

ทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ
ในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
Soft Skills of School Administrators in the Central Region Network of
Triamudomsuksa Pattanakarn Group under the Office of
the Basic Education Commission

แดนทัย จำปาบุรี¹

Danthai Jumpaburi

E-mail: tdanthai10@gmail.com

ชลภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์²

Chalabhorn Suwansumrit

E-mail: chsuwa@rpu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในเครือข่ายภาคกลางของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ จำนวน 291 คน ใช้การสุ่มแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง .67–1.00 และค่าความเที่ยงเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test independent) การวิเคราะห์ค่าแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่แบบ LSD

ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการในเขตภาคกลาง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ด้านการเป็นทีมแบบรวมพลัง ด้านความสามารถของภาวะผู้นำ และด้านการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ และ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการในเขตภาคกลาง

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน ส่วนขนาดโรงเรียนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในภาพรวม รายด้านพบว่า ด้านการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ผู้บริหารสถานศึกษา, ทักษะทางสังคม, เครือข่ายภาคกลางของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the soft skills of school administrators in the Central Region Network of Triamudomsuksa Pattanakarn Group under the Office of the Basic Education Commission and 2) to compare the opinions of teachers on the soft skills of school administrators in the Central Region Network of Triamudomsuksa Pattanakarn Group under the Office of the Basic Education Commission, classified gender, age, education level, work experience and school size. The sample consisted of 291 school administrators and teachers, selected through simple random sampling. The research instrument was a questionnaire with content validity, IOC values ranging from .67-1.00 and a reliability value of .97. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and LSD.

The results of the research were as follows: 1) the social skills of school administrators in the Central Region Network of Triamudomsuksa Pattanakarn Group were at a high level overall, ranking from the highest to the lowest mean: Professionalism and ethics, followed by Teamwork, Leadership, and Communication and presentation skills, and 2) the opinions of teachers on the social skills of school administrators in the Central Region Network of Triamudomsuksa Pattanakarn Group classified by gender, age, education level and work experience were not different in overall and particular aspects, while differential school size was not different in overall. In particular aspects, communication and presentation showed statistically significant differences at the .01 level.

Keyword: School administrators, soft skills, The central region network of Triamudomsuksa Pattanakarn Group

บทนำ

ปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมืองการปกครอง ด้านวัฒนธรรม และด้านสังคมที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว จึงทำให้วิถีชีวิตของประชากรเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพของประชากรภายในประเทศให้สามารถปรับตัวก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงมีความสำคัญมากสำหรับการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ทั้งนี้ การพัฒนาศักยภาพของประชากรนั้น ควรเริ่มพัฒนาทางการศึกษาเป็นเป้าหมายแรก เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการศึกษารากฐานสำคัญของการพัฒนาคนและพัฒนาประเทศชาติ เพื่อให้เกิดระบบการศึกษาที่ตอบสนองต่อการเรียนรู้และปรับตัวให้ทันโลก ทันปัญหาและสิ่งท้าทายต่างๆ สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2574 โดยมีเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษา 5 ประการ ได้แก่ การเข้าถึง (Access) ความเท่าเทียม (Equity) คุณภาพ (Quality) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และการตอบโจทย์บริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy) นอกจากนี้การศึกษายังเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงแล้ว การศึกษายังเป็นรากฐานของการพัฒนาคนในชาติอีกด้วย (สภาการศึกษา, 2560)

ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องมีทักษะในการบริหารงานแล้ว จำเป็นต้องมีทักษะด้านการบริหารคนด้วย ซึ่งทักษะด้าน Hard Skills เป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่ทำให้คนทำงานได้ เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับนโยบายยุทธศาสตร์และการวางแผน แต่ ทักษะด้าน Soft Skills เป็นปัจจัยทำให้คนทำงานได้ดีขึ้นและมีความสำคัญในการบริหารงานของผู้บริหารในยุคปัจจุบันอย่างยิ่ง เช่น ทักษะด้านการคิด ทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะในการโน้มน้าวใจ เป็นต้น (วิจารณ์ พานิช, 2555, อ้างถึงใน ต้นแก้ว ตามัง และคณะ, 2564) หากผู้บริหารสามารถสร้างความสมดุลระหว่าง Hard Skills และ Soft Skills ได้ ประสิทธิภาพขององค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงานก็จะดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ที่กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการกระจายอำนาจบริหารงานบุคคลให้แก่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลมากขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานจัดการศึกษาให้มากที่สุด

โรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ ประกอบด้วย โรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ จำนวน 19 โรงเรียน ซึ่งมีบริบทสภาพแวดล้อม รวมไปถึงความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนในแต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกัน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนแต่ละแห่ง

ย่อมมีความแตกต่างกัน ปัญหาของแต่ละโรงเรียนแตกต่างกันไป เช่น ปัญหาด้านการขาดแคลนบุคลากรทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ รวมทั้งปัญหาด้านการวางแผนและกระบวนการพัฒนาบุคคล ซึ่งเป็นปัญหาต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา นอกจากนี้สถานศึกษายังมีปัญหา นักเรียนมีอัตราการเรียนไม่จบตามช่วงชั้น บุคลากรทางการศึกษา มีการกระทำผิดวินัย จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความสามารถในการเสริมแรงจูงใจ ให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา มีความอบอุ่น มีขวัญกำลังใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างมีความสุข แต่เนื่องด้วยโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ได้มีวัตถุประสงค์สำคัญของการสร้างเครือข่าย คือ “เพื่อให้โอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาแก่นักเรียน โรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ” ผ่านโครงการต่างๆ พร้อมทั้งมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ร่วมกันโดยให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 เมื่อเป็นเช่นนี้ การดำเนินงานจัดการงานใดๆ รวมถึงการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะทางสังคม ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะด้านการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ 2) ทักษะด้านการเป็นทีมแบบรวมพลัง 3) ทักษะด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม และ 4) ทักษะด้านความสามารถของภาวะผู้นำ จึงจะทำให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการบริหารจัดการสามารถนำข้อมูลที่ได้หลังการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน การบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงานสืบต่อไป

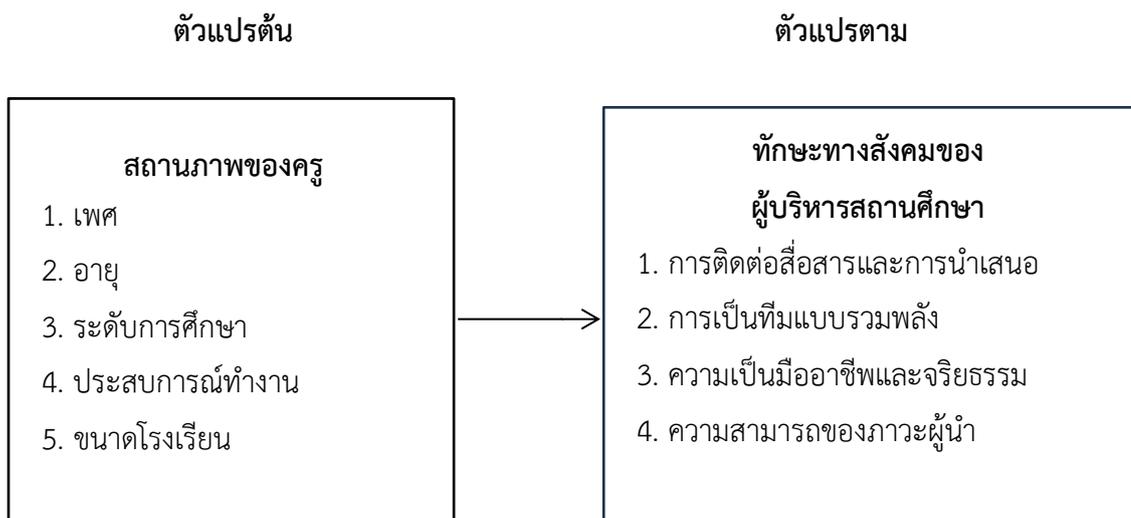
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

ครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในเครือข่ายภาคกลางของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ จำนวน 10 แห่ง จำนวน 1,158 คน ปีการศึกษา 2566

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในเครือข่ายภาคกลางของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970, อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2562) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการในเขตภาคกลาง แบ่ง

ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการในเขตภาคกลาง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert)

2.2 การพัฒนาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่พัฒนาเป็นเครื่องมือวิจัย เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเนื้อหาและการใช้ภาษาให้ถูกต้องเหมาะสม

2.2.2 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยนำร่างแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแก้ไขความเหมาะสมของข้อความ จำนวน 3 คน แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) อยู่ระหว่าง .67 – 1.00

2.2.3 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์ค่าความความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ .97

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 ฉบับ โดยผ่าน Google Forms / Email และด้วยตัวเอง ได้รับกลับคืนคิดเป็นร้อยละ 100

3.3 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการในเขตภาคกลาง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 การทดสอบสมมติฐาน โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการในเขตภาคกลาง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.3.1 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการในเขตภาคกลาง จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบที่แบบเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test)

4.3.2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการในเขตภาคกลาง จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) เมื่อพบว่ามีความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการในเขตภาคกลาง ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ด้านการเป็นทีมแบบรวมพลัง ด้านความสามารถของภาวะผู้นำ และด้านการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการในเขตภาคกลาง ตามความเห็นของครูตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียน พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนครูที่มีโรงเรียนขนาดอื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการในเขตภาคกลาง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นอาจเพราะผู้บริหารสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นธรรมซึ่งสนับสนุนการพัฒนาทางวิชาการและจริยธรรมของนักเรียน และส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงบวกในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนที่มีจริยธรรมสามารถป้องกัน

ปัญหาเหล่านี้ได้โดยปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติที่ยุติธรรมและถูกต้อง ผู้บริหารที่มีจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่สำคัญในการมีความยุติธรรม รับผิดชอบ และเคารพกฎเกณฑ์ขององค์การซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 79 ระบุไว้ว่า ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรู้ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ การบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเกิดผลทั้งงานที่รับผิดชอบและได้ความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน นอกจากนี้ มาตรา 80 ยังระบุว่า ให้มีการพัฒนาข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งบางตำแหน่ง และบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งแก้ว แซ่มบริสุทธิ์, และ ธดา สิทธิธาดา (2565) ได้สรุปไว้ว่าการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โดยใช้มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) มาตรฐานการปฏิบัติตน สามารถนำแนวทางดังกล่าวสร้างทักษะความเป็นเลิศส่วนบุคคล มีความคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม และการมีภาวะผู้นำทางวิชาการ การนำไปประยุกต์ใช้เป็นบรรทัดฐานการบริหารสถานศึกษาได้อย่างสมบูรณ์แบบของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นทั้งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณธรรมและรู้เท่าทันต่อภาวะการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพที่สังคมต้องการและเป็นภาพลักษณ์ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ รวมถึงคุณภาพของครู บุคลากร และนักเรียนมีคุณภาพ เป็นคนเก่ง และคนดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ มีดังนี้

1.1 ด้านการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วาจาหรือการกระทำที่ส่งผลต่อการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ซึ่งทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารต้องการสร้างความไว้วางใจและความมั่นใจ ในการใช้ภาษาที่สุภาพและสุภาพจะช่วยให้ครู นักเรียน และผู้ปกครองรู้สึกมั่นใจและเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร ซึ่งถือเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างบรรยากาศเชิงบวกในโรงเรียน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การพูดที่ส่งเสริมความร่วมมือและการให้กำลังใจจะช่วยให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารของ Henri Fayol (1949) ทฤษฎีการบริหารและยอมรับองค์การที่เป็นทางการ โดยใช้ประโยชน์จากการแบ่งงานกันทำ (Specialization) และเน้นถึงความสำคัญที่ว่าอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบต้องเท่ากัน โดยระบุเป้าหมายที่สำคัญขององค์การ คือ ความเป็นระเบียบ ความมั่นคง ความคิดริเริ่ม และความสามัคคี นักทฤษฎีการ

บริหารจะต้องเป็นนักปฏิบัติอย่างแท้จริง ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับนักทฤษฎีระบบองค์การขนาดใหญ่จะมุ่งให้ความสำคัญ คือ หลักการและแนวคิดสำหรับการประสบความสำเร็จขององค์การ ซึ่งเป็นทางการ นักทฤษฎีระบบองค์การขนาดใหญ่จะกล่าวถึงลักษณะที่ควรจะเป็นส่วนนักทฤษฎีการบริหารจะมองในลักษณะที่ว่า จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้อย่างไร กล่าวคือ ให้ความสำคัญกับการบริหารว่าเป็นส่วนประกอบที่สำคัญขององค์การ

1.2 ด้านการเป็นทีมแบบรวมพลัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ทำงานเป็นทีมเพื่อช่วยเหลือกันในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อทุกคนในทีมทำงานร่วมกัน ช่วยให้แบ่งงานและแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว ทำให้ทำงานเสร็จทันเวลา พัฒนาทักษะครู การทำงานร่วมกับผู้อื่นช่วยให้พนักงานเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เช่น การสื่อสาร การแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งจะช่วยให้ครูพัฒนาตนเองอยู่เสมอได้ ผู้บริหารมีการเพิ่มความรับผิดชอบ เมื่อทุกคนในทีม มีส่วนร่วมในการทำงานทุกคนจะมีความรับผิดชอบต่องานของทีมนมากขึ้น สอดคล้องกับ ฉลาด ปัสสาสัย (2563) ที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้าโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการเสริมแรงให้ให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุน เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย อยู่ในระดับน้อย ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม อยู่ในระดับน้อย และด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับน้อย

1.3 ด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่นในผู้นำหรือผู้บริหาร มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ผู้บริหารที่มีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการกำหนดทิศทางและพัฒนาโรงเรียน จะสร้างความเชื่อมั่นให้กับครู นักเรียน และผู้ปกครอง การแสดงความรับผิดชอบต่อภาระทำการและการตัดสินใจ เป็นสิ่งที่สร้างความไว้วางใจในตัวผู้บริหาร สอดคล้องกับ สุภัทธา สภาอรรถ (2564) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำในระยะเริ่มต้นของการนำองค์กรเพื่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน และต้องมีความเข้าใจในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างถูกต้อง 2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความตระหนักและแรงบันดาลใจ “การระเบิดจากข้างใน” ให้เกิดขึ้นกับครู 3)

ส่งเสริมให้ครูทุกคนเกิดภาวะผู้นำในตนเอง มีอิสระและมั่นใจในการเลือก แนวทางการจัดการเรียนการสอนแก่นักเรียน 4) ควรสร้างทีมงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนและครูที่มีความเชี่ยวชาญสามารถอยู่ในกลุ่มที่อิสระได้ 5) ไม่ควรกำหนดตารางชั่วโมงที่ชัดเจนให้ผู้บริหารสถานศึกษา เข้ามากลุ่มกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 6) การกำกับดูแลติดตามและประเมินผลมีความสำคัญเพื่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ไม่ล้มเลิกกลางทาง และเพื่อให้เกิดความยั่งยืนจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในที่สุด และนอกจากนี้มีความสอดคล้องกับแนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community) สู่สถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวถึง กิจกรรมของชุมชนแห่งวิชาชีพในโรงเรียน ควรประกอบด้วย 1) การมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญ (Reflective dialogue) ระหว่างกัน 2) การเปิดกว้างให้มีการปฏิสัมพันธ์ในหมู่ครูผู้สอนมากขึ้นเพื่อลดความรู้สึกโดดเดี่ยว (DE privatization) ในงานสอนของครู 3) การรวมกลุ่มเพื่อเน้นเรื่องการเรียนรู้ของนักเรียน 4) การร่วมมือร่วมใจกันในหมู่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา และ 5) การแลกเปลี่ยนในประเด็นที่เป็นค่านิยมและปทัสถานร่วม (Shared values and norms) ดังนั้น จึงทำให้การวางแผนและการเตรียมความพร้อมเป็นองค์ประกอบสำคัญอีกด้านหนึ่งในการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา

1.4 ด้านความสามารถของภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ด้านการพัฒนาวิชาชีพ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูและบุคลากรของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเมินและปรับปรุงการพัฒนาวิชาชีพ สร้างโอกาสสำหรับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตันแก้ว ดามัง (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 พบว่า ในด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความอดทน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รู้จักการแสดงออกที่เหมาะสม มีความรู้ด้านการพัฒนาวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีในการตัดสินใจ สามารถหาสาเหตุของปัญหาแล้วเลือกวิธีแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมอย่างเป็นระบบจนสามารถแก้ไขปัญหาได้ สามารถเสริมแรงเพื่อให้เกิดการจูงใจ นำไปสู่การยอมรับจากบุคคลอื่น สามารถทำให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร มีความอดทน และรู้จักแสดงออกอย่างเหมาะสม และสามารถตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ผันแปรทั้งนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ของโลกยุคดิจิทัลเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีทักษะภาวะผู้นำเพื่อเป็นผู้นำทีมแห่งการเรียนรู้

2. เปรียบเทียบทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา

พัฒนาการในเขตภาคกลาง มีดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามาตรฐานการบริหารที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โรงเรียนในเครือข่ายมัธยมศึกษาพัฒนาการอาจมีนโยบายการบริหารจัดการที่สอดคล้องกันทั่วทั้งเครือข่าย เช่น มีการอบรมและพัฒนาผู้บริหารในแนวทางเดียวกัน ส่งผลให้ทักษะทางสังคมของผู้บริหารในแต่ละโรงเรียนมีความคล้ายคลึงกัน โรงเรียนในเครือข่ายอาจมีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและผู้บริหารทำให้ทักษะทางสังคมของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับในระดับใกล้เคียงกันไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนขนาดเล็กหรือใหญ่ ผู้บริหารในเครือข่ายเหล่านี้ อาจถูกกำหนดให้ยึดถือมาตรฐานทางจริยธรรมและทักษะในการบริหารที่เน้นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร จึงทำให้ครูมองว่าผู้บริหารมีทักษะทางสังคมที่ดีใกล้เคียงกันในทุกโรงเรียน ไม่ว่าจะมีความแตกต่างทางเพศ ระดับการศึกษา หรือประสบการณ์การทำงาน การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องในด้านการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร อาจช่วยให้ผู้บริหารมีทักษะทางสังคมที่คล้ายคลึงกันและอยู่ในระดับที่ดีใน ทุกด้าน ส่งผลให้ความคิดเห็นของครูไม่แตกต่างกันมากนัก ปัจจัย เช่น เพศ ระดับการศึกษา หรือประสบการณ์การทำงานของครูอาจไม่มีอิทธิพลต่อการประเมินทักษะทางสังคมของผู้บริหาร เพราะครูอาจให้ความสำคัญกับพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของผู้บริหารมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคลของตนเอง ความแตกต่างในขนาดของโรงเรียนอาจไม่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารในทุกขนาดโรงเรียนอาจได้รับการฝึกอบรมและมีโอกาสในการพัฒนาทักษะทางสังคมอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุวัฒน์ กุเกียรติกาญจน์ (2564) ได้ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าผลการศึกษาระบุว่าทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ที่แตกต่างกัน ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ รัตนา วันทาแก้ว (2565) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ในรายด้านแตกต่างกัน คือ ด้านการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ พบว่า ครูที่มีโรงเรียนขนาดกลางกับครูที่มีโรงเรียนขนาดใหญ่

และครูที่มีโรงเรียนขนาดกลางกับครูที่มีโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนครูที่มีโรงเรียนขนาดอื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีทักษะเฉพาะที่แตกต่างกัน การติดต่อสื่อสารและการนำเสนอเป็นทักษะที่เน้นการถ่ายทอดข้อมูลให้เข้าใจง่าย ชัดเจน และมีประสิทธิภาพ ส่วนภาวะผู้นำเน้นการกำกับ ดูแล และกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารบางคนอาจเชี่ยวชาญในด้านการนำเสนอแต่ยังต้องพัฒนาความสามารถในภาวะผู้นำ หรือในทางกลับกัน บางคนอาจมีความสามารถในการเป็นผู้นำแต่ยังต้องปรับปรุงทักษะการสื่อสารให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ สุพรรณษา ไตรรัตน์ (2562) ศึกษาเรื่อง การศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ และประสบการณ์ทำงานพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 และสอดคล้องกับ ศศิธร ชัยบุรณม์ และคณะ (2564) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ด้านการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ ผู้บริหารจึงควรเข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง (Active Listening) โดยเน้นการฝึกปฏิบัติจริง เช่น การสรุปความเข้าใจ การจับประเด็นสำคัญจากการประชุม และการตั้งคำถามเพื่อขยายความเข้าใจเพิ่มเติม นอกจากนี้ ควรสร้างกิจกรรมที่จำลองสถานการณ์การฟังในบริบทที่หลากหลาย เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและความสามารถของผู้บริหาร ทั้งยังควรสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการสื่อสารที่เปิดกว้างในองค์กร เช่น การประชุมที่ให้ทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นและมีผู้บริหารรับฟังอย่างตั้งใจ

1.2 ด้านการเป็นทีมแบบรวมพลัง ผู้บริหารจึงควรเข้าร่วมการอบรมและเข้าร่วมกิจกรรมเชิงปฏิบัติการที่สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการแบ่งปันข้อมูล เช่น การอบรมเกี่ยวกับการสื่อสารในทีม การวางระบบการประชุมที่ส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี และการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนข้อมูล นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างให้ทุกฝ่ายสามารถมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และผู้บริหารควรเป็นตัวอย่างที่ดีในการแบ่งปันข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาและโปร่งใส

1.3 ความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ผู้บริหารจึงควรเข้าร่วมการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การจัดลำดับความสำคัญของงาน และการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นอย่าง

มีระบบ ผู้บริหารควรได้รับการฝึกฝนให้สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ วางแผนแนวทางแก้ไขที่ชัดเจน และติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนเพื่อเรียนรู้วิธีแก้ปัญหาจากสถานการณ์จริง อาจจัดให้มีการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันระหว่างโรงเรียนเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาในเชิงกลุ่ม การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตามแผนงานและผลการดำเนินงาน เช่น ระบบบริหารจัดการโครงการ (Project Management Tools) จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจที่สอดคล้องกับแผนที่วางไว้

1.4 ด้านความสามารถของภาวะผู้นำ เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลและสถานการณ์ในเชิงลึก ผู้บริหารควรได้รับการฝึกฝนเกี่ยวกับกระบวนการคิดเชิงระบบ การประเมินข้อมูลจากแหล่งที่มา และการนำข้อมูลที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจ นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมกลุ่มที่ส่งเสริมการวิเคราะห์กรณีศึกษา (Case Study) และการใช้เทคนิคการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) จะช่วยพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้ง ควรมีการใช้เทคโนโลยีในการช่วยวิเคราะห์ข้อมูล เช่น การใช้เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ หรือการนำ Big Data มาช่วยสนับสนุนการตัดสินใจในด้านการบริหารจัดการ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้นำในสายงานเดียวกันผ่านการประชุมหรือเครือข่ายวิชาชีพ จะช่วยให้ผู้บริหารได้เรียนรู้แนวทางการวิเคราะห์และการแก้ปัญหาจากสถานการณ์จริง

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางสังคมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงาน ในเครือโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

กิ่งแก้ว แชมป์บริสุทธิ, และ ธดา สิทธิธาดา. (2565). มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. ใน รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4 "GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล" (หน้า 1009–1015).

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ฉลาด ปัสสาสัย. (2563). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา)*. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ต้นแก้ว ดามัง, พิมพกา ธรรมสิทธิ์, และ สุกัญญา รุจิเมธภาส. (2564). การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(6), 258-270.

รัตนา วันทาแก้ว. (2565). *ความคิดเห็นของครูต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตรัชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 8(1), 357-373.

รติ ธนารักษ์, พิมพกา ธรรมสิทธิ์, และ สุกัญญา รุจิเมธภาส. (2564). การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(6), 258-270.

ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ สุภมาส อังศุโชติ และ อัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2562). *สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.

ศศิธร ชัยบุรณ์, ขจรอรุณพน พงศ์วิสิทธิ์ธร, มาลัย วงศ์ถัยวัฒนา, บุศรา เชื้อดี, ปทุมรัตน์ สีรูป, และ จตุรวัฒน์ ธนินธุ์นนท์ (2564). การพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรม*, 7(6), 271-285.

สุพรรณษา ไตรรัตน์. (2562). *การศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต)*. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สุภัทรา สภาอรรถ. (2564). การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา. *มหาวิทยาลัยศิลปากร. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 19(1), 463-480.

สุวัฒน์ กุ้เกียรติกาญจน์. (2564). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(3), 68-80.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา



ลาดพร้าว.

สภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2574. *กระทรวงศึกษาธิการ*.

<https://www.onec.go.th/index.php/page/view/Outstand/1879>

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562, 30 มิถุนายน). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2561–*

2580. *กระทรวงศึกษาธิการ*. <https://www.obec.go.th/archives/119731>

Fayol, Henri. (1949). *General and Industrial Management*. London: Sir Isaac Pitman & Sons.