Mott, 1972 (อ้างถึงใน พิมพ์ฤทธิ์ เทียงภักดิ์, 2565: 230) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยความสามารถ 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถดำเนินงานในสถานศึกษา ทั้งการบริหารการจัดการเรียนการสอนจนสามารถทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี พิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียนและความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในโรงเรียนทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมของนักเรียนนอกจากการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี และทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติต่อการศึกษาเล่าเรียนเป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทั้งด้านวิชาการการเรียนการสอนเพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา

4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

สุพานี สฤกษ์วานิช, 2549 (อ้างถึงใน เนตรนภา เจตน์จำนงค์, 2564: 33) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้

1) ทักษะด้านการรู้คิดหรือความเข้าใจ เป็นทักษะที่ผู้บริหารสามารถใช้การคิดแก้ปัญหา โดยเข้าใจโครงสร้างของปัญหา และมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมกับปัญหาแล้วสามารถแก้ปัญหา ผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องมีทักษะด้านการรู้คิดหรือความเข้าใจที่เหมาะสม ซึ่งประกอบด้วยทักษะ 3 ทักษะด้วยกัน คือ ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถหยั่งรู้ตัวบุคคลและสถานการณ์ และความสามารถด้านเทคนิค

2) คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ เป็นความสามารถในการส่งเสริมให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง แรงจูงใจด้านอำนาจ ความต้องการประสบความสำเร็จ อารมณ์ขัน ความกระตือรือร้น และการแสดงออกที่เหมาะสม

3) มนุษย์สัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องเป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ไม่ถือตัวและพบปะพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เป็นนิจ รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น

4) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้นำที่ทำการกิจกรรมซึ่งต้องสัมพันธ์กับบุคคล หรือกลุ่มที่มีอยู่ในและนอกองค์กร

5) เป็นตัวอย่างที่ดี ผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำที่เป็นตัวอย่างในแง่บวกแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในด้านความซื่อสัตย์ การทำงานเป็นทีม ความระมัดระวังในการทำงาน ความรอบรู้ทั้งในงานและสิ่งแวดลอมรอบตัว

6) สัมผัสที่อ่อนไหว เป็นความคล่องตัวหลากหลาย สามารถเข้าถึงหรือรู้จักใจผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนการหลีกเลี่ยงการใช้ถ้อยคำในลักษณะถากถาง เยาะเย้ยผู้ใต้บังคับบัญชา การแสดงพฤติกรรมข่มขู่

7) ความคาดหวังสูงที่คงเส้นคงวา ผู้นำที่มีความคาดหวังสูงอยู่ตลอดเวลา ในทางที่เจริญก้าวหน้ารักษาความคาดหวังที่สูงไว้ เพื่อก้าวไปสู่จุดหมาย ไม่ทำงานไปวันๆโดยปราศจากความคาดหวัง จะนำไปสู่ความเป็นผู้นำที่เปี่ยมไปด้วยประสิทธิภาพและประสิทธิผล

8) สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ผู้นำที่แสดงความเอาใจใส่ต่อความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาสนับสนุนให้แสดงออกหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นทีม รู้จักใช้กลยุทธ์ในการจูงใจให้คนอื่นทำงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจหรือจูงใจ โดยการกระตุ้นและให้คำชมเชยเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

จากแนวคิดทฤษฎีของประสิทธิผลที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา วัดได้จากความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถร่วมกันทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้เกิดจากความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนสามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงาน ปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายของสถานศึกษา

ที่ตั้งเอาไว้ ส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพขึ้นตามลำดับ ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนต่อสภาพแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก

4. องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา

การศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้เสนอองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาที่น่าสนใจ ทั้งที่มีคล้ายคลึงกันและที่แตกต่างกัน ดังนี้

ปารีฉัตร ช่อชิต (2559: 13) พบว่า สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาของ ยูคล์ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

- 1) ความมีประสิทธิภาพและขั้นตอนการทำงานที่เชื่อถือได้
- 2) ความสัมพันธ์ของบุคลากรและทรัพยากร
- 3) นวัตกรรมและการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม

พจนพร รัตนประสบ (2560: 5) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ Mott โดยกำหนดตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม
- 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา

ปวีณา ศรีนาราง (2561: 123) พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Miskel, McDonald and Bloom ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
- 4) ความสามารถแก้ปัญหาในโรงเรียน

วรพล เจริญวัย (2561: 7) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ซึ่งแบ่งประสิทธิผลของสถานศึกษาออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562: 9) พบว่า การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ซึ่งแบ่งประสิทธิผลของสถานศึกษาออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู
- 2) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 3) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา

บัญชา พิพัฒน์มงคลกิจ (2563: 46) พบว่า การบริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ซึ่งแบ่งประสิทธิผลของสถานศึกษาออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
- 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ยุทธนา วาโยหะ (2563: 5) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Mott โดยแบ่งประสิทธิผลออกเป็น 4 ด้าน

- 1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนะทางบวก
- 3) ความสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมด้านต่าง ๆ
- 4) ความสามารถในการแก้ปัญหา

เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564: 4) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากนักวิชาการต่าง ๆ และแบ่งประสิทธิผลของสถานศึกษาออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

- 1) การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น
- 2) การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า
- 4) การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

พิมพ์ฤทธิ์ เทียงภักดิ์ (2565: 229) พบว่า รูปแบบการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ยึดตามกรอบแนวความคิดของ Mott ได้จำแนกประสิทธิผล ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
- 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษามีบางส่วนคล้ายคลึงและเกี่ยวข้องกัน ดังนั้นในการวิจัยเรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ดังตาราง 2



ตาราง 2 การสังเคราะห์ตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษา

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ปาริฉัตร ช่อจิต (2559: 13)	พนพรรัตน์ประสพ (2560: 5)	ปวีณา ศรีนาราง (2561: 123)	วรพล เจริญวัย (2561: 7)	ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562: 9)	บัญชา พิพัฒน์มงคลกิจ (2563: 46)	ยุทธนา วาโยหะ (2563: 5)	นรินทร์ สุโตด (2563: 34)	เนตรนภา เจตน์จันทร์ (2564: 4)	พิมพ์ฤทธิ์ เทียงภักดิ์ (2565: 229)	ความถี่
1. ความมีประสิทธิภาพและขั้นตอนการทำงานที่เชื่อถือได้	✓										1
2. ความสัมพันธ์ของบุคลากรและทรัพยากร	✓										1
3. นวัตกรรมและการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม	✓										1
4. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9*
5. ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	8*
6. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม		✓					✓				2
7. ความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	8*
8. ความพึงพอใจในการทำงานของครู					✓						1
9. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา			✓			✓		✓	✓	✓	5*

จากตาราง 2 การสังเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษามีอยู่ด้วยกันหลายด้าน ในการทำวิจัยเรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดประสิทธิผลของสถานศึกษาที่มีความถี่มากที่สุด โดยเริ่ม

จากความถี่ 5 ขึ้นไป ซึ่งงานวิจัยนี้กำหนดให้เป็นตัวแปรเกณฑ์จำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงไว้ดังนี้

พนพร รัตนประสบ (2559: 19) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดส่ง อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อเอื้อให้นักเรียนมีผลการเรียนดี มีทัศนคติแรงจูงใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพของผู้เรียน

ปวีณา ศรีนาราง (2561: 124) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครู ในการพัฒนาการดำเนินงาน การคิดอย่างเป็นระบบ การจัดการเรียนการสอน จัดทำและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมรวมทั้งจัดบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสม จนสามารถทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดี และระดับที่สูงขึ้นได้

วรพล เจริญวัย (2561: 25) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Productivity) หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นสูงโดยวัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ประการหนึ่งได้แก่โรงเรียนนั้น มีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมากและมีคุณภาพ การเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก โรงเรียนที่ปริมาณและคุณภาพสูงจะเป็นโรงเรียนในเมือง โรงเรียนระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียงมีความพร้อมด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพออาคารสถานที่ บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมเหมาะสม มีปัจจัยด้านการเงิน สามารถจัดซื้อจัดจ้าง เบิกจ่ายเงินได้สะดวก มีบุคลากรที่มีคุณภาพ นักเรียนมีผลการเรียนดี มีการพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจของนักเรียน มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาและคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้งมีความประพฤติที่เหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรมมีค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวนั้น เป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมมีความคาดหวังและมีความต้องการอย่างมาก

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562: 38) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คือ ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาจันทบุรี ในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างเป็นระบบ พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน เพิ่มคะแนนปลายปีและการทดสอบระดับชาติของนักเรียน และสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่สูงขึ้น นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนในสถานศึกษาอื่นได้ ผลงานของนักเรียนได้รับรางวัล สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูง นักเรียนที่จบชั้นสูงสุดของสถานศึกษาและมีอาชีพการทำงานที่ดี

ยุทธนา วาโยหะ (2563: 37) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สามารถดำเนินงานในโรงเรียน ทั้งการบริหารจัดการเรียนการสอนจนสามารถทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียน และความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

นิรันดร์ สุโตด (2563: 12) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่จะต้องผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สามารถเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ มีการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าในผลงานของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564: 36) ได้กล่าวไว้ว่า การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น หมายถึง คุณภาพของนักเรียน หากสถานศึกษามีนักเรียนเข้าเรียน มีปริมาณมากและมีคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงจำนวนมาก สถานศึกษามีความพร้อมทางด้านวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม มีบุคลากรที่มีคุณภาพ

สรุปได้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อเอื้อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น สามารถเข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมประกวดกิจกรรมวิชาการกับหน่วยงานราชการ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร มีทักษะในการแสวงหาความรู้ รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม

ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกไว้ดังนี้

พจนพร รัตนประสบ (2559: 20) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความเป็นผู้มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ของสังคมโดยรวม มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม

ปวีณา ศรีนาราง (2561: 124) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ครูในการพัฒนาความคิดเห็น และความรู้สึกในด้านการพัฒนาของนักเรียน ให้แสดงออกทางพฤติกรรมในทางที่ดีงาม มีคุณลักษณะที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นที่พึงประสงค์ของสังคม รู้จักพัฒนาตนเองจนได้รับการยกย่อง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษเล่าเรียน

วรพล เจริญวัย (2561: 25) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง มีความเห็นท่าที ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของนักเรียน แสดงออกในทางที่งาม สมเหตุสมผลและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษาสร้างความเจริญให้บุคคลใน 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคม สามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุขและด้านจิตใจ รู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงามแล้ว ทัศนคติทางบวกจะเป็นผลจากผู้ที่ได้ศึกษาครบถ้วนทั้ง 4 ด้าน ดังที่กล่าวมาแล้ว ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกเป็นผู้มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ของสังคม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นใจทางจิตใจ ปฏิบัติด้วยความจริงใจและเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม เผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ตลอดจนสามารถดำเนินการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ยุทธนา วาโยหะ (2563: 38) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สามารถดำเนินงานในโรงเรียนทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมของนักเรียน นอกจากการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดีและทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษเล่าเรียน เป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง

นิรันดร์ สูโตด (2563: 12) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในการดำเนินการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้มีคุณลักษณะที่ดี เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาหาความรู้

เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564: 37) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่นักเรียนมีพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษา แสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผลและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม มีความใฝ่เรียนรู้ รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและมีความคิดสร้างสรรค์สังคม สามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์อย่างมีความสุข รู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม อย่างเหมาะสมและดีงาม ทัศนคติทางบวกจะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากผู้ที่ได้รับการศึกษาอย่างครบถ้วนแล้ว ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้และแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคม โดยส่วนรวม มีจิตใจกว้าง ไม่ทำตนต่อต้านหรือถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางใจ มีเหตุผลและยอมรับกฎกติกาของสังคมที่กำหนดขึ้น ยอมรับ เคารพความเป็นส่วนรวม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม ให้ความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นผู้ที่มีจิตใจเข้มแข็งอดกลั้นและสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์

สรุปได้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการดำเนินงานในโรงเรียนด้านการบริหารและการอบรมพัฒนาคุณธรรมนักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีความกระตือรือร้นต่อการศึกษา ประพฤติตนตามระเบียบวินัยของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการทำงาน มีจิตใจเข้มแข็งอดกลั้นและสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ มีเหตุผลและยอมรับกฎกติกาของสังคมที่กำหนดขึ้น ยอมรับเคารพหน้าที่ต่อส่วนรวม

ความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษาไว้ดังนี้

พนพร รัตนประสบ (2559: 21) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา ที่ช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปด้วยดี เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ปวีณา ศรีนาราง (2561: 125) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการให้คำปรึกษาและชี้แนวทางแก้ไขปัญหากับบุคลากรในองค์กรได้โดยที่ผู้บริหารและครูร่วมมือในการแก้ปัญหา ทั้งด้านการเรียนการสอน ด้านการปกครองดูแลช่วยเหลือนักเรียน และปัญหาตลอดจนความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในโรงเรียน

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562: 39) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ในการให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา การแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉินหรือปัญหาเฉพาะหน้าของสถานศึกษาที่เกิดขึ้น การใช้วิธีการประนีประนอมยุติธรรมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถปรับปรุงการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป นิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานแก่ครู และร่วมมือกันกับครูและบุคลากรแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จัดให้มีการประชุมเพื่อหาแนวทางในการป้องกันดูแลและช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาให้มีคุณภาพและปรับภาวะเปียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

ยุทธนา วาโยหะ (2563: 38) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครอง นักเรียนและงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

นิรันดร์ สุโตด (2563: 13) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในการร่วมมือกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ทั้งด้านการบริหารจัดการเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนสามารถผ่านอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและราบรื่น

เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564: 37) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสามารถวางแผนกลยุทธ์และบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อประสิทธิผล สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษาได้ เช่น ด้านการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน หรือพฤติกรรมนักเรียน มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการลดช่องว่างในการทำงาน มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่นในการแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษา ในการช่วยแก้ปัญหา เช่น ด้านการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน หรือพฤติกรรมนักเรียน ภาวะเปียบวินัยของโรงเรียน มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง สามารถวางแผนกลยุทธ์และบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อประสิทธิผล มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการลดช่องว่างในการทำงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่นในการแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่กำหนดไว้

ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาไว้ดังนี้

พจนพร รัตนประสบ (2559: 2) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนดำเนินการบริหาร ด้านการเรียนการสอน และการดำเนินการต่าง ๆ ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้สถานศึกษามีการปรับตัวก้าวทันต่อสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564: 38) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีนวัตกรรมและสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ ครูมีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยสถานศึกษามีการปรับปรุงอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมให้มีความสะอาด มีการส่งเสริมให้ชุมชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน

นิรันดร์ สุโตด (2563: 12) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่จะต้องปรับตัว และไม่หยุดนิ่งต่อการพัฒนาปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงโรงเรียน เปลี่ยนแปลงรูปแบบของการบริหาร และรูปแบบวิธีการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันต่อความก้าวหน้าของโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

สรุปได้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหาร นำเทคโนโลยีทางการเรียนการสอนใหม่ ๆ มาใช้ มีการพัฒนาปรับปรุงวิธีการดำเนินงานในทุก ๆ ด้าน สามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ ครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว

ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

1. สภาพทั่วไป

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ.2553 เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษา เป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้กำหนดให้เขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1 เปลี่ยนแปลงเป็นเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ซึ่งรับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่ 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสงขลา

อำเภอสิงหนคร อำเภอสทิงพระ อำเภอรโนด อำเภอกระเสสินธุ์ และอำเภอนาหม่อม กำหนดให้มีโครงสร้างการบริหารงานแบ่งเป็น 9 กลุ่ม 1 หน่วย และสถานศึกษา ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มนโยบายและแผน
3. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
4. กลุ่มบริหารงานบุคคล
5. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
7. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล สารสนเทศและการสื่อสาร
8. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
9. กลุ่มกฎหมายและคดี
10. หน่วยตรวจสอบภายใน

2. อำนาจหน้าที่

ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจบทบาท และอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

1. มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการหรือกฎหมายอื่น และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

3. รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

2. ข้อ 5 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจ

หน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้ง กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน ดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้ง ทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผล สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของ สถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือ หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. ข้อ 6 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2566 ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มอำนวยการ

2. กลุ่มนโยบายและแผน
3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
5. กลุ่มบริหารงานบุคคล
6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
9. หน่วยตรวจสอบภายใน
10. กลุ่มกฎหมายและคดี

3. ที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 มีที่ตั้งแยกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นอาคารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด (เดิม) ตั้งอยู่เลขที่ 176 ถนนสงขลา-นาทวี ตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา เป็นส่วนปฏิบัติงานของกลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มบริหารงานบุคคล และหน่วยตรวจสอบภายใน

ส่วนที่ 2 เป็นอาคารสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา (เดิม) ตั้งอยู่เลขที่ 331 ตำบลพะวง อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา เป็นส่วนปฏิบัติงานของกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

4. พื้นที่รับผิดชอบ

พื้นที่รับผิดชอบของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ประกอบด้วย 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสงขลา อำเภอลี้หินคร อำเภอสทิงพระ อำเภอระโนด อำเภอกระแสสินธุ์ และอำเภอนาหม่อม รับผิดชอบสถานศึกษา จำนวน 137 แห่ง มีบ้านเรียน (Home School) จำนวน 2 ครอบครั้ว มีครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1,573 คน และมีนักเรียน จำนวน 21,422 คน ตลอดจนมีผู้ที่เกี่ยวข้องอีกจำนวนมาก อาทิ ผู้ปกครอง ชุมชน ภาศิเครือข่าย องค์กรภาครัฐ และเอกชน เป็นต้น มีลักษณะทางภูมิศาสตร์เป็นแนวยาว สถานศึกษาที่ไกลสุดประมาณ 130 กิโลเมตร

5. อาณาเขต

ทิศเหนือ	ติดต่อ	อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดพัทลุง
ทิศตะวันออก	ติดต่อ	ทะเลอ่าวไทย

ทิศใต้ ติดต่อ อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา

ทิศตะวันตก ติดต่อ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา และทะเลสาบสงขลา

6. วิสัยทัศน์ (Vision)

ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพอย่างมีความสุข ด้วยครุมืออาชีพ สืบสาน รักษา ต่อยอดศาสตร์พระราชา บนพื้นฐานความเป็นไทยอย่างยั่งยืน

7. พันธกิจ (Mission)

1. ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม สืบสาน รักษา ต่อยอดศาสตร์พระราชา น้อมนำพระบรมราโชบาย รัชกาลที่ 10 สู่การปฏิบัติ
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพเต็มตามศักยภาพอย่างมีความสุขสู่ความเป็นเลิศ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
3. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่
4. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เท่าเทียม ทั่วถึง และปลอดภัย
5. เสริมสร้างขวัญและกำลังใจผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา
6. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้เรียนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
7. พัฒนาระบบบริหารจัดการด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล เน้นการมีส่วนร่วมและบูรณาการเพื่อเสริมสร้างคุณภาพการศึกษา

8. เป้าประสงค์ (Goals)

1. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม สืบสาน รักษา ต่อยอดศาสตร์พระราชา น้อมนำพระบรมราโชบายรัชกาลที่ 10 สู่การปฏิบัติ
2. ผู้เรียนมีคุณภาพเต็มตามศักยภาพสู่ความเป็นเลิศ อย่างมีความสุข มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่
4. ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสและบริการทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เท่าเทียม ทั่วถึง และปลอดภัย
5. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจ

6. ผู้เรียนมีคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 และสถานศึกษามีระบบบริหารจัดการด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล เน้นการมีส่วนร่วมและบูรณาการเพื่อเสริมสร้างคุณภาพการศึกษา

9. กลยุทธ์

1. จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคม และประเทศชาติ
2. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนทุกช่วงวัย
3. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน
5. จัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. พัฒนาประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

10. ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาย้อนหลัง 3 ปี ตั้งแต่ปีการศึกษา 2563 – 2565 ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 3 คะแนนเฉลี่ยร้อยละผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (Reading Test : RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2563 – 2565

ด้าน	ปีการศึกษา		
	2563	2564	2565
การอ่านออกเสียง	75.02	71.06	80.26
การอ่านรู้เรื่อง	69.88	75.65	78.53
รวมทั้ง 2 ด้าน	72.53	73.35	79.40

ข้อมูลจากสำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2565

ตาราง 4 คะแนนเฉลี่ยร้อยละผลการศึกษาทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (National Test : RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 – 2565

ด้าน	ปีการศึกษา		
	2563	2564	2565
ด้านภาษาไทย	51.18	61.27	55.91
ด้านคณิตศาสตร์	42.00	52.07	48.90
รวมทั้ง 2 ด้าน	46.59	56.69	52.40

ข้อมูลจากสำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2565

ตาราง 5 คะแนนเฉลี่ยร้อยละผลการศึกษาทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test : O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563 – 2565

ด้าน	ปีการศึกษา		
	2563	2564	2565
ภาษาไทย	58.87	54.08	56.07
ภาษาอังกฤษ	44.83	42.72	36.87
คณิตศาสตร์	31.47	39.60	28.84
วิทยาศาสตร์	40.91	35.52	40.22
รวมเฉลี่ย	44.02	42.98	40.50

ข้อมูลจากสำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2565

ตาราง 6 คะแนนเฉลี่ยร้อยละผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test : O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 – 2565

ด้าน	ปีการศึกษา		
	2563	2564	2565
ภาษาไทย	55.46	41.42	49.34
ภาษาอังกฤษ	28.59	25.05	26.51
คณิตศาสตร์	19.79	19.44	20.47
วิทยาศาสตร์	27.46	28.63	30.06
รวมเฉลี่ย	32.83	28.64	31.60

ข้อมูลจากสำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2565

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 มุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษา โดยมุ่งเน้นความปลอดภัยในสถานศึกษา เพื่อดูแลผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา จากภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้เข้าเรียนทุกคน มีพัฒนาการที่ดีทั้งทางร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้เด็กจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน มีรากฐานการศึกษาเพื่ออาชีพ เด็กพิการและผู้ด้อยโอกาสได้รับโอกาสทางการศึกษาและมีทักษะในการดำเนินชีวิต และผู้เรียนทุกคนมีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นของโลกในศตวรรษที่ 21 เป็นคนดี มีวินัย มีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง พัฒนาครูให้เป็นครูยุคใหม่ มีนวัตกรรมจัดการเรียนการสอน บุคลากรทางการศึกษามีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษามีนวัตกรรมบริหารจัดการศึกษา โดยมีค่านิยมร่วมองค์กร คือ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน บริหารด้วยใจ

การจัดการศึกษาในทุกระดับนั้นย่อมมุ่งหวังให้คุณภาพเกิดแก่ผู้เรียน และการที่โรงเรียนจะจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวมากน้อยเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างที่มาสันนิษฐาน ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัดก็เป็นอีกปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้สถานศึกษาได้จัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดวิสัยทัศน์เพราะวิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญเป็นตัวกำหนดแนวทางการบริหารจัดการให้ไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ได้มีวิสัยทัศน์ในการบริหารว่า ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพอย่างมีความสุข ด้วยครูมีอาชีพ สืบสาน รักษา ต่อยอดศาสตร์พระราชา บนพื้นฐานความ

เป็นไทยอย่างยั่งยืน โดยจากวิสัยทัศน์ข้างต้นนี้ได้บ่งบอกว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 1 ได้มีความตระหนักและเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษาในความดูแลของเขตพื้นที่การศึกษา และได้กำหนดเป็นกลยุทธ์ของเขต พื้นที่เพื่อให้เขตพื้นที่การศึกษา บุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งสถานศึกษาที่อยู่ภายใต้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้ดำเนินงานไปตามทิศทางที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้กำหนด เป็นกรอบในการดำเนินงาน ซึ่งก็คือ

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่กล่าวไว้ว่า ครูและ บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาทักษะสมรรถนะ ตามมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งหมายถึง สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะด้านภาษาและความรู้ด้านดิจิทัล และได้รับการพัฒนา ตามมาตรฐานวิชาชีพ และกลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุก ภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ที่กล่าวไว้ว่า หน่วยงานมีระบบบริหารจัดการที่ดีตามหลัก ธรรมาภิบาลสนองต่อการบริการแก่ผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ส่งเสริมและพัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการที่ดีตาม หลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการแบบบูรณาการและมีส่วนร่วมให้สอดคล้องกับทิศ ทิศทางการพัฒนาประเทศและความต้องการในพื้นที่ ทำให้เห็นได้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ได้ตระหนักเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะใน ด้านการบริหารและทักษะด้านอารมณ์ สังคม การคิดและการปรับตัวตามสภาพแวดล้อมของผู้บริหาร สถานศึกษา ในการบริหารจัดการศึกษาจนนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย และดำเนินงานไปตามทิศทางที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้กำหนดเป็นกรอบในการ ดำเนินงาน จึงทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 1 มีความโดดเด่นที่เป็นสถานศึกษาคุณภาพ มุ่งเน้นการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐานตามบริบทของตนเอง สร้างโอกาสให้นักเรียนในพื้นที่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะและศักยภาพในการบริหารจัดการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

วาริษา ประเสริฐทรง (2557: 68) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ซึ่งด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการสื่อสารและนำเสนอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) แนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills มีแนวทางการดำเนินงาน 5 ด้านดังต่อไปนี้ 2.1) ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การพัฒนาผู้บริหารและครูเกี่ยวกับทักษะด้าน Soft Skills ในการปฏิบัติงาน และภาษาอังกฤษเพื่อพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนและพัฒนาด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้วยกระบวนการฝึกอบรม การนำระบบกำกับติดตามและช่วยเหลือครูและบุคลากรมาสนับสนุนสร้างนวัตกรรม การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ 2.2) ด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ การส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร การเรียนการสอน และนำเสนอสารสนเทศต่อที่ประชุม การกำกับติดตามและประเมินกลยุทธ์การทำงานของครู การส่งเสริมการทำวิจัยแบบมีอาชีพ และการสร้างค่านิยมร่วมการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจเป็นทีม 2.3) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ได้แก่ การระดมทรัพยากรเพื่อจัดหาและพัฒนาอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี ร่วมกับชุมชน การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบเน้นใช้ข้อมูลสารสนเทศ การสร้างบรรยากาศทางวิชาการและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา 2.4) ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ได้แก่ การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรและลดความขัดแย้ง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา ยกย่องและให้เกียรติผู้ร่วมงาน รวมทั้งผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเอง 2.5) ด้านการกำกับติดตาม ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมครูเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน การสร้างค่านิยมร่วมองค์กรที่เน้นการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจเป็นทีม การกำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการส่งเสริมระบบพี่เลี้ยง และการนิเทศติดตาม

ณัญญา ภาระโช และวัลลภา อารีรัตน์ (2559: 89) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาคณะและสร้างนวัตกรรม 2) แนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้ 2.1) ด้านการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ พบว่า ควรจัดทำระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการการจัดงบประมาณ สนับสนุนเกี่ยวกับเทคโนโลยี และการกำกับติดตามสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน 2.2) ด้านความสามารถของภาวะผู้นำ พบว่า ควรเน้นกระบวนการสื่อสารที่หลากหลาย การจัดทำเอกสารรายงานผลการดำเนินงานเพื่อสะท้อนให้เห็นผลการดำเนินงาน และการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ 2.3) ด้านการทำงานแบบทีมรวมพลัง พบว่า ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานแบบกัลยาณมิตร การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการสร้างค่านิยมในองค์กรที่เน้นการทำงานเป็นทีม 2.4) ด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารต้อง

วิเคราะห์ปัญหาให้สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง การพัฒนาระบบสารสนเทศที่จำเป็นต่อการบริหารจัดการโรงเรียน และการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัย 2.5) ด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม พบว่า โรงเรียนควรส่งเสริมให้บุคลากรนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการวิเคราะห์และแก้ปัญหาควบคู่ไปกับการทำงาน และการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่ทันสมัย 2.6) ด้านการเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศให้กับบุคลากรเปิดใจยอมรับและเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และมีการเสริมแรงทางบวก 2.7) ด้านการพัฒนาคนและสร้างนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารควรมีระบบนิเทศภายในเพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียน การพัฒนาครูแกนนำเพื่อช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร การส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้ และส่งเสริมการนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการวิเคราะห์และแก้ปัญหา 2.8) ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในการบริหารงานและเน้นการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของบุคลากร มีการสื่อสารที่เปิดเผย และการกระจายอำนาจความรับผิดชอบอย่างทั่วถึง

รัตติกาล ทะแพงพันธ์ (2560: 80) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ผลการวิจัย พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของทักษะการบริหารแบบ Soft Skills ของผู้บริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยมีทักษะการบริหารแบบ Soft Skills ของผู้บริหารเป็นตัวแปรพยากรณ์ พบว่า ด้านการทำงานแบบทีมรวมพลัง ด้านความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำ ด้านการสื่อสารและการนำเสนอ และด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด มีประสิทธิภาพพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ได้ร้อยละ 76.60

คมกริช บุญพรม และประยุทธ์ ชูสอน (2562: 43) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนชายขอบ ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ ได้ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนชายขอบจำนวน 64 ตัวบ่งชี้ ที่เป็นไปตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง จากองค์ประกอบหลัก 8 ด้าน 2) ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนชายขอบ ปรากฏว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนชายขอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้ค่าไคสแควร์ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนและค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ต้นแก้ว ตามัง (2565: 52) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 พบว่า องค์ประกอบทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 มี 3 องค์ประกอบ 29 ตัวแปร ประกอบด้วยองค์ประกอบที่ 1 ด้านภาวะผู้นำ ได้ 8 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสื่อสาร ได้ 11 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 ด้านความเป็นมืออาชีพ ได้ 10 ตัวแปร ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมได้ทั้งสิ้นร้อยละ 65.759

รวีวรรณ เลี่ยมสุวรรณ และ อุไร สุทธิแย้ม (2565: 166) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะด้าน Soft Skills ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้าน Soft Skills ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

สวานีย์ สิทธิชัยจารุเมธี และสุชาติดา บุปผล (2565: 2169) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ผลการวิจัย พบว่า 1) Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 4) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยมี Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรพยากรณ์ สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .735 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ .540 หรือสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 54.00

ปาริฉัตร ช่อชิต (2559: 83) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยิมเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ ความมีประสิทธิภาพและขั้นตอนการทำงานที่เชื่อถือได้ ความสัมพันธ์ของบุคลากรและทรัพยากร นวัตกรรมและการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ

นันทกร อรุณโน (2559: 41) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ

ปวีณา ศรีนาราง (2561: 123) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

บัญญัติ พิพัฒน์มงคลกิจ (2563: 46) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนนักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนนักศึกษามีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาและด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และ 3) การบริหารสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ร้อยละ 47.70

เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564: 58) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Ariratana, Sirisookslip and Ngang (2015: 12) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนาทักษะ Soft Skills ในผู้บริหารการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับทักษะ Soft Skills ในผู้บริหารการศึกษาอยู่ในระดับสูง ผู้บริหารการศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาทักษะการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีเพื่อสังเกตและประเมินกลยุทธ์การสอนของครู สนับสนุนการทำงานเป็นทีมและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทักษะ Soft Skills ของผู้บริหารการศึกษาควรถูกปรับใช้ในการบริหารเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านบวกของทัศนคติและพฤติกรรมของครู

Glaittli (2018: 126) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทักษะ Soft Skills ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เนื่องจากทักษะ Soft Skills มีความสำคัญในการประสบความสำเร็จในโรงเรียนและในการทำงานอย่างมากแต่ มักไม่ได้รับการสอนแบบเปิดเผย จึงต้องการศึกษาผลกระทบของการสอนทักษะ Soft Skills ให้นักเรียนในระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แม้ว่านักเรียนจะได้รับการฝึกทักษะ Soft Skills พวกเขาขาดแรงจูงใจที่จะใช้ความรู้ด้านทักษะ Soft Skills อย่างสม่ำเสมอในห้องเรียน ทักษะ Soft Skills ต้องฝึกฝนจริงและได้รับข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์ (Constructive Feedback) เพื่อเพิ่มการใช้ทักษะ Soft Skills อย่างสม่ำเสมอเป็นปกติ

Beardmore (2019: 113) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทักษะ Soft Skills เก่าและใหม่ เนื่องจากในยุคเศรษฐกิจที่มีบริการใหม่และเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) ทักษะ Soft Skills เป็นที่ต้องการของผู้จ้างงานมากขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคและปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพตลาดที่เปลี่ยนแปลง สถาบันระดับอุดมศึกษาได้รับการเรียกร้องให้ใส่ทักษะ Soft Skills ลงไปในหลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า ทักษะ Soft Skills แทนที่จะถูกมองว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเตรียมตัวสู่การทำงานหรือการศึกษาระดับอุดมศึกษา แต่อาจจะถูกมองในฐานะเครื่องมือทางสติปัญญาที่สำคัญของมนุษยชาติ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ขอบเขตตัวแปร ดังนี้ ตัวแปร Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสาร ด้านการแก้ปัญหา ด้านภาวะผู้นำ ด้านความเป็นมืออาชีพ และด้านจริยธรรม และตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา และความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Methodology Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งศึกษา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. แบบแผนการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 137 แห่ง จำนวน 1,136 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 291 คน ซึ่งได้มา จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (Krejcie and Morgan, 1970: 608) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มสถานศึกษาแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา หลังจากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก แสดงรายละเอียดดังตาราง 7

ตาราง 7 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแบ่งตามขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสงขลา เขต 1

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	79	322	82
ขนาดกลาง	55	631	162
ขนาดใหญ่และ ขนาดใหญ่พิเศษ	3	183	47
รวม	137	1,136	291

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Methodology Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง Soft Skill ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยการสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครู มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดปัญหาการวิจัย
2. การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย
3. การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. การกำหนดกรอบแนวคิด สมมติฐาน และนิยามศัพท์เฉพาะ
5. การกำหนดระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้
 - 5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 5.2 การสร้างเครื่องมือและหาค่าคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย
 - 5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การสรุปผล อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ
7. รายงานผลและเผยแพร่รายงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังตาราง 8

ตาราง 8 แบบแผนการวิจัย

ลำดับที่	วัตถุประสงค์การวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล
1	เพื่อศึกษา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1	ข้าราชการครู จำนวน 291 คน	แบบสอบถาม	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
2	เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1	ข้าราชการครู จำนวน 291 คน	แบบสอบถาม	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
3	เพื่อศึกษา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1	ข้าราชการครู จำนวน 291 คน	แบบสอบถาม	การวิเคราะห์ การถดถอย พหุคูณ แบบ ขั้นตอน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามโดยนำมาวิเคราะห์เกี่ยวกับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีค่าน้ำหนัก 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) จำนวน 30 ข้อ ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 5 ข้อ ด้านการสื่อสาร จำนวน 5 ข้อ ด้านการแก้ปัญหา จำนวน 5 ข้อ ด้านภาวะผู้นำ ด้านความเป็นมืออาชีพ จำนวน 5 ข้อ และด้านจริยธรรม จำนวน 5 ข้อ

มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 121)

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

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีค่าน้ำหนัก 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) จำนวน 20 ข้อ ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จำนวน 5 ข้อ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก จำนวน 5 ข้อ ความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา จำนวน 5 ข้อ และความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา จำนวน 5 ข้อ

มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 121)

- ระดับ 5 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษา แนวคิด และหลักการจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา แล้วสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของงานวิจัยที่กำหนดไว้ให้ครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ ตัวแปร และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาแก้ไขด้านความครอบคลุมเนื้อหา ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมในการใช้ภาษาและดำเนินการแก้ไขตามคำแนะนำก่อนเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จสมบูรณ์แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร การศึกษา จำนวน 2 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและการประเมินผล จำนวน 1 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ ด้วยการตรวจสอบหาค่าความสอดคล้อง เพื่อวัดความสอดคล้องภายในโดยประเมินแบบสอบถามว่าข้อคำถามแต่ละข้อ สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์หรือไม่ โดยให้คะแนนตามเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Congruence) ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าวัดได้ไม่ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 จากแบบสอบถามจำนวน 50 ข้อ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.67 จำนวน 3 ข้อ และได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 จำนวน 57 ข้อ ดังภาคผนวก ง

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try - out) กับครู ในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

4. นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นที่มีค่าตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561: 72-73) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 เท่ากับ 0.976 แบบสอบถามตอนที่ 3 เท่ากับ 0.963 และแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.984 ดังภาคผนวก ง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ด้วยการสแกน QR Code และตอบแบบสอบถามในแอปพลิเคชัน Google Form ซึ่งผู้วิจัยจะทำการส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างทางระบบ My Office ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยระบุรายละเอียดจำนวนครูของแต่ละสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในเอกสารชี้แจงการตอบแบบสอบถาม
3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล
4. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

1.2 วิเคราะห์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(Standard Deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปเทียบกับคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 103)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง	Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง	Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง	Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง	Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง	Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.3 วิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปเทียบกับคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.4 การวิเคราะห์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยการหาค่าการถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561: 281)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติที่ใช้ในการบรรยายข้อมูลพื้นฐาน

2.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

2.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.1.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

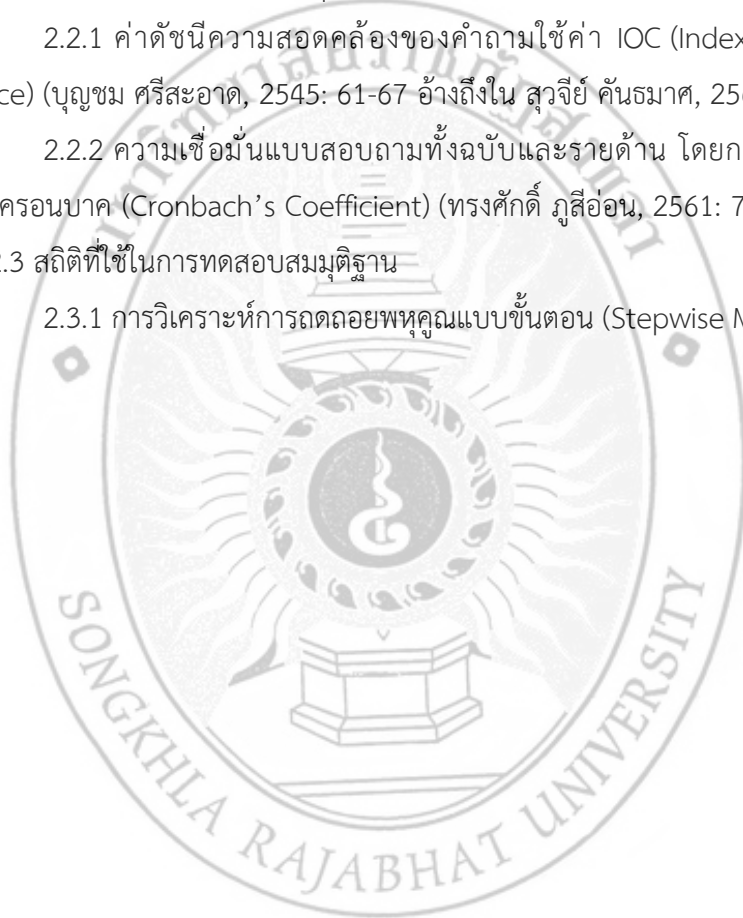
2.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามใช้ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 61-67 อ้างถึงใน สุวจิตย์ คันธมาศ, 2563: 33)

2.2.2 ความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้าน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient) (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561: 72-73)

2.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

2.3.1 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 และ 3) ศึกษา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 1

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

ตอนที่ 4 Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการแปลความหมาย ดังนี้

1. สัญลักษณ์ทางสถิติ

n

หมายถึง

จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
SD	หมายถึง	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Skewness	หมายถึง	ค่าความเบ้
Kurtosis	หมายถึง	ค่าความโด่ง
df	หมายถึง	ชั้นของความเป็นอิสระ
p*	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
p**	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
p***	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
t	หมายถึง	ค่าสถิติที
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
R ² Change	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่เปลี่ยนไป
Adjust R ²	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่มีการเปลี่ยนแปลงจากเดิมเมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ทีละตัว
F Change	หมายถึง	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบ F ที่เปลี่ยนไป
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรในรูปคะแนนดิบ
β	หมายถึง	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรในรูปคะแนนมาตรฐาน
Std.Error	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อน
\hat{Y}	หมายถึง	สมการคะแนนดิบ
\hat{Z}	หมายถึง	สมการคะแนนมาตรฐาน

2. สัญลักษณ์ของตัวแปร

X	หมายถึง	Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา
X ₁	หมายถึง	ด้านการงานเป็นทีม
X ₂	หมายถึง	ด้านการสื่อสาร
X ₃	หมายถึง	ด้านการแก้ปัญหา
X ₄	หมายถึง	ด้านภาวะผู้นำ
X ₅	หมายถึง	ด้านความเป็นมืออาชีพ

X_6	หมายถึง	ด้านจริยธรรม
Y	หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ผลการวิเคราะห์อัตราการตอบกลับของแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้ มีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามออนไลน์ เรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปจำนวน 291 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาทั้งสิ้น 291 ฉบับ มีความสมบูรณ์ สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 291 ฉบับ คิดเป็นแบบสอบถามจำนวนร้อยละ 100.00

1.2 ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ตามเพศ ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา ปรากฏผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 9

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพทั่วไป	จำนวนคน (n=291)	ร้อยละ
เพศ		
เพศชาย	97	33.33
เพศหญิง	194	66.67
รวม	291	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	274	94.16
ปริญญาโท	16	5.50
ปริญญาเอก	1	0.34
อื่น ๆ	0	0.00
รวม	291	100.00

ตาราง 9 (ต่อ)

สถานภาพทั่วไป	จำนวนคน (n=291)	ร้อยละ
ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	82	28.18
ขนาดกลาง	162	55.67
ขนาดใหญ่และ ขนาดใหญ่พิเศษ	47	16.15
รวม	291	100.00

จากตาราง 9 พบว่า สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 291 คน พิจารณาตามสถานภาพ พบว่า เพศของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ข้าราชการครูเพศหญิง จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 และเพศชาย จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ตามลำดับ ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ข้าราชการครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 94.16 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50 และระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.34 ตามลำดับ และขนาดสถานศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 55.67 รองลงมา คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 28.18 และสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 16.25 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงานเป็นทีม 2) ด้านการสื่อสาร 3) ด้านการแก้ปัญหา 4) ด้านภาวะผู้นำ 5) ด้านความเป็นมืออาชีพ และ 6) ด้านจริยธรรม ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จากผู้ให้ข้อมูลจำนวน 291 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดในตาราง 10-16

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	SD	แปลผล
1	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.52	0.53	มากที่สุด
2	ด้านการสื่อสาร	4.15	0.79	มาก
3	ด้านการแก้ปัญหา	4.12	0.80	มาก
4	ด้านภาวะผู้นำ	4.43	0.60	มาก
5	ด้านความเป็นมืออาชีพ	4.25	0.71	มาก
6	ด้านจริยธรรม	3.92	0.89	มาก
	รวม	4.23	0.72	มาก

จากตาราง 10 พบว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, SD = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.52$, SD = 0.53) ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.43$, SD = 0.60) ด้านความเป็นมืออาชีพ ($\bar{X} = 4.25$, SD = 0.71) ด้านการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.15$, SD = 0.79) ด้านการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.12$, SD = 0.80) และด้านจริยธรรม ($\bar{X} = 3.92$, SD = 0.89) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม	\bar{X}	SD	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็น ความแตกต่าง ระหว่างบุคคล	4.59	0.55	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานประสานงานร่วมกับผู้อื่น	4.55	0.50	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับการตัดสินใจของทีม	4.53	0.51	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาความสามารถให้กับสมาชิกในทีม	4.51	0.67	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบการทำงานของ팀และการให้ ข้อมูลย้อนหลังผลการปฏิบัติงานของทีม	4.42	0.52	มาก
	รวม	4.52	0.53	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, $SD = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็น ความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.55$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานประสานงานร่วมกับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.55$, $SD = 0.50$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบการทำงานของ팀และการให้ข้อมูลย้อนหลังผลการปฏิบัติงานของทีม ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.52$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ด้านการสื่อสาร
โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสาร	\bar{X}	SD	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ฟังที่ดี สามารถจับประเด็นจากการฟังได้อย่างดี	4.24	0.75	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดสื่อสารให้บุคคลอื่นเห็นคล้อยตามและร่วมมือกันเพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์	3.95	0.99	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาความสามารถสื่อสารข้อมูลข่าวสารให้คนอื่นเข้าใจนำไปปฏิบัติได้	4.18	0.80	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชิญชวนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษาจนบรรลุวัตถุประสงค์	4.19	0.68	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วาจาหรือการกระทำที่ส่งผลดีต่อการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.18	0.75	มาก
	รวม	4.15	0.79	มาก

จากตาราง 12 พบว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ด้านการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ฟังที่ดี สามารถจับประเด็นจากการฟังได้อย่างดี ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.75$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชิญชวนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษาจนบรรลุวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.68$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดสื่อสารให้บุคคลอื่นเห็นคล้อยตามและร่วมมือกันเพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.99$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ด้านการแก้ปัญหา
โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแก้ปัญหา	\bar{X}	SD	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตั้งคำถามที่นำไปสู่คำตอบ	4.15	0.71	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการสังเกต การวิเคราะห์ จำแนกแยกแยะข้อมูลข่าวสาร	4.19	0.80	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ปัญหาในสถานการณ์ที่ ยุ่งยาก	3.97	0.89	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิพากษ์วิจารณ์ตามหลักเหตุผล การแสวงหาข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่ถูกต้อง หลากหลาย	4.13	0.84	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินสถานการณ์ได้อย่าง ถูกต้อง และการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	4.17	0.77	มาก
	รวม	4.12	0.80	มาก

จากตาราง 13 พบว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ด้านการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.80$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา
มีทักษะในการสังเกต การวิเคราะห์จำแนกแยกแยะข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.80$) รองลงมา คือ
ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง และการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์
($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.77$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ปัญหาใน
สถานการณ์ที่ยุ่งยาก ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.89$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ด้านภาวะผู้นำ
โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำ	\bar{X}	SD	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ด้านการพัฒนาวิชาชีพและ แสดงออกถึงการมีความรู้ในการพัฒนาวิชาชีพ	4.48	0.51	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดลำดับความสำคัญของการ พัฒนาได้สามารถเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้จริงกับมาตรฐาน ที่กำหนดไว้	4.50	0.50	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการตัดสินใจ น่าเชื่อถือไว้วางใจ สามารถวิเคราะห์แยกแยะสิ่งต่าง ๆ ได้ อย่างถูกต้องและรวดเร็ว	4.35	0.67	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ ความสำเร็จเป็นที่ยอมรับแก่สังคม	4.30	0.71	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดคะเนผลของการ เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	4.20	0.60	มาก
	รวม	4.43	0.60	มาก

จากตาราง 14 พบว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.60$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา
สามารถจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาได้ สามารถเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้จริงกับมาตรฐานที่
กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.50$, $SD = 0.50$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ด้านการพัฒนาวิชาชีพและ
แสดงออกถึงการมีความรู้ในการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.51$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่
ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดคะเนผลของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ($\bar{X} = 4.20$,
 $SD = 0.60$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ด้านความเป็นมืออาชีพ โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา		\bar{X}	SD	แปลผล
	ด้านความเป็นมืออาชีพ				
1	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม		4.33	0.72	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ สามารถสร้างความไว้วางใจจากบุคคลอื่น มีระเบียบวินัยต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม		4.29	0.60	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบด้วยข้อมูลสารสนเทศที่น่าเชื่อถือ สามารถแก้ปัญหาตามแผนที่วางไว้และตรวจสอบวิธีแก้ปัญหา		4.18	0.74	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาด้วยวิธีการที่เชื่อถือได้ สามารถตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ผันผวน ลำดับวิธีแก้ปัญหาที่เป็นไปได้และเลือกวิธีที่เหมาะสม		4.17	0.77	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่นในผู้นำหรือผู้บริหาร และมีความอดทนและข่มตน รู้จักการแสดงออกอย่างเหมาะสม		4.28	0.70	มาก
รวม			4.25	0.71	มาก

จากตาราง 15 พบว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ด้านความเป็นมืออาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.72$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ สามารถสร้างความไว้วางใจจากบุคคลอื่น มีระเบียบวินัยต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.60$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบ

สาเหตุที่แท้จริงของปัญหาด้วยวิธีการที่เชื่อถือได้ สามารถตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ผันผวน ลำดับวิธีแก้ปัญหาก็เป็นไปได้และเลือกวิธีที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.77$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ด้านจริยธรรม
โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจริยธรรม	\bar{X}	SD	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมหรือบุคลิกลักษณะที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.13	0.84	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริต	4.24	0.75	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่อย่างทั่วถึงด้วยความเต็มใจ	3.64	0.99	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาการตัดสินใจต่อปัญหาด้วยความมีสติ จากจิตสำนึกของการมีคุณธรรม จริยธรรม	3.95	0.87	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานด้วยความมีสติ จากจิตสำนึกของการมีคุณธรรม จริยธรรม	3.66	0.99	มาก
	รวม	3.92	0.89	มาก

จากตาราง 16 พบว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ด้านจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.52$, $SD = 0.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.75$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมหรือบุคลิกลักษณะที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.84$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่อย่างทั่วถึงด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 3.64$, $SD = 0.99$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 1

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มี
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถ
ในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ผู้วิจัย
วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จากผู้ให้ข้อมูลจำนวน 291 คน ผลการ
วิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดในตาราง 17-21

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{X}	SD	แปลผล
1	ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	3.84	0.72	มาก
2	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	3.62	0.60	มาก
3	ความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา	3.68	0.62	มาก
4	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	3.69	0.60	มาก
	รวม	3.66	0.53	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, $SD = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นราย
ด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความสามารถในการผลิต
นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.72$) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและ
พัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.69$, $SD = 0.60$) ความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.68$,
 $SD = 0.62$) และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($\bar{X} = 3.62$, $SD = 0.60$)
ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{X}	SD	แปลผล
	ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง			
1	สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน จัดทำและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมรวมทั้งจัดบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสม	4.58	0.50	มากที่สุด
2	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูงขึ้น	3.50	0.75	ปานกลาง
3	นักเรียนสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป	3.70	0.76	มาก
4	นักเรียนมีความสามารถด้านวิชาการ	3.69	0.78	มาก
5	นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร มีทักษะในการแสวงหาความรู้ รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม	3.71	0.82	มาก
	รวม	3.84	0.72	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง มาก และมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน จัดทำและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมรวมทั้งจัดบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.58$, $SD = 0.50$) รองลงมา คือ นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร มีทักษะในการแสวงหาความรู้ รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.71$, $SD = 0.82$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.75$)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา			
	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	\bar{X}	SD	แปลผล
1	นักเรียนมีความรับผิดชอบในด้านการเรียนและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.50	0.78	ปานกลาง
2	นักเรียนมีความกระตือรือร้นต่อการศึกษาและปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมได้สำเร็จ	3.66	0.85	มาก
3	นักเรียนมีจิตใจเข้มแข็งอดกลั้นและสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	3.59	0.82	มาก
4	นักเรียนประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์	3.73	0.82	มาก
5	นักเรียนมีเหตุผลและยอมรับกฎกติกาของสถานศึกษาที่กำหนดขึ้น	3.60	0.78	มาก
รวม		3.62	0.60	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ นักเรียนประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 0.82$) รองลงมา คือ นักเรียนมีความกระตือรือร้นต่อการศึกษาและปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมได้สำเร็จ ($\bar{X} = 3.66$, $SD = 0.85$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ นักเรียนมีความรับผิดชอบในด้านการเรียนและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.78$)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา		\bar{X}	SD	แปลผล
	ความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา				
1	สถานศึกษามีนวัตกรรมและสื่อการเรียนการสอนใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน		3.58	0.73	มาก
2	สถานศึกษามีการจัดหาและพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยให้กับครู		3.66	0.82	มาก
3	สถานศึกษามีการปรับปรุงอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมให้ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ		3.72	0.83	มาก
4	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ชุมชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน		3.73	0.85	มาก
5	สถานศึกษาจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน		3.74	0.77	มาก
	รวม		3.69	0.60	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, $SD = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษาจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน ($\bar{X} = 3.74$, $SD = 0.77$) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ชุมชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 0.85$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษามีนวัตกรรมและสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.73$)

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{X}	SD	แปลผล
	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา			
1	สถานศึกษามีการวางแผนกลยุทธ์และบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	3.66	0.81	มาก
2	สถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	3.65	0.82	มาก
3	สถานศึกษาให้ความสำคัญกับความเสมอภาคและเท่าเทียมกันเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร	3.62	0.84	มาก
4	สถานศึกษามีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่องกับกลุ่มนักเรียนที่มีปัญหาหรือกลุ่มเสี่ยง	3.70	0.82	มาก
5	สถานศึกษามีระบบประเมินและตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างเป็นระบบ	3.75	0.81	มาก
	รวม	3.68	0.62	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษามีระบบประเมินและตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.75$, $SD = 0.81$) รองลงมา คือ สถานศึกษามีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่องกับกลุ่มนักเรียนที่มีปัญหาหรือกลุ่มเสี่ยง ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 0.82$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษาให้ความสำคัญกับความเสมอภาคและเท่าเทียมกันเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ($\bar{X} = 3.62$, $SD = 0.84$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผู้วิจัยได้ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การทดสอบค่าผิดปกติ (Outliers)

ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน ซึ่งเป็นข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยได้แบบสอบถามคืนจากการตอบแบบสอบถามออนไลน์ จำนวน 291 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการทดสอบค่าผิดปกติ (Outliers) พบว่าข้อมูลที่ได้ไม่มีค่าผิดปกติ (Outliers) เพื่อทดสอบการแจกแจงข้อมูลตัวแปรความเป็นเส้นตรง และ Homoscedasticity (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561: 280) จึงสามารถทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้ ดังตาราง 22 และภาพ 2

2. ผลการทดสอบการแจกแจงปกติของข้อมูล (Normality)

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของข้อมูล เพื่อให้ทราบถึงการแจกแจงของตัวแปร โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณจะต้องมีการแจกแจงปกติของข้อมูล พิจารณาได้จากค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของข้อมูลที่จะต้องมีความระหว่าง -2.00 ถึง 2.00 จึงจะแสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงปกติ (George and Mallery, 2010 อ้างถึงใน ณีรัฐ ระกำพล, 2563: 74)

ตาราง 22 ผลการทดสอบการแจกแจงปกติของข้อมูล

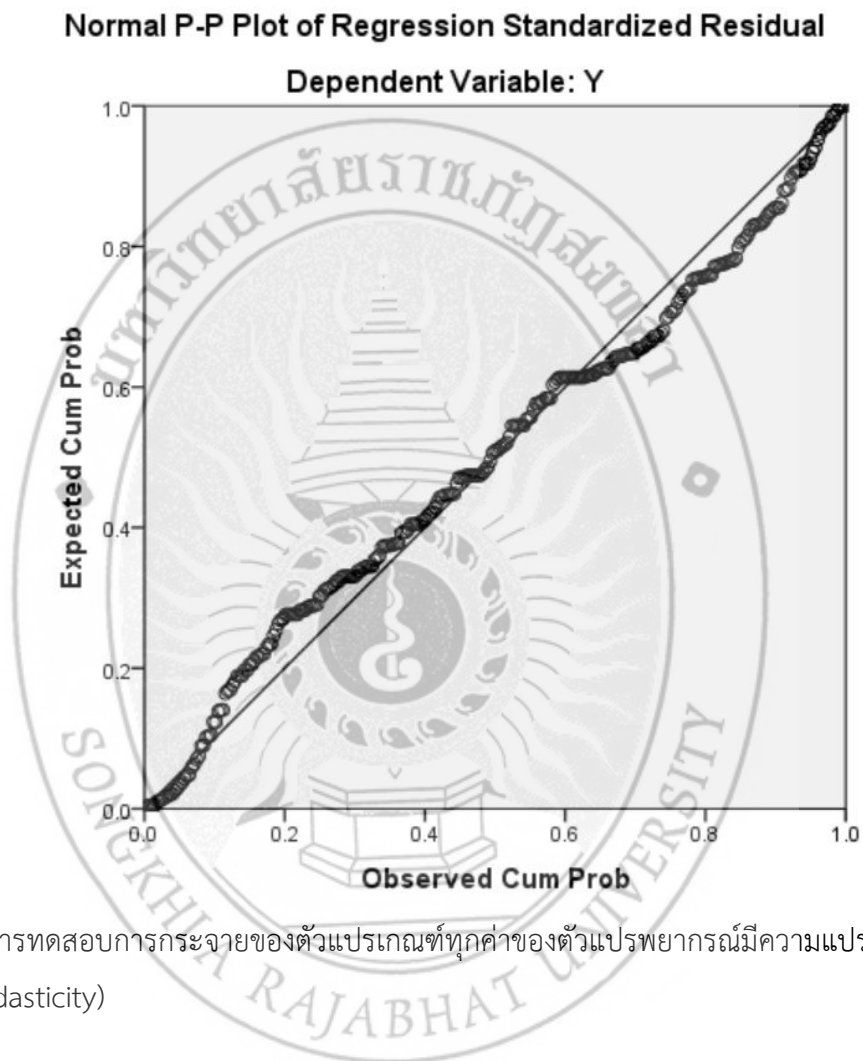
ที่	ตัวแปร	n	\bar{x}	SD	Skewness	Kurtosis
1	ด้านการทำงานเป็นทีม	291	4.52	0.53	-0.27	-0.12
2	ด้านการสื่อสาร	291	4.15	0.79	-0.33	-0.01
3	ด้านการแก้ปัญหา	291	4.12	0.80	-0.27	-0.07
4	ด้านภาวะผู้นำ	291	4.43	0.60	-0.38	-0.24
5	ด้านความเป็นมืออาชีพ	291	4.25	0.71	-0.28	-0.19
6	ด้านจริยธรรม	291	3.92	0.89	-0.28	-0.17
7	ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	291	3.84	0.72	-0.18	-0.29
8	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	291	3.65	0.59	-0.31	0.03
9	ความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา	291	3.62	0.60	-0.20	-0.21
10	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	291	3.68	0.62	-0.46	0.73

จากตาราง 22 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าความเบ้ (Skewness) ของตัวแปรมีค่า -0.18 ถึง -0.46 และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรมีค่า -0.01 ถึง 0.73 ซึ่งมีการแจกแจงของข้อมูลเป็นปกติ เนื่องจากค่าความเบ้และค่าความโด่งมีค่าไม่เกิน -2.00 ถึง 2.00 (George and Mallery, 2010 อ้างถึงใน ญัฐา ระกำพล, 2563: 74) จึงสามารถทำวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้

3. ผลการทดสอบการกระจายของตัวแปรเกณฑ์ทุกค่าของตัวแปรพยากรณ์มีความแปรปรวนเท่ากัน (Normality)

ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนในการทำนายของตัวแปรพยากรณ์มีค่าเท่ากัน (Homoscedasticity) มีการกระจายของความคลาดเคลื่อนคงที่ในตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวเป็น Homoscedasticity เพื่อทดสอบว่าค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ โดยพิจารณาแผนภาพการกระจาย Scatter Plot หากค่าความคลาดเคลื่อนเปลี่ยนแปลงใกล้ศูนย์ หรือมีการ

เปลี่ยนแปลงในช่วง แคบ แสดงว่า ค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์นั้นเป็นค่าคงที่ (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561: 281) ดังภาพ 2



ภาพ 2 ผลการทดสอบการกระจายของตัวแปรเกณฑ์ทุกค่าของตัวแปรพยากรณ์มีความแปรปรวนเท่ากัน (Homoscedasticity)

4. ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน (Autocorrelation)

ตัวแปรพยากรณ์ต้องเป็นข้อมูลที่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเองหรือที่เรียกว่า การเกิด Autocorrelation โดยใช้ค่า Durbin-Watson ในการทดสอบว่าตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์ภายในตัวเองหรือไม่ โดยมีเกณฑ์ในการวัดค่า Durbin-Watson ในการทดสอบว่าตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์ภายในตัวเองหรือไม่ โดยมีเกณฑ์ในการวัดค่า Durbin-Watson ดังนี้

- มีค่าอยู่ในช่วง 1.5 – 2.5 แสดงว่ามีความเป็นอิสระ
 มีค่าอยู่ในช่วง 2.6 – 4.0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางลบ
 มีค่าอยู่ในช่วง 0 – 1.4 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

ทั้งนี้ถ้าค่า Durbin-Watson มีค่าน้อยกว่า 1.5 และมากกว่า 2.5 แสดงว่าเกิด Autocorrelation หรือตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561: 281) ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์ พบว่า มีค่า Durbin-Watson เท่ากับ 2.185 แสดงว่าตัวแปรมีความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน ดังตาราง 23

ตาราง 23 ผลการทดสอบค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปร

R	R ²	Adjust R ²	Std.Error	Durbin-Watson
.855	.730	.729	.118	2.185

5. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ (Multicollinearity)

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ (Multicollinearity) เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกัน โดยตัวแปรที่นำมาใช้พยากรณ์ไม่ควรมีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป (ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป) (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561: 281) ดังตาราง 24

ตาราง 24 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ (Multicollinearity)

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆
X ₁	1.000					
X ₂	.676***	1.000				
X ₃	.609***	.623***	1.000			
X ₄	.565***	.685***	.608***	1.000		
X ₅	.617***	.614***	.640***	.621***	1.000	
X ₆	.563***	.650***	.564***	.602***	.567***	1.000

p*** ≤ .001

จากตาราง 24 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์อยู่ระหว่าง 0.563 ถึง 0.685 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 0.80 ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นด้านความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ (Multicollinearity) สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้

6. ผลการวิเคราะห์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

การศึกษาตัวแปรพยากรณ์เกี่ยวกับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยมีตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ 1) ด้านการทำงานเป็นทีม 2) ด้านการสื่อสาร 3) ด้านการแก้ปัญหา 4) ด้านภาวะผู้นำ 5) ด้านความเป็นมืออาชีพ และ 6) ด้านจริยธรรม และมีตัวแปรเกณฑ์ คือ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้วยวิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) รายละเอียดดังตาราง 25

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.Error	β	t	p
1. ด้านการทำงานเป็นทีม (X_1)	.535	.033	.605	16.081***	.000
2. ด้านภาวะผู้นำ (X_4)	.125	.033	.143	3.765***	.000
3. ด้านความเป็นมืออาชีพ (X_5)	.100	.033	.115	3.068**	.002
4. ด้านการสื่อสาร (X_2)	.087	.037	.095	2.327*	.021
5. ด้านการแก้ปัญหา (X_3)	.068	.034	.075	2.004*	.046
ค่าคงที่	.403	.122		3.290***	.001
R = .855 R ² = .730 S.E. = .118 p* ≤ .05, p** ≤ .01, p*** ≤ .001					

จากตาราง 25 พบว่า การวิเคราะห์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จากตัวแปรพยากรณ์ 6 ตัวแปร ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา 5 ตัวแปรตามลำดับดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม (X_1) ด้านภาวะผู้นำ (X_4) ด้านความเป็นมืออาชีพ (X_5) ด้านการสื่อสาร (X_2) และด้านการแก้ปัญหา (X_3) และตัวแปรพยากรณ์ 1 ตัวแปร ที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ ด้านจริยธรรม (X_6)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 5 ตัวแปรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 มีค่าเท่ากับ .855 ($R = .855$) ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์มีค่าเท่ากับ .118 ($S.E. = .118$) และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ ด้านการทำงานเป็นทีม (X_1) และด้านภาวะผู้นำ (X_4) ตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านความเป็นมืออาชีพ (X_5) และตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการสื่อสาร (X_2) และด้านการแก้ปัญหา (X_3)

เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ โดยมีตัวแปรพยากรณ์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($B = .535$, $\beta = .605$) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ ($B = .125$, $\beta = .143$) ด้านความเป็นมืออาชีพ ($B = .100$, $\beta = .115$) ด้านการสื่อสาร ($B = .087$, $\beta = .095$) และด้านการแก้ปัญหา ($B = .068$, $\beta = .075$) ตามลำดับ โดยสามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา (\hat{Y}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ได้ร้อยละ 73.00 ($R^2 = .730$) สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .403 + .535 (X_1) + .125 (X_4) + .100 (X_5) + .087 (X_2) + .068 (X_3)$$

$$\hat{Z} = .605 (X_1) + .143 (X_4) + .115 (X_5) + .095 (X_2) + .075 (X_3)$$

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 1 2) ศึกษา ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 และ 3) ศึกษา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 137 แห่ง จำนวนครูผู้สอน 1,136 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (Krejcie and Morgan, 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตาม ขนาดของสถานศึกษา จากนั้นจึงสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก เครื่องมือ ที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบ มาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยแบบสอบถามมีจำนวน 50 ข้อ มีค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.984 แบบสอบถามตอนที่ 2 Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.976 และ แบบสอบถามตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 1 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.963 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบออนไลน์ ด้วยการสแกน QR Code และตอบแบบสอบถามผ่านแอปพลิเคชัน Google Form มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 291 ฉบับ แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ จากนั้นจึงอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

สรุปผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 สรุปได้ ดังนี้

1. Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำ ด้านความเป็นมืออาชีพ ด้านการสื่อสาร ด้านการแก้ปัญหา และด้านจริยธรรม ตามลำดับ

1.1 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานประสานงานร่วมกับผู้อื่น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบการทำงานของทีมงานและการให้ข้อมูลย้อนหลังผลการปฏิบัติงานของทีมงาน

1.2 ด้านการสื่อสาร พบว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ด้านการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ฟังที่ดี สามารถจับประเด็นจากการฟังได้อย่างดี รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชิญชวนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษาจนบรรลุวัตถุประสงค์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดสื่อสารให้บุคคลอื่นเห็นคล้อยตามและร่วมมือกัน เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์

1.3 ด้านการแก้ปัญหา พบว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ด้านการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการสังเกต การวิเคราะห์จำแนกแยกแยะข้อมูลข่าวสาร รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง และการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ปัญหาในสถานการณ์ที่ยุ่ยาก

1.4 ด้านภาวะผู้นำ พบว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น

รายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาได้สามารถเปรียบเทียบผลงานที่ทำ ได้จริงกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ด้านการพัฒนาวิชาชีพและ แสดงออกถึงการมีความรู้ในการพัฒนาวิชาชีพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ คาดคะเนผลของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

1.5 ด้านความเป็นมืออาชีพ พบว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ด้านความเป็นมืออาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ สามารถสร้างความไว้วางใจจากบุคคลอื่น มีระเบียบวินัยต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบ สาเหตุที่แท้จริงของปัญหาด้วยวิธีการที่เชื่อถือได้ สามารถตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ผันผวน ลำดับวิธี แก้ปัญหาที่เป็นไปได้และเลือกวิธีที่เหมาะสม

1.6 ด้านจริยธรรม พบว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ด้านจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริต รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมหรือ บุคลิกลักษณะที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และข้อที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่อย่างทั่วถึงด้วย ความเต็มใจ

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตามลำดับ

2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พบว่า ประสิทธิภาพของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ความสามารถในการผลิต นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ใน ระดับระดับปานกลาง มากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก

ดังนี้ สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน จัดทำและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมรวมทั้งจัดบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสม รองลงมา คือ นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร มีทักษะในการแสวงหาความรู้ รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูงขึ้น

2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ นักเรียนประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ รองลงมา คือ นักเรียนมีความกระตือรือร้นต่อการศึกษาและปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมได้สำเร็จ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ นักเรียนมีความรับผิดชอบในด้านการเรียนและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2.3 ความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ สถานศึกษาจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน รองลงมา คือ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ชุมชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษามีนวัตกรรมและสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2.4 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ สถานศึกษามีระบบประเมินและตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างเป็นระบบ รองลงมา คือ สถานศึกษามีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่องกับกลุ่มนักเรียนที่มีปัญหาหรือกลุ่มเสี่ยง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษาให้ความสำคัญกับความเสมอภาคและเท่าเทียมกันเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร

3. Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 5 ตัว ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ตามลำดับ ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม (X_1) ด้านภาวะผู้นำ (X_4) ด้านความเป็นมืออาชีพ (X_5) ด้านการสื่อสาร (X_2) และด้านการแก้ปัญหา (X_3)

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผู้วิจัยอภิปรายผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้

1. Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำ ด้านความเป็นมืออาชีพ ด้านการสื่อสาร ด้านการแก้ปัญหา และด้านด้านจริยธรรม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงและมีเทคโนโลยีรูปแบบใหม่ ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน แต่เทคโนโลยีก็ไม่สามารถปฏิบัติงานแทนที่บุคคลได้ทั้งหมด ดังนั้น Soft Skills จึงมีความสำคัญที่เป็นปัจจัยทำให้คนทำงานได้ดีขึ้นและสามารถบริหารงานได้สำเร็จ โดยเป็นทักษะทางสังคม ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งทักษะที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตและต่อการทำงาน โดยช่วยส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในองค์กรนั้นปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานงานได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จึงได้มีการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาริษา ประเสริฐทรง (2557: 68) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ัญญา ภาวะโช และวัลลภา อารีรัตน์ (2559: 89) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัย พบว่า ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับ

รวีวรรณ เลี่ยมสุวรรณ และ อุไร สุทธิรัมย์ (2565: 166) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะด้าน Soft Skills ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้าน Soft Skills ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สวานีย์ สิทธิชัยจารุเมธี และ สุชาติดา บุษผล (2565: 2169) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัย Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด ซึ่งสามารถอภิปรายเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานเป็นทีมเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากในการปฏิบัติร่วมกับผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างทีมงาน และทำงานเป็นทีม เพราะการทำงานเป็นทีมจะต้องระดมความคิดและความสามารถที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลมาประสานสอดคล้องกัน ซึ่งจะช่วยให้การทำงานที่ต้องใช้ความสามารถหลายด้านดำเนินไปได้ด้วยดี ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จึงมีการประชุมหรือการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เน้นการพัฒนาประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ สื่อ นวัตกรรมและสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งเพื่อแก้ไขปัญหาในด้าน ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ รัตติกาล ทะแพงพันธ์ (2560: 80) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ผลการวิจัย พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของทักษะการบริหารแบบ Soft Skills ของผู้บริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย โดยมีทักษะการบริหารแบบ Soft Skills ของผู้บริหารเป็นตัวแปรพยากรณ์ พบว่า ด้านการทำงานแบบทีมรวมพลัง ด้านความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำ ด้านการสื่อสารและการนำเสนอ และด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด และสอดคล้องกับ สวานีย์ สิทธิชัยจารุเมธี และ สุชาติดา บุษผล (2565: 2169) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย พบว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยรวมพฤติกรรมความเชี่ยวชาญ Soft Skills การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา เป็นด้านการปรับตัว ด้านการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านการสื่อสารและส่วนด้านภาวะผู้นำ

1.2 ด้านการสื่อสาร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาล้วนเกี่ยวข้องกับการสื่อสาร การติดต่อสื่อสารจึงมีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งถ้าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้การติดต่อสื่อสารที่ดี มีความเหมาะสม จะทำให้การประสานงานบรรลุวัตถุประสงค์และก่อให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา เขต 1 เป็นสถานศึกษาที่มีการติดต่อสื่อสารร่วมกับองค์กรอื่นๆ อย่างต่อเนื่อง และเป็นสถานศึกษาที่มีความพร้อมเข้ารับการพัฒนา ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่เป็นศูนย์กลางของชุมชนการคมนาคม การสื่อสารสะดวก มีพื้นที่เพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนมีองค์ประกอบโครงสร้างท้องถิ่น และชุมชนที่ยินดีให้ความร่วมมือและสนับสนุนเพื่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา และการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดนั้น มีการสื่อสารที่เป็นระบบ สามารถใช้กระบวนการส่งข่าวสารไปยังครู บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องหลากหลายวิธี สามารถพูดตรงตามประเด็นที่กำลังสนทนา โดยใช้ภาษาที่เหมาะสมและเข้าใจง่าย ซึ่งมีความสำคัญที่จะทำให้การบริหารประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ สาวนีย์ สิทธิชัยจารุเมธี และ สุชาดา บุษผล (2565: 2169) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐาปกรณ์ อ่วมสถิตย์ (2564: 39-40) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะซอฟต์แวร์สกีลด้วยการดำเนินโครงการจิตอาสาตามแนวทางจิตตปัญญาศึกษา โดยซอฟต์แวร์สกีล (Soft Skill) ที่จำเป็นต่อการทำงานหรืออยู่ร่วมกันในสังคม ได้แก่ การสื่อสาร (Communication) เพราะเป็นทักษะสำคัญที่ใช้ติดต่อกันระหว่างบุคคลและหน่วยงานทั้งการรับสารและการถ่ายทอดสาร เพราะทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน ทั้งด้านการดำเนินงานให้สำเร็จ ลุล่วง ด้านปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างมิตรเครือข่ายและลดปัญหาความขัดแย้ง

1.3 ด้านการแก้ปัญหา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการเรียนรู้อย่างเป็นหลักการข้อเท็จจริง มีการวิเคราะห์ มีทักษะการแก้ปัญหาที่ดีทำให้การดำเนินการของสถานศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่น มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและเทคนิควิธีการบริหาร การแก้ไขปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการคิดวิธีการแก้ปัญหาให้ลึก

และความมีหลากหลาย ได้เรียนรู้ทักษะ วิธีการ ทั้งทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองได้รอบตัว จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความรู้ แนวคิด วิธีการ ตลอดจนเทคโนโลยี ๆ ที่มีประสิทธิภาพ มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษารวมทั้งแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ รัตติกาล ทะแพงพันธ์ (2560: 80) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ผลการวิจัย พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของทักษะการบริหารแบบ Soft Skills ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย โดยมีทักษะการบริหารแบบ Soft Skills ของผู้บริหารเป็นตัวแปรพยากรณ์ พบว่า ด้านการทำงานแบบทีมรวมพลัง ด้านความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำ ด้านการสื่อสารและการนำเสนอ และด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด และยังสอดคล้องกับวิจัยของ สาวนีย์ สิทธิชัยจารุเมธี และ สุชาดา บุปผล (2565: 2169) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ผลการวิจัย พบว่า พบว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ได้แก่ 1) ด้านการสื่อสาร 2) ด้านการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 3) ด้านภาวะผู้นำ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 5) ด้านการปรับตัว

1.4 ด้านภาวะผู้นำ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีประสบการณ์ทางการบริหารสถานศึกษามาแล้ว จึงสามารถพัฒนาความสามารถของตนเองรวมถึงภาวะผู้นำของตนเองให้มีการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับบริบทและสภาพสังคมและนโยบายต่าง ๆ อยู่เสมอ อีกทั้งปัจจุบันระบบการคัดเลือกผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาก็ได้ออกแบบหลักเกณฑ์ที่มีคุณภาพสูง และมีวิธีการคัดเลือกผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้ซึ่งบุคคลที่มีคุณสมบัติ มีความรู้ความสามารถ มีความมุ่งมั่นมีประสบการณ์การทำงานมีคุณภาพและมีจรรยาบรรณที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำมาปรับใช้ในทางการบริหารให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ได้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาก่อนแต่งตั้งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีอุดมการณ์ มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ และพฤติกรรมที่เหมาะสม เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ไกล สามารถวางแผนการปฏิบัติงานให้กับครูผู้สอนอย่างเป็นระบบให้มีความเข้าใจถูกต้องตรงกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับวิจัยต้นแก้ว ตามัง (2565: 52) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 พบว่า องค์ประกอบทักษะ

ด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 มี 3 องค์ประกอบ 29 ตัวแปร ประกอบด้วยองค์ประกอบที่ 1 ด้านภาวะผู้นำ ได้ 8 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสื่อสาร ได้ 11 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 ด้านความเป็นมืออาชีพ ได้ 10 ตัวแปร และยังสอดคล้องกับวิจัยของ รัตติกาล ทะแพงพันธ์ (2560: 80) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ผลการวิจัย พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของทักษะการบริหารแบบ Soft Skills ของผู้บริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย โดยมีทักษะการบริหารแบบ Soft Skills ของผู้บริหารเป็นตัวแปรพยากรณ์ พบว่า ด้านการทำงานแบบทีมรวมพลัง ด้านความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำ ด้านการสื่อสารและการนำเสนอ และด้านการคิดวิเคราะห์ เพื่อการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด

1.5 ด้านความเป็นมืออาชีพ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญการในการประกอบอาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพได้โดยมีความรู้หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา นโยบายและการวางแผน การศึกษาการบริหารจัดการการศึกษา การบริหารทรัพยากรการประกันคุณภาพการศึกษา การนิเทศการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ การวิจัยทางการศึกษา และคุณธรรมจริยธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาได้ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรการบริหารการศึกษาตามที่คณะกรรมการคุรุสภารับรอง เพื่อสามารถบริหารจัดการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวิจัยของ ต้นแก้ว ดามัง (2565: 52) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 พบว่า องค์ประกอบทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 มี 3 องค์ประกอบ 29 ตัวแปร ประกอบด้วยองค์ประกอบที่ 1 ด้านภาวะผู้นำ ได้ 8 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสื่อสาร ได้ 11 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 ด้านความเป็นมืออาชีพ ได้ 10 ตัวแปร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รวิวรรณ เลี่ยมสุวรรณ และ อุไร สุทธิแย้ม (2565: 166) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะด้าน Soft Skills ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ได้แก่ ทักษะด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ทักษะด้านการสื่อสารและการนำเสนอ ทักษะด้านภาวะผู้นำ และทักษะด้านการทำงานเป็นทีม

1.6 ด้านจริยธรรม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างมีจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ มีความซื่อตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารแสดงออกถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจบริหารงานอย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารเห็นแก่ประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีการวางตนเป็นกลางต่อการปฏิบัติงานและต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยยึดหลักของความเสมอภาค เท่าเทียมกัน แสดงความยินดี ชมเชยผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย สนับสนุนเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และที่สำคัญต้องเป็นผู้มีคุณธรรมในจิตใจมีจริยธรรมที่น่าเลื่อมใสศรัทธา เพราะคุณธรรมจริยธรรมเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่จะเป็นส่วนเสริมให้ผู้บริหารสามารถครองตน ครองคน และครองงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวิจัยของ รวิวรรณ เลี่ยมสุวรรณ และอุไร สุทธิรัมย์ (2565: 166) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะด้าน Soft Skills ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุทธยานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้าน Soft Skills ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุทธยานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทักษะด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม รองลงมาคือ ทักษะด้านการสื่อสารและการนำเสนอ และทักษะด้านภาวะผู้นำ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ครูศึกษาความแตกต่างของผู้เรียน และจัดกระบวนการเรียนการสอนที่สร้างโอกาสให้กับผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วม อีกทั้งสถานศึกษาได้มีการจัดทำโครงการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษามีการพัฒนาให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน มีความประพฤติเรียบร้อยและอยู่ในระเบียบวินัยของสถานศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง และครูมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการสอนการจัดกิจกรรมและประเมินตามหลักสูตร มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน มีการนำผลจากการประเมินผู้เรียนมาวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาและปรับปรุง และครูมีส่วนร่วมในการพัฒนา และปรับปรุงสถานศึกษาในทุกด้าน นอกจากนี้สถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมแก้ปัญหา

สถานศึกษาด้วยความสามัคคี ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา เมื่อเกิดความขัดแย้ง ผู้บริหารสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ สอดคล้องกับวิจัยของ นนทร อรุณโน (2559: 41) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับวิจัยของ บัญชา พิพัฒน์มงคลกิจ (2563: 46) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนนักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนนักศึกษาที่มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาและด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการขับเคลื่อนพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รวมถึงมีการจัดโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพทางการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึงสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม ในชุมชนมีแหล่งเรียนรู้ มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลากหลายที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้และตรงตามบริบทของชุมชนที่ผู้เรียนอาศัยอยู่ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้ความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ตามความต้องการของผู้เรียน มีสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น มีความสามารถด้านวิชาการ สามารถศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้นได้ เป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม สอดคล้องกับวิจัยของ ปวีณา ศรีนาราง (2561: 123) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียนความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับวิจัยของ นิรันดร์ สุโดด (2563: 12)

ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน (ประเภทสามัญศึกษา) สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา พบว่าในด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูส่งเสริมให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อน้ำของตนเองและส่วนรวม อบรมสั่งสอนผู้เรียนให้เป็นคนที่มีลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และมีคุณธรรมจริยธรรมเหมาะสมกับวัย ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดนั้นจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ คือ 1) ความสามารถในการสื่อสาร 2) ความสามารถในการคิด 3) ความสามารถในการแก้ปัญหา 4) ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต และ 5) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี โดยคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดไว้ประกอบด้วย 1) รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ 2) ซื่อสัตย์สุจริต 3) มีวินัย 4) ใฝ่เรียนรู้ 5) อยู่อย่างพอเพียง 6) มุ่งในการทำงาน 7) รักความเป็นไทย และ 8) มีจิตสาธารณะ และสอดคล้องกับวิจัยของ นิรันดร์ สุโธด (2563: 12) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน (ประเภทสามัญศึกษา) สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา พบว่า ในด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธนา วาโยหะ (2563: 38) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่า ด้านความสามารถสถานศึกษาพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการถ่ายทอดกระบวนการบริหารจัดการภายในอย่างเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับระเบียบ กฎหมาย จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในขณะเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรมเหมาะสม มีสมรรถนะสอดคล้องกับภาระงานและมาตรฐานวิชาชีพ รวมถึงได้รับการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมแก้ปัญหาสถานศึกษาด้วยความสามัคคี

ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างราบรื่นและปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นสำคัญ สอดคล้องกับวิจัยของ บัญชา พิพัฒน์มงคลกิจ (2563: 46) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564: 58) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2.4 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะยุคปัจจุบันเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน มีการพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีการปรับปรุงด้านการบริหารด้านการจัดการเรียนการสอน มีการปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง และนำเสนอนวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ เพื่อให้สถานศึกษาก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป สอดคล้องกับวิจัยของ นนทกร อรุณโน (2559: 41) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ

3. Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จากตัวแปรพยากรณ์ 6 ตัวแปร มีตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 5 ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามลำดับ ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำ ด้านความเป็นมืออาชีพ ด้านการสื่อสาร และด้านการ

แก้ปัญหา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 มีพันธกิจเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ พัฒนาระบบบริหารจัดการด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล เน้นการมีส่วนร่วมและบูรณาการเพื่อเสริมสร้างคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ยังมีการกำหนดเป็นกลยุทธ์เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงาน คือกลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จึงทำให้ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษานั้นส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เนื่องจากทั้งสองตัวแปรเป็นสิ่งที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ให้ความสำคัญและกำหนดเป็นกรอบในการดำเนินงาน เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำมาใช้กำหนดเป็นนโยบายของสถานศึกษา ดังนี้

3.1 ด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ดี มีการวางแผนการบริหารงานอย่างชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ และดำเนินงานตามขั้นตอนของกระบวนการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ส่งเสริมพัฒนาความสามารถของครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อเรียนรู้วิธีการและทักษะใหม่ ๆ ในการทำงานเป็นทีม มีประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการตรวจสอบประเมินผล พัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติกาล ทะแพงพันธ์ (2560: 80) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ผลการวิจัย พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของทักษะการบริหารแบบ Soft Skills ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย โดยมีทักษะการบริหารแบบ Soft Skills ของผู้บริหารเป็นตัวแปรพยากรณ์ พบว่า ด้านการทำงานแบบทีมรวมพลัง ด้านความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำ ด้านการสื่อสารและการนำเสนอ และด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด มีประสิทธิภาพพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย ได้ร้อยละ 76.60 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สวานีย์ สิทธิชัยจารุเมธี และ สุขาดา บุปผล (2565: 2169) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย พบว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยรวมพฤติกรรมความเชี่ยวชาญ Soft Skills การปฏิบัติอยู่ใน

ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นด้านการปรับตัว ด้านการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านการสื่อสารและส่วนด้านภาวะผู้นำ และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ รวีวรรณ เลี่ยมสุวรรณ และ อุไร สุทธิแย้ม (2565: 166) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะด้าน Soft Skills ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุทธยานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ได้แก่ ทักษะด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ทักษะด้านการสื่อสารและการนำเสนอ ทักษะด้านภาวะผู้นำ และทักษะด้านการทำงานเป็นทีม

3.2 ด้านการสื่อสาร ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาล้วนเกี่ยวข้องกับการสื่อสาร การติดต่อสื่อสารจึงมีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้การติดต่อสื่อสารที่ดี มีความเหมาะสม ทำให้การประสานงานบรรลุวัตถุประสงค์และก่อให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษา การสื่อสารที่เป็นระบบสามารถใช้กระบวนการส่งข่าวสารไปยังครู บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องหลากหลายวิธี สามารถพูดตรงตามประเด็นที่กำลังสนทนา โดยใช้ภาษาที่เหมาะสมและเข้าใจง่าย ซึ่งมีความสำคัญที่จะทำให้การบริหารประสบผลสำเร็จร่วมกับองค์กรอื่น ๆ เพราะการที่จะพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรได้จะต้องเริ่มต้นจากการสื่อสารที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ สวานีย์ สิทธิชัยจารุเมธี และ สุชาดา บุบผล (2565: 2169) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า พบว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ได้แก่ 1) ด้านการสื่อสาร 2) ด้านการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 3) ด้านภาวะผู้นำ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 5) ด้านการปรับตัว และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติกาล ทะแพงพันธ์ (2560: 80) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ผลการวิจัย พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของทักษะการบริหารแบบ Soft Skills ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย โดยมีทักษะการบริหารแบบ Soft Skills ของผู้บริหารเป็นตัวแปรพยากรณ์ พบว่า ด้านการทำงานแบบทีมรวมพลัง ด้านความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำ ด้านการสื่อสารและการนำเสนอ และด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด มีประสิทธิภาพพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย ได้ร้อยละ 76.60 และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ รวีวรรณ เลี่ยมสุวรรณ และ อุไร สุทธิแย้ม (2565: 166) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง

ทักษะด้าน Soft Skills ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ทักษะด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ทักษะด้านการสื่อสารและการนำเสนอ ทักษะด้านภาวะผู้นำ และทักษะด้านการทำงานเป็นทีม

3.3 ด้านการแก้ปัญหา ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการเรียนรู้อย่างเป็นหลักการข้อเท็จจริง มีการวิเคราะห์ แก้ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ มีทักษะและเทคนิควิธีการทางบริหาร เพราะการคิดวิเคราะห์เพื่อการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์เป็นกระบวนการแก้ไขสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์หรือเป็นขั้นตอนของการบรรลุความต้องการหรือวัตถุประสงค์โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความคิดวิจารณ์ญาณ ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขปัญหาจะใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการคิดวิธีการแก้ปัญหาให้ลึกและความมีหลากหลายโดยให้ได้เรียนรู้ทักษะ วิธีการ ทั้งทางทฤษฎี และทางปฏิบัติทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองได้รอบตัว และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความรู้ แนวคิด วิธีการ ตลอดจนเทคโนโลยี ๆ ที่มีประสิทธิภาพ มาใช้ในการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์กับคณะครูและนักเรียน ก็จะทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ รัตติกาล ทะแพงพันธ์ (2560: 80) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ผลการวิจัย พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของทักษะการบริหารแบบ Soft Skills ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย โดยมีทักษะการบริหารแบบ Soft Skills ของผู้บริหารเป็นตัวแปรพยากรณ์ พบว่า ด้านการทำงานแบบทีมรวมพลัง ด้านความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำ ด้านการสื่อสารและการนำเสนอ และด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด มีประสิทธิภาพพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย ได้ร้อยละ 76.60 และยิ่งสอดคล้องกับวิจัยของ สวานีย์ สิทธิชัยจารุเมธี และ สุชาติดา บุษผล (2565: 2169) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ผลการวิจัย พบว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ได้แก่ 1) ด้านการสื่อสาร 2) ด้านการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 3) ด้านภาวะผู้นำ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 5) ด้านการปรับตัว

3.4 ด้านภาวะผู้นำ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ด้านการพัฒนาวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีในการตัดสินใจ สามารถหาสาเหตุของปัญหาแล้วเลือกวิธีแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมอย่างเป็นระบบจนสามารถแก้ไขปัญหาได้ สามารถเสริมแรงเพื่อให้เกิดการจูงใจ ทำให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารสถานศึกษา ความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอันโดดเด่นอย่างยิ่งในการบริหารงาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำ จึงสามารถกระตุ้น ชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้สถานศึกษา ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รวีวรรณ เลี่ยมสุวรรณ และอุไร สุทธิแย้ม (2565: 166) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะด้าน Soft Skills ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตาม การรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ได้แก่ ทักษะด้านความเป็นมือ อาชีพและจริยธรรม ทักษะด้านการสื่อสารและการนำเสนอ ทักษะด้านภาวะผู้นำ และทักษะด้าน การทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับวิจัยของ รัตติกาล ทะแพงพันธ์ (2560: 80) ที่ได้ทำการ วิจัยเรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ผลการวิจัย พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ของทักษะการบริหารแบบ Soft Skills ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย โดยมีทักษะการบริหารแบบ Soft Skills ของผู้บริหารเป็นตัว แปรพยากรณ์ พบว่า ด้านการทำงานแบบทีมรวมพลัง ด้านความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำ ด้านการ สื่อสารและการนำเสนอ และด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี ที่สุด มีประสิทธิภาพพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย ได้ร้อยละ 76.60 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวนีย์ สิทธิชัยจารุเมธี และสุชาดา บุปผล (2565: 2169) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ผลการวิจัย พบว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ได้แก่ 1) ด้านการสื่อสาร 2) ด้านการคิดแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์ 3) ด้านภาวะผู้นำ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 5) ด้านการปรับตัว

3.5 ด้านความเป็นมืออาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารด้วยวิสัยทัศน์ ที่กว้างไกล แน่วแน่ มั่นคง ในการพัฒนาสถานศึกษาให้พัฒนาไปในทางที่ดี มีการปฏิบัติตามแบบแผน

มีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน พัฒนาตนเองได้ มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความพร้อมให้กับตนเองและองค์กรของตนที่จะรับมือกับความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและรวดเร็ว อีกทั้งมีทักษะบทบาทหน้าที่ คุณธรรมและประสพการณ์ทางการบริหารการศึกษายุคใหม่เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ สามารถตอบสนองการแข่งขัน และทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งนี้ล้วนเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารและจัดการศึกษาจะบรรลุเป้าหมายของการศึกษาย่อมต้องอาศัยความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ต้นแก้ว ตามัง (2565: 52) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 พบว่า องค์ประกอบทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 มี 3 องค์ประกอบ 29 ตัวแปร ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 ด้านภาวะผู้นำ ได้ 8 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสื่อสาร ได้ 11 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 ด้านความเป็นมืออาชีพ ได้ 10 ตัวแปร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รวีวรรณ เลี่ยมสุวรรณ และ อุไร สุทธิแย้ม (2565: 166) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะด้าน Soft Skills ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ได้แก่ ทักษะด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ทักษะด้านการสื่อสารและการนำเสนอทักษะด้านภาวะผู้นำ และทักษะด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะ

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำ ด้านความเป็นมืออาชีพ ด้านการสื่อสาร และด้านการแก้ปัญหา ควรเป็นปัจจัยได้รับการนำไปวิเคราะห์ทิศทางการบริหารการศึกษ เพื่อนำไปกำหนดเป็นนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา หรือนำไปสร้างเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้บริหาร

สถานศึกษาในสังกัดเพื่อให้ความรู้ความสามารถและนำไปพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับทักษะการทำงานเป็นทีม โดยวางแผนกำหนดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความร่วมมือ รวมถึงได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง

3. Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะภาวะผู้นำเพื่อเป็นผู้นำทีมแห่งการเรียนรู้ เป็นผู้นำทางวิชาการสามารถบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพในสถานศึกษา สร้างบรรยากาศที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วม สามารถเชื่อมโยงสภาพปัจจุบันและภาพอนาคต มุ่งพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นมืออาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นที่ยอมรับ ประกอบกับมีความฉลาดทางสติปัญญาและอารมณ์ รวมทั้งปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ จึงจะนำไปให้สถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่ดี เพราะฉะนั้นคุณลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่จะต้องมองข้ามความสำคัญไปไม่ได้ เพราะคุณลักษณะที่ดีจะเป็นพื้นฐานสำคัญของผู้ที่จะมาเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

5. Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสาร ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้วาจาหรือการกระทำที่ส่งผลดีต่อการมีสัมพันธภาพที่ดี ทั้งนี้เป็นเพราะกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาล้วนเกี่ยวข้องกับการสื่อสาร การติดต่อสื่อสารจึงมีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งถ้าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้การติดต่อสื่อสารที่ดี มีความเหมาะสม จะทำให้การประสานงานบรรลุวัตถุประสงค์และก่อให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษา

6. Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแก้ปัญหา ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่ควรกระตุ้นให้ผู้บริหารวิเคราะห์และแก้ปัญหาตามหลักเหตุผล ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมโดยใช้นวัตกรรมเป็นฐานในการพัฒนา นำระบบกำกับติดตามและช่วยเหลือ เช่นระบบพี่เลี้ยงมาใช้ในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการสังเคราะห์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อให้ทราบถึง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษานอกเหนือจากวิจัยเล่มนี้
2. ควรศึกษาทักษะด้าน Soft Skills ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร โดยขยายขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างเป็น ผู้ปกครอง หรือคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อจะได้ข้อมูลที่มีความครอบคลุมใน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 มากยิ่งขึ้น
3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรองแก้ว เต็กสงวน. (2559). **คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2560)**. (Online). [http://opec.go.th/ckfinder/userfiles/files/general/123\(2\).pdf](http://opec.go.th/ckfinder/userfiles/files/general/123(2).pdf), 1 กรกฎาคม 2566.
- กฤษณล อุมาริ. (2563). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียนนายสิบตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 9 ในบริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญกรุงเทพฯ.
- กัญจนพร ศรีมงคล. (2565). **การสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชนที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กัลยาณี ศิวธรรมปัญญา. (2565). **การบริหารจัดการตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสในวิถีใหม่** ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กิติมา สุรสอนิ. (2557). **ความรู้ทางการสื่อสาร**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักส์.
- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). **การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- คมกริช บุญพรม และประยุทธ์ ชูสอน. (2562). “**ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำด้าน SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนชายขอบ**.” วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 7 (26), 178-187.
- จรัญญู ทองเอนก. (2557). **สุนทรียทักษะผู้นำที่มีผลต่อบทบาทในการควบคุมกำกับการทำงานตามโครงการผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จรัสศรี โพธิ์เหมือน. (2561). **สภาพการบริหารสถานศึกษาพอเพียง** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- จิตาภา เร่งมีศรีสุข, นันทยา คงประพันธ์, นิสาลล ตรีไพบูลย์, ชนิดาภา กระแจจะจันทร์, ชาลีนี้ สำราญอินทร และพรทิพย์ ช่วยเพล. (2562). รูปแบบการพัฒนาทักษะทางสังคมของบัณฑิตนักปฏิบัติด้านบริการ ฐานความรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. อยุธยา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ฐาปกรณ์ อ่วมสถิตย์. (2564). “การพัฒนาทักษะซอฟต์แวร์สเกลด้วยการดำเนินโครงการจิตอาสา ตามแนวทางจิตตปัญญาศึกษา.” วารสารศิลปศาสตร์ราชมงคลสุวรรณภูมิ, 3 (1), 37-50.
- ณัฐ ช่วยงาน. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะเยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ณัฏยา ภาวะโซ และวัลลภา อารีรัตน์. (2559). “ทักษะภาวะผู้นำด้าน SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24.” วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 10 (2), 41-47.
- ต้นแก้ว ดามัง. (2565). การวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ทิวรัตน์ ตุ่มไทยสาคร. (2559). คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- ไทยรัฐ วงษ์ทอง. (2563). การศึกษาปัญหาและแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ธนิภา กรีธาพล. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 1-7. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ธวัชชัย แสนดวง. (2565) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- ธีรังกูร วรบำรุงกุล. (2562). “การนำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคต,” *Veridian E-Journal, Silpakorn University, Humanities, Social Sciences and arts*. 12 (1), 811-830.
- นวลปรานค์ ยอดสกุลณี. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรัตนนคร.
- นิชวัน วรานุสาสน์. (2561). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุจริต*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- นิรันดร์ สุโดด. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน (ประเภทสามัญศึกษา) สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เนตรนภา เจตน์จำนงค์. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม.
- บัญชา พิพัฒน์มงคลกิจ. (2563). “การบริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.” *คุรุสภาวิทยากรย์ Journal of teacher professional development*. 1 (2), 41-50.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- บุษบา ชมที. (2566). *การศึกษาและวิเคราะห์หลักอิทธิบาท 4 กับการบริหารวิชาการของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ปวีณา ศรีนาราง. (2561). “คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.” *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*. 9 (2), 117-136
- ปาริฉัตร ช่อชิต (2559). *สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรัตนนคร.
- ปิยพร บุญใบ. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- พนพร รัตน์ประสบ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรทิพย์ มงคลเสถียร. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- พรพิมล วงษ์สุข. (2560). สภาพและปัญหาการสื่อสารภายในองค์กรของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิมพ์ฤทธิ เที่ยงศักดิ์. (2565). “รูปแบบการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.” วารสารสิรินธรปริทรรศน์. 23 (1), 226-236.
- พิมพ์พิชฌัญญ์ สุภายอง. (2563). การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านกลาง ตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เพียงหทัย แก้วดวงาม. (2559). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- แพรวดาว สอนองฝัน. (2557). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- มีสบัส สาเม้าะ. (2558). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- ยุทธนา วาโยหะ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ยุจิน คนชื้อ. (2562). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- รวีวรรณ เลี่ยมสุวรรณ และอุไร สุทธิแย้ม. (2565). “ทักษะด้าน Soft Skills ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2.” วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. 25 (1), 163-175.
- รัตติกาล ทะแพงพันธ์. (2560). ทักษะการบริหารแบบ Soft Skills ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- รุ่งทิพย์ สะโลรัมย์. (2563). สภาพและแนวทางการบริหารสถานศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามโครงการโรงเรียนสุจริต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วรพล เจริญวัย. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรุจ วรรณ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาริษา ประเสริฐทรง. (2557). ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- วิมาลย์ ลีทอง. (2563). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิไลพรรณ วิเวก. (2557). **การพัฒนาบุคลากร**. กรุงเทพมหานคร. [ม.ป.ท.].
- วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร. (2560). **พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศศิตา เพลินจิต. (2558). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ศศิรดา แพงไทย. (2559). “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.” **วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย**, 6 (1), 7-11.
- ศุภกร รัตนวงษ์. (2565). **การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). **หนังสือที่ นร. 1008/ว 27 เรื่อง มาตรฐานและแนวทางกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ**. นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. (Online). <https://www.ska1.go.th/frontpage>, 1 กรกฎาคม 2566.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. **จรรยาวัชชะ**. (Online). <http://legacy.orst.go.th/?knowledges=จรรยาวัชชะ-20-มีนาคม-2557>, 10 สิงหาคม 2566.
- สาวนีย์ สิทธิชัยจารุเมธี และสุชาดา บุบผา. (2565). “Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย.” **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์**, 7 (2), 2169-2184.
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2559). **คู่มือเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

- สายันต์ บุญใบ, วัฒนา สุวรรณไตรย์ และวันนพร สิทธิสาร. (2560). “การพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารของนักศึกษาสาขาวิชาดนตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.” วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. 5 (20), 27-33.
- สิริรั่มภา พวงพิลา. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ตลอดชีวิตกับความเป็นมืออาชีพของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุกฤตยา ปงกันทา. (2561). กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอกำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สุชาติ พันธุ์ก้อม. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุทธิชัย ปัญญาโรจน์. (2559). ครบเครื่องเรื่องนักบริหาร. กรุงเทพมหานคร: ส.เอเซียเพรส (1989).
- สุนิสา มุ่ยจิ้น. (2563). การศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุภาพร เทียงทางธรรม. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยโดยใช้สมองเป็นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุภาวัฒน์ แสงคำมี. (2561). ปัจจัยคุณลักษณะด้านการสื่อสารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สุรียา ทองยัง. (2558). ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุวจี คันธมาศ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ไหมไทย ไชยพันธุ์ และจิระสุข สุขสวัสดิ์ (2566). “Soft Skills : ทักษะสำคัญสำหรับครูในสังคมพหุวัฒนธรรม.” วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 10 (1), 334-351.

- อนุชา โสมาบุตร. (2560). **ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมสำหรับการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21.** (Online). <https://teacherweekly.wordpress.com/2013/09/25/>, 22 กันยายน 2566.
- อริศษรา อุ่มสิน. (2560). **การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อังคณา จะนะบุรณ์. (2562). **การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อัษฎาวุธ สุวัฒน์. (2565). **กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อรุพงษ์ งานฉมิง. (2564). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Airatana, W., Sirisookslip, S., and Ngang, T. K. (2015). "Development of leadership soft skills among educational administrators." *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 186, 331-336.
- Beardmore, K. W. (2019). *Soft Skills: Old & New.* (Doctoral Dissertation, University of Kentucky, United Kingdom). (Online). https://uknowledge.uky.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1070&context=epe_etds, August 13, 2023.
- Bora, B. (2015). "The essence of soft skills." *International Journal of Innovative Research and Practices*, 3 (12), 7-22.
- Cimatti, B. (2016). "Definition, development, assessment of soft skills and their role for the quality of organizations and enterprises." *International Journal for quality research*, 10 (1), 97-130.
- Dean, S. A., and East, J. I. (2019). "Soft skills needed for the 21st century workforce." *International Journal of Applied Management and Technology*, 18 (1), 17-32.
- Greater Owensboro Economic Development Corporation. (2016). *GO workforce development strategic visioning report.* (Online). http://edc.owensboro.com/_uploads/sites/3/2016/09/GOEDC-Workforce-Report-FINAL.pdf, August 13, 2023.

- Kentucky Chamber. (2018). **legislative agenda**. (Online). https://www.kychamber.com/sites/default/files/2019%20Kentucky%20Chamber%20Legislative%20Agenda_1.pdf, September 19, 2023.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities." **Educational and Psychological Measurement**. 30(3). 607-610.
- Ngang, T. K., Mohamed, S. H., and Kanokorn, S. (2015). "Soft skills of leaders and school improvement in high performing schools." **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 191, 2127-2131.
- Stewart, C., Wall, A., and Marciniak, S. (2016). "Mixed signals: Do college graduates have the soft skills that employers want?." **Competition Forum**, 14 (2), 276-281.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

- | | |
|--------------------------------|---|
| 1. อาจารย์ ดร.มนต์ทิวา ไชยแก้ว | ตำแหน่ง อาจารย์
สถานที่ทำงาน คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวัดผลการศึกษา |
| 2. ดร.เอกวัสส์ มากสุข | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
สถานที่ทำงาน โรงเรียนชุมชนควนดิน
แดงมิตรภาพที่ 173
ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษา |
| 3. นายพนัส ภิรมย์รักษ์ | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดท่าเสม็ด
ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษา |





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

ที่ อว ๐๖๓๙.๐๗/๗๖๕

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๑๗ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.เอกวิสต์ มากสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีหญิงกุสธิดา ศักดิ์บุญกุล รหัส ๖๕๐๑๘๐๐๐๓ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาคนดังกล่าว พร้อมนี้ได้นำส่งเครื่องมือวิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณ ชัยวัฒน์กุลวานิช)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทร. ๐๘ ๑๘๙๘ ๑๖๕๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ educate@skru.ac.th

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า ดร.เอกวัสส์ มากสุข เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของ ว่าที่ร้อยตรีหญิงกุลธิดา ศักดิ์บุญกุล รหัส ๖๕G๑๘๐๐๐๓ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑” นั้น ข้าพเจ้าทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้วและขอแจ้งว่า

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้
- ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ได้ เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ).....

(ดร.เอกวัสส์ มากสุข)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนชุมชนควนดินแดงมิตรภาพที่ ๑๗๓
 หน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 นครศรีธรรมราช เขต ๓

ที่ อว ๐๖๓๙.๐๗/๗๖๔

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๑๗ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณพนัส ภิรมย์รักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีหญิงกุลธิดา ศักดิ์บุญกุล รหัส ๖๕๐๑๘๐๐๐๓ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในกรณี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาคนดังกล่าว พร้อมนี้ได้นำส่งเครื่องมือวิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณ ชัยวัฒน์กุลวานิช)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทร. ๐๘ ๑๘๘๘ ๑๖๕๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ educate@skru.ac.th

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า นายพนัส ภิรมย์รักษ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของ ว่าที่ร้อยตรีหญิงกุลธิดา ศักดิ์บุญกุล รหัส ๖๕G๑๘๐๐๐๓ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑” นั้น ข้าพเจ้าทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้วและขอแจ้งว่า

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้
- ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ได้ เนื่องจาก.....
-
-

(ลงชื่อ).....

(นายพนัส ภิรมย์รักษ์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดท่าเสม็ด

หน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครศรีธรรมราช เขต ๓



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ งานสนับสนุนพันธกิจอุดมศึกษา บัณฑิตศึกษา โทร. ๑๒๒๐

ที่ คคศ.

วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.มนต์ทิพา ไชยแก้ว

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีหญิงกุลธิดา ศักดิ์บุญกุล รหัส ๖๕G๑๘๐๐๐๓ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง "Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

คณะครุศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในเรื่องที่นักศึกษาทำการค้นคว้าอิสระเป็นอย่างดี จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษา ทั้งนี้ ได้นำส่งเครื่องมือวิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณ ชัยวัฒน์กุลวานิช)
คณบดีคณะครุศาสตร์

SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า อาจารย์ ดร.มนต์ทิวา ไชยแก้ว เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของ ว่าที่ร้อยตรีหญิงกุลธิดา ศักดิ์บุญถาวร รหัส ๖๕G๑๘๐๐๐๓ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑” นั้น ข้าพเจ้าทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้วและขอแจ้งว่า

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้
- ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ได้ เนื่องจาก.....

.....

.....





ที่ อว ๐๖๓๙.๐๗/๗๕๗

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๑๗ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าทำการทดสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับให้นักศึกษาเข้าทำการทดสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีหญิงกุลธิดา ศักดิ์บุญกุล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รหัส ๖๕G๑๘๐๐๐๓ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ทำคั่นคว่ำอิสระ เรื่อง “Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

เพื่อให้การทำคั่นคว่ำอิสระ ของนักศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามกระบวนการวิจัย ตามเป้าหมายของหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จึงพิจารณาเลือกโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑ เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา (กลุ่มตัวอย่าง) ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑ โดยขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าทำการทดสอบเครื่องมือวิจัยในหน่วยงานของท่าน ทั้งนี้ กำหนดการวันและเวลา นักศึกษาผู้ทำวิจัยจะประสานงานกับท่านด้วยตนเองอีกครั้ง และขอรับรองว่าการทดสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้ เป็นแต่เพียงการเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการศึกษาตามที่หลักสูตรกำหนดเท่านั้น จะไม่ส่งผลกระทบต่อหรือส่งผลเสียหายต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านแต่อย่างใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณ ชัยวัฒน์กุลวานิช)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทร. ๐๘ ๑๘๙๘ ๑๖๕๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ educate@skru.ac.th

ผู้ประสานงาน ว่าที่ร้อยตรีหญิงกุลธิดา ศักดิ์บุญกุล โทร. ๐๙ ๒๗๑๗ ๒๕๖๖

-๒-

แบบตอบรับให้นักศึกษาเข้าทำการทดสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ ว่าที่ร้อยตรีหญิงกุลธิดา คักตันกุล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รหัส ๖๕G๑๘๐๐๐๓ (ภาคพิเศษ) ได้รับอนุมัติให้ทำคั่นคว้าอิสระ เรื่อง “ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑ ” เข้าทำการทดสอบเครื่องมือวิจัย ณ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑ เพื่อประกอบการทำคั่นคว้าอิสระ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ข้าพเจ้าได้รับทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้ว จึงพิจารณา ดังนี้

- ยินดีให้นักศึกษาเข้าทำการทดสอบเครื่องมือวิจัยในหน่วยงาน
- ไม่สะดวกให้นักศึกษาเข้าทำการทดสอบเครื่องมือวิจัยในหน่วยงาน

(ลงชื่อ).....

(.....(นายต้นวง...สิมสลาพร).....)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑

หน่วยงาน..... สังกัด: สงขลา เขต 1

วันที่ 8 / พ.ค. / 2567

(ขอความกรุณาส่งแบบตอบรับคืนให้แก่นักศึกษา เพื่อใช้ประกอบการทำคั่นคว้าอิสระ)



ที่ อว ๐๖๓๙.๐๗/๘๘๕

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๒๙ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าทำการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับให้นักศึกษาเข้าทำการเก็บข้อมูลมีอวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีหญิงกุลธิดา ศักดิ์บุญกุล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รหัส ๖๕G๑๘๐๐๐๓ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ทำค้นคว้าอิสระ เรื่อง “Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

เพื่อให้การทำค้นคว้าอิสระ ของนักศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามกระบวนการวิจัย ตามเป้าหมายของหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จึงพิจารณาเลือกโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑ เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา (กลุ่มตัวอย่าง) ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑ โดยขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าทำการเก็บข้อมูลวิจัยในหน่วยงานของท่าน ทั้งนี้ กำหนดการวันและเวลา นักศึกษาผู้ทำวิจัยจะประสานงานกับท่านด้วยตนเองอีกครั้ง และขอรับรองว่าการเก็บข้อมูลวิจัยครั้งนี้ เป็นแต่เพียงการเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการศึกษาตามที่หลักสูตรฯ กำหนดเท่านั้น จะไม่ส่งผลกระทบต่อหรือส่งผลเสียหายต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านแต่อย่างใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิตาริน จุลวรรณ)

รองคณบดี รักษาการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทร. ๐๘ ๑๘๘๘ ๑๖๕๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ educate@sru.ac.th

ผู้ประสานงาน ว่าที่ร้อยตรีหญิงกุลธิดา ศักดิ์บุญกุล โทร. ๐๙ ๒๗๑๗ ๒๕๖๖

-๒-

แบบตอบรับให้นักศึกษาเข้าทำการเก็บข้อมูลวิจัย

ตามที่หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ ว่าที่ร้อยตรีหญิงกุลธิดา ศักดิ์บุญกุล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รหัส ๖๕G๑๘๐๐๐๓ (ภาคพิเศษ) ได้รับอนุมัติให้ทำคั่นคว่ำอิสระ เรื่อง " Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑" เข้าทำการเก็บข้อมูลวิจัย ณ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑ เพื่อประกอบการทำคั่นคว่ำอิสระ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ข้าพเจ้าได้รับทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้ว จึงพิจารณา ดังนี้

- ยินดีให้นักศึกษาเข้าทำการเก็บข้อมูลวิจัยในหน่วยงาน
- ไม่สะดวกให้นักศึกษาเข้าทำการเก็บข้อมูลวิจัยในหน่วยงาน

(ลงชื่อ).....

(นายธรรมา ลิมสลาพร)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑

ตำแหน่ง.....

สพป.สงขลา เขต ๑

วันที่ 8 / ๑๑ / ๒๕๖๗

(ขอความกรุณาส่งแบบตอบรับคืนให้นักศึกษา เพื่อใช้ประกอบการทำคั่นคว่ำอิสระ)



ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระ

เรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ ในการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา โดยมีวัตถุประสงค์
 - 1.1 เพื่อศึกษา Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1
 - 1.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1
 - 1.3 เพื่อศึกษา Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1
2. ผู้ตอบแบบสอบถามคือ ครู ในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1
3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วยเพศ ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา
 - ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับ Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำนวน 30 ข้อ
 - ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำนวน 20 ข้อ
4. ขอความอนุเคราะห์ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวแปรแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนดค่าความหมาย ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิผลของสถานศึกษา
อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิผลของสถานศึกษา
อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิผลของสถานศึกษา
อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิผลของสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิผลของสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. การตอบแบบสอบถามจะไม่ส่งผลกระทบต่อในทางลบใด ๆ ต่อท่าน กรุณาตอบแบบสอบถาม
ทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริง คำตอบของท่านจะเป็นสิ่งที่มีคุณค่าในการวิเคราะห์ Soft skills
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ต่อไป ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์

ว่าที่ร้อยตรีหญิงกุลธิดา ศักดิ์นุกูล
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา



แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระ

เรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จัดทำขึ้นโดยข้อคำถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยเพศ ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำนวน 20 ข้อ

หมายเหตุ แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อผู้บริหารสถานศึกษาและโรงเรียนของท่านแต่ประการใด แต่มีความสำคัญและมีคุณค่าสำหรับการวิเคราะห์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป (โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริง)

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

อื่น ๆ (โปรดระบุ) _____

3. ขนาดสถานศึกษาที่ท่านสังกัด

สถานศึกษาขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน)

สถานศึกษาขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน)

สถานศึกษาขนาดใหญ่หรือขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียนตั้งแต่ 601 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

(โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องที่ตรงกับความเป็นจริง) กำหนดระดับความคิดเห็นดังนี้

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

ลำดับ	Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการทำงานเป็นทีม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็น ความแตกต่าง ระหว่างบุคคล					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานประสานงานร่วมกับผู้อื่น					
3	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับการตัดสินใจของทีม					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาความสามารถให้กับสมาชิกในทีม					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบการทำงานของทีมงานและการให้ ข้อมูลย้อนหลังผลการปฏิบัติงานของทีม					
2. ด้านการสื่อสาร						
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ฟังที่ดี สามารถจับประเด็นจากการฟัง ได้อย่างดี					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดสื่อสารให้บุคคลอื่นเห็นคล้อย ตามและร่วมมือกันเพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารข้อมูลข่าวสารให้คนอื่น เข้าใจนำไปปฏิบัติได้					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชิญชวนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมมือ กันพัฒนาสถานศึกษาจนบรรลุวัตถุประสงค์					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วาจาหรือการกระทำที่ส่งผลดีต่อการ สร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					

ลำดับ	Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3. ด้านการแก้ปัญหา						
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตั้งคำถามที่นำไปสู่คำตอบ					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการสังเกต การวิเคราะห์จำแนก แยกแยะข้อมูลข่าวสาร					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ปัญหาในสถานการณ์ที่ยุ่งยาก					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิพากษ์วิจารณ์ตามหลักเหตุผล การแสวงหาข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่ถูกต้อง หลากหลาย					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง และการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์					
4. ด้านภาวะผู้นำ						
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ด้านการพัฒนาวิชาชีพและแสดงออกถึงการมีความรู้ในการพัฒนาวิชาชีพ					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาได้ สามารถเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้จริงกับมาตรฐานที่กำหนดไว้					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการตัดสินใจ น่าเชื่อถือ ใฝ่กว้างใจ สามารถวิเคราะห์แยกแยะสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็ว					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับแก่สังคม					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดคะเนผลของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต					
5. ด้านความเป็นมืออาชีพ						
21	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม					
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ สามารถสร้างความไว้วางใจจากบุคคลอื่น มีระเบียบวินัยต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม					

ลำดับ	Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบด้วยข้อมูลสารสนเทศที่น่าเชื่อถือ สามารถแก้ปัญหาตามแผนที่วางไว้ และตรวจสอบวิธีแก้ปัญหา					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาด้วยวิธีการที่เชื่อถือได้สามารถตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ผันผวน ลำดับวิธีแก้ปัญหาที่เป็นไปได้และเลือกวิธีที่เหมาะสม					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่นในผู้นำหรือผู้บริหาร และมีความอดทนและข่มตน รู้จักการแสดงออกอย่างเหมาะสม					
6. ด้านจริยธรรม						
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมหรือบุคลิกลักษณะที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริต					
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่อย่างทั่วถึงด้วยความเต็มใจ					
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจต่อปัญหาด้วยความมีสติ จากจิตสำนึกของการมีคุณธรรม จริยธรรม					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานด้วยความมีสติ จากจิตสำนึกของการมีคุณธรรม จริยธรรม					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสงขลา เขต 1

(โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องที่ตรงกับความเป็นจริง) กำหนดระดับความคิดเห็นดังนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง						
1	สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน จัดทำและพัฒนาคือ นวัตกรรมรวมทั้งจัดบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสม					
2	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูงขึ้น					
3	นักเรียนสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป					
4	นักเรียนมีความสามารถด้านวิชาการ					
5	นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร มีทักษะในการแสวงหาความรู้ รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม					
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก						
6	นักเรียนมีความรับผิดชอบในด้านการเรียนและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
7	นักเรียนมีความกระตือรือร้นต่อการศึกษาและปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมได้สำเร็จ					
8	นักเรียนมีจิตใจเข้มแข็ง อดทนและสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
9	นักเรียนประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์					
10	นักเรียนมีเหตุผลและยอมรับกฎกติกาของสถานศึกษาที่กำหนดขึ้น					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3. ความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา						
11	สถานศึกษามีนวัตกรรมและสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
12	สถานศึกษามีการจัดหาและพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยให้กับครู					
13	สถานศึกษามีการปรับปรุงอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมให้ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ					
14	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ชุมชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
15	สถานศึกษาจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน					
4. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา						
16	สถานศึกษามีการวางแผนกลยุทธ์และบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล					
17	สถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
18	สถานศึกษาให้ความสำคัญกับความเสมอภาคและเท่าเทียมกันเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร					
19	สถานศึกษามีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่องกับกลุ่มนักเรียนที่มีปัญหาหรือกลุ่มเสี่ยง					
20	สถานศึกษามีระบบประเมินและตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างเป็นระบบ					



ภาคผนวก ง
การหาคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 26 ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของแบบสอบถามเกี่ยวกับ Soft Skills ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

	Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการ พิจารณา
		คนที่				
		1	2	3		
ด้านการทำงานเป็นทีม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็น ความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานประสานงาน ร่วมกับผู้อื่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับการตัดสินใจของ ทีม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาความสามารถให้กับ สมาชิกในทีม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบการทำงานของ ทีมและการให้ข้อมูลย้อนหลังผลการปฏิบัติงาน ของทีม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการสื่อสาร						
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ฟังที่ดี สามารถจับ ประเด็นจากการฟังได้อย่างดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดสื่อสารให้ บุคคลอื่นเห็นคล้อยตามและร่วมมือกันเพื่อให้ การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารข้อมูล ข่าวสารให้คนอื่นเข้าใจนำไปปฏิบัติได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชิญชวนทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้องร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษาจน บรรลุวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วาจาหรือการกระทำที่ ส่งผลดีต่อการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการพิจารณา	
	คนที่					
	1	2	3			
ด้านการแก้ปัญหา						
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตั้งคำถามที่นำไปสู่คำตอบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการสังเกต การวิเคราะห์จำแนกแยกแยะข้อมูลข่าวสาร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ปัญหาในสถานการณ์ที่ยุ่งยาก	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิพากษ์วิจารณ์ตามหลักเหตุผล การแสวงหาข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่ถูกต้องหลากหลาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง และการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านภาวะผู้นำ						
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ด้านการพัฒนาวิชาชีพและแสดงออกถึงการมีความรู้ในการพัฒนาวิชาชีพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาได้ สามารถเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้จริงกับมาตรฐานที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการตัดสินใจ น่าเชื่อถือไว้วางใจ สามารถวิเคราะห์แยกแยะสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จเป็นที่ยอมรับแก่สังคม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

	Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการพิจารณา
		คนที่				
		1	2	3		
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดคะเนผลของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
ด้านความเป็นมืออาชีพ						
21	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่สามารถสร้างความไว้วางใจจากบุคคลอื่น มีระเบียบวินัยต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบด้วยข้อมูลสารสนเทศที่น่าเชื่อถือสามารถแก้ปัญหาตามแผนที่วางไว้และตรวจสอบวิธีแก้ปัญหา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาด้วยวิธีการที่เชื่อถือได้สามารถตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ผันผวน ลำดับวิธีแก้ปัญหาที่เป็นไปได้และเลือกวิธีที่เหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่นในผู้นำหรือผู้บริหาร และมีความอดทนและข่มตน รู้จักการแสดงออกอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านจริยธรรม						
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมหรือบุคลิกลักษณะที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริต	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

	Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการพิจารณา
		คนที่				
		1	2	3		
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่อย่างทั่วถึงด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจต่อปัญหาด้วยความมีสติ จากจิตสำนึกของการมีคุณธรรม จริยธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานด้วยความมีสติ จากจิตสำนึกของการมีคุณธรรม จริยธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 27 ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการพิจารณา
		คนที่				
		1	2	3		
ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง						
1	สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน จัดทำและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม รวมทั้งจัดบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	นักเรียนสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	นักเรียนมีความสามารถด้านวิชาการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร มีทักษะในการแสวงหาความรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 27 (ต่อ)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการพิจารณา	
	คนที่					
	1	2	3			
รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม						
ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก						
6	นักเรียนมีความรับผิดชอบในด้านการเรียนและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	นักเรียนมีความกระตือรือร้นต่อการศึกษาและปฏิบัติการกิจของส่วนรวมได้สำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	นักเรียนมีจิตใจเข้มแข็ง อดทน และสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	นักเรียนประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	นักเรียนมีเหตุผลและยอมรับกฎกติกาของสถานศึกษาที่กำหนดขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา						
11	สถานศึกษามีนวัตกรรมและสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	สถานศึกษามีการจัดหาและพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยให้กับครู	+1	+1	+1	0.67	ใช้ได้
13	สถานศึกษามีการปรับปรุงอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมให้ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ชุมชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	สถานศึกษาจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและ	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้

ตาราง 27 (ต่อ)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการพิจารณา	
	คนที่					
	1	2	3			
เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน						
ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา						
16	สถานศึกษามีการวางแผนกลยุทธ์และบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	สถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ทันทต่อการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	สถานศึกษาให้ความสำคัญกับความเสมอภาคและเท่าเทียมกันเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	สถานศึกษามีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่องกับกลุ่มนักเรียนที่มีปัญหาหรือกลุ่มเสี่ยง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	สถานศึกษามีระบบประเมินและตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 28 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

รายการ	N	ค่าความเชื่อมั่น
Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	30	.976
ประสิทธิผลของสถานศึกษา	30	.963
รวมทั้งฉบับ	30	.984