



แนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน*

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



พรวินท์ นอร์จันท์, ประพันธ์ ธรรมไชย, ธนัต บุญชัย

Pronrawin Norjun, Prapan Thumachai, Thanat Boonchai

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

Chiang Mai Rajabhat University

Corresponding Author E-mail: pronrawinnorjun@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน 2. เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน 3. ศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ปีการศึกษา 2565 จำนวน 205 คน ใช้วิธีการคัดเลือกโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามสัดส่วนของประชากรในของสหวิทยาเขต และกลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบด้วยสถิติทดสอบ t-test

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันที่นัยสำคัญ.05 ส่วนจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน



3. แนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง ศึกษา ข้อมูลอย่างลึกซึ้งและครอบคลุมทุกด้าน กำหนดเป้าหมายเพื่อให้ง่ายต่อการประเมินผลการ ปฏิบัติงานและควรหมั่นแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ

คำสำคัญ: ทักษะทางสังคม; ผู้บริหารสถานศึกษา; แนวทางการพัฒนา

Abstract

Objectives of this research article were 1. To study the current conditions and needs level in developing soft skills of school administrators in Mae Hong Son Secondary Educational Service Area Office 2. To compare the needs in developing soft skills of school administrators in Mae Hong Son Secondary Educational Service Area Office and 3. To study guidelines for developing soft skills of school administrators in Mae Hong Son Secondary Educational Service Area Office. The sample group was 205 school administrators and teachers in Mae Hong Son Secondary Educational Service Area Office and the experts focus group discussion consisted of 7 school administrators and teachers chosen by purposive selection. The research instruments were a questionnaire and a focus group discussion form. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The results showed that 1. The current condition of soft skills of school administrators was overall in medium level and needs level was overall in high. 2. The comparison of current condition and needs level in developing soft skills of school administrators in Mae Hong Son Secondary Educational Service Area Office classified by genders, ages, and work experience was overall significantly different at .05 while classified by educational level was not significantly different 3. the guideline for developing soft skills in school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Mae Hong Son was that school administrators should dare to make changes, study the information in depths and cover all aspects, set the goals to make performance assessment easy, and should always learn new things.

Keywords: Soft Skills; School Administrators; Development Guidelines



บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา พ.ศ. 2560-2579 ด้านการพัฒนาศึกษา โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ และด้านการพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับและประเภท (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สอดคล้องกับทักษะ 2 ทักษะ ที่มีบทบาทสำคัญในศตวรรษที่ 21 โดยทักษะแรก คือ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Hard Skills) เป็นความฉลาดรู้ในทักษะพื้นฐานที่สำคัญ เพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้า การฝึกฝนความสามารถ การสร้างความเชี่ยวชาญทางวิชาการและวิชาชีพ และทักษะที่สอง คือ ทักษะทางสังคม (Soft Skills) เป็นทักษะทางอารมณ์และสังคมของผู้ปฏิบัติงานที่ต้องมีในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องในแต่ละวิชาชีพ เป็นทักษะและคุณลักษณะภายในของบุคคลที่สำคัญ ที่จะทำให้การปฏิบัติงานราบรื่น สามารถปรับตัวเข้ากับการทำงาน การอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม (สุรัชย์ บุรพานนทชัย, 2563)

กล่าวได้ว่า การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องสร้างให้บุคคลมีทั้งความรู้ สมรรถนะและทักษะความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และมีทักษะด้านอารมณ์และสังคมเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับทักษะ 2 ทักษะ ที่มีบทบาทสำคัญในศตวรรษที่ 21 โดยทักษะแรก คือ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Hard Skills) เป็นความฉลาดรู้ในทักษะพื้นฐานที่สำคัญ เพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้า การฝึกฝนความสามารถ การสร้างความเชี่ยวชาญทางวิชาการและวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติงานใดที่มีระดับทักษะทางวิชาชีพสูงก็ย่อมมีโอกาสประสบความสำเร็จสูงตามไปด้วย และทักษะที่สองเป็นทักษะอีกส่วนหนึ่งที่สำคัญไม่แพ้กัน คือ ทักษะทางสังคม (Soft Skills) เป็นทักษะทางอารมณ์และสังคมของผู้ปฏิบัติงานที่ต้องมีในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องในแต่ละวิชาชีพ เป็นทักษะและคุณลักษณะภายในของบุคคลที่สำคัญจำเป็นยิ่ง ที่จะทำให้การปฏิบัติงานราบรื่น สามารถปรับตัวเข้ากับการทำงาน การอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเสมอ (สุรัชย์ บุรพานนทชัย, 2563) ความต้องการที่มีต่ออาชีพที่มีทักษะเหล่านี้จึงมีเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ในหลายปีที่ผ่านมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตัวบุคลากรรวมถึงผู้บริหารจำเป็นต้องมี

จากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนพบปัญหาและอุปสรรคในภาพรวมคุณภาพในการจัดการศึกษาค่อนข้างต่ำเนื่องจากยังขาดความพร้อมในด้านต่าง ๆ การบูรณาการการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มภารกิจยังไม่ค่อยประสบผลสำเร็จในเชิงคุณภาพเท่าที่ควร การประสานงานและการสื่อสารระหว่างองค์กรกับหน่วยงานอื่นหรือองค์กรภายนอกและภาคเอกชนยังไม่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน, 2565) จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะครูที่ปฏิบัติ



หน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัจจุบัน ระดับความต้องการ และแนวทางในการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะทางสังคมที่จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ของแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดแม่ฮ่องสอนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

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

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ระหว่างงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ปีการศึกษา 2565 จำนวน 436 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 205 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรในของสหวิทยาเขต

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คือ แบบสอบถาม และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของบุคคลผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางสังคมทั้ง 5 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1993)



ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารเป็นลักษณะข้อคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม เป็นแบบเติมข้อความลงในช่องว่างทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะภาวะผู้นำ และทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ดำเนินการโดยผู้วิจัยขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย จัดเตรียมแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) และคิวอาร์โค้ด (QR Code) ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละสาขาเขตไว้ นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลและแยกข้อมูล ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิโดยการสนทนากลุ่ม รวมทั้งสิ้นจำนวน 7 คน ประกอบไปด้วย กลุ่มผู้บริหาร 3 คน และกลุ่มครูผู้สอน 4 คน ณ ห้องประชุมฉัตรนพรัตน์ อาคารประชาเขตเสกสรร โรงเรียนแม่สะเรียงบริพัตรศึกษา วันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2566 เวลา 08.30-11.00 น. หลังจากดำเนินการสนทนากลุ่มแล้วจึงนำแบบบันทึกการสนทนากลุ่มที่ได้มาตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล จากนั้นจำแนกข้อมูลเพื่อนำมาสังเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัยต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปของตารางประกอบการพรรณนา

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามข้อมูลในส่วนที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงกำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2545) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่ได้จากข้อมูลปลายเปิดของแบบสอบถามใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนโดยใช้สถิติการทดสอบค่าที-เทสต์

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา และสังเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบการเขียนเป็นความเรียงโดยวิธีการบรรยาย

5.5 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการในการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน จากการศึกษาขั้นตอนที่ 1 มาเปรียบเทียบ โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วยสถิติทดสอบ t-test

ผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของบุญชม ศรีสะอาด (2559) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และระดับความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา

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

จากตารางที่ 1 พบว่าสภาพปัจจุบันทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.45$, S.D.=0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา จากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ ทักษะการทำงานเป็นทีม และทักษะภาวะผู้นำ ส่วนสภาพปัจจุบันทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x}=3.35$, S.D.=0.42) คือ ทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ

ส่วนความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.56$, S.D.=0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ ทักษะการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ทักษะการแก้ปัญหา ส่วนทักษะภาวะผู้นำ สำหรับความต้องการในการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x}=3.45$, S.D.=0.37) คือ ทักษะการคิดวิเคราะห์



2. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

จำแนก	โดยรวม	รายด้าน (ทักษะทางสังคมของผู้บริหาร)				
		ทักษะการคิดวิเคราะห์	ทักษะการแก้ปัญหา	ทักษะการทำงานเป็นทีม	ทักษะภาวะผู้นำ	ทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ
เพศ	แตกต่างกัน	แตกต่างกัน	แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	แตกต่างกัน
อายุ	แตกต่างกัน	แตกต่างกัน	แตกต่างกัน	แตกต่างกัน	แตกต่างกัน	แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
ประสบการณ์การทำงาน	แตกต่างกัน	แตกต่างกัน	แตกต่างกัน	แตกต่างกัน	แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาสภาพปัจจุบันทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และต้องการพัฒนาทักษะสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดมากำหนดเป็นเนื้อหาในการสนทนากลุ่มของกลุ่มเป้าหมาย ผู้ทรงคุณวุฒิ มีแนวทางในการพัฒนาแต่ละด้าน ดังนี้

3.1 ทักษะการคิดวิเคราะห์ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการเรียนรู้และศึกษาสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร กล้าที่จะเปลี่ยนแปลง และริเริ่มการพัฒนา ไม่หยุดนิ่งที่จะเรียนรู้ มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.2 ทักษะการแก้ปัญหา วิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ระหว่างปัญหาระยะสั้นหรือปัญหาระยะยาว จากนั้นวางแผนการแก้ไขให้เหมาะสม กล้าที่จะตัดสินใจ มีความเด็ดขาดในการแก้ปัญหาอย่างรวดเร็วเหมาะสมกับบริบทและเวลา

3.3 ทักษะการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารมองเห็นศักยภาพของแต่ละบุคคล โน้มน้าวให้บุคลากรดึงศักยภาพของตนเองมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับงาน ทุกการดำเนินงานต้องมีการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้ง่ายต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการนิเทศติดตามอย่างกัลยาณมิตร

3.4 ทักษะภาวะผู้นำ ผู้บริหารใช้หลักการกระจายงานเพื่อการบริหาร โดยวิเคราะห์ความสามารถและศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้งานที่มอบหมาย ตรงกับความสามารถของบุคลากร ดังสุภาษิต Put The Right Man On The Right Job ผู้ร่วมงานและบุคลากรทุกคน ทุกฝ่าย ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญเท่ากัน

3.5 ทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ ผู้บริหารควรมีทักษะการสื่อสารที่ดี สื่อสารได้อย่างตรงประเด็นและมีเป้าหมายในการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนการศึกษาข้อมูลและเตรียมข้อมูลในการการเจรจาต่อรองมาเป็นอย่างดี เป็นผู้ฟังที่ดี ให้เกียรติผู้พูด สื่อสารทั้งภาษาพูดและภาษากาย โดยเฉพาะการตั้งคำถามเพื่อเปิดโอกาสให้คู่สนทนาแสดงความคิดเห็น มีเทคนิคการสื่อสารที่หลากหลาย

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

1.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันของทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่จำเป็นต้องใช้ความคิดและการคิดวิเคราะห์ในการแก้ปัญหาและบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มองภาพรวม ความสัมพันธ์ผลกระทบส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษาจากส่วนย่อยไปหาส่วนรวมได้อย่างชัดเจน ต้องมีการวางกลยุทธ์และร่วมกันกำหนดเป้าหมายเพื่อให้ผู้ร่วมงานทราบถึงทิศทางและจุดประสงค์ของการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของศรีญาน้อยพิมาย (2562) ที่ได้ทำการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจจะเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญต่อการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาทำให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับแนวคิดของศศิธรดา แพงไทย (2559) ที่กล่าวไว้ว่า การที่จะพัฒนาแนวทางการบริหารการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จ กระบวนการทางการศึกษานับเป็นกระบวนการสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากเพศชายและเพศหญิง อาจมีอิทธิพลต่อการบริหารงานใน



เชิงจิตวิสัยและวัดวิสัย ผู้บริหารสถานศึกษาชายและผู้บริหารสถานศึกษาหญิงมีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน เช่น ภาวะผู้นำ รูปแบบการตัดสินใจ ทักษะการสื่อสาร อนุรักษ์นิยมการตัดสินใจ และความสามารถในการรับความเสี่ยง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอดิภาณูจน์ ศรีสังข์ (2564) ที่ศึกษาผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากช่วงอายุหรือเจนเนอเรชั่น (Generation) ส่งผลให้คุณลักษณะและพฤติกรรมแตกต่างกันทำให้มีความคิด ความคาดหวัง และมุมมองในด้านต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริภรณ์ สุวรรณโณ (2560) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาพรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากว่าตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 79 ผู้บังคับบัญชาทุกคน ทุกระดับมีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและได้มาตรฐานถือว่าการปฏิบัติงานและการเรียนรู้เป็นเรื่องเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนวรรณ ภูทวีและชนมณี ศิลานุกิจ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานย่อมส่งผลต่อความความชำนาญในการปฏิบัติงานมากกว่าวิสัยทัศน์ และประสิทธิภาพในการทำงานย่อมมีมากกว่าทำให้มุมมองหรือทัศนคติที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาด้านทักษะต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสัตตบุษย์ โพธิ์รุท (2564) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมพบว่ามีผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ผลการวิจัยข้างต้นเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ดังต่อไปนี้

ทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา



ภาพที่ 1 ทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา

จากแผนภาพที่ 1 สรุปได้ว่า ทักษะทางอารมณ์และสังคมของมนุษย์ เป็นทักษะเฉพาะของแต่ละบุคคล สามารถพัฒนาได้โดยจะมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการร่วมงานกับผู้อื่น เป็นทักษะที่สำคัญต่อผู้นำ เนื่องจากช่วยให้สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหา สร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน สามารถแบ่งได้ 5 ทักษะ ได้แก่ ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะภาวะผู้นำ และทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงและนำวิธีการดำเนินงานรูปแบบใหม่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้กระบวนการแก้ปัญหาโดยวิธีสืบเสาะหาเหตุแห่งปัญหา ศึกษาข้อมูลอย่างลึกซึ้งและครอบคลุมทุกด้าน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรทบทวนโครงสร้างในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ปฏิบัติงานและประสานงานตามลำดับขั้นเพื่อให้งานมีความต่อเนื่อง และทุกการดำเนินงานต้องมีการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้ง่ายต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการนิเทศติดตามอย่างใกล้ชิด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรรู้จักบุคลากรภายในสถานศึกษาในมิติความสามารถและความถนัดเป็นอย่างดี โดยใช้การสังเกตและการพูดคุยสอบถาม เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา



มีข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ควบคู่ไปกับการใช้กระบวนการ Coaching ในการบริหารบุคคล

3. ทักษะการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาข้อมูลและเตรียมข้อมูลในการสื่อสารและการเจรจาต่อรองมาเป็นอย่างดี มีการโน้มน้าวโดยใช้หลักเหตุผลและผล และเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาและทำการวิจัยทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากลหรือโรงเรียนที่ผู้บริหารสถานศึกษามีผลงานดีเด่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

2. ควรศึกษาและทำการวิจัยทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

เอกสารอ้างอิง

- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- รัตนาวรรณ ภูทวี และชนมณี ศิลาณกิจ. (2564). ความคิดเห็นของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีพุทธสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *Roi Kaensarn Acadami*, 6(3), 101-115.
- ศรัญญา น้อยพิมาย. (2562). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เขต 2* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศศิธรดา แพงไทย. (2559). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 6(1), 7-11.
- สัตตบุษย์ โพธิ์รุท. (2564). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. แม่ฮ่องสอน: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *สภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สิริภรณ์ สุวรรณโณ. (2559). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม. *วารสารวิชาการ*, 13(3), 202-215.



- สุรัชย์ บุรพานนทชัย. (2563). ทักษะทางสังคม คุณธรรม และจริยธรรมที่จำเป็นและสำคัญต่อการปฏิบัติงานของคนประจำเรือ. กรุงเทพฯ: กรมเจ้าท่ากระทรวงคมนาคม.
- อติกาญจน์ ศรีสังข์.(2564). ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1993). *The Method of Constructing and Attitude Scale. Attitude Theory and Measurement*. New York: Wiley & Son.

