



ปัจจัยจรรยาบรรณทักษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

SOFT SKILLS FACTORS OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS AFFECTING

THE EFFECTIVENESS OF ACADEMIC MANAGEMENT IN SCHOOLS

จรรยาพร ชื่นชม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2567

ปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

SOFT SKILLS FACTORS OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS AFFECTING
THE EFFECTIVENESS OF ACADEMIC MANAGEMENT IN SCHOOLS
UNDER PATHUMTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



JANYAPORN CHUENCHOM

An Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of MASTER OF EDUCATION

(M.Ed.(Educational Administration))

Faculty of Education, Srinakharinwirot University

2024

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ของ

จรรยาพร ชื่นชม

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล)

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม ภูติอริยวัฒน์)

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
ผู้วิจัย	จรรยาพร ชื่นชม
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2567
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา และ 4) เพื่อศึกษาปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 297 คน เลือกโดยวิธี เลือกโดยวิธีจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 ค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการเท่ากับ .96 และค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการนำตัวแปรเข้าทั้งหมด ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์โดยรวมทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 74.70 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาตัวแปรพยากรณ์รายด้านพบว่า ภาวะผู้นำ และการคิดขั้นสูง มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ปัจจัยจรรยาบรรณ, ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Title	SOFT SKILLS FACTORS OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF ACADEMIC MANAGEMENT IN SCHOOLS UNDER PATHUMTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2
Author	JANYAPORN CHUENCHOM
Degree	MASTER OF EDUCATION
Academic Year	2024
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr Theeraphab Phetmalhkul

The purposes of this research are as follows: (1) to study the level of academic administration effectiveness; (2) to study the level of school administrators' soft skills; (3) to examine the relationship between soft skills and academic administration effectiveness; and (4) to investigate the soft skills factors affecting academic administration effectiveness. The sample consisted of 297 teachers from schools under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 in the 2024 academic year, selected using stratified random sampling followed by simple random sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire. The overall reliability coefficient was .97, with reliability coefficients of .96 for academic administration effectiveness and .94 for soft skills factors. Data were analyzed using mean, percentage, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and standard multiple regression analysis. The results revealed that: (1) the overall level of academic administration effectiveness was high; (2) the overall level of school administrators' soft skills was high; (3) soft skills were highly and positively correlated with academic administration effectiveness ($r = .855$, $p < .01$); and (4) soft skills factors collectively predicted 74.70% of the variance in academic administration effectiveness ($R^2 = .747$, $p < .01$). Leadership skills and higher-order thinking skills had a statistically significant influence at the .01 level, while teamwork had a statistically significant influence at the .05 level.

Keyword : Soft Skills Factors, School Administrators, Academic Administration Effectiveness

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีจากความอนุเคราะห์ และความกรุณาอย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.ดลศักดิ์ ไทเร็กทิเม ผู้ซึ่งได้ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ ได้ถ่ายทอดความรู้ แนวคิด และวิธีการ ตลอดจนช่วยตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งตลอดกระบวนการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศรี ภูติอริยวัฒน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชไมพร ดิสถาพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี และอาจารย์ ดร.ดลศักดิ์ ไทเร็กทิเม คณะกรรมการพิจารณาและสอบเค้าโครงปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะอันทรงคุณค่า เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าเป็นไปอย่างถูกต้อง และมีคุณภาพตามหลักวิชาการ

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศรี ภูติอริยวัฒน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะ อันทรงคุณค่า เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าเป็นไปอย่างถูกต้อง และมีคุณภาพตามหลักวิชาการ ตลอดจนขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย และให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ ทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิเคราะห์ผลการวิจัยได้อย่างถูกต้อง และครบถ้วน ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และอำนวยความสะดวก ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณ และประโยชน์ของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เพื่อพัฒนาการศึกษา พร้อมทั้งขออุทิศเป็นเครื่องบูชาคุณแด่ บิดา มารดา และครูบาอาจารย์ทุกท่าน ผู้ให้ชีวิต ให้โอกาสวางรากฐานทางการศึกษา และมอบความรู้ ตลอดจนคำแนะนำอันทรงคุณค่าแก่ผู้วิจัยด้วยความเมตตาตลอดมา

จรรยาพร ชื่นชม

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ.....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของงานวิจัย.....	7
ความสำคัญของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
1.ขอบเขตเนื้อหา.....	8
2.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	8
3.กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	8
4.ตัวแปรที่ศึกษา.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	14
1.ปัจจัยจรรยาวัถะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	14
2.ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา.....	14
3.ความสัมพันธ์ของปัจจัยจรรยาวัถะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสถานศึกษา.....	14

สมมุติฐานในการวิจัย	17
บทที่ 2 เอกสาร และงานที่เกี่ยวข้อง.....	18
1.บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2	20
1.1 ข้อมูลพื้นฐานสภาพทั่วไป	20
1.2 วิสัยทัศน์ (Vision)	21
1.3 พันธกิจ (Mission).....	21
1.4 เป้าประสงค์ (Goals).....	22
1.5 เป้าหมาย (Target)	22
1.6 กลยุทธ์ (Strategy).....	23
2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.....	27
2.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.....	27
2.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.....	30
2.3 ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.....	32
2.4 องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา	33
2.4.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร.....	38
2.4.2 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้.....	41
2.4.3 ด้านการพัฒนาสื่อ และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา.....	43
2.4.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	44
2.4.5 ด้านการนิเทศการศึกษา.....	45
2.4.6 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	47
2.4.7 ด้านการประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา	49
3.แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	52
3.1 ความหมายของจรรยาบรรณ (Soft Skills)	52

3.2 ความสำคัญของจรรยาทักษะ (Soft Skills)	54
3.3 องค์ประกอบของจรรยาทักษะ (Soft Skills)	56
3.3.1 การสื่อสาร	61
3.3.2 การทำงานเป็นทีม	62
3.3.3 ภาวะผู้นำ	63
3.3.4 การคิดขั้นสูง	64
4. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	66
4.1 เอกสารงานวิจัยในประเทศ	66
4.2 งานวิจัยต่างประเทศ	68
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	70
1.การกำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	70
2.เครื่องมือที่นำมาใช้ในการวิจัย	72
3.การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	73
4.การเก็บรวบรวมข้อมูล	74
5. การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล	74
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	76
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์.....	78
1.สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	78
2.การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	81
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และปัจจัยจรรยาทักษะ (Soft Skills) ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ...	83

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจรรยาวัชระ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	99
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจรรยาวัชระ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (Multiple Regression Analysis- Enter Method)	104
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	106
ความมุ่งหมายของงานวิจัย.....	106
สมมุติฐานในการวิจัย.....	106
กลุ่มตัวอย่าง	107
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวม	107
สรุปผลการวิจัย.....	107
อภิปรายผล.....	108
1.ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา และระดับปัจจัยจรรยาวัชระ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	108
2.ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจรรยาวัชระ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	112
3.ปัจจัยจรรยาวัชระ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	113
ข้อเสนอแนะ	115
ข้อเสนอแนะครั้งต่อไป	117
บรรณานุกรม.....	117

ภาคผนวก.....	128
ประวัติผู้เขียน.....	157



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 จำนวนสถานศึกษา แยกตามอำเภอ	20
ตาราง 2 จำนวนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา.....	21
ตาราง 3 แสดงสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.....	37
ตาราง 4 แสดงสังเคราะห์องค์ประกอบจรรยาบรรณ (Soft Skills).....	59
ตาราง 5 แสดงจำนวนประชากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	71
ตาราง 6 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2567.....	71
ตาราง 7 แสดงข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	81
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวม และราย ด้าน.....	83
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการพัฒนา หลักสูตร	84
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้.....	86
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการพัฒนาสื่อ และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	87

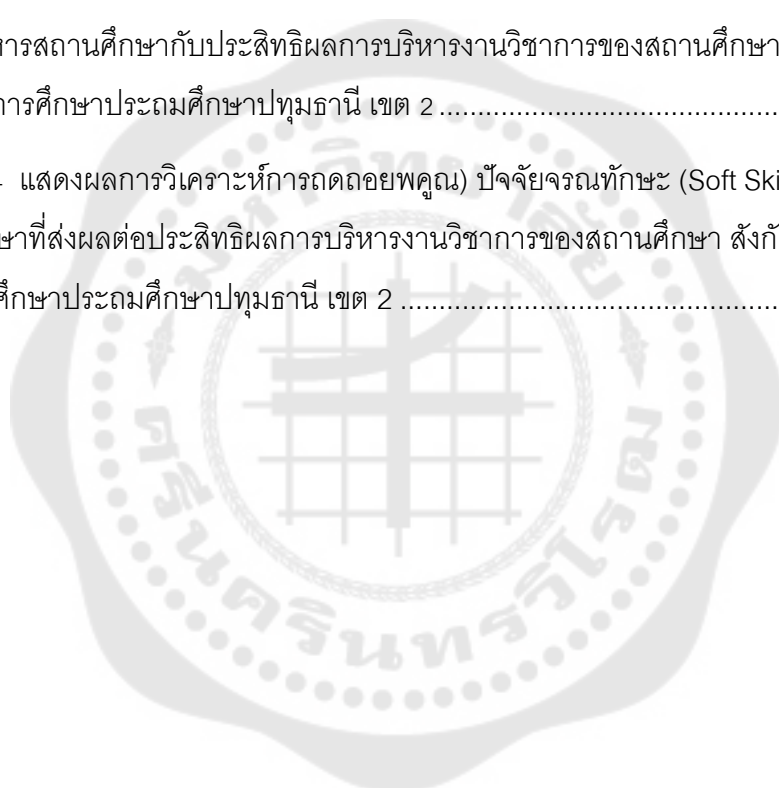
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการวิจัยเพื่อ พัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	88
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการนิเทศ การศึกษา	89
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	90
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการประกัน คุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา.....	91
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยจรรยาวัฏ (Soft Skills) ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวม และรายด้าน.....	93
ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยจรรยาวัฏ (Soft Skills) ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการ สื่อสาร	94
ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยจรรยาวัฏ (Soft Skills) ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการ ทำงานเป็นทีม	95
ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยจรรยาวัฏ (Soft Skills) ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านภาวะ ผู้นำ.....	96
ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยจรรยาวัฏ (Soft Skills) ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการ คิดขั้นสูง	98

ตาราง 21 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวม99

ตาราง 22 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 รายด้าน..... 100

ตาราง 23 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 102

ตาราง 24 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 104



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	16
---------------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในศตวรรษที่ 21 ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และนวัตกรรมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโลกในหลายด้าน ทั้งเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา ซึ่งประเทศไทยจำเป็นต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ สมรรถนะ และทักษะที่สอดคล้องกับยุคสมัยปัจจุบัน รู้เท่าทัน สามารถปรับตัวให้ดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข มีอาชีพที่มั่นคง สร้างรายได้ในท่ามกลางสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงทั้งด้านกฎเกณฑ์ และกติกาใหม่ ๆ ภายใต้มาตรฐานที่สูงขึ้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาระบบ และปัจจัยส่งเสริมที่เกี่ยวข้องไปพร้อมกัน ทั้งระบบการเรียนการสอน และทักษะฝีมือ เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาคนในแต่ละช่วงวัย ประเทศไทยจึงได้มีการกำหนด ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) นำสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศบรรลุวิสัยทัศน์ "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว โดยรวมต้องการให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งโอกาส เกิดพลังทางสังคม รวมทั้งสังคมเป็นอันหนึ่งเดียวกัน"

การศึกษานับเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมในสภาวะการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขัน และยืนหยัดอยู่ได้ในเวทีโลก ภายใต้ระบบเศรษฐกิจ และสังคมที่เป็นพลวัต ทุกประเทศทั่วโลกจึงให้ความสำคัญ และทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา อันเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อตอบสนองต่อความจำเป็นนี้ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 และยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ จึงถูกกำหนดเป็นเป้าหมายสำคัญร่วมกันของภาครัฐ และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มุ่งเน้นการพัฒนามาตรฐาน การศึกษา การปรับปรุงหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ สื่อการสอน แหล่งเรียนรู้ และการวัด และประเมินผลของผู้เรียนในทุกระดับการศึกษา ทั้งนี้เพื่อสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพ มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

อย่างไรก็ตาม จากผลการรายงานคุณภาพการศึกษาไทย โดยคณะกรรมการอิสระเพื่อ การปฏิรูปการศึกษา (2562) พบว่า คุณภาพการศึกษาไทยโดยรวมอยู่ในระดับต่ำกว่า ที่พึงประสงค์อยู่มาก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับต่ำมาก และไม่ได้มาตรฐาน

ตามเกณฑ์ภายในประเทศ ซึ่งพิจารณาจากผลวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ที่ชี้ให้เห็นว่า ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2550 - 2559 นักเรียนส่วนใหญ่มีผลคะแนนต่ำกว่าร้อยละ 50 ในเกือบทุกวิชา และเมื่อเปรียบเทียบกับปี พ.ศ. 2561 นักเรียนส่วนใหญ่มีคะแนนลดต่ำลงในชั้นเรียนที่สูงขึ้น และนอกจากนี้เมื่อเทียบเกณฑ์มาตรฐานสากลซึ่งพิจารณาจากผลการประเมิน PISA 2018 พบว่า นักเรียนไทยมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศสมาชิก OECD ทั้งด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ อีกทั้งจากการรายงานผลการประเมินความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาของประเทศไทยปี 2561 ที่พบว่าสมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากลยังอยู่ในระดับที่ไม่ดีมากนัก เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศในกลุ่มเอเชียแปซิฟิก รวมทั้งตัวชี้วัดด้านการศึกษาส่วนใหญ่ของประเทศไทยมีแนวโน้มของอันดับและคะแนนที่ลดลง ทั้งด้านการยกระดับด้านคุณภาพการศึกษา ปัญหาด้านความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ด้านการมุ่งความเป็นเลิศ และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ รวมทั้งด้านการปรับปรุงระบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เป็นผลมาจากความด้อยประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการสถานศึกษา การบริหารจัดการเกี่ยวกับครูที่ไม่เอื้อให้ครูทำการสอนได้อย่างมีคุณภาพ และการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างไม่เต็มที่ กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาไทยมีแนวโน้มที่ลดลงอย่างต่อเนื่องในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 มีภารกิจในการส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานระดับสากล และพัฒนาการศึกษาที่มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ในศตวรรษที่ 21 โดยกลยุทธ์ของเขตพื้นที่คือ ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง และสนับสนุนการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารจัดการศึกษา เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ แต่อย่างไรก็ตาม จากการรายงานคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2566 พบว่า ระดับประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ย O-NET ในภาพรวมต่ำกว่าระดับประเทศร้อยละ 0.15 โดยกลุ่มสาระภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และวิทยาศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศ ยกเว้นกลุ่มสาระคณิตศาสตร์ ที่ต่ำกว่าร้อยละ 1.79 ส่วนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับจังหวัดร้อยละ 6.13 ระดับสพฐ. ร้อยละ 2.57 และระดับประเทศร้อยละ 2.25 สำหรับระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนน

เฉลี่ยต่ำกว่าระดับ สพฐ. ร้อยละ 3.13 และระดับประเทศร้อยละ 2.34 ยกเว้นกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าทั้งระดับ สพฐ. และระดับประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2, 2567)

จากข้อมูลรายงานดังกล่าวจึงสะท้อนให้เห็นว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กำลังประสบปัญหาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งมีแนวโน้มลดลงอย่างมาก ส่งผลให้สถานศึกษาไม่สามารถผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพ และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม จำเป็นต้องเร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบอย่างจริงจังและรวมถึงการแก้ไขปัญหาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การพัฒนาทักษะการคิด การแก้ปัญหา การอ่าน และทักษะด้านคณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์ และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ซึ่งที่กล่าวมาทั้งหมดนั้นล้วนเป็นทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ที่ผู้เรียนพึงมี เนื่องจากระบบการบริหารการศึกษายังไม่สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในปัจจุบัน การแก้ไขปัญหาจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษา โดยการพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ เริ่มต้นจากการพัฒนา ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเข้าใจในทักษะการบริหารจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในระบบการศึกษา และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 เมื่อบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจ และความเชี่ยวชาญในองค์ความรู้เหล่านี้แล้ว สามารถถ่ายทอดความรู้ และพัฒนาการเรียนการสอนสู่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อม อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้ การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามีความสำคัญในฐานะการบริหารเพื่อพัฒนาบุคลากรในระดับฐานราก ซึ่งจะเป็นการพัฒนาที่ส่งผลต่อเนื่องไปในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เน้นให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปยังสถานศึกษาอย่างเต็มที่ เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินงานได้โดยอิสระ คล่องตัว และรวดเร็ว สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่นได้อย่างตรงจุด อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา และส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่นให้มีความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) ทั้งนี้ การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการขับเคลื่อนภารกิจของ

สถานศึกษาการมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อันได้แก่ ความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญของสถานศึกษา โดยการบริหารงานวิชาการครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อ และเทคโนโลยีส่งเสริมการจัดการศึกษา การนิเทศติดตามประเมินผล และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยสถานศึกษาจะดำเนินการผ่านโครงสร้างบริหารงานวิชาการ ควบคู่กับการบริหารงานด้านอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนงานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (จตุรงค์ ธนะสีลังกูร, 2563) ซึ่งการพัฒนางานวิชาการต้องอาศัยการบริหารงานวิชาการที่ดีของผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ความเข้าใจ ให้มีความสำคัญ และมีส่วนร่วมในการวางแผน และจำเป็นต้องพัฒนาให้ครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ตามขอบข่ายของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ คือ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การพัฒนาสื่อ และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 5) การนิเทศการศึกษา 6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7) การประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา(ไทพนา บัอมหิน และคณะ, 2562) โดยการบริหารงานวิชาการถือเป็นภารกิจที่มีความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นดัชนีชี้วัดถึงความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหารหากพิจารณาในเชิงกระบวนการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การจัดการกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย วางแผน พัฒนา และปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ ไปจนถึงการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และเป้าหมายทางการศึกษา อันจะนำไปสู่ประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ในด้านภารกิจของสถานศึกษางานด้านวิชาการประกอบด้วย การควบคุม และดูแลหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน การจัดตารางเรียน คู่มือครู การจัดชั้นเรียน การมอบหมายครูเข้าสอน การปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ การฝึกอบรมครู การนิเทศการศึกษา การเผยแพร่ผลงานวิชาการ การวัดและประเมินผลทางการศึกษา การดำเนินการวิจัย ตลอดจนการประเมินคุณภาพของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพ และประสิทธิภาพโดยรวมของสถานศึกษา (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) ทั้งนี้การบริหารงานวิชาการจะบรรลุจุดประสงค์ได้ ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะเกี่ยวกับการดำเนินการด้านวิชาการ ทั้งนี้การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารวิชาการให้ประสบความสำเร็จ และเกิดประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการนั้นต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งเสริม และสนับสนุนการบริหารงานวิชาการ

(สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2565) โดยการบริหารงานวิชาการที่ดีจะสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทั้งด้านวิชาการ และทักษะอื่น ๆ ของผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลการเรียนที่ดีขึ้น และมีคุณภาพในด้านการคิด วิเคราะห์ และปรับตัวให้เข้ากับโลกยุคใหม่ได้ อีกทั้งการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล คือ การบรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักในการบริหารงานเพื่อพัฒนาผู้เรียน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารวิชาการจึงมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และมีอิทธิพลต่อครู มีบทบาทต่อการกำหนดทิศทางนโยบายนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมาย (ณัฐกร วรณวัฒน์ และ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2564)

ทักษะการบริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญที่ศึกษาวิจัยในแวดวงการบริหาร การศึกษามายาวนาน และกว้างขวางทั้งในระดับสากล และระดับประเทศ อธิบายว่า ทักษะ (Skills) ประกอบ ด้วยสมรรถนะทักษะ Hard Skills คือ ทักษะเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงาน หรือสถานการณ์จำเพาะโดยมุ่งไปที่ความเข้าใจ และความชำนาญด้านวิธีการ กระบวนการ วิธีดำเนินการ ส่วน Soft Skills เป็นทักษะที่เป็นลักษณะเฉพาะ หรือคุณสมบัติเฉพาะของบุคคล และจากการศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการ เอกสาร และงานวิจัยทั้งในประเทศ และต่างประเทศ พบว่า Soft Skills ในลักษณะมิติด้านสังคม มีความสำคัญ และส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน โดย โรเบิร์ต Robles (2012) พบว่า Soft Skills ว่าเป็นทักษะที่มีความสำคัญในการทำงาน และแตกต่างจากทักษะเชิงวิชาการ Hard Skills ซึ่งเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ เน้นว่า Soft Skills มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของบุคคลในที่ทำงาน โดยเฉพาะในตำแหน่งผู้บริหาร และผู้นำองค์กร อีกทั้ง ลิปปแมน และคณะ Lippman et al., (2015) พบว่า Soft Skills เป็นทักษะที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาแรงงานในศตวรรษที่ 21 ครอบคลุมถึงทักษะการใช้ชีวิต และทักษะการเรียนรู้ และเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในชีวิตการทำงาน และการพัฒนานุคลิกภาพ อีกทั้ง ทั้ง และ จัง Tang & Ngang (2018) พบว่า Soft Skills ในบริบทของการศึกษา และการเป็นผู้นำมีความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถของผู้บริหารในสถานศึกษา และการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา Chytiri et al., (2020) พบว่า Soft Skills เป็นทักษะที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาในหลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการศึกษา และการทำงาน และเจอร์นีย์ (Journey, 2020) พบว่า Soft Skills มีความสำคัญในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อม

การทำงานเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่สามารถถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยีได้ ซึ่งทำให้ทักษะเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในความสำเร็จของบุคคล และ รัตนวัชร เพ็ญรัตนศิริ และ ก่องทรัพย์ ทองคำ (2563) พบว่า Soft Skills เป็นทักษะที่จำเป็นอย่างมากในที่ทำงานสมัยใหม่ ซึ่งช่วยเสริมสร้างประสิทธิผลการทำงาน และการประสานงานในองค์กร

จากการศึกษาค้นคว้ายังพบอีกว่า Soft Skills เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงาน และความสำเร็จขององค์กร จอห์น เซนเกอร์ และ โจเซฟ โพล์กแมน John H. Zenger & Joseph Folkman (2009) พบว่า การเสริมสร้างทักษะ Soft Skills จะทำให้ผู้นำจะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง Soft Skills จะช่วยให้ผู้นำประสานงานภายในองค์กรได้ดี สร้างแรงจูงใจในทีม และนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับ โกลแมน Goleman (1998) พบว่า Soft Skills เป็นความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารบุคลากร และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับทีมงาน ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น

ดังนั้น การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะประสิทธิผล รวมทั้งจะดำเนินงานจนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารจะต้องอาศัยทักษะในการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทางการบริหาร (คณินันต์ย์ กิจวิธิ, 2560) ในยุคของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะ Soft Skills ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างยั่งยืน ทักษะเหล่านี้ไม่ได้เป็นเพียงการเสริมสร้างศักยภาพในการสื่อสาร การประสานงานกับบุคลากร และนักเรียนเท่านั้น แต่เป็นบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาองค์ความรู้ และการพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปรับตัว และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กฤษฎา สมชาย, 2562)

จากสภาพการณ์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจรรยาบรรณทักษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษามาพัฒนาใช้ในการวางแผนดำเนินการ การพัฒนาทักษะการบริหารผู้บริหารสถานศึกษา และการแสวงหาแนวทางเพื่อยกระดับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจรรณทักษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจรรณทักษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
4. เพื่อศึกษาปัจจัยจรรณทักษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน หรือกลุ่มงานต่าง ๆ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลสารสนเทศจากการวิจัยครั้งนี้มาใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีทิศทางที่ดียิ่งขึ้น
2. ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยจรรณทักษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 นำไปสู่แนวทางในการพัฒนาองค์การ กำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงาน และจัดทำกลยุทธ์ในการเสริมสร้างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลจากผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ อันจะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ผู้รับบริการ ตลอดจนประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยจรรณทักษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในครั้งนี้จะศึกษาขอบเขตการวิจัยดังนี้

1.ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจรรยาวัตร (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1.1 องค์ประกอบปัจจัยจรรยาวัตร (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ทัศนะดังนี้

- 1) การสื่อสาร
- 2) การทำงานเป็นทีม
- 3) ภาวะผู้นำ
- 4) การคิดขั้นสูง

1.2 องค์ประกอบประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร
- 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) ด้านการพัฒนาสื่อ และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อ
- 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 5) ด้านการนิเทศการศึกษา
- 6) ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 7) ด้านการศึกษาการประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา

2.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,305 คน จาก 67 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2, 2567)

3.กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 โดยกำหนดตามตารางเครชีและเมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) จำนวน 297 คน

4. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา มีตัวแปรพหุการณ์ และตัวแปรเกณฑ มีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพหุการณ์ คือ ปัจจัยจรรณทักษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ทักษะดังนี้

- 1) การสื่อสาร
- 2) การทำงานเป็นทีม
- 3) ภาวะผู้นำ
- 4) การคิดขั้นสูง

2. ตัวแปรเกณฑ คือ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร
- 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) ด้านการพัฒนาสื่อ และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 5) ด้านการนิเทศการศึกษา
- 6) ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 7) ด้านการประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความสอดคล้อง และเข้าใจตรงกันในภาษาไทย ผู้วิจัยจึงใช้คำว่า "จรรยาวัชชะ" ในภาษาไทย ซึ่งหมายถึง Soft Skills โดยอ้างอิงจากการบัญญัติศัพท์ราชบัณฑิตยสถาน (2557) ดังนั้น ทุกครั้งที่ปรากฏคำว่า "จรรยาวัชชะ" ให้เข้าใจว่า หมายถึง Soft Skills ซึ่งเป็นทักษะการบริหารจัดการในบริบทของการศึกษา และการบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยจรรยาวัชชะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. จรรยาวัชชะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถด้านพฤติกรรม บุคลิกภาพ และการจัดการอารมณ์ที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล ซึ่งสำคัญต่อการบริหารจัดการ และสร้างสรรค์บรรยากาศการทำงานในโรงเรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มี Soft Skills จะสามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจ และรับฟังความคิดเห็นของครู และบุคลากร ทำงานเป็นทีม ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และจัดการความขัดแย้งอย่างเหมาะสม ซึ่งองค์ประกอบของจรรยาวัชชะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1.1 การสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการรับ และส่งสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างบุคคลทั้งภายใน และภายนอกองค์กร ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความคิด ความรู้ และทัศนคติได้อย่างชัดเจนและมั่นใจ ผ่านการพูด การเขียน และการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ นอกจากนี้ ยังเป็นผู้ฟังที่ดีที่สามารถรับฟังความคิดเห็น และข้อมูลจากผู้อื่นอย่างตั้งใจ การสื่อสารที่ดีส่งเสริมให้ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร นักเรียน และชุมชน สามารถโน้มน้าว และกระตุ้นความร่วมมือในการทำงาน สร้างความน่าเชื่อถือ และความไว้วางใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคลากร สร้างช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างเพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสนับสนุนซึ่งกันและกันได้อย่างเต็มที่ ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่ประสาน และนำทีม โดยดึงทักษะ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคลมาใช้ในการแก้ไขปัญหา และบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน การทำงานเป็นทีมยังส่งเสริมให้บุคลากร

ในโรงเรียนรู้สึกถึงความพึงพอใจ และความสำเร็จร่วมกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี สนับสนุนการพัฒนาโรงเรียน และยกระดับคุณภาพการศึกษา

1.3 ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้อิทธิพล หรือแรงบันดาลใจเพื่อโน้มน้าว และกระตุ้นบุคลากรในโรงเรียน ให้ปฏิบัติตามแนวทาง และเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำจะใช้การสื่อสารที่ชัดเจน สร้างค่านิยม และความเชื่อที่สอดคล้องกันในองค์กร รวมถึงสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งภายในโรงเรียน การมีภาวะผู้นำที่ดีช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำทีมงานไปสู่ความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษา และสร้างบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนการพัฒนา และนวัตกรรมในสถานศึกษา

1.4 การคิดขั้นสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้กระบวนการคิดที่มีความซับซ้อน และหลายขั้นตอน เพื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินผล และคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา และตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ ผู้บริหารที่มีการคิดขั้นสูงจะสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ซับซ้อน และเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการบูรณาการความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เข้าด้วยกัน เพื่อสร้างแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง ผลลัพธ์ หรือความสำเร็จในการดำเนินงานด้านวิชาการที่บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายทางการศึกษา โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้คุณภาพทางการศึกษา และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเพิ่มขึ้น ผู้เรียนสามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสม สอดคล้องกับมาตรฐาน และความต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ผลการดำเนินงาน หรือผลสำเร็จจากการดำเนินงานของสถานศึกษาในการบริหารจัดการหลักสูตรอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการจัดทำปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเน้นการจัดการเรียนการสอนที่ครบถ้วนในทุกสาระวิชา การกำหนดวิธีการวัด และประเมินผล การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร ตลอดจนการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้หลักสูตรมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง ผลการดำเนินงาน หรือผลสำเร็จจากการดำเนินงานของสถานศึกษาที่มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ โดยมุ่งส่งเสริมและพัฒนาครูให้สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้ และพัฒนาความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างเต็มศักยภาพ พร้อมทั้งมีการประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงแนวทางการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไป

2.3 ด้านการพัฒนาสื่อ และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง ผลการดำเนินงาน หรือผลสำเร็จจากการดำเนินงานของสถานศึกษาในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนจัดหา และผลิตสื่อเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนผลิต และใช้สื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการนิเทศติดตาม และประเมินผลการใช้สื่อและเทคโนโลยี เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

2.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา หมายถึง ผลการดำเนินงาน หรือผลสำเร็จจากการดำเนินงานของสถานศึกษาในการบริหารจัดการคุณภาพงานวิชาการ การศึกษาค้นคว้าเพื่อแก้ไขปัญหา ปรับปรุง และพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์ และวิจัยเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานวิจัย เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ และคุณภาพการศึกษา

2.5 ด้านการนิเทศการศึกษา หมายถึง ผลการดำเนินงาน หรือ ผลสำเร็จจากกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมีระบบการนิเทศที่มุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการนำผลการนิเทศมาปรับปรุง และพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนการสรุป และรายงานผลการนิเทศภายในที่สะท้อนถึงความสำเร็จของกระบวนการ

2.6 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง ผลการดำเนินงาน หรือผลสำเร็จจากการดำเนินงานของสถานศึกษาในการบริหารจัดการด้านการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ โดยส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการวัด และประเมินผล จัดทำแผนการวัดผลในแต่ละรายวิชา ติดตาม และประเมินผลผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงวิธีการวัดผล และประเมินผลให้เหมาะสม จัดให้มีระบบสารสนเทศรองรับ และดำเนินการเทียบโอนความรู้ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่นให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

2.7 ด้านการประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา หมายถึง ผลการดำเนินงาน หรือผลสำเร็จจากการบริหารจัดการด้านคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา โดยครอบคลุมการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา การติดตาม และตรวจสอบคุณภาพ และ มาตรฐานการศึกษา การกำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา การจัดทำระบบประกันคุณภาพภายใน ตลอดจนการส่งเสริมให้ครูประเมินการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่กำกับดูแล และส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย จำนวน 67 โรงเรียน

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2

5. ครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่อง ปัจจัยจรรยาวัตร (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยจรรยาวัตร (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ แนวคิดเอกสาร งานวิจัยทั้งจากในประเทศ และต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจรรยาวัตร (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา โรเบิร์ต Robles (2012) ลิปปแมน และคณะ Lippman et al., (2015) ทัง และ จัง Tang & Ngang (2018) เคททีรี และคณะ Chytiri et al., (2020) เจอร์นี Journey (2020) และ รัตนวัชร เพ็ญรัตนศิริ และ ก่องทรัพย์ ทองคำ (2563) สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยจรรยาวัตร (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้ 1) การสื่อสาร 2) การทำงานเป็นทีม 3) ภาวะผู้นำ และ 4) การคิดขั้นสูง

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ แนวคิดเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา พรพนา บุราณมย์ (2560) สาลิตา เรือนทัพ (2560) ศศิกรณ ศรีเขาล้าน (2562) ไทพนา บ่อมหิน และคณะ (2562) สมรรถนะชัย เรืองตั้งญาณ (2562) เศรษฐพงศ์ นันทวิงค์ (2563) ชนกานต์ เอี่ยมสะอาด (2564) และ ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564) สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบประสิทธิภาพการบริหารวิชาการ มีดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการพัฒนาสื่อ และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อ 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 5) ด้านการนิเทศการศึกษา 6) ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และ 7) ด้านการศึกษากการประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา

3. ความสัมพันธ์ของปัจจัยจรรยาวัตร (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของสถานศึกษา

จากการศึกษา ค้นคว้า ปัจจัยจรรยาวัตร (Soft Skills) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ผู้วิจัยพบว่า ขณะนี้ยังไม่มีงานวิจัยที่มุ่งเน้นการศึกษา Soft Skills โดยตรง ในฐานะตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโดยเฉพาะ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม จากนักวิชาการ เอกสาร งานวิจัยทั้งจากในประเทศ และต่างประเทศ

3.1 การสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

จากการศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา โดยมีผลการวิจัยของ สุณิสรา ไตสูง และ พรเทพ ฐิเณน (2566) พบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

3.2 การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

จากการศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา โดยมีผลการวิจัยของ พจนารถ เจียมจิตร (2554) พบว่า การทำงานเป็นทีมของ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในระดับที่สูงมาก

3.3 ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสถานศึกษา

จากการศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สอดคล้องกับ เรืองฤทธิ์ คำหมู่ (2565) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิการบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับสูงมาก

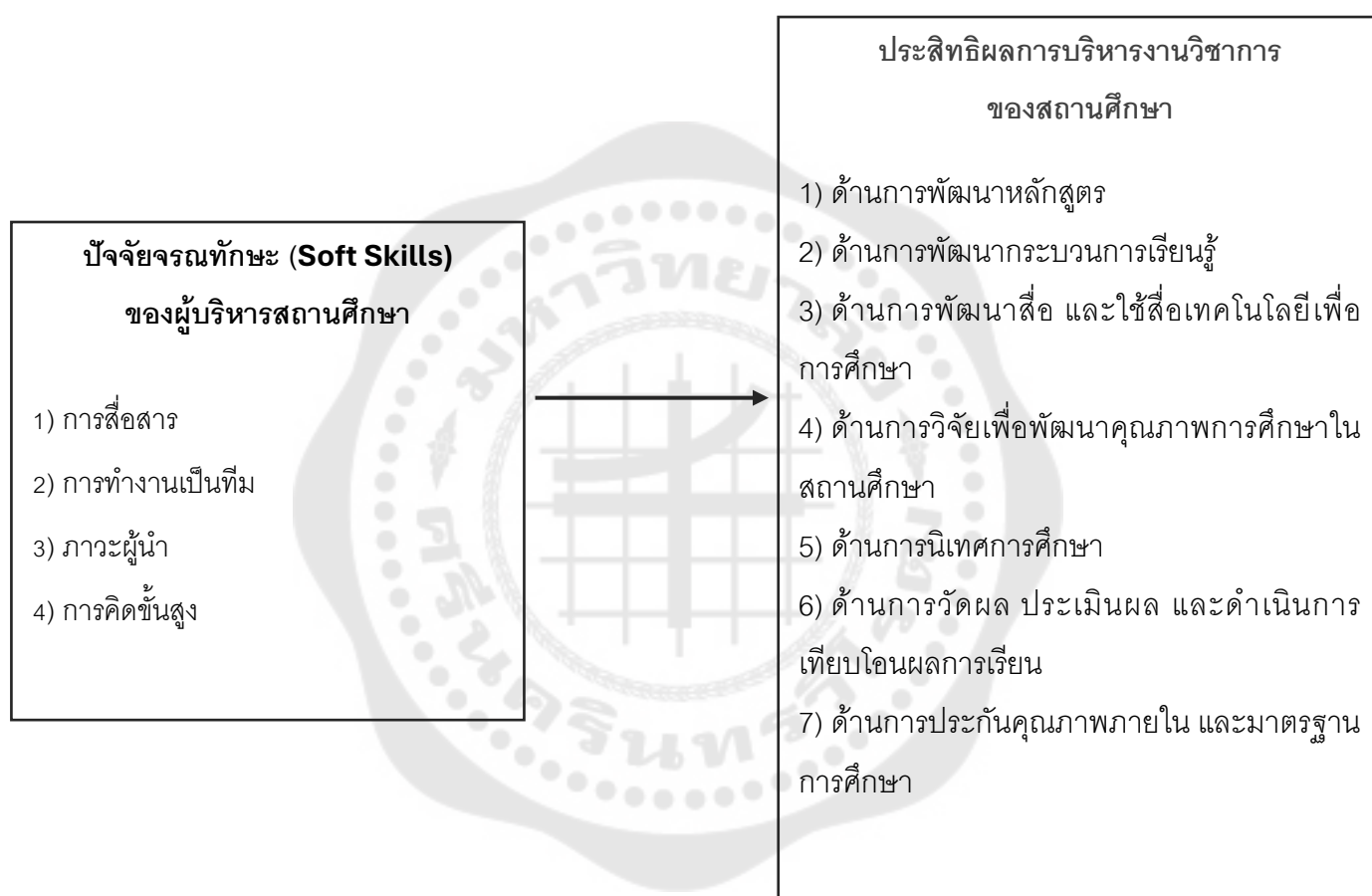
3.4 การคิดขั้นสูงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสถานศึกษา

จากการศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การคิดขั้นสูง ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยมีผลการวิจัยของ กฤตเมธ เกิดบ้านเป้า และ บรรจบ บุญจันทร์ (2566) พบว่า ทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิด สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นสององค์ประกอบของทักษะการคิดขั้นสูง ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สอดคล้องกับ นิตยา ยอดระยับ และคณะ (2567) พบว่า ทักษะความคิดขั้นสูง ส่งผลต่อคุณภาพของการบริหารงานวิชาการในการสร้าง ความสำเร็จ และการทำให้เกิดคุณภาพงานวิชาการของสถานศึกษา

จากการศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย สามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ได้ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรพยากรณ์ (X)

ตัวแปรเกณฑ์ (Y)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1.ปัจจัยจรรยาวัถะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานพุมธานีเขต 2

2.ปัจจัยจรรยาวัถะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานพุมธานีเขต 2



บทที่ 2

เอกสาร และงานที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยจรรยาวัตร (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังหัวข้อต่อไปนี้

1. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2
 - 1.1 ข้อมูลพื้นฐาน สภาพทั่วไป
 - 1.2 วิสัยทัศน์ (Vision)
 - 1.3 พันธกิจ (Mission)
 - 1.4 เป้าประสงค์ (Goals)
 - 1.5 เป้าหมาย (Target)
 - 1.6 กลยุทธ์ (Strategy)
 - 1.7 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
 - 2.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
 - 2.3 ความหมายของประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
 - 2.4 องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
 - 2.4.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร
 - 2.4.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 - 2.4.3 ด้านการพัฒนาสื่อ และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
 - 2.4.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
 - 2.4.5 ด้านการนิเทศการศึกษา
 - 2.4.6 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
 - 2.4.7 ด้านการประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา
3. แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาวัตร (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายของจรรยาวัตร (Soft Skills)
 - 3.2 ความสำคัญของจรรยาวัตร (Soft Skills)

3.3 องค์ประกอบของจรรยาบรรณทักษะ (Soft Skills)

3.3.1 การสื่อสาร

3.3.2 การทำงานเป็นทีม

3.3.3 ภาวะผู้นำ

3.3.4 การคิดขั้นสูง

4. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 เอกสารงานวิจัยในประเทศ

4.2 เอกสารงานวิจัยต่างประเทศ



1.บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2

1.1 ข้อมูลพื้นฐานสภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ตามความในมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2556 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพ.ศ.2560 และฉบับที่ 2 พ.ศ.2561 ดังต่อไปนี้

มาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน และส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา มีเขตพื้นที่รับผิดชอบ 3 อำเภอ ได้แก่ 1) อำเภอธัญบุรี 2) อำเภอลำลูกกา และ 3) อำเภอหนองเสือ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2, 2567)

ตาราง 1 จำนวนสถานศึกษา แยกตามอำเภอ

ที่	อำเภอ	จำนวน (โรงเรียน) ข้อมูล 10 มิ.ย. 2567
1.	ลำลูกกา	30
2.	ธัญบุรี	11
3.	หนองเสือ	26
รวมทั้งสิ้น		67

ที่มา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2, 2567)

ตาราง 2 จำนวนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

ที่	ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา 67 แห่ง	จำนวน (คน) ข้อมูล 10 มิ.ย. 2567
1	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	
	1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา	57
	1.2 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	21
	1.3 ครู	1,305
	1.4 บุคลากรทางการศึกษา	25

ที่มา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2, 2567)

1.2 วิสัยทัศน์ (Vision)

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โรงเรียนคุณภาพ ผู้เรียนเป็นเลิศ”

1.3 พันธกิจ (Mission)

1.3.1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขัน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นต่ออนาคตในศตวรรษที่ 21

1.3.2 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองของทิศทางการพัฒนาประเทศ

1.3.3 พัฒนาสถานศึกษา และระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัย และสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.3.4 เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม

1.3.5 พัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัดให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบท

1.3.6 พัฒนาผู้เรียน และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ มีทักษะที่จำเป็นตามความต้องการของพื้นที่เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ก้าวสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม

1.4 เป้าประสงค์ (Goals)

1.4.1 ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิ และหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรัก และความภูมิใจในความเป็นไทย

1.4.2 ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เสมอภาค มีคุณภาพ ตามมาตรฐาน สอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

1.4.3 เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคัน ได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.4.4 ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคาม 9 รูปแบบ ได้แก่ ภัยยาเสพติด ภัยความรุนแรง ภัยพิบัติต่าง ๆ อุบัติเหตุ โรคอุบัติใหม่ ฝุ่น PM 2.5 การค้ามนุษย์ การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงอาชญากรรมไซเบอร์ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

1.4.5 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีมีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู

1.4.6 สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.4.7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

1.5 เป้าหมาย (Target)

1.5.1 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีมีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู

1.5.2. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.5.3. สถานศึกษา สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และมีระบบการวัด และประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for Learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ยึดหยุ่นตอบสนองต่อความถนัด และความสนใจของผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Personalized Learning)

1.6 กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมความปลอดภัยของผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมความปลอดภัยของผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา

1.1 น้อมนำพระบรมราโชบายรัชกาลที่ 10 สู่การปฏิบัติ ด้วยการส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง คุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาประชาธิปไตย

1.2 พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นพื้นที่ปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมที่ดีเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมวางมาตรการด้านความปลอดภัยให้นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งภัยคุกคามในรูปแบบต่าง ๆ ภัยจากโรคอุบัติใหม่

1.3 สนับสนุนสถานศึกษาให้มีมาตรการด้านความปลอดภัยในสถานศึกษาในทุกมิติ

1.4 ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างภาคีเครือข่าย ความร่วมมือในการสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา

1.5 สนับสนุนสถานศึกษาให้มีการส่งเสริมทักษะชีวิตให้แก่นักเรียนในรูปแบบที่หลากหลาย ต่อเนื่อง และดูแลความปลอดภัยของผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา

- 2.1 ส่งเสริมสถานศึกษาให้รับประชากรวัยเรียนได้เข้าเรียนทุกคนโดยความร่วมมือ
- 2.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษานำสื่อ และเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้
- 2.3 เสริมสร้างให้สถานศึกษาพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีข้อมูลเด็กรายบุคคล ส่งเสริมศักยภาพเด็กที่มีความสามารถพิเศษ และติดตามเด็กตกหล่น เด็กออกกลางคัน ให้กลับมาเรียนจนครบจบการศึกษาทุกคน

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษา

- 3.1 ส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้นำทางวิชาการมีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งเป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ
- 3.2 สร้างขวัญ และกำลังใจ ให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริม สนับสนุน ศักยภาพในการประเมินวิทยฐานะใหม่ (PA)
- 3.3 ยกระดับคุณภาพผู้เรียน ให้มีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะจำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีสมรรถนะ และทักษะด้านการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ และการเป็นนวัตกรรม
- 3.4 จัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลปกรรม และประชาธิปไตย
- 3.5 ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัย และหลากหลาย
- 3.6 ส่งเสริมการอ่าน เพื่อเป็นวิถีในการค้นหาความรู้ และต่อยอดองค์ความรู้ที่สูงขึ้น
- 3.7 ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
- 3.8 จัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

- 4.1 ยกระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศครบวงจร และนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร และการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

4.3 พัฒนาโรงเรียนคุณภาพจัดทำแผนการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพ กำหนดเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนคุณภาพสนับสนุน และพัฒนาโรงเรียนคุณภาพที่สอดคล้อง กับบริบท และความต้องการเพื่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

4.4) พัฒนาผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรส่วนกลาง ให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ นำนโยบายสู่การปฏิบัติ และมีทักษะ ในการบริหารสถานการณ์

4.5) พัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศก์ในการนิเทศ และการชี้แนะ (Coaching)

4.6) พัฒนาสมรรถนะครู ด้านภาษาอังกฤษ ภาษาจีน เทคโนโลยีดิจิทัล การจัดการเรียนรู้จิตวิญญาณความเป็นครู และทักษะอื่นที่จำเป็น

4.7) พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ และสมรรถนะด้าน วิชาการด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

1.7 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพ.ศ. 2560 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วย ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1.7.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขต พื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนา การศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

1.7.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของ สถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้ หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน ดังกล่าว

1.7.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับ สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

1.7.4 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา

1.7.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้าน การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

1.7.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากร บุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัด และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

1.7.7 จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

1.7.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษา เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

1.7.9 ดำเนินการ และประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและ พัฒนาการศึกษในเขตพื้นที่การศึกษา

1.7.10 ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ด้านการศึกษา

1.7.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงาน ต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.7.12 ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน อื่น ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

จากการศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามีนักวิชาการ นักการศึกษา และงานวิจัยเกี่ยวข้องกับการศึกษา หลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารวิชาการไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

2.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ได้มีนักวิชาการ นักการศึกษา และงานวิจัยเกี่ยวข้องกับการศึกษา หลายท่านได้ให้ไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

พรนภา บุราณรมย์ (2560) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการกิจกรรมที่มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารในการนำศาสตร์ และศิลปะมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางานด้านวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป โดยกระบวนการดังกล่าวส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผู้บังคับบัญชา และผู้เรียน อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพ และประสิทธิภาพทางการศึกษาในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมาย และความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

สาลิตา เรียนทัพ (2560) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการวางแผน กำหนดนโยบาย กำหนดทิศทาง และจัดทำแนวปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับการส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการวัดผล และประเมินผลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กระบวนการดังกล่าวมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่าย เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

นิษฐาพร พรหมวัชรานนท์ (2561) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการวางแผน จัดระบบ และกำกับดูแลกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ทั้งในด้านการบริหารสภาพแวดล้อมทางการศึกษา และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน โดยกระบวนการดังกล่าวจะดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตลอดเวลา

ไทพนา บัอมหิน และคณะ (2562) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมด้านการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ทั้งนี้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ สร้างผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ และทักษะชีวิตที่

เหมาะสม การบริหารงานวิชาการจึงถือเป็นภารกิจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาในการนำพาสถานศึกษาไปสู่การบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา โดยผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญและเข้าใจถึงขอบเขตของการบริหารงานวิชาการอย่างถ่องแท้ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพทางการศึกษาแก่ผู้เรียนทุกคน

สมรรถนะชัย เรื่องตั้งญาณ (2562) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาหลักสูตร และการเรียนการสอน ตลอดจนการปรับปรุง และพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครู และผู้เรียน รวมถึงการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ และศักยภาพของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และท้องถิ่น อีกทั้งยังครอบคลุมการนิเทศ การวิจัย และการประเมินผลเพื่อให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตร การบริหารงานวิชาการจึงนับเป็นภารกิจสำคัญยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวางแผนอย่างเป็นระบบ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ และเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งสะท้อนคุณภาพการจัดการศึกษาและบ่งชี้มาตรฐานทางการศึกษาในระดับสูง เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนทุกคน

วรรณกร โขมขุนทด (2562) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการกิจกรรมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนภายในโรงเรียน รวมถึงการดำเนินงานในทุกมิติที่ผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้องมีหน้าที่ร่วมกันพัฒนาการเรียนรู้ให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องวางแผนการดำเนินงานให้ครอบคลุม และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ตลอดจนมุ่งเน้นประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อให้เกิดคุณภาพทางการศึกษา และส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ศศิกรณ์ ศรีเขาล้าน (2562) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมภายในสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการปรับปรุงและพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครู และนักเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนคุณธรรมตามที่สังคมต้องการ และสอดคล้องกับมาตรฐานของหลักสูตรที่กำหนดไว้

จตุรงค์ ธนะสีสังกูร (2563) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา คือ กระบวนการขับเคลื่อนภารกิจของโรงเรียนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษา ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ กระบวนการ

ดังกล่าวครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ตลอดจนการส่งเสริมการจัดการศึกษา การนิเทศติดตาม การวัดและประเมินผล และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้ สถานศึกษาจำเป็นต้องกำหนดโครงสร้างการบริหารงานวิชาการอย่างเป็นระบบ และบูรณาการร่วมกับการบริหารงานด้านอื่น ๆ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการดำเนินงานทางวิชาการ อันจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพผู้เรียน และความก้าวหน้าทางการศึกษา

ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันท์ (2563) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการความร่วมมือระหว่างบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนที่มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา และการฝึกอบรมบุคคลทุกช่วงวัย โดยกำหนดวัตถุประสงค์ ระบบการดำเนินงาน เทคนิคการดำเนินงาน ตลอดจนปัจจัยทางการบริหารไว้อย่างชัดเจน ทั้งนี้มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

เศรษฐพงศ์ นันภิวงค์ (2563) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง ภาระหน้าที่ที่โรงเรียน ผู้บริหาร และครูทุกคนต้องร่วมกันกำหนดและดำเนินการ โดยผู้บริหารจะต้องให้คำปรึกษา แนะนำ และประสานงานเพื่อให้คณะครูสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การบริหารงานวิชาการครอบคลุมถึงการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมทางวิชาการอื่น ๆ ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ และบรรลุผลการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ชนกานต์ เขี่ยมสะอาด (2564) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง เป็นกระบวนการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ และการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การเลือกใช้สื่อเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ตลอดจนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาทุกประเภทภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และมาตรฐานสูงสุด ตลอดจนก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนตามพันธกิจของสถานศึกษา กิจกรรมเหล่านี้ครอบคลุมการปรับปรุง และพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครู และนักเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนมีคุณลักษณะตามที่พึงประสงค์ อันจะนำไปสู่การเป็นพลเมืองที่ดีในสังคม กระบวนการ

ดังกล่าวเกิดขึ้นภายใต้ความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรในทุกภาคส่วน เพื่อยกระดับคุณภาพ และมาตรฐานทางการศึกษาสำหรับผู้เรียนทุกคน

สุภิญญา กองสวรรค์ (2564) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โดยครอบคลุมงานหลัก ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การใช้สื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษา รวมถึงแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ตลอดจนการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับมาตรฐานทางการศึกษา

จากการศึกษาความหมาย การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการกิจกรรมทุกประเภทที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษา ตลอดจนบรรลุลุทธิทัศน์ และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดไว้

2.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ได้มีนักวิชาการ นักการศึกษา และงานวิจัยเกี่ยวข้องกับการศึกษา หลายท่านได้ให้ ไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

ยุทธนา เกื้อกูล (2560) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลัก และหัวใจของการบริหารสถานศึกษา มาตรฐาน และคุณภาพของสถานศึกษาถูกพิจารณาจากผลงานด้านวิชาการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน การบริหารงานวิชาการเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา ที่ต้องดำเนินการในสถานศึกษาทันที โดยมีแนวทางในการนิเทศ ติดตาม และส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งด้านคุณภาพ มาตรฐานการศึกษา ระบบประกันคุณภาพ การปฏิรูปหลักสูตร การเรียนรู้ และแหล่งเรียนรู้ที่ดี เพื่อสร้างความเข้มแข็งของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

เกตกนก สวยคำขาว (2561) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ เป็นสิ่งสำคัญอันดับแรกในการบริหารสถานศึกษา ที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เพราะเป็นหัวใจหลักของการจัดการศึกษา งานด้านอื่น ๆ เป็นงานสนับสนุนเพื่อให้การบริหารงานวิชาการ

บรรลุดุติประสงค์ นำไปสู่การพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จิรารัตน์ กระจำนดี (2562) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ เป็นภารกิจที่สำคัญในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สถานศึกษาต้องสนับสนุน และส่งเสริมการบริหารงานวิชาการทำงานให้มีประสิทธิภาพพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพให้เป็นคนดีที่สมบูรณ์ให้มีคุณภาพตามที่คาดหวัง

เพ็ญวรา ชูประวัติ (2562) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ เป็นงานสำคัญในการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา คือการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวทั้งหมดขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการทั้งสิ้น

ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันท์ (2563) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ เป็นงานหลักที่สำคัญที่สุดในการบริหารสถานศึกษา และเป็นส่วนใหญ่ของระบบการศึกษา เป็นศูนย์กลางที่ครอบคลุมทั้งระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เวลาประมาณร้อยละ 40 ในการบริหารงานวิชาการ คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนพิจารณาได้จากความสำเร็จของงานวิชาการ สถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการจะมีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับ และเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง และนักเรียน ในขณะที่สถานศึกษาที่ล้าหลังด้านวิชาการจะขาดความเชื่อมั่น เสื่อมความนิยม และไม่ได้รับการยอมรับในที่สุด

สุกัญญา แซ่ม้อย (2565) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ เป็นหน้าที่สำคัญที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ดังนั้น สถานศึกษาทุกประเภทจึงต้องให้ความสำคัญกับงานวิชาการ เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ คุณภาพ และผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์

จากการศึกษาความหมาย ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารวิชาการเป็นหน้าที่สำคัญที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และถือเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษา เนื่องจากการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นจุดมุ่งหมายสำคัญของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญ เข้าใจบทบาท และมีความรู้ความเข้าใจในงานวิชาการ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม การบริหารวิชาการที่มีประสิทธิผลไม่เพียงช่วยให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย แต่ยังสะท้อนถึงคุณภาพการจัดการศึกษา ความสามารถของผู้บริหาร และมาตรฐานของสถานศึกษานั้น ๆ อีกด้วย

2.3 ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการได้มีนักวิชาการ นักการศึกษา และงานวิจัยเกี่ยวข้องกับการศึกษาหลายท่านได้ให้ ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ดังนี้

พรนภา บุราณมัย (2560) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร ในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพ และยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น โดยผลลัพธ์นี้เกิดจากความร่วมมือ และกระบวนการทำงานที่สอดคล้องกันในทุกภาคส่วนของสถานศึกษา

สาธิตา เรือนทัพ (2560) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินงานด้านการบริหารงานวิชาการที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยสอดคล้องกับขอบข่าย และภารกิจที่กำหนดไว้ เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ไทพนา บ่อมหิน และคณะ (2562) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานด้านกิจกรรมการเรียนการสอนทุกประเภทโดยผู้บริหารสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการปรับปรุง และพัฒนาระบบการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามเป้าหมาย และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

สมรรถนะชัย เรื่องตั้งญาณ (2562) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินงานด้านวิชาการที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานตามระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเหมาะสม มีการตรวจสอบ และวัดผลผลิตที่เกิดขึ้นจริงว่าตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ความสำเร็จนี้เป็นผลจากการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงความร่วมมือจากครูในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ส่งเสริมพัฒนาการในเชิงบวก และช่วยให้นักเรียนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม รวมถึงแก้ปัญหาในโรงเรียนได้ จนทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

วรรณกร โขมขุนทด (2562) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จที่เกิดจากการดำเนินงานด้านวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งต้องทำงานอย่างทุ่มเท และมุ่งมั่น

ภายใต้การวางแผนที่ดี การกำหนดเป้าหมาย และกิจกรรมอย่างชัดเจน รวมถึงความมีวิสัยทัศน์ ในด้านการบริหารหลักสูตร และการสอน ความสำเร็จนี้ต้องอาศัยบทบาทผู้นำของผู้บริหาร และคณะครู ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ความไว้วางใจ และการยอมรับซึ่งกันและกัน โดยทุกฝ่ายมีความเข้าใจเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้ การดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามที่วางไว้

ชนกานต์ เขียมสะอาด (2564) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพการบริหารงาน วิชาการในสถานศึกษา หมายถึง ผลลัพธ์ของการดำเนินกิจกรรมทางวิชาการที่สามารถบรรลุ จุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ส่งผลให้ คุณภาพทางการศึกษาพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพการบริหารงาน วิชาการในสถานศึกษา หมายถึง สภาพความสำเร็จที่ปรากฏอย่างเป็นรูปธรรมในสถานศึกษา อันเกิดจากความสามารถในการบริหารของผู้บริหารในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายได้อย่าง ครอบคลุม ชัดเจน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการปรับปรุงพัฒนาต่อเนื่อง โดยใช้ทรัพยากร ที่มีอย่างจำกัดให้เกิดผลลัพธ์สูงสุดต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนดีขึ้น มีเจตคติเชิงบวก สามารถปรับตัว แก้ปัญหา และบูรณาการความรู้ต่าง ๆ เพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์ทางการศึกษาที่กำหนดไว้

จากการศึกษาความหมาย ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงาน วิชาการในสถานศึกษา หมายถึง ผลลัพธ์ หรือความสำเร็จในการดำเนินงานด้านวิชาการที่บรรลุ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายทางการศึกษา โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้คุณภาพทางการศึกษา และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเพิ่มขึ้น ผู้เรียน สามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสม สอดคล้องกับมาตรฐาน และความต้องการ ของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ องค์ประกอบ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ได้มีงานวิจัยเกี่ยวข้องกับการศึกษา หลายท่าน ดังนี้

พรนภา บุราณมย์ (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

มหาสารคาม เขต 3 เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
ในสถานศึกษา ได้แก่

- 1) การพัฒนาหลักสูตร
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การนิเทศภายใน
- 4) การประกันคุณภาพภายในการศึกษา

สาธิตา เรือนทัพ (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทาง
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
ตามการรับรู้ของครู ในอำเภอสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เขต 1 เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ได้แก่

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
- 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 6) การนิเทศการศึกษา
- 7) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ศศิกรณ์ ศรีเขาด้าน (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
กรุงเทพมหานคร เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
ในสถานศึกษา ได้แก่

- 1) การบริหารหลักสูตร
- 2) การจัดการเรียนการสอน
- 3) การวัด และประเมินผล
- 4) การพัฒนา และส่งเสริมวิชาการ
- 5) การประกันคุณภาพ
- 6) การวิจัยทางการศึกษา

ไทพนา บ่อมหิน และคณะ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ได้แก่

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การวัดผล และประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียน
- 4) การพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 5) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 6) การนิเทศ
- 7) การประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา

สมรณนัชย เรื่องตั้งญาณ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยแก่น เขต 5 เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ได้แก่

- 1) การวัด และประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 2) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 3) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- 4) การพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 5) การนิเทศการศึกษา
- 6) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

เศรษฐพงศ์ นันนิวงค์ (2563) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทาง วิชาการกับประสิทธิผลของการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ได้แก่

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
- 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 6) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ชนกานต์ เอี่ยมสะอาด (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ได้แก่

- 1) การพัฒนาหลักสูตร
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 4) การนิเทศการศึกษา
- 5) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ได้แก่

- 1) การพัฒนาหลักสูตร
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 4) การนิเทศการศึกษา
- 5) การพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา จากการศึกษา แนวคิดงานวิจัย สามารถสรุปองค์ประกอบประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาได้ดังนี้ (ตารางที่ 3)

ตาราง 3 แสดงสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

องค์ประกอบประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา									ความถี่	ร้อยละ
	พจนานุกรม (2560)	สถิติ เรียนทัพ (2560)	ศตวรรษ ศรีชาลัน (2562)	ไทพนา ป้อมหิน และคณะ (2562)	สมรรถนะชัย เรืองตัญญวน (2562)	เศรษฐพงศ์ นันภิวงค์ (2563)	ชนกานต์ เอี่ยมสะอาด (2564)	ชลนิศา ศิลาพงษ์ (2564)		
1.การพัฒนาหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	100.00
2. การวัดผล ประเมินผล และ ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	90.00
3.การประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา	✓	✓	✓	✓		✓	✓		6	75.00
4.การพัฒนาสื่อ และใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา		✓		✓	✓	✓	✓	✓	6	75.00
5.การนิเทศการศึกษา	✓	✓		✓	✓			✓	5	62.50
6.การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	✓	✓		✓	✓			✓	5	62.50
7.การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในสถานศึกษา		✓	✓	✓		✓			4	50.00
8.การวิจัยคุณภาพผู้เรียน							✓		1	12.50
9.การจัดการเรียนการสอนใน สถานศึกษา			✓		✓				2	25.00
10.การพัฒนา และส่งเสริม วิชาการ			✓						1	12.50

จากตารางที่ 3 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาจากค่าความถี่ และค่าร้อยละ โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาที่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ซึ่งหมายถึงข้อมูลหรือแนวคิดที่มีค่าร้อยละเท่ากับ หรือสูงกว่าร้อยละ 50 ขององค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา พบว่า ค่าคะแนน การพัฒนาหลักสูตร ร้อยละ 100 รองลงมา คือ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ร้อยละ 90 ถัดมา การประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาสื่อ และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ร้อยละ 75 และ การนิเทศการศึกษา และ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ร้อยละ 62.50 และท้ายสุด การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ร้อยละ 50

โดยผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ได้ 7 ด้าน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

- 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร
- 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) ด้านการพัฒนาสื่อ และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อ
- 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 5) ด้านการนิเทศการศึกษา
- 6) ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 7) ด้านการศึกษาการประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา

2.4.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร

พรนภา บุราณมัย (2560) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการจัดทำ ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงเนื้อหาหรือโครงสร้างของหลักสูตรให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมุ่งเน้นการตอบสนองต่อความคาดหวังของสังคม การพัฒนาอาชีพ และการสร้างพลเมืองที่มีศักยภาพในการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม

สาลิตา เรียนทัพ (2560) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ผลลัพธ์ของการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ ซึ่งครอบคลุมการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ตลอดจนการประเมินสถานภาพของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้หลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ชุมชน และหลักสูตรแกนกลางระดับชาติ กระบวนการดังกล่าว ประกอบด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ พันธกิจ

วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนา และตรวจสอบความสมบูรณ์ของหลักสูตร รวมถึงการจัดทำแผนการเรียนรู้ และโครงการจัดการศึกษา ซึ่งกำหนดแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการเนื้อหาทั้งภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสมนอกจากนี้ การนำหลักสูตรไปใช้ ยังรวมถึงการนิเทศการดำเนินงาน การประเมินผล และการปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

ศศิกรณ์ ศรีเขาล้าน (2562) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การจัดทำให้มีหลักสูตรสถานศึกษาหรือพัฒนาหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้น โดยมีการจัดทำ รวบรวม และตรวจสอบการเรียนของทุกรายวิชาให้ตรงกับโครงสร้างของหลักสูตร พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการ จุดหมาย และหลักเกณฑ์ การใช้หลักสูตร ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แต่งตั้ง คณะกรรมการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาทำหน้าที่นิเทศ กำกับติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

ไทพนา ป้อมหิน และคณะ (2562) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูร่วมกันจัดทำหลักสูตรโดยอาศัยการวิเคราะห์ ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาจากชุมชน เพื่อนำมาวางแผน และจัดสรรบุคลากร พัฒนา แผนการสอนอย่างเป็นระบบ จัดตารางเรียนให้เหมาะสม จัดหาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน ตลอดจนจัดทำคู่มือ และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับการดำเนินงานด้านหลักสูตรของโรงเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการจัดการเรียนรู้

สมรณะชัย เรื่องตั้งญาณ (2562) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง หลักสูตร หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารจัดการหลักสูตร ประกอบด้วย

- 1) มีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา และชุมชน นำผลมาวางแผนพัฒนาหลักสูตร
- 2) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีการวิเคราะห์เอกสารหลักสูตร สารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของสังคมชุมชน และท้องถิ่น
- 3) หลักสูตรของสถานศึกษามีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับเป้าหมาย การจัดการศึกษา

4) สถานศึกษานำผลประเมินมาปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรให้เป็นปัจจุบัน

5) การบริหารจัดการหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

6) การจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาได้รับความร่วมมือกับทุกคณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชนเป็นอย่างดี

เศรษฐพงศ์ นันทวิงศ์ (2563) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการบริหารงานวิชาการที่มุ่งจัดทำ และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม ภายใต้กรอบแนวทางของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อบริบททางสังคมในปัจจุบัน

ชนกานต์ เอี่ยมสะอาด (2564) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริม และจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีการปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการปรับปรุงหลักสูตร ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหารยังสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ครูผู้สอนรับผิดชอบร่วมกันในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา พร้อมทั้งพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร และส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาความรู้ในด้านหลักสูตรสถานศึกษา รวมถึงการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคมอย่างแท้จริง

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และคณะกรรมการสถานศึกษา กระบวนการนี้เริ่มต้นจากการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พร้อมทั้งเตรียมความพร้อม และพัฒนาความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรทางการศึกษา ผ่านการอบรม และพัฒนาหลักสูตร รวมถึงการจัดทำเอกสารคู่มือครูสำหรับใช้เป็นแนวทางในการจัดทำ และดำเนินการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาความหมาย การพัฒนาหลักสูตร ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ผลการดำเนินงาน หรือผลสำเร็จจากการดำเนินงานของสถานศึกษา

ในการบริหารจัดการหลักสูตรอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการจัดทำ ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และกรอบหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเน้นการจัดการเรียนการสอนที่ครบถ้วนในทุกสาระวิชา การกำหนดวิธีการวัด และประเมินผล การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร ตลอดจนการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้หลักสูตรมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมาย การเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ

2.4.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

พจนนา บูรณมรย์ (2560) ได้ให้ความหมาย การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่าง เต็มศักยภาพ อันจะนำไปสู่การเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความฉลาด ความเก่ง และมีคุณธรรม ซึ่งเป็น พื้นฐานของการมีชีวิตที่มีความสุข.

สลิตา เรียนทัพ (2560) ได้ให้ความหมาย การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง ผลสำเร็จจากการบริหารงานวิชาการที่ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตาม สาระ และหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผ่านการจัดกิจกรรมที่พัฒนาผู้เรียนตาม ศักยภาพ ความสนใจ และความถนัด รวมถึงการฝึกปฏิบัติจากประสบการณ์จริง มุ่งเน้นการพัฒนา ครูให้มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน การสร้างเครือข่าย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ และกิจกรรม สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนการสอน พร้อมทั้ง นำภูมิปัญญาท้องถิ่น และเครือข่ายผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม ตลอดจนจัดรูปแบบ การนิเทศที่ส่งเสริมการพัฒนาครูในลักษณะกัลยาณมิตร เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของ ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

ไทพนา บ่อมหิน และคณะ (2562) ได้ให้ความหมาย การพัฒนากระบวนการ เรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริม และพัฒนาครูให้สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ หลักสูตรสถานศึกษา โดยปรับให้ยืดหยุ่นตามความเหมาะสม ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการอ่าน ใฝ่รู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระ การเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน จัดให้มีการ นิเทศการเรียนการสอนในกลุ่มสาระต่าง ๆ รวมถึงพัฒนาครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ โดยบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้ปกครอง ชุมชน และท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม

สมรรถนะชัย เรื่องตั้งกฎ (2562) ให้ความหมาย การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมพัฒนากระบวนการเรียนรู้ประกอบด้วย

1) ครูผู้สอนวิเคราะห์หลักสูตร และจัดทำแผนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความสนใจและความต้องการของผู้เรียน

3) การปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องการจัดการเรียนการสอน

4) การใช้สื่อเทคโนโลยี และสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

5) การเน้นกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการฝึกปฏิบัติจริง

เศรษฐพงศ์ นันทิวศ์ (2563) ได้ให้ความหมาย การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง ความสำเร็จจากการบริหารงานวิชาการที่มุ่งจัดทำแผนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียน และปรับกระบวนการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นตามความเหมาะสมในด้านเวลา สาระการเรียนรู้ และความต้องการของผู้เรียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้

ชลนิชา ศิลางษ์ (2564) ได้ให้ความหมาย การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการที่มุ่งจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผ่านการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ผู้เรียนทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และใฝ่รู้ต่อเนื่อง รวมถึงการจัดเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน การส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียน การเตรียมสื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ทั้งใน และนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณธรรมของผู้เรียน พร้อมทั้งประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำมาปรับปรุงแนวทางการจัดการเรียนการสอนในอนาคต

จากการศึกษาความหมาย การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง ผลการดำเนินงาน หรือผลสำเร็จจากการดำเนินงานของสถานศึกษาที่มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ โดยมุ่งส่งเสริม และพัฒนาครูให้สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้ และพัฒนาความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างเต็มศักยภาพ พร้อมทั้งมีการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงแนวทางการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไป

2.4.3 ด้านการพัฒนาสื่อ และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สาธิตา เรียนทัพ (2560) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาสื่อ และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จจากการบริหารงานวิชาการที่มุ่งเน้นการวิเคราะห์การผลิต และการใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพผ่านการวางแผน พัฒนา และประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ตามเป้าหมายที่กำหนด

ไทพนา บ่อมหิน และคณะ (2562) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาสื่อ และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง การนำสื่อ และเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ในกระบวนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ และประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ตามจุดมุ่งหมายที่ผู้สอนกำหนดไว้

สมรรถนะชัย เรืองตั้งญาณ (2562) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาสื่อ และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จจากการดำเนินกิจกรรมการพัฒนา และใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อสร้างความสนใจ และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเน้นการถ่ายทอดความรู้ของครูผู้สอนไปยังผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย:

- 1) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม วางแผน จัดหา และผลิตสื่อเทคโนโลยีร่วมกับครู ผู้ปกครอง และชุมชน
- 2) การจัดหา และพัฒนา จัดหา ใช้ และพัฒนาสื่อเพื่อการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม
- 3) ระบบบริการ และบำรุงรักษา จัดให้มีระบบบริการ และดูแลรักษาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้
- 4) การผลิต และพัฒนา ผลิต และพัฒนาสื่อนวัตกรรมการเรียนการสอน
- 5) การขยายผล และเผยแพร่ขยายการใช้สื่อที่มีคุณภาพ และเผยแพร่สู่ผู้สนใจ
- 6) เครือข่ายการเรียนรู้ออนไลน์ พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ออนไลน์ตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง.

เศรษฐพงศ์ นันภิวงค์ (2563) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาสื่อ และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการที่มุ่งเน้นการจัดทำ และจัดหาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนอย่างเพียงพอสำหรับครู และผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษา

ชนกานต์ เอี่ยมสะอาด (2564) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาสื่อ และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน โดยจัดให้มีห้องคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง และระบบคัดเลือกสื่อการสอนที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อการเรียนรู้ ในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงพัฒนาทักษะ และความสามารถของครูในการใช้สื่อ และเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาสื่อ และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการที่มุ่งพัฒนาบุคลากรในการใช้สื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยเน้นการพัฒนาสื่อที่ให้อรรถประโยชน์ และสร้างองค์ความรู้ใหม่ วางแผนการจัดหา และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ รวมถึงจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ และแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา เช่น ห้องสมุด เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน และชุมชน พร้อมทั้งดำเนินการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหา ผลิต และพัฒนาสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

จากการศึกษาความหมาย การพัฒนาสื่อ และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาสื่อ และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง ผลการดำเนินงาน หรือผลสำเร็จจากการดำเนินงานของสถานศึกษาในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนจัดหา และผลิตสื่อเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนผลิต และใช้สื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการใช้สื่อและเทคโนโลยี เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

2.4.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

สาธิตา เรียนทัพ (2560) ได้ให้ความหมาย การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของการดำเนินงานด้านการบริหารงานวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู รวมถึงการผลิตผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ และการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการของสถานศึกษาในภาพรวม การส่งเสริมให้ครูมีความรู้ และทักษะในการศึกษาวิเคราะห์ และวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่ม

สาระการเรียนรู้ ตลอดจนการสร้างร่วมมือในการศึกษาวิจัย และการเผยแพร่ผลงานวิจัย หรือแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอน ทั้งในระดับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน และสถาบันที่เกี่ยวข้อง

ศศิกรณ ศรีเขาล้าน (2562) ได้ให้ความหมาย การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในสถานศึกษา หมายถึง การศึกษา และค้นคว้าเพื่อแก้ไขปัญหา ปรับปรุง และพัฒนา กระบวนการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียน โดยสถานศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ วิจัย และนำ ผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพงานวิชาการในภาพรวม รวมถึงพัฒนา ความรู้ และความสามารถด้านการวิจัยแก่ครู และบุคลากร และเผยแพร่ผลงานการแก้ไขปัญหา และแนวทางพัฒนาจากผลการวิจัย

ไทพนา บ่อมหิน และคณะ (2562) ได้ให้ความหมาย การวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานที่ครูผู้สอนในชั้นเรียนมีบทบาทสำคัญ โดยมุ่งส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์ และวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระ การเรียนรู้ รวมถึงการคิดค้นวิธีการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อยกระดับคุณภาพ การเรียนรู้ และคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา

เศรษฐพงศ์ นันทวิงศ์ (2563) ได้ให้ความหมาย การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการที่มุ่งเน้นการรวบรวม และเผยแพร่ผลงานวิจัยเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา รวมถึงการสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัย มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้และการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา หมายถึง ผลการดำเนินงาน หรือผลสำเร็จจากการดำเนินงานของสถานศึกษาในการบริหารจัดการคุณภาพงานวิชาการ การศึกษาค้นคว้าเพื่อแก้ไขปัญหา ปรับปรุง และพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ รวมถึง การส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์ และวิจัยเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ตลอดจนการเผยแพร่ ผลงานวิจัย เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ และคุณภาพการศึกษา

2.4.5 ด้านการนิเทศการศึกษา

พรนภา บุราณมย์ (2560) ได้ให้ความหมาย การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ดำเนินการภายในสถานศึกษา เพื่อช่วยส่งเสริม และพัฒนาการสอนของครูให้มี ประสิทธิภาพ อันนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับเกณฑ์ที่กำหนด

สาธิตา เรือนทัพ (2560) ได้ให้ความหมาย การนิเทศการศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวกับระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในสถานศึกษา ผลการดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลายเหมาะสมกับสถานศึกษา ผลการประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา ผลการติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบ และกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา ผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตร

ไทพนา บ่อมหิน และคณะ (2562) ได้ให้ความหมาย การนิเทศการศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่เป็นองค์ประกอบหลักของงานวิชาการในสถานศึกษา โดยเน้นการดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้ นักเรียนมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของโรงเรียน และหลักสูตร นอกจากนี้ยังรวมถึงการประเมินผลกรนิเทศเพื่อปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนากระบวนการนิเทศให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

สมรรถนะชัย เรืองตั้งญาณ (2562) ได้ให้ความหมาย การนิเทศการศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จในการให้ความช่วยเหลือ แนะนำ หรือปรับปรุง เกี่ยวกับการศึกษาโดยเฉพาะในโรงเรียน เป็นกระบวนการในการแนะนำช่วยเหลือ ครู ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการนิเทศนั้นอยู่บนหลักการของประชาธิปไตย ได้แก่ การเคารพซึ่งกันและกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ ประกอบด้วย

- 1) สถานศึกษามีระบบนิเทศภายใน
- 2) มีการกำหนดจุดประสงค์การนิเทศไว้อย่างชัดเจน
- 3) การดำเนินการนิเทศโดยใช้กิจกรรมการนิเทศที่หลากหลาย และเหมาะสม
- 4) สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์นิเทศกับสถานศึกษาอื่น
- 5) สถานศึกษาพัฒนากระบวนการนิเทศการศึกษา
- 6) มีการจัดให้มีโครงการนิเทศในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

7) มีการกำกับติดตามผลการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้เป็นไปตาม
หลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ

8) จัดทำสรุปรายงานผลการดำเนินงานนิเทศภายในประจำปี

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564) ได้ให้ความหมาย การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียน และครูผู้สอน ซึ่งอาจพบอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการเรียนการสอนในสถานศึกษา การนิเทศการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการให้คำแนะนำ ปรีกษาหารือ ร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหา ส่งเสริม กำลังใจ และแสวงหาแนวทางร่วมกันระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ทั้งนี้เป้าหมายสูงสุดของการนิเทศการศึกษา คือ การพัฒนาประสิทธิภาพการเรียน การสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามศักยภาพอย่างเต็มที่

จากการศึกษา การนิเทศการศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง ผลการดำเนินงาน หรือ ผลสำเร็จจากกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษาอย่างเป็น ระบบ โดยมีระบบการนิเทศที่มุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาครูให้ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการนำผลการนิเทศมาปรับปรุง และพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนการสรุป และรายงานผลการนิเทศภายในที่สะท้อน ถึงความสำเร็จของกระบวนการ

2.4.6 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

สาลิตา เรือนทัพ (2560) ได้ให้ความหมาย การวัดผล ประเมินผล หมายถึง ผลสำเร็จจากการดำเนินงานด้านการบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวกับการวัด และประเมินผลการ เรียนรู้ โดยมุ่งส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัด และประเมินผลในแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับ มาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการประเมินตามสภาพจริงจากการปฏิบัติ และผลงานของผู้เรียน สถานศึกษาดำเนินการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น หรือสถานประกอบการ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด พร้อมทั้งพัฒนาเครื่องมือวัด และประเมินผลให้ได้มาตรฐาน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูถูกกำหนดร่วมกับนักเรียน ให้ใกล้เคียงกับสภาพจริง หรือจำลองชีวิตจริงมากที่สุด ทั้งนี้ ผลจากการประเมินสามารถนำไป พัฒนาหลักสูตร และกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการบริหารจัดการด้านการวัด และประเมินผลอย่างมี ประสิทธิภาพ

ศศิกรณ์ ศรีเขาล้าน (2562) ได้ให้ความหมาย การวัดผล ประเมินผล หมายถึง กระบวนการตรวจสอบความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน โดยสถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจ และปฏิบัติตามกฎระเบียบ ด้านการวัด และประเมินผล ใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ และหลากหลาย รวมถึงการประเมินผล การเรียนรู้ที่เหมาะสม มีการจัดทำเอกสารผลการประเมิน และพัฒนาเครื่องมือวัด และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ และประสิทธิภาพในการประเมินผล การเรียนรู้

ไทพนา บ่อมหิน และคณะ (2562) ได้ให้ความหมาย การวัดผล ประเมินผล หมายถึง กระบวนการกำหนดระเบียบ และแนวปฏิบัติในการวัด และประเมินผลของสถานศึกษา โดยจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษา พัฒนาเครื่องมือวัด และประเมินผลที่สอดคล้องกับสภาพจริง และนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการเทียบโอนผล การเรียนจากสถานศึกษาอื่น หรือแหล่งเรียนรู้ตามมาตรฐานที่กำหนด

สมรรถนะชัย เรืองตั้งญาณ (2562) ได้ให้ความหมาย การวัดผล ประเมิน หมายถึง ผลสำเร็จในการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน ประกอบด้วย

- 1) สถานศึกษาใช้เครื่องมือวัด และประเมินผลการเรียนที่มีคุณภาพ และหลากหลาย
- 2) สถานศึกษากำหนดเกณฑ์การตัดสินผลการเรียนที่ช่วยยกระดับ คุณภาพนักเรียน
- 3) มีการประชุมปรึกษาหารือผู้บริหาร ครู และผู้เรียนเพื่อให้มีส่วนร่วม วัดผลและประเมินผล
- 4) สถานศึกษานำผลการเรียนไปพัฒนานักเรียนพัฒนาการสอน และพัฒนาหลักสูตร
- 5) การจัดทำระบบสารสนเทศการวัดผล และประเมินผลการเรียน การสอนเพื่อตรวจสอบการพัฒนา
- 6) การจัดการวิเคราะห์การวัดผลประเมินผลเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงใช้ใน ปีการศึกษาต่อไป
- 7) การติดตามรายงานผลการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ผู้ปกครองทราบทุกภาค เรียน

เศรษฐพงศ์ นันทิงค์ (2563) ได้ให้ความหมาย การวัดผล ประเมินผล หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวกับการจัดทำเอกสารหลักฐานทางการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบ การวัด และประเมินผลของสถานศึกษา เพื่อรับรองผลการเรียน และเทียบโอนความรู้ตามมาตรฐานที่กำหนด

ชนกานต์ เขียมสะอาด (2564) ได้ให้ความหมาย การวัดผล ประเมินผล หมายถึง กระบวนการบริหารงานวิชาการที่มุ่งส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ โดยมีคณะกรรมการวัดผลประเมินผลดำเนินการตามระเบียบ ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูผู้สอนกำหนดมาตรฐานการวัดผล ที่ชัดเจน พร้อมทั้งติดตาม และประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง ตลอดจนปรับปรุงวิธีการวัด และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความถูกต้อง และมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564) ได้ให้ความหมาย การวัดผล ประเมินผล หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวม ตรวจสอบ และตีความผลการเรียนรู้ และพัฒนาการของผู้เรียนตาม มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดของหลักสูตร โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง ส่งเสริมให้ครู ดำเนินการวัด และประเมินผลเพื่อสะท้อนผลการเรียนรู้ที่แท้จริง พร้อมทั้งนำผลการประเมินไป ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ และตัดสินผลการเรียน สถานศึกษาต้องมีกระบวนการจัดการที่เป็น ระบบ เพื่อให้การวัด และประเมินผลเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ตรงตามความรู้ และความสามารถของผู้เรียน

จากการศึกษาความหมาย การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบ โอนผลการเรียน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง ผลการดำเนินงาน หรือผลสำเร็จจากการดำเนินงานของสถานศึกษาในการบริหารจัดการ ด้านการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ โดยส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการวัด และประเมินผล จัดทำแผนการวัดผลในแต่ละรายวิชา ติดตาม และประเมินผลผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงวิธีการวัดผล และประเมินผลให้เหมาะสม จัดให้มีระบบสารสนเทศรองรับ และดำเนินการ เทียบโอนความรู้ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่นให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

2.4.7 ด้านการประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา

พรนภา บุราณมย์ (2560) ให้ความหมาย การประกันคุณภาพภายใน และ มาตรฐานการศึกษา หมายถึง การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา การติดตาม และการ ตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

ซึ่งกระบวนการดังกล่าวดำเนินการโดยบุคลากรของสถานศึกษาเอง หรือโดยหน่วยงานต้นสังกัด ที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษา

สาธิตา เรียนทัพ (2560) ให้ความหมาย การประกันคุณภาพภายใน และ มาตรฐานการศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนินงานด้านการบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยมีการกำหนดเกณฑ์การประเมิน และเป้าหมายความสำเร็จตามมาตรฐานการศึกษา และตัวชี้วัดที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด รวมถึงเป้าหมายความสำเร็จของพื้นที่การศึกษา ตลอดจนหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินจากหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษาครอบคลุมการวางแผน พัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบประกันคุณภาพ การดำเนินงานตามแผน การติดตาม ตรวจสอบ และนำผลการประเมินคุณภาพภายในไปปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังรวมถึงการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุง และพัฒนาระบบประเมินคุณภาพภายใน การประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาในการประเมินคุณภาพการศึกษาตามระบบประกันคุณภาพภายในเขตพื้นที่ และการประสานงานกับสำนักงาน ที่ดูแลมาตรฐาน และการประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ

ศศิกรณ ศรีเขาล้าน (2562) ให้ความหมาย การประกันคุณภาพภายใน และ มาตรฐานการศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการ และดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาเพื่อให้บริการผู้เรียน และผู้รับบริการอย่างมีคุณภาพ โดยสถานศึกษาดำเนินการ ประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา การติดตาม และการตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐาน การศึกษาตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดสำหรับประกันคุณภาพภายใน ทั้งนี้สถานศึกษา จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน และให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำแนวปฏิบัติในการประกันคุณภาพภายใน รวมถึงการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ไทพนา บ่อมหิน และคณะ (2562) ให้ความหมาย การประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารที่บูรณาการ และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนรวมอย่างมีระบบ และเป็นแบบแผน โดยมีการจัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ เพื่อพัฒนา

คุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง โดยกระบวนการดังกล่าวดำเนินการโดยบุคลากรของสถานศึกษาเอง หรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่ทำหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษา

ชนกานต์ เอี่ยมสะอาด (2564) การประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่องภายในสถานศึกษา โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด ครูผู้สอนมีการประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอ และนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อให้เกิดคุณภาพการเรียนการสอน

จากการศึกษาความหมาย การประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา หมายถึง ผลการดำเนินงาน หรือผลสำเร็จจากการบริหารจัดการด้านคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา โดยครอบคลุมการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา การติดตาม และตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา การกำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา การจัดทำระบบประกันคุณภาพภายใน ตลอดจนการส่งเสริมให้ครูประเมิน การปฏิบัติงานของตนเองเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

3.แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาทักษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา

เพื่อให้เกิดความสอดคล้อง และเข้าใจตรงกันในภาษาไทย ผู้วิจัยจึงใช้คำว่า "จรรยาทักษะ" ในภาษาไทย ซึ่งหมายถึง Soft Skills โดยอ้างอิงจากการบัญญัติศัพท์ราชบัณฑิตยสถาน (2557) ดังนั้น ทุกครั้งที่ปรากฏคำว่า "จรรยาทักษะ" ให้เข้าใจว่า หมายถึง Soft Skills ซึ่งเป็นทักษะการบริหารจัดการในบริบทของการศึกษา และการบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

3.1 ความหมายของจรรยาทักษะ (Soft Skills)

จากการศึกษาจากนักวิชาการ เอกสาร และงานวิจัยทั้งใน และต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของ Soft Skills ดังนี้

ชโลธร โชติเกียรติเวช (2560) ได้ให้ความหมาย Soft Skills หมายถึง ความสามารถเฉพาะของบุคคลในการใช้ทักษะที่ช่วยเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะด้านความฉลาดทางอารมณ์ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิต และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

ศศิธร ศักดิ์เทวินทร์ (2560) ได้ให้ความหมาย Soft Skills หมายถึง ทักษะเฉพาะตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ และการปรับตัว ซึ่งรวมถึงการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การเข้าใจ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รวมถึงการมีความเห็นอกเห็นใจ ทักษะเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น

อมรา ดาราศรีทอง (2560) ได้ให้ความหมาย Soft Skills หมายถึง ทักษะความสามารถของบุคคลในการจัดการความคิด อารมณ์ บุคคลแวดล้อม และสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิสัมพันธ์ ทักษะเหล่านี้เป็นพื้นฐานที่ทุกคนต้องมีการทำงาน ซึ่งสามารถเรียนรู้ และพัฒนาได้ ไม่ใช่ทักษะทางเทคนิคหรือความรู้เฉพาะด้าน ประกอบด้วย การสื่อสาร การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ไขปัญหา การทำงานเป็นทีม ทักษะในการปรับตัว และการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ทักษะเหล่านี้เป็นทักษะที่ใช้ได้ในทุกอาชีพ

ชาร์ฟ และ คณะ (Shariff et al., 2011) ได้ให้ความหมาย Soft Skills หมายถึง ทักษะการวางแผนภายในตนเอง ความสามารถในการจัดการตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่อยู่นอกเหนือจากความรู้ทางวิชาการ ทักษะนี้ช่วยให้บุคคลสามารถวางแผน และดำเนินชีวิตได้อย่างมีระเบียบ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

อะการ์วัล และ อะฮูจา (Agarwal & Ahuja, 2014) ได้ให้ความหมาย Soft Skills หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคล และทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ไม่สามารถวัดได้ทางวิชาการ ซึ่งรวมถึงการสื่อสารทางอารมณ์ เช่น การหัวเราะ การโกรธ ทักษะเหล่านี้มีความสำคัญในการปฏิสัมพันธ์ และการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้คนสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ในชีวิต และการทำงานได้อย่างราบรื่น

คาลาฟ (Khalaf, 2016) ได้ให้ความหมาย Soft Skills หมายถึง เป็นทักษะที่เกิดขึ้นในบุคคล ซึ่งรวมถึงทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดเพื่อการแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม การแก้ไขข้อขัดแย้ง การปรับตัว ความยืดหยุ่น การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม ทักษะเหล่านี้เป็นทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการทำงานในทุกระดับ และทุกสาขา ไม่จำกัดเพียงทักษะทางเทคนิคหรือความรู้เฉพาะด้าน แต่เป็นทักษะที่ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัว และปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะเหล่านี้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาได้ตลอดเวลา เป็นพื้นฐานที่ช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิต และทำงานในสังคมได้อย่างราบรื่น และประสบความสำเร็จ

คาฮิรอล และคณะ et al., 2017) ได้ให้ความหมาย Soft Skills หมายถึง ทักษะที่เสริมความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับองค์กร เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะการมีส่วนร่วม และทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะเหล่านี้ช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และการปฏิสัมพันธ์ภายในองค์กร ทำให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ฟรี (Free, 2017) ได้ให้ความหมายว่า Soft Skills หมายถึง ความสามารถ และลักษณะที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ ทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งมีความสำคัญมากกว่าความรู้ทางเทคนิค และวิชาการ ทักษะเหล่านี้รวมถึงการสื่อสาร การมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การแก้ไขข้อขัดแย้ง การปรับตัว ความยืดหยุ่น การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม Soft Skills เป็นทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการทำงานในทุกระดับ และทุกสาขา ช่วยให้ผู้คนสามารถปรับตัว และปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถดำรงชีวิตประสบความสำเร็จในสังคม และการประกอบอาชีพได้อย่างราบรื่น

เฮนด้าแมน และ แคนท์เนอร์ (Hendarman & Cantner, 2018) ได้ให้ความหมาย Soft Skills หมายถึง ทักษะทางพฤติกรรมของมนุษย์ที่นำมาประยุกต์ใช้เสริมทักษะ

ทางเทคนิค (Hard skills) ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นทักษะภายในทางจิตวิทยาที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาบุคคล เช่น ทักษะการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทักษะการทำงานเป็นทีม ฯลฯ

จากการศึกษาความหมาย จรณทักษะ (Soft Skills) ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า จรณทักษะ (Soft Skills) หมายถึง ความสามารถด้านพฤติกรรม บุคลิกภาพ และการจัดการอารมณ์ที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล ซึ่งสำคัญต่อการบริหารจัดการ และสร้างสรรค์บรรยากาศการทำงานในโรงเรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มี จรณทักษะ (Soft Skills) จะสามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจ และรับฟังความคิดเห็นของครู และบุคลากร ทำงานเป็นทีม ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และจัดการความขัดแย้งอย่างเหมาะสม

3.2 ความสำคัญของจรณทักษะ (Soft Skills)

จากการศึกษาจากนักวิชาการ เอกสาร และงานวิจัยทั้งใน และต่างประเทศ ได้ให้นิยามของ ความสำคัญของ Soft Skill ดังนี้

ชนกานต์ โฉมงาม และคณะ (2562) กล่าวถึง ความสำคัญของ Soft Skills เป็นทักษะทางสังคมที่สำคัญ ได้แก่ ทักษะความคิดสร้างสรรค์, ความคิดเชิงวิพากษ์,การทำงานเป็นทีมการสื่อสาร, ทักษะเทคโนโลยี, การคิดเชิงประดิษฐ์ และการแก้ไขปัญหา เป็นต้น ทักษะเหล่านี้เป็นพื้นฐานที่ช่วยให้นักเรียนมีศักยภาพทั้งด้านองค์ความรู้ และความคิดสร้างสรรค์ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ การพัฒนาความสำคัญของ Soft Skills ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างดีเยี่ยม ทำให้ผู้เรียนสามารถประกอบอาชีพได้อย่างประสบความสำเร็จ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

คาร์เท็นส์ (Carstens, 2016) กล่าวถึง ความสำคัญของ Soft Skills มีความสำคัญอย่างยิ่งในบุคลากรปัจจุบัน การมีความสามารถทางเทคนิคเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ นักเรียน และบุคคลต้องรับรู้ Soft Skills สามารถเสริมสร้างอาชีพ และชีวิตส่วนตัวได้ และต้องประยุกต์ใช้ทักษะเหล่านี้ในสถานการณ์ที่เหมาะสม Soft Skills เป็นสิ่งที่องค์กรที่มีประสิทธิผลสูงมองหา เพื่อรักษาความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยเฉพาะเมื่อเศรษฐกิจชะลอตัว นายจ้างสามารถคัดเลือกบุคลากรได้มากขึ้น ทำให้ Soft Skills ที่ตรงกับความต้องการของนายจ้างเป็นสิ่งจำเป็น หากขาด Soft Skills จะทำให้บุคคลมีความยากลำบากในการหางาน และประกอบอาชีพในอนาคต

ดีน และ อีท (Dean & East, 2017) กล่าวถึง ความสำคัญของ Soft Skills เป็นทักษะที่สะท้อนความฉลาดทางอารมณ์ และพฤติกรรม มีความจำเป็นต่อการทำงานในวงการอุตสาหกรรม ช่วยให้องค์กรบรรลุพันธกิจได้สำเร็จ นอกจากนี้ยังมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้บุคคลสามารถประกอบอาชีพได้เหมาะสม และพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง

จอห์น (John, 2018) กล่าวถึง ความสำคัญของ Soft Skills เป็นทักษะสำคัญที่ช่วยพัฒนานวัตกรรมทางพฤติกรรม และความสามารถในการทำงาน ประกอบด้วย

- 1) การปฐมนิเทศผู้ประกอบการ
- 2) กลยุทธ์
- 3) ทักษะการสื่อสาร
- 4) ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์
- 5) การเรียนรู้อย่างรวดเร็ว
- 6) ความอดทนต่อการเปลี่ยนแปลง
- 7) การมองโลกในแง่ดี ซึ่งทุกทักษะนี้มีความจำเป็นต่อการประสบความสำเร็จในอาชีพและชีวิต

ความสำเร็จในอาชีพและชีวิต

เฮนด้าแมน และ แคนท์เนอร์ (Hendarman และ Cantner, 2018) กล่าวถึงความสำคัญของ Soft Skills ว่ามีความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และพัฒนาความเป็นผู้นำ รวมถึงการเสริมทักษะการสื่อสาร การจัดการความคาดหวัง การแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจ ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานและความสัมพันธ์ในองค์กร

จากการศึกษา ความสำคัญของ จรณทักษะ (Soft Skills) ผู้วิจัยสรุปได้ว่า จรณทักษะ (Soft Skills) มีความสำคัญอย่างยิ่ง เป็นทักษะด้านพฤติกรรม บุคลิกภาพ และการจัดการอารมณ์ที่ส่งเสริมให้บุคคลสามารถทำงาน และปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จทั้งในชีวิตการทำงาน และการใช้ชีวิตประจำวัน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จรณทักษะ (Soft Skills) มีบทบาทสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครู นักเรียน และบุคลากร สร้างบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน เสริมสร้างความสามารถในการจัดการทีมงาน และนำพาสถานศึกษาไปสู่การบรรลุพันธกิจทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 องค์ประกอบของจรรยาบรรณทักษะ (Soft Skills)

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของจรรยาบรรณทักษะ (Soft Skills) ดังนี้

โรเบิร์ต (Robles, 2012) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของ Soft Skills ไว้ดังนี้

- 1) การสื่อสาร (Communication): ความสามารถในการพูด เขียน นำเสนอ และฟังอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) มารยาท (Courtesy): การวางตัวดี มีมารยาท น้ำใจ ความเคารพ และนอบน้อม
- 3) ความยืดหยุ่น (Flexibility): ความสามารถในการปรับตัว เปิดรับการเปลี่ยนแปลง และเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 4) ความซื่อสัตย์ (Integrity): มีจริยธรรม คุณธรรมสูง และทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- 5) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skills): เป็นมิตร อดทน เห็นอกเห็นใจ และควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี
- 6) ทักษะการคิดขั้นสูง (Higher Thinking Skills): การคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบ การตัดสินใจโดยใช้เหตุผล และมีจริยธรรมกำกับ
- 7) ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism): ดูแลรูปลักษณ์ และทำงานด้วยความเป็นมืออาชีพ
- 8) ความรับผิดชอบ (Responsibility): มีความรับผิดชอบ เชื่อถือได้ มีวินัยในตนเอง
- 9) การทำงานเป็นทีม (Teamwork): ความสามารถในการร่วมมือกับผู้อื่น สนับสนุน และช่วยเหลือทีม
- 10) จริยธรรมในการทำงาน (Work ethic): ตั้งใจทำงาน มีความซื่อสัตย์ แกร่งบันดาลใจ และตรงต่อเวลา

ลิปแมน และคณะ (Lippman et al., 2015) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของ Soft Skills ไว้ดังนี้

- 1) ทักษะการคิดขั้นสูง (Higher order thinking skills)
- 2) ทักษะสังคม (Social skills)
- 3) การสื่อสาร (Communication)

- 4) การควบคุมตัวเอง (Self-control)
- 5) การคิดต่อตนเองทางบวก (Positive self-concept)
- 6) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy)
- 7) การกำหนดเป้าหมาย (Goal orientation)

ทั้ง และ จัง (Tang & Ngang, 2018) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของ Soft Skills

ไว้ดังนี้

1. ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills)
- 2) ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการแก้ปัญหา (Critical and
- 3) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)
- 4) การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning)
- 5) ภาวะผู้นำ (Leadership)

เคททรี และคณะ (Chytiri et al., 2020) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของ Soft

Skills ไว้ดังนี้

- 1) การคิดขั้นสูง (Higher order thinking skills) : กระบวนการคิดที่ซับซ้อนกว่าการจดจำหรือทำความเข้าใจข้อมูลพื้นฐาน โดยรวมถึงการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินผล และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน เข้าใจเหตุผลอย่างลึกซึ้ง
- 2) การสื่อสาร (Communication): ความสามารถในการถ่ายทอดความคิดซับซ้อนด้วยการพูด การนำเสนอ และการฟัง เพื่อเข้าใจความคิดเห็น และคำแนะนำของผู้อื่น
- 3) ความยืดหยุ่น (Flexibility): ความสามารถในการปรับตัว และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล
- 4) ทศคติเชิงบวก (Positive Attitude): การมองโลกในแง่ดี และมีความกระตือรือร้นต่อสิ่งรอบตัว
- 5) ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism): การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีบุคลิกภาพดี และตรงต่อเวลา
- 6) ความรับผิดชอบ (Responsibility): การรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างรอบคอบ และเชื่อถือได้
- 7) การทำงานเป็นทีม (Teamwork): ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

8) จรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethic): การทำงานอย่างขยัน
 ซื่อสัตย์ และมีความรับผิดชอบ แม้ไม่มีการควบคุมดูแลจากนายจ้าง

เจอร์นีย์ (Journey, 2020) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของ Soft Skills ไว้ดังนี้

- 1) ทักษะทัศนคติเชิงบวก (Positive Attitude)
- 2) การสื่อสาร (Communication)
- 3) การปรับตัว (Adaptability)
- 4) การบริหารจัดการ (Time & Energy Management)
- 5) การคิดแก้ปัญหา และคิดวิเคราะห์ (Problem Solving & Analytical)
- 6) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)
- 7) ภาวะผู้นำ (Leadership)

รัตนวัชร เพ็ญรัตนศิริ และ ก่อเกียรติ ทองคำ (2563) ได้กล่าวถึง
 องค์ประกอบของ Soft Skills ไว้ดังนี้

- 1) ทักษะการติดต่อสื่อสาร (Communication Skills)
- 2) ภาวะผู้นำ (Leadership)
- 3) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)
- 4) การแก้ปัญหา (Problem Solving)
- 5) การบริหารจัดการเวลา (Time Management)
- 6) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal Skills)
- 7) การคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบจรรยาบรรณทักษะ
 (Soft Skills) จากการศึกษาจากนักวิชาการ เอกสาร และงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ
 สามารถสรุปองค์ประกอบที่สำคัญของจรรยาบรรณทักษะ (Soft Skills) ดังนี้ (ตารางที่ 4)

ตาราง 4 แสดงสังเคราะห์องค์ประกอบบรรณทักษะ (Soft Skills)

องค์ประกอบบรรณทักษะ (Soft Skills)	Marcel M.0Robles (2012)	Lippman et al. (2015)	Tang & Ngang, 2018	Chytiri et al., 2020	Journey, 2020)	รัตนวัชร เพ็ญรัตนศิริ และ กองทรัพย์ ทองคำ (2563)	ความถี่	ร้อยละ
1.การควบคุมตัวเอง (Self-control)	✓						1	16.66
2.การคิดต่อตนเองทางบวก (Positive self-concept)	✓						1	16.66
3.ทัศนคติเชิงบวก (Positive attitude)				✓	✓		2	33.33
4.การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy)	✓						1	16.66
5.การจัดการเวลา (Time Management)					✓	✓	2	33.33
6.การกำหนดเป้าหมาย (Goal orientation)		✓					1	16.66
7.ทักษะการสื่อสาร (Communication skills)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	100.00
8.ทักษะสังคม (Social skills)		✓					1	16.66
9.ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skills)	✓					✓	2	33.33
10.ทักษะการคิดขั้นสูง (Higher order thinking skills)	✓	✓		✓			3	50.00
11.ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการแก้ปัญหา (Critical and problem- solving Skills)			✓			✓	2	33.33
12.ทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving skills)					✓	✓	2	33.33

ตาราง 4 (ต่อ) แสดงสังเคราะห์องค์ประกอบจรรยาบรรณทักษะ (Soft Skills)

องค์ประกอบของจรรยาบรรณทักษะ (Soft Skills)	Marcel M. ORobles (2012)	Lippman et al. (2015)	Tang & Ngang, 2018	Chytiri et al., 2020	Journey, 2020)	รัตนวัชร เพ็ญรัตน์ศิริ และ ก่องทรัพย์ ทองคำ (2563)	ความถี่	ร้อยละ
13.การคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)						✓	1	16.66
14.การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning)			✓				1	16.66
15.การทำงานเป็นทีม (Teamwork)	✓		✓	✓	✓		4	66.66
16.ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism)	✓			✓			2	33.33
17.จริยธรรมในการทำงาน (Work ethic)	✓			✓			2	33.33
18.มารยาท (Courtesy)	✓						1	16.66
19.ความรับผิดชอบ (Responsibility)	✓			✓			2	33.33
20.ความยืดหยุ่น (Flexibility)	✓			✓			2	33.33
21.ความซื่อสัตย์ (Integrity)	✓						1	16.66
22.ภาวะผู้นำ (Leadership)			✓		✓	✓	3	50.00
23.การปรับตัว (Adaptability)					✓		1	16.66

จากตารางที่ 4 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดจากนักวิชาการ เอกสาร และงานวิจัยทั้งในประเทศ และต่างประเทศเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบจรรยาบรรณทักษะ (Soft Skills) ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาจากค่าความถี่ และค่าร้อยละ โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาที่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ซึ่งหมายถึงข้อมูล หรือแนวคิดที่มีค่าร้อยละเท่ากับ หรือสูงกว่าร้อยละ 50 ขององค์ประกอบของจรรยาบรรณทักษะ (Soft Skills) พบว่า ค่าคะแนน การสื่อสาร ร้อยละ 100 รองลงมาคือ การทำงานเป็นทีมร้อยละ 66.66 ภาวะผู้นำ และ การคิดขั้นสูง ร้อยละ 50

โดยผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบจรรยาบรรณทักษะ (Soft Skills) ได้ 4 ทักษะ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

- 1) การสื่อสาร
- 2) การทำงานเป็นทีม
- 3) ภาวะผู้นำ
- 4) การคิดขั้นสูง

3.3.1 การสื่อสาร

จากการศึกษาจากนักวิชาการ เอกสาร และงานวิจัยทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของ การสื่อสาร ไว้ดังนี้

พงษ์เพชร คำแก้ว (2562) ให้ความหมาย การสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการรับ และส่งสาร ซึ่งเป็นกระบวนการถ่ายทอดข้อมูลโดยการพูดหรือเขียน และการรับข้อมูลผ่านการฟังหรืออ่าน โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในเรื่องของความรู้ ทักษะ ความรู้สึก ความคิด และความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตนที่นำไปสู่ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

สุวิมล ทองจำรัส และ สัจจวรรณ ทรรพวุฒ (2563) ให้ความหมาย การสื่อสาร หมายถึง ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษา และแนะนำการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงานได้อย่างชัดเจน และสามารถแบ่งปันความรู้ให้ผู้ร่วมงานทุกฝ่ายได้อย่างทั่วถึง การสื่อสารต้องชัดเจน ทันต่อสถานการณ์ เพิ่มประสิทธิภาพด้วยการใช้เทคโนโลยีสื่อสารที่ทันสมัย และสามารถใช้ภาษาอื่น ๆ เช่น ภาษาพม่า ภาษาจีน และภาษาลาว เพื่อขยายขอบเขตการสื่อสารในระดับสากล

ณัฐกร วรรณวัฒน์ และ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2564) ให้ความหมาย การสื่อสาร หมายถึง ทักษะที่มีประสิทธิภาพ และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อทุกคน โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่หลักในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั้งภายใน และภายนอกองค์กร บุคคลที่มีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะมีความได้เปรียบ เพราะสามารถใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการโน้มน้าวให้ผู้อื่นร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถใช้วิธีการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ และความไว้วางใจในองค์กรได้เป็นอย่างดี

จากการศึกษาความหมาย ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการรับ และส่งสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างบุคคลทั้งภายใน และภายนอกองค์กร ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความคิด ความรู้ และทัศนคติได้

อย่างชัดเจนและมั่นใจ ผ่านการพูด การเขียน และการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ นอกจากนี้ ยังเป็น ผู้ฟังที่ดีที่สามารถรับฟังความคิดเห็น และข้อมูลจากผู้อื่นอย่างตั้งใจ การสื่อสารที่ดีส่งเสริมให้ ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร นักเรียน และชุมชน สามารถโน้มน้าว และกระตุ้นความ ร่วมมือในการทำงาน สร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการ บริหารงานสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3.2 การทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาจากนักวิชาการ เอกสาร และงานวิจัยทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของ การทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

ทิศนา แคมมณี (2559) ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีความสัมพันธ์ และความเข้าใจซึ่งกันและกัน มาร่วมมือกันในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันในทิศทางเดียวกัน การทำงานเป็นทีมเน้น ความร่วมมือ สนับสนุน ช่วยเหลือ และเอาใจใส่ซึ่งกัน และกัน ทั้งในด้านการแบ่งปัน ความรับผิดชอบ การแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นปัจจัยสำคัญในการ สร้างความสำเร็จของทีม

วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร และ อธิษฐ วรบำรุงกุล (2560) ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มคนทำงานร่วมกันโดยมีความเกี่ยวข้อง และมีปฏิสัมพันธ์ ซึ่งกันและกัน ด้วยการร่วมมือ และประสานงานด้วยความมุ่งมั่น และความไว้วางใจ เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การทำงานเป็นทีมยังช่วยสร้างความพึงพอใจ และความสุขให้กับผู้ปฏิบัติงาน

อริศรรา อุ่มสิน (2560) ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีสัมพันธ์ค่อนข้างจะใกล้ชิด มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่าง สมาชิกร่วมดำเนินกิจกรรมสนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหา และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่าง มีประสิทธิผล และผู้ร่วมทีมมีความพอใจการทำงานสูงสุด

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564) ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิก เพื่อร่วมกันดำเนินกิจกรรม สนับสนุน และช่วยเหลือกัน ใช้ทักษะ และประสบการณ์ร่วมกันในการ ทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อแก้ไขปัญหา และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผู้ร่วมทีมยังมีความพึงพอใจสูงสุดในการทำงาน

จากการศึกษาความหมาย ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคลากร สร้างช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างเพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสนับสนุนซึ่งกันและกันได้อย่างเต็มที่ ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่ประสานและนำทีม โดยดึงทักษะ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคลมาใช้ในการแก้ไขปัญหา และบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน การทำงานเป็นทีมยังส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนรู้สึกถึงความพึงพอใจ และความสำเร็จร่วมกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี สนับสนุนการพัฒนาโรงเรียน และยกระดับคุณภาพการศึกษา

3.3.3 ภาวะผู้นำ

จากการศึกษาจากนักวิชาการ เอกสาร และงานวิจัยทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

ธวัช บุญยมณี (2550) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล โดยผู้นำจะใช้อิทธิพล หรือแรงบันดาลใจในการกระตุ้นหรือชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มทำหรือไม่ทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ผู้นำหรือองค์กรได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าว และจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ

สุรสิทธิ์ นิธิธรรม แก่นทอง (2558) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือกลุ่มคนในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยผู้นำจะดำเนินการ และอำนวยความสะดวกกระบวนการสื่อสารระหว่างกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จ

ไชยา ภาวะบุตร (2565) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของผู้นำในการโน้มน้าวใจผู้ตาม สร้างค่านิยม และความเชื่อให้สอดคล้องกัน และดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด รวมถึงการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ภายในองค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากการศึกษาความหมาย ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้อิทธิพล หรือแรงบันดาลใจเพื่อโน้มน้าว และกระตุ้นบุคลากรในโรงเรียน ให้ปฏิบัติตามแนวทาง และเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำจะให้การสื่อสารที่ชัดเจน สร้างค่านิยม และความเชื่อที่สอดคล้องกันในองค์กร รวมถึงสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งภายในโรงเรียน การมีภาวะผู้นำที่ดีช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำทีมงานไปสู่ความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษา และสร้างบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนการพัฒนา และนวัตกรรมในสถานศึกษา

3.3.4 การคิดขั้นสูง

จากการศึกษาจากนักวิชาการ เอกสาร และงานวิจัยทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของ การคิดขั้นสูง ไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2558) ให้ความหมายของ การคิดขั้นสูง หมายถึง สมรรถนะการคิดขั้นสูง (Higher Order Thinking : HOT) ในระดับสากล สามารถจำแนกทักษะการคิด ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1). ทักษะการคิดพื้นฐาน หมายถึง ทักษะการคิดที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารในชีวิตประจำวัน เช่น ทักษะการฟัง การจำ การพูด การอธิบาย การเขียน และการสื่อสาร ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับทุกคน เพราะเป็นพื้นฐานสำคัญในการสื่อความหมาย และสร้างความเข้าใจในชีวิตประจำวัน

2). ทักษะการคิดทั่วไป (ทักษะการคิดที่เป็นแกน) หมายถึง ทักษะที่ใช้บ่อยในชีวิตประจำวัน เช่น การสังเกต การคิดอย่างคล่องแคล่ว การคิดหลากหลาย การตั้งคำถาม การรวบรวมข้อมูล การจัดประเภท การจัดลำดับ การเปรียบเทียบ การเชื่อมโยงข้อมูล การแปลความ การตีความ และการสรุปความ ซึ่งทักษะเหล่านี้เป็นพื้นฐานที่สำคัญในการแก้ปัญหาและตัดสินใจในชีวิตประจำวัน

3). ทักษะการคิดขั้นสูง (Higher Order Thinking Skills: HOTS) หมายถึง ทักษะการคิดที่มีความซับซ้อน ต้องใช้กระบวนการคิดหลายขั้นตอนเพื่อให้ได้คำตอบหรือบรรลุวัตถุประสงค์ เช่น การตัดสินใจ การแก้ปัญหา และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะนี้ผสมผสานทักษะการคิดทั่วไปหลายประเภท และมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจและแก้ปัญหา ตัวอย่างของทักษะการคิดขั้นสูง ได้แก่ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดสร้างสรรค์ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประยุกต์ และการทำนาย

ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ (2559) ให้ความหมายของ การคิดขั้นสูง หมายถึง กระบวนการที่มนุษย์รับรู้ และมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งเร้า จากนั้นพยายามจัดการกับสิ่งเร้านั้น

ผ่านกระบวนการทางสมองจนเกิดเป็นผลผลิตที่เป็นความคิด มนุษย์สามารถสื่อสารความคิดเหล่านี้ออกมาได้ในรูปแบบของการพูด การเขียน หรือการกระทำ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2563) ให้ความหมายของ การคิดขั้นสูง หมายถึง กิจกรรมของกระบวนการคิดที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจง บุคคลที่มีทักษะการคิดจะรู้ที่กำลังคิด เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ใด และสามารถควบคุมกระบวนการคิดนั้นได้จนสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

จากการศึกษาความหมาย ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การคิดขั้นสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้กระบวนการคิดที่มีความซับซ้อน และหลายขั้นตอน เพื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินผล และคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา และตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ ผู้บริหารที่มีการคิดขั้นสูงจะสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ซับซ้อน และเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการบูรณาการความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เข้าด้วยกัน เพื่อสร้างแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา

4. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 เอกสารงานวิจัยในประเทศ

วริษา ประเสริฐทรง (2558) ศึกษาเรื่อง ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า 1) ผลการศึกษาระดับทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ ด้าน Soft Skills มีแนวทางการดำเนินงาน 5 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) ด้านการพัฒนาบุคลากร 2) ด้านการบริหารจัดการ 3) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ 4) ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ 5) ด้านการกำกับติดตาม การสร้างค่านิยมร่วมองค์กรที่เน้นการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจเป็นทีม

รัตติกาล ทะแพงพันธ์ (2560) ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารแบบ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย พบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ระดับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.1 และ 0.5) สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ได้ร้อยละ 54.00 แสดงให้เห็นว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เป็นตามสมมุติฐานที่ 2

คมกริช บุญพรม และ ชูสอน (2562) ศึกษาเรื่อง ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนชายขอบ พบว่า 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ เป็นองค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักเป็นอันดับที่เจ็ด และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด 0.86 2) ด้านความสามารถของภาวะผู้นำ พบว่า เป็นองค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักเป็นอันดับที่หก และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด 0.91 3) ด้านการทำงานแบบทีมประสานพลังผลการวิเคราะห์ เป็นองค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักเป็นอันดับที่ห้า และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด 0.95 4) ด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ผลการวิเคราะห์เป็นองค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักเป็นอันดับ

ที่หนึ่ง และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด 0.929 และองค์ประกอบย่อยด้านการคิดวิเคราะห์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ใกล้เคียงกัน 0.92 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบดังกล่าวมีความสำคัญต่อทักษะภาวะผู้นำ Soft Skills ในด้านการคิดวิเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ที่สุด 5) ด้านความเป็นมืออาชีพ และจริยธรรมผลการวิเคราะห์ พบว่า เป็นองค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักเป็นอันดับที่สาม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด 0.91 และองค์ประกอบย่อยด้านจริยธรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ใกล้เคียงกัน 0.91 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบดังกล่าวทั้งสองด้านมีความสำคัญต่อทักษะภาวะผู้นำ Soft Skills ในด้านความเป็นมืออาชีพ และจริยธรรม 6) ด้านการศึกษาเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศผลการวิเคราะห์ พบว่า เป็นองค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักเป็นอันดับที่สี่ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด 0.92 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบดังกล่าวมีความสำคัญต่อทักษะภาวะผู้นำ Soft Skills 7) ด้านการพัฒนาคน และสร้างนวัตกรรมผลการวิเคราะห์ พบว่า เป็นองค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักเป็นอันดับที่สี่เท่ากับด้านที่ผ่านมา และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด 0.92 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบดังกล่าวมีความสำคัญต่อทักษะภาวะผู้นำ Soft Skills ในด้านการพัฒนาคนและสร้างนวัตกรรม 8) ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นองค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักเป็นอันดับที่สอง และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด 0.91 และองค์ประกอบย่อยด้านความเป็นกัลยาณมิตร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ใกล้เคียงกัน (0.91) แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบดังกล่าวทั้งสองมีความสำคัญต่อทักษะภาวะผู้นำ Soft Skills ในด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น

สาวนีย์ สิทธิชัยจารุเมธี และ สุชาดา บุบผา (2565) ศึกษาเรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย พบว่า 1) Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และ.05 4) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยมี Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรพยากรณ์ สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลได้อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .735 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ .540 หรือสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 54.00

รวีวรรณ เลี่ยมสุวรรณ และ อุไร สุทธิแย้ม (2566) ศึกษาเรื่อง ทักษะด้าน Soft Skills ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 พบว่า 1) ทักษะด้าน Soft Skills ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) จากการเปรียบเทียบการรับรู้ของครูต่อทักษะด้าน Soft Skills ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้าน พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Marcel M. Robles (2012) ศึกษาเกี่ยวกับ Soft Skills ที่สำคัญที่สุด 10 อันดับ ที่ผู้บริหารธุรกิจมองว่าจำเป็นต่อความสำเร็จในที่ทำงาน โดยทักษะ Soft Skills เหล่านี้เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ ทักษะ Hard Skills เป็นความเชี่ยวชาญทางเทคนิค และความรู้ที่จำเป็นในการทำงาน สมัครงาน ส่วน Soft Skills คือ คุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือที่เรียกว่าทักษะคน และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่หนึ่งครอบครอง ผู้บริหารพิจารณา ทักษะ Soft Skills เป็นคุณลักษณะที่สำคัญมากในการสมัครงาน ผู้สมัคร นายจ้างต้องการ พนักงานใหม่ที่มีทักษะ Soft Skills ที่แข็งแกร่งเช่นเดียวกับทักษะหลัก Hard Skills

Wallapha Ariratanana et al., (2015) ศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ Soft Skills พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องผสมผสานทักษะ Soft Skills ในการทำงานร่วมกับบุคลากรในองค์กรและชุมชน ผลการศึกษาพบว่า ระดับทักษะความเป็นผู้นำ Soft Skills ของผู้บริหารการศึกษาอยู่ในระดับสูง ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้บริหารการศึกษาควรปรับปรุงทักษะ การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีในการติดตาม และประเมินกลยุทธ์การสอนของครู ส่งเสริมจิตวิญญาณของการทำงานเป็นทีม และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี โดยสรุปทักษะ ความเป็นผู้นำ Soft Skills ของผู้บริหารการศึกษาควรถูกนำไปประยุกต์ใช้อย่างมากในการบริหารงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกต่อทัศนคติและพฤติกรรมของครู

Yulia N. Romanenko และคณะ (2024) ศึกษาเกี่ยวกับ ทักษะ Soft Skills ที่นักศึกษา และนายจ้างต้องการ พบว่า การสอนและพัฒนาทักษะ Soft Skills ในมหาวิทยาลัย

สามารถตอบสนองต่อความต้องการของนายจ้างในตลาดแรงงาน พบว่า 1) ทักษะ Soft Skills ที่เป็นที่ต้องการมากที่สุดในตลาดแรงงาน คือ การทำงานเป็นทีม การสื่อสารเชิงธุรกิจ และการจัดการองค์กร นายจ้างให้ความสำคัญกับทักษะเหล่านี้ เนื่องจากสามารถช่วยให้พนักงานปรับตัวเข้าสู่การทำงานได้ดีและตอบสนองต่อความต้องการของบริษัทได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) นักศึกษาที่ได้ผ่านการฝึกอบรม Soft Skills มีแนวโน้มที่จะสามารถนำทักษะเหล่านี้ไปใช้ได้ในชีวิตการทำงานจริง และทำให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีขึ้น 3) ปัญหาที่พบในตลาดแรงงาน คือมีความแตกต่างระหว่างทักษะที่นายจ้างต้องการกับทักษะที่นักศึกษาที่มีจริง นายจ้างมักชี้ให้เห็นถึงการขาดทักษะการสื่อสาร การจัดการเวลา และการคิดเชิงวิพากษ์ในนักศึกษาที่จบใหม่ ซึ่งทำให้บริษัทต้องจัดการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาทักษะเหล่านี้ 4) การฝึกอบรมเพิ่มเติม นักศึกษาและนายจ้างต่างเห็นพ้องว่าการฝึกอบรม Soft Skills เป็นสิ่งจำเป็นต่อการทำงาน และประสบความสำเร็จในอาชีพ สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนา Soft Skills ในสถาบันการศึกษาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ขั้นตอนดังนี้

- 1.การกำหนดประชากร และการกลุ่มตัวอย่าง
- 2.เครื่องมือที่นำมาใช้ในการวิจัย
- 3.การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 4.การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 5.การจัดกระทำ และการวิเคราะห์ข้อมูล
- 6.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.การกำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาประชากร และกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 67 โรงเรียน แบ่งเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ โดยมีครู จำนวนทั้งสิ้น 1,305 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 รวมทั้งสิ้น 297 คน โดยกำหนดตามตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie และ Morgan, 1970) ดำเนินการสุ่มแบบ แบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยการใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้น (strata) จากนั้น ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับฉลากตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษา จะได้ดังขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 แบ่งขนาดสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 โดยมีประชากร คือ ครู จำแนกเป็นขนาดสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 32 โรงเรียน จำนวนครู 81 คน ขนาดกลาง จำนวน 23 โรงเรียน จำนวนครู 652 คน

ขนาดใหญ่ 8 โรงเรียน จำนวน 297 คน และขนาดใหญ่พิเศษ 4 โรงเรียน จำนวนครู 275 คน รวมจำนวนทุกโรงเรียน 67 โรงเรียน และจำนวนครู ทั้งหมด 1,305 คน ดังตารางที่ 5

ตาราง 5 แสดงจำนวนประชากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	โรงเรียน	ประชากร (คน)
ขนาดเล็ก	32	81
ขนาดกลาง	23	652
ขนาดใหญ่	8	297
ขนาดใหญ่พิเศษ	4	275
รวม	67	1,305

ขั้นตอนที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 รวมทั้งสิ้น 297 คน โดยกำหนดตามตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie และ Morgan, 1970) ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยการใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้น (strata) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับฉลากตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษา

ตาราง 6 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2567

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก	81	18
ขนาดกลาง	652	148
ขนาดใหญ่	297	68
ขนาดใหญ่พิเศษ	275	63
รวม	1,305	297

2.เครื่องมือที่นำมาใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ถูกสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องปัจจัยจรรยาวัฏ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง/วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาที่สังกัด โดยจะมีคำถามในลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ รูปแบบของ Likert (1932) (Likert Five Rating Scales) ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ใน ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ใน ระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ใน ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ใน ระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ใน ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัจจัยจรรยาวัฏ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ รูปแบบของ Likert (1932) (Likert Five Rating Scales) ดังนี้

- 5 หมายถึง ปัจจัยจรรยาวัฏ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ใน ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ปัจจัยจรรยาวัฏ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ใน ระดับมาก
- 3 หมายถึง ปัจจัยจรรยาวัฏ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ใน ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ปัจจัยจรรยาวัฏ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ใน ระดับน้อย
- 1 หมายถึง ปัจจัยจรรยาวัฏ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ใน ระดับน้อยที่สุด

3.การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ รูปแบบของ Likert (1932) (Likert Five Rating Scales) โดยมีรายละเอียดของวิธีการสร้าง และหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และบทความเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา และปัจจัยจรรยาวัชระ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เพื่อกำหนดเป็นนิยามศัพท์เฉพาะ และสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา และปัจจัยจรรยาวัชระ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา

3.3 ร่างแบบสอบถาม โดยเขียนข้อความให้มีความครอบคลุมตามโครงสร้างของนิยามศัพท์เฉพาะ เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา และปัจจัยจรรยาวัชระ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 ตอน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จากนั้นนำแบบถามที่สร้างแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตร เพื่อตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมตามขอบเขตและนิยามศัพท์เฉพาะ พร้อมทั้งสำรวจสำนวนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามพร้อมทั้งปรับแก้ข้อคำถามตามคำแนะนำ

3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตรเรียบร้อยแล้ว ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เป็นผู้พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถาม เพื่อคัดเลือก และปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ซึ่งในการพิจารณาความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของข้อคำถามในแต่ละข้อ และเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 - 1.00 เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ โดยทั้งฉบับมีค่าอยู่ที่ 1.00

3.5 ปรับปรุงข้อคำถามตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ได้จากแบบสอบถาม แล้วมาปรับปรุงนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาบัตรพิจารณา

3.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่เป็นกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนนหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยนำมาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

(Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .973 โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเท่ากับ .967 และค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .940

3.7 จัดทำแบบสอบถาม ฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4.การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 คน เพื่อติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูล และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) จากครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้น

4.1.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยมีแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) และมีการเดินทางด้วยตนเองไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถาม และส่งแบบสอบถามกลับคืนส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 ชุด ได้คืนกลับมา 297 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

4.1.3 ผู้วิจัยตรวจสอบ และคัดแยกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เพื่อนำแบบสอบถามที่ได้รับเข้าสู่กระบวนการ และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

5. การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 ขั้นตอนที่ 1 ตรวจสอบความครบถ้วน สมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding) ทั้ง 3 ตอน โดยเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2 ขั้นตอนที่ 2 บันทึกข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS For Windows ตามตัวแปรที่กำหนดโดยมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

5.2.2 วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย 1) เพศ 2) ระดับการศึกษาสูงสุด 3) ตำแหน่ง/วิทยฐานะ 4) ประสบการณ์การทำงาน และ 5) ขนาดสถานศึกษาที่สังกัด ซึ่งมีลักษณะตรวจสอบรายการ (Check list) วิเคราะห์คำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

5.2.3 วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) รายข้อ รายด้าน และโดยรวม โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2.4 วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 3 ปัจจัยจรรยาวัตร (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) รายข้อ รายด้าน และโดยรวม โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2.5 วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ปัจจัยจรรยาวัชระ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยเปรียบเทียบ เกณฑ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543) ดังนี้

ค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับความสัมพันธ์

.81ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
.61 - .80	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
.41 - .60	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
.21 - .40	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ต่ำกว่า .20	มีความสัมพันธ์กัน ระดับต่ำมาก

5.2.6 วิเคราะห์ปัจจัยจรรยาวัชระ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบการคัดเลือกเข้า (Mutiple Regression Analysis- Enter Method)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

6.1.1 ร้อยละ (Percentage)

6.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

6.2.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item-Objective Congruence: IOC)

6.2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยหาค่า สัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

6.3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัย

6.3.1 สถิติวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
(Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สมมติฐานข้อที่ 1

6.3.2 สถิติวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบคัดเลือก
(Multiple Regression Analysis- Enter Method) สมมติฐานข้อที่ 2



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยจรรยาวัชกะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 297 คน โดยผู้วิจัยแบ่งการนำผลการศึกษาค้นคว้าออกเป็นส่วน ๆ ดังนี้

1.สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

2.การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1.สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
P	แทน	ความน่าจะเป็น
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
F	แทน	การทดสอบนัยสำคัญของตัวแปรทุกตัวในสมการ
R	แทน	ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรพยากรณ์

ทั้งหมดกับตัวแปรเกณฑ์

R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE _b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที
X	แทน	ปัจจัยจรรณทักษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน	การสื่อสาร
X_2	แทน	การทำงานเป็นทีม
X_3	แทน	ภาวะผู้นำ
X_4	แทน	การคิดขั้นสูง
Y	แทน	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
Y_1	แทน	ด้านการพัฒนาหลักสูตร
Y_2	แทน	ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้
Y_3	แทน	ด้านการพัฒนาสื่อ และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
Y_4	แทน	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
Y_5	แทน	ด้านการนิเทศการศึกษา
Y_6	แทน	ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
Y_7	แทน	ด้านการประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา
$\hat{Y}$	แทน	สมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Z}$	แทน	สมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน

2.การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ของการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบความเรียงโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และระดับปัจจัยจรรณทักษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยจรรณทักษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจรรยาวัชระ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

รายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแต่ละตอน มีดังนี้



ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วย เพศ ระดับ การศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง/วิทยฐานะ ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา และขนาด สถานศึกษาที่สังกัด ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏผลดังตารางที่ 7 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 7 แสดงข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	126	42.42
หญิง	171	57.58
รวม	297	100.00
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	220	74.07
ปริญญาโท	76	25.59
ปริญญาเอก	1	0.34
รวม	297	100.00
ตำแหน่ง/วิทยฐานะ		
ครูผู้ช่วย	58	19.53
ครู	196	65.99
ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	40	13.47
ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	3	1.01
รวม	297	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
1 – 5 ปี	143	48.15
6 – 10 ปี	147	49.49
11 – 15 ปี	7	2.36
รวม	297	100.00

ตาราง 7 (ต่อ) แสดงข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ขนาดสถานศึกษาที่สังกัด		
ขนาดเล็ก	18	6.06
ขนาดกลาง	131	44.11
ขนาดใหญ่	58	19.53
ขนาดใหญ่พิเศษ	90	30.30
รวม	297	100.00

จากตาราง 7 พบว่า ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 57.58 และเพศชาย จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 42.42

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุด อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 74.07 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 25.59 และระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.34

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งวิทยฐานะ ตำแหน่งครู จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 65.99 รองลงมา ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 19.53 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ 40 คน ร้อยละ 13.47 และตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน ร้อยละ 1.01

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 49.49 ประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 48.15 และประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.36

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประจำอยู่ที่โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 44.11 รองลงมาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 โรงเรียนขนาดใหญ่ 58 คน คิดเป็นร้อยละ 19.53 และโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และปัจจัยจรรณทักษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2.1 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมรายด้าน และรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวม และรายด้าน

ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติการ
1.ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.26	0.49	มาก
2.ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.19	0.51	มาก
3.ด้านการพัฒนาสื่อ และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา	4.23	0.52	มาก
4.ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน สถานศึกษา	4.22	0.52	มาก
5.ด้านการนิเทศการศึกษา	4.22	0.52	มาก
6.ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบ โอนผลการเรียน	4.23	0.49	มาก
7.ด้านการประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐาน การศึกษา	4.23	0.54	มาก
รวม	4.23	0.47	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ ระดับมาก ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนา

หลักสูตร ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.49) ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผล
การเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.49) ด้านการพัฒนาสื่อ และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.52) ด้านการประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา ($\bar{x} = 4.23$,
S.D. = 0.54) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.52
) ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.52) และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.51)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
ด้านการพัฒนาหลักสูตร

ด้านการพัฒนาหลักสูตร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติการ
1.สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐาน พุทธศักราช 2551	4.31	0.75	มาก
2.สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนให้ครบทุกสาระ วิชาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551	4.29	0.68	มาก
3.สถานศึกษาประเมินคุณภาพของหลักสูตร และ กำหนดวิธีการวัด และประเมินผลอย่างเหมาะสม	4.09	0.83	มาก
4.สถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.27	0.69	มาก
5.สถานศึกษาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้ ทันสมัย และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทาง สังคม วิทยาการ และความต้องการของผู้เรียน อย่างต่อเนื่อง	4.34	0.73	มาก

ตาราง 9 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
ด้านการพัฒนาหลักสูตร

ด้านการพัฒนาหลักสูตร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติการ
รวม	4.26	0.49	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก
ทุกข้อ โดยแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ สถานศึกษาปรับปรุงหลักสูตร
สถานศึกษาให้ทันสมัย และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วิทยาการ และความต้องการ
ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.73) สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.75) สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนให้ครบทุกสาระวิชาตามหลักสูตร
แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.68) สถานศึกษา
มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.27$,
S.D. = 0.69) และสถานศึกษาประเมินคุณภาพของหลักสูตร และกำหนดวิธีการวัด
และประเมินผลอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.83)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติการ
1.ครูมีแผนการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และใช้ได้จริง	4.13	0.82	มาก
2.ครูสามารถพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ ตอบสนองความถนัด และความสนใจของผู้เรียน	4.32	0.68	มาก
3.ครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	4.09	0.80	มาก
4.ครูสามารถทำผลการประเมินผู้เรียนมาปรับปรุง กระบวนการจัดการเรียนรู้ของตน	4.19	0.77	มาก
5.ผู้บริหารส่งเสริม และพัฒนาให้ครูสามารถจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	4.24	0.76	มาก
รวม	4.19	0.51	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการพัฒนากระบวนการ
เรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ใน
ระดับมากทุกข้อ โดยแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ครูสามารถพัฒนา
กระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองความถนัด และความสนใจของผู้เรียน ($\bar{x} = 4.32$,
S.D. = 0.68) ผู้บริหารส่งเสริม และพัฒนาให้ครูสามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
(Active Learning) ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.76) ครูสามารถทำผลการประเมินผู้เรียนมาปรับปรุง
กระบวนการจัดการเรียนรู้ของตน ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.77) ครูมีแผนการจัดการเรียนการสอนที่มี
คุณภาพ และใช้ได้จริง ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.82) และครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก
(Active Learning) ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.80)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
ด้านการพัฒนาสื่อ และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ด้านการพัฒนาสื่อ และใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติการ
1.ครูพัฒนา จัดหา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อ การศึกษาที่ทันสมัยอยู่เสมอ	4.25	0.77	มาก
2.ครูสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาการ จัดการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียน	4.27	0.71	มาก
3.ครูมีสื่อ นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่ผ่านการ ใช้ และปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ	4.19	0.82	มาก
4.ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อการเรียนรู้ และใช้ สื่อการเรียนรู้	4.20	0.74	มาก
5.ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศ ติดตามประเมินผล การใช้สื่อ และเทคโนโลยี	4.25	0.81	มาก
รวม	4.23	0.52	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการพัฒนาสื่อ และใช้สื่อ
เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้
ครูมีเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.71)
ครูพัฒนา จัดหา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ทันสมัยอยู่เสมอ
($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.77) ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศ ติดตามประเมินผล การใช้สื่อ และเทคโนโลยี
($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.81) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อการเรียนรู้ และใช้สื่อการเรียนรู้
($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.71) และครูมีสื่อ นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่ผ่านการ
ใช้และปรับปรุงให้มี
ประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.82)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติการ
1. ครุภัณฑ์ผลการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน มาใช้ปรับปรุง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ในรายวิชาที่ตน รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง	4.23	0.78	มาก
2. ครุภัณฑ์ผลการวิจัยในชั้นเรียน มาพัฒนาการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ของตนให้มีประสิทธิภาพ	4.33	0.68	มาก
3. สถานศึกษาวิเคราะห์ วิจัยด้านการบริหาร จัดการคุณภาพงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง	4.09	0.82	มาก
4. สถานศึกษาเผยแพร่ผลการทำวิจัยในชั้นเรียน ของครู ให้แก่ผู้ที่สนใจ	4.22	0.74	มาก
รวม	4.22	0.52	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้
ครุภัณฑ์ผลการวิจัยในชั้นเรียน มาพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของตนให้มีประสิทธิภาพ
($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.68) ครุภัณฑ์ผลการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน มาใช้ปรับปรุงการจัดกิจกรรม
การเรียนรู้ ในรายวิชาที่ตนรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.78) สถานศึกษา
เผยแพร่ผลการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ให้แก่ผู้ที่สนใจ ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.74) และ
สถานศึกษาวิเคราะห์ วิจัยด้านการบริหารจัดการคุณภาพงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง
($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.82)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
ด้านการนิเทศการศึกษา

ด้านการนิเทศการศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติการ
1.สถานศึกษานิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่ม สาระต่าง ๆ โดยเน้นการนิเทศแบบร่วมมือกัน และช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร	4.19	0.77	มาก
2.สถานศึกษานิเทศภายในโดยใช้กิจกรรมนิเทศที่ หลากหลาย และมีความเหมาะสม	4.28	0.76	มาก
3.สถานศึกษานิเทศมีกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.17	0.80	มาก
4.สถานศึกษามีระบบการนิเทศภายในที่เน้นการ พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาครู ควบคู่กัน	4.24	0.72	มาก
5.ครูนำผลการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนาการ จัดการเรียนรู้ของตน	4.18	0.82	มาก
6.สถานศึกษาสรุป และรายงานผลการดำเนินงาน นิเทศภายในประจำปีอย่างต่อเนื่อง	4.23	0.77	มาก
รวม	4.22	0.52	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ
โดยแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ สถานศึกษานิเทศภายในโดยใช้กิจกรรม
นิเทศที่หลากหลายและมีความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.28$, S.D. = 0.76) สถานศึกษามีระบบการนิเทศ
ภายในที่เน้นการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาครูควบคู่กัน ($\bar{x} = 4.24$,
S.D. = 0.72) สถานศึกษาสรุป และรายงานผลการดำเนินงานนิเทศภายในประจำปีอย่างต่อเนื่อง

($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.77) สถานศึกษานิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้นการนิเทศแบบร่วมมือกัน และช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.77) ครูนำผลการนิเทศมาปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตน ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.82) และสถานศึกษานิเทศมีกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.80)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

ด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติการ
1.สถานศึกษาจัดทำระเบียบการวัดผลประเมินผล ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐาน	4.26	0.74	มาก
2.สถานศึกษาจัดทำระบบสารสนเทศการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ	4.34	0.72	มาก
3.ครูจัดทำแผนการวัด และประเมินผลแต่ละ รายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา	4.11	0.79	มาก
4.ครูมีมาตรฐานการวัดผล ประเมินผลที่ชัดเจน เหมาะสมกับรายวิชาที่ตนรับผิดชอบ	4.25	0.72	มาก
5.ครูพัฒนาเครื่องมือในการวัดผล และประเมินผล ที่มีประสิทธิภาพ	4.27	0.77	มาก
6.ครูติดตาม ประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง และ มีการปรับปรุงวิธีการวัดผลประเมินผลอยู่เสมอ	4.27	0.72	มาก
7.สถานศึกษาเทียบโอนความรู้ และผลการเรียน จากสถานศึกษาอื่น ตามแนวทางที่ กระทรวงศึกษาธิการกำหนด	4.16	0.77	มาก
รวม	4.23	0.49	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.23, S.D. = 0.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ สถานศึกษาจัดทำระบบสารสนเทศการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 4.34, S.D. = 0.72$) ครูติดตาม ประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง และมีการปรับปรุงวิธีการวัดผลประเมินผลอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.27, S.D. = 0.72$) ครูพัฒนาเครื่องมือในการวัดผลและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.27, S.D. = 0.77$) สถานศึกษาจัดทำระเบียบการวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{x} = 4.26, S.D. = 0.74$) ครูมีมาตรฐานในการวัดผล ประเมินผลที่ชัดเจน เหมาะสมกับวิชาที่ตนรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.25, S.D. = 0.72$) สถานศึกษาเทียบโอนความรู้ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ($\bar{x} = 4.16, S.D. = 0.77$) และครูจัดทำแผนการวัด และประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา ($\bar{x} = 4.11, S.D. = 0.79$)

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา

ด้านการประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติการ
1.สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาที่ชัดเจน	4.20	0.78	มาก
2.สถานศึกษากำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมาย ความสำเร็จของสถานศึกษา ตามมาตรฐาน การศึกษาแห่งชาติ	4.34	0.73	มาก
3.สถานศึกษาติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการ จัดการศึกษา ภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.16	0.80	มาก

ตาราง 15 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
ด้านการประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา

ด้านการประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติการ
4.สถานศึกษามีแผนคุณภาพการศึกษาตามระบบ การประกันคุณภาพที่สามารถช่วยให้บรรลุตาม เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาได้	4.19	0.77	มาก
5.สถานศึกษาจัดทำแนวปฏิบัติในการประกัน คุณภาพภายในที่มีประสิทธิภาพ	4.25	0.75	มาก
รวม	4.23	0.54	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการประกันคุณภาพภายใน
และมาตรฐานการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้
สถานศึกษากำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐาน
การศึกษาของชาติ ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.73) สถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติในการประกันคุณภาพ
ภายในที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.75) สถานศึกษามีแผนคุณภาพการศึกษาตาม
ระบบการประกันคุณภาพที่สามารถช่วยให้บรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาได้
($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.77) สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่ชัดเจน
($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.78) และสถานศึกษาติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษา
ภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.80)

2.2 วิเคราะห์ระดับปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมรายด้าน และรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวม และรายด้าน

ปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติการ
1.การสื่อสาร	4.26	0.53	มาก
2.การทำงานเป็นทีม	4.24	0.53	มาก
3.ภาวะผู้นำ	4.18	0.54	มาก
4.การคิดขั้นสูง	4.23	0.53	มาก
รวม	4.23	0.49	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.49) พิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการสื่อสาร ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.53) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.53) ด้านการคิดขั้นสูง ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.53) และด้านภาวะผู้นำ ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.54)

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการสื่อสาร

การสื่อสาร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติการ
1.ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ฟังที่ดี สามารถจับประเด็นจากการฟังได้อย่างดี	4.41	0.75	มาก
2.ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วาจา หรือการกระทำที่ส่งผลดีต่อการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.20	0.71	มาก
3.ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสื่อสารข้อมูลข่าวสารให้คนอื่นเข้าใจ และสามารถปฏิบัติได้	4.14	0.87	มาก
4.ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดสื่อสารให้บุคคลอื่นเห็นคล้อยตาม และร่วมมือกันเพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์	4.26	0.73	มาก
5.ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชิญชวนทุกทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษาจนบรรลุวัตถุประสงค์	4.27	0.78	มาก
รวม	4.26	0.53	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ระดับปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ฟังที่ดี สามารถจับประเด็นจากการฟังได้อย่างดี ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.75) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชิญชวนทุกทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษาจนบรรลุวัตถุประสงค์ ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.78) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดสื่อสารให้บุคคลอื่นเห็น

คล้ายตาม และร่วมมือกันเพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.73) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วาจาหรือการกระทำที่ส่งผลดีต่อการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.71) และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสื่อสารข้อมูลข่าวสารให้คนอื่นเข้าใจ และสามารถปฏิบัติได้ ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.87)

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติการ
1.ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคลากร โดยให้ความเคารพและยอมรับในบทบาทของแต่ละคน	4.25	0.80	มาก
2.ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.31	0.70	มาก
3.ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทักษะและประสบการณ์ของสมาชิกในทีมอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อแก้ไขปัญหาและบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา	4.13	0.79	มาก
4.ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขปัญหาและข้อขัดแย้งภายในทีมด้วยความเป็นธรรม รอบคอบ และคำนึงถึงผลประโยชน์ของทุกฝ่ายอย่างสมดุล	4.26	0.77	มาก
5.ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี โดยส่งเสริมการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.26	0.78	มาก
รวม	4.24	0.53	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า ระดับปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการทำงาน เป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนับสนุน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.70) ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขปัญหา และข้อขัดแย้งภายในทีมด้วยความเป็นธรรม รอบคอบ และคำนึงถึงผลประโยชน์ของทุกฝ่ายอย่างสมดุล ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.77) ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี โดยส่งเสริมการพัฒนา และยกระดับคุณภาพ การศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.78) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคลากร โดยให้ความเคารพ และยอมรับในบทบาทของแต่ละคน ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.80) และผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทักษะ และประสบการณ์ของสมาชิกในทีมอย่างเต็มศักยภาพเพื่อแก้ไขปัญหา และบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.79)

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติการ
1.ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ด้านการพัฒนาวิชาชีพ และแสดงออกถึงการมีความรู้	4.22	0.80	มาก
2.ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาการสถานศึกษาได้	4.24	0.73	มาก
3.ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการตัดสินใจ น่าเชื่อถือไว้วางใจ	4.15	0.81	มาก

ตาราง 19 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติการ
4.ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่นในผู้นำหรือผู้บริหาร	4.18	0.75	มาก
5.ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถริเริ่มเพื่อเปลี่ยนแปลง และพัฒนาสถานศึกษา	4.22	0.80	มาก
6.ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จที่เป็นที่ยอมรับแก่สังคม	4.09	0.79	มาก
รวม	4.18	0.54	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า ระดับปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับ มาก ทุกข้อ โดยแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาการสถานศึกษาได้ ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.73) ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ด้านการพัฒนาวิชาชีพ และแสดงออกถึงการมีความรู้ ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.80) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถริเริ่มเพื่อเปลี่ยนแปลง และพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.80) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่นในผู้นำหรือผู้บริหาร ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.75) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการตัดสินใจ นำเชื่อถือไว้วางใจ ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.81) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จที่เป็นที่ยอมรับแก่สังคม ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.79)

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการคิดขั้นสูง

การคิดขั้นสูง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติการ
1.ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาด้วยวิธีการที่เชื่อถือได้	4.22.	0.80	มาก
2.ผู้บริหารสถานศึกษาลำดับวิธีแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ และเลือกวิธีที่เหมาะสม	4.31	0.72	มาก
3.ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ผันผวน	4.13	0.81	มาก
4.ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบด้วยข้อมูลสารสนเทศที่น่าเชื่อถือ	4.22	0.75	มาก
5.ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาตามแผนที่วางไว้ และตรวจสอบวิธีแก้ปัญหา	4.29	0.78	มาก
รวม	4.23	0.53	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า ระดับปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการคิดขั้นสูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับ มาก ทุกข้อ โดยแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาลำดับวิธีแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ และเลือกวิธีที่เหมาะสม ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.72) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหตามแผนที่วางไว้ และตรวจสอบวิธีแก้ปัญหา ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.78) ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบด้วยข้อมูลสารสนเทศที่น่าเชื่อถือ ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.75) ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาด้วยวิธีการที่เชื่อถือได้

($\bar{x} = 4.22, S.D. = 0.80$) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ผันผวน ($\bar{x} = 4.13, S.D. = 0.81$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจรรยาวัฏ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจรรยาวัฏ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวม และรายด้าน ประกอบด้วย ด้านการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำ และด้านการคิดขั้นสูง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 21

ตาราง 21 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจรรยาวัฏ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวม

ปัจจัยจรรยาวัฏ (Soft Skills)	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา
1.การสื่อสาร	0.752**
2.การทำงานเป็นทีม	0.780**
3.ภาวะผู้นำ	0.840**
4.การคิดขั้นสูง	0.792**
โดยรวม	0.855**

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 21 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจรรยาวัฏ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์โดยรวมทางบวกอยู่ในระดับสูง

มาก ($r=0.855^{**}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .840^{**}$) อยู่ในระดับสูงมาก รองลงมาคือ ด้านการคิดขั้นสูง ($r = .792^{**}$) ถัดมาด้านการทำงานเป็นทีม ($r = .780^{**}$) และด้านการสื่อสาร ($r = .752^{**}$) ซึ่งล้วนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 22 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 รายด้าน

ปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills)	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา						
	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	ด้านการพัฒนาสื่อและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	ด้านการนิเทศการศึกษา	ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	ด้านการประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา
1.การสื่อสาร	0.714 ^{**}	0.658 ^{**}	0.711 ^{**}	0.662 ^{**}	0.699 ^{**}	0.721 ^{**}	0.696 ^{**}
2.การทำงานเป็นทีม	0.725 ^{**}	0.705 ^{**}	0.707 ^{**}	0.709 ^{**}	0.737 ^{**}	0.747 ^{**}	0.708 ^{**}
3.ภาวะผู้นำ	0.789 ^{**}	0.774 ^{**}	0.766 ^{**}	0.721 ^{**}	0.811 ^{**}	0.800 ^{**}	0.769 ^{**}
4.การคิดขั้นสูง	0.738 ^{**}	0.718 ^{**}	0.740 ^{**}	0.666 ^{**}	0.751 ^{**}	0.775 ^{**}	0.727 ^{**}

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 22 พบว่า เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 รายด้าน ผลปรากฏดังนี้

1.ปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสาร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ สูง กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับสูง ทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ($r = 0.721^{**}$) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($r = 0.714^{**}$) ด้านการพัฒนาสื่อ และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($r = 0.711^{**}$)

ด้านการนิเทศการศึกษา ($r = 0.699^{**}$) ด้านการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ($r = 0.696^{**}$) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ($r = 0.662^{**}$) และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($r = 0.658^{**}$) มีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .01

2.ปัจจัยจรรยาวัฏษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงาน เป็นทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับ สูง ทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ($r = 0.747^{**}$) ด้านการนิเทศการศึกษา ($r = 0.737^{**}$) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($r = 0.725^{**}$) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ($r = 0.709^{**}$) ด้านการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ($r = 0.708^{**}$) ด้านการพัฒนาสื่อ และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($r = 0.707^{**}$) และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($r = 0.705^{**}$) มีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .01

3.ปัจจัยจรรยาวัฏษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการนิเทศการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก ($r = 0.811^{**}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ถัดมา อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ($r = 0.800^{**}$) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($r = 0.789^{**}$) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($r = 0.774^{**}$) ด้านการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ($r = 0.769^{**}$) ด้านการพัฒนาสื่อ และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($r = 0.766^{**}$) และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ($r = 0.721^{**}$) มีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .01

4.ปัจจัยจรรยาวัฏษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคิดขั้นสูง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับ สูง ทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ($r = 0.775^{**}$) ด้านการนิเทศการศึกษา ($r = 0.751^{**}$) ด้านการพัฒนาสื่อ และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($r = 0.740^{**}$) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($r = 0.738^{**}$) ด้านการประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา ($r = 0.727^{**}$) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($r = 0.718^{**}$) และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ($r = 0.666^{**}$) มีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .01

ตาราง 23 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจรรยาวัชระ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตัวแปร

	การสื่อสาร x_1	การทำงานเป็นทีม x_2	ภาวะผู้นำ x_3	การคิดขั้นสูง x_4	ด้านการพัฒนาหลักสูตร Y_1	ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ Y_2	ด้านการพัฒนาสื่อ และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษ Y_3	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา Y_4	ด้านการนิเทศการศึกษา Y_5	ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน Y_6	ด้านการประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา Y_7	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา Y
การสื่อสาร x_1	1											
การทำงานเป็นทีม x_2	.855*	1										
ภาวะผู้นำ x_3	.786**	.839**	1									
การคิดขั้นสูง x_4	.774**	.763**	.831**	1								
ด้านการพัฒนาหลักสูตร Y_1	.714**	.725**	.789**	.738**	1							
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ Y_2	.658**	.705**	.774**	.718**	.831**	1						
ด้านการพัฒนาสื่อ และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษ Y_3	.711**	.707**	.766**	.740**	.813**	.867**	1					
ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา Y_4	.662**	.709**	.721**	.666**	.740**	.796**	.803**	1				
ด้านการนิเทศการศึกษา Y_5	.699**	.737**	.811**	.751**	.842**	.868**	.864**	.832**	1			
ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน Y_6	.721**	.747**	.800**	.775**	.864**	.833**	.852**	.792**	.876**	1		
ด้านการประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา Y_7	.696**	.708**	.763**	.727**	.811**	.817**	.834**	.721**	.849**	.863**	1	
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา Y	.752**	.780**	.840**	.792**	.912**	.931**	.934**	.880**	.949**	.940**	.914**	1

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 23 พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในระดับ สูงถึงสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ ภาวะผู้นำกับด้านการนิเทศการศึกษา ($r = .811, p < .01$) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำกับด้านการวัดผล และเทียบโอนผลการเรียน ($r = .800, p < .01$) การคิดขั้นสูงกับด้านการวัดผล และเทียบโอนผลการเรียน ($r = .775, p < .01$) การทำงานเป็นทีมกับด้านการวัดผล และเทียบโอนผลการเรียน ($r = .747, p < .01$) และการสื่อสารกับด้านการวัดผลและเทียบโอนผลการเรียน ($r = .721, p < .01$)



ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจรรณทักษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

ตาราง 24 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ปัจจัยจรรณทักษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตัวแปรพยากรณ์	b	β	SE _b	t	P
1.การสื่อสาร (X1)	.086	.095	.051	1.679	.094
2.การทำงานเป็นทีม (X2)	.124	.138	.055	2.245	.025*
3.ภาวะผู้นำ (X3)	.400	.454	.053	7.570	.000**
4.การคิดขั้นสูง (X4)	.209	.235	.047	4.476	.000**
R = 0.864	SE _b = 24250		F = 250.095		
R ² = 0.747	a = 0.775		* p < .05, ** p < .01		

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.775 + 0.124(X_2) + 0.400(X_3) + 0.209(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized):

$$\hat{Z} = 0.138 (Z_2) + 0.454(Z_3) + 0.235(Z_4)$$

หมายเหตุ: ตัวแปรพยากรณ์ (X1) การสื่อสาร ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05 ($p = .094$) จึงไม่นำมาใช้ในการสร้างสมการพยากรณ์

1. ปัจจัยจรรยาวัตร (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การสื่อสารการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำ และการคิดขั้นสูง สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลได้ ได้ร้อยละ 74.70 โดยมีค่า $R = 0.864$, $R^2 = 0.747$, $F = 250.095$ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

2. เมื่อพิจารณาตัวแปรพยากรณ์พบว่า ปัจจัยจรรยาวัตร (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำ และการคิดขั้นสูง มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่การสื่อสารไม่ปรากฏอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .094$) จึงไม่นำมาใช้ในการสร้างสมการพยากรณ์



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยจรรยาวัฏษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจรรยาวัฏษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจรรยาวัฏษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
4. เพื่อศึกษาปัจจัยจรรยาวัฏษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยจรรยาวัฏษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2
2. ปัจจัยจรรยาวัฏษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 โดยกำหนดตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie และ Morgan, 1970) จำนวน 297 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวม

ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .973 โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเท่ากับ .967 และปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .940 โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และ สมการถดถอยพหุคูณแบบคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สรุปผลได้ดังนี้

1.ระดับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาสื่อ และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.ระดับปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ การสื่อสาร ทำงานเป็นทีม การคิดขั้นสูง และภาวะผู้นำ

3.ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์โดยรวมทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r=0.855^{**}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .840^{**}$) อยู่ในระดับสูงมาก รองลงมาคือ การคิดขั้นสูง ($r = .792^{**}$), การทำงานเป็นทีม ($r = .780^{**}$) และการสื่อสาร ($r = .752^{**}$) ซึ่งล้วนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.ปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำ และการคิดขั้นสูง สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลได้ ได้ร้อยละ 74.70 โดยมีค่า $R = 0.864$, $R^2 = 0.747$, $F = 250.095$ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) เมื่อพิจารณาตัวแปรพยากรณ์รายด้านพบว่า ภาวะผู้นำ และการคิดขั้นสูง มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่การสื่อสารไม่ปรากฏอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .094$)

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากการศึกษามาอภิปรายโดยรวม และรายด้าน ดังนี้

1.ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา และระดับปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.1 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย

ดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาสื่อ และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการนิเทศ การศึกษา และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท และเล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นภารกิจของสถานศึกษาที่มุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของ หลักสูตร ประกอบกับผู้บริหาร และครูได้เตรียมความพร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านนโยบาย รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพ รวมถึงประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอน โดยมีการกำกับติดตาม ส่งเสริม และสนับสนุน อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ ธนัญญา คุณสุข (2565) ได้อธิบายว่า หากต้องการให้คุณภาพ การศึกษาของผู้เรียนประสบความสำเร็จ สถานศึกษาจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงาน วิชาการ ซึ่งถือเป็นหัวใจหลักของการบริหารสถานศึกษา และเป็นภารกิจสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อ ประสิทธิภาพทางการศึกษา โดยเฉพาะในด้านการส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ มูนา จาราง (2560) ได้อธิบายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การนำแนวคิด และแนวทางปฏิบัติมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินงานตามหลักการบริหารที่คำนึงถึงทั้งประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเป็นสำคัญ ทั้งนี้ต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพของเป้าหมายหลักซึ่งก็คือผู้เรียน

ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 2 (2567) ได้กำหนดนโยบายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และมีภารกิจ ในการส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร เขต 2 ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานระดับสากล และพัฒนาการศึกษา ที่มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริม การจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียน มีสมรรถนะตามศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขัน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นต่อ อนาคตในศตวรรษที่ 21 โดยพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญ ในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับ โยคะสัย และ เมยไธ สง (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับ เริงฤทธิ์ คำหู่ (2565) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ศิวพร ละหารเพชร (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า ระดับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ ผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานวิจัยของ นักวิชาการหลายท่าน อาทิ ไทพนา บ่อมหิน และคณะ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ชนกานต์ เอี่ยมสะอาด (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ระดับปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาทางด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การคิดขั้นสูง และภาวะผู้นำ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก กระบวนการพัฒนา และการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กระทรวงศึกษาธิการ คณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากำหนดไว้ ส่งผลให้ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถด้านการบริหาร ตลอดจนมีอุดมการณ์ และวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการดำเนินงาน อีกทั้ง ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการควบคุมตนเองได้ดี มี

ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นในบริบทการทำงานหรือการใช้ชีวิตในสังคม และมีคุณลักษณะพื้นฐาน ที่สามารถช่วยส่งเสริม และต่อยอดทักษะ และความรู้เชิงเทคนิค โดยเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และการจัดการอย่างมีขั้นตอน และกระบวนการเป็น สำคัญ จึงทำให้ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อจรรยาวัตร (Soft Skills) ของ ผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และอีกทั้งยังผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา หรือกิจกรรมพัฒนาศักยภาพอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างทักษะ วิชาชีพ (Professional Skills) และยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้อง กับนโยบาย และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ผู้บริหารที่มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอให้มี ทักษะสอดคล้องกับบริบทของสภาพแวดล้อม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ย่อม สามารถปรับตัว และนำพาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายทางการจัดการศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการ บริหารงาน และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการทำงานร่วมกันของบุคลากรทุกระดับ ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ วิจารย์ พานิช (2555) อธิบายไว้ว่า การบริหารงานในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารต้องมีทักษะในการบริหารคน และงาน โดยเฉพาะทักษะด้านมนุษย (Human Skills) ซึ่งเป็น Soft Skills ที่เน้นความสามารถในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น และยังสอดคล้องกับ สารณีย์ สิทธิชัยจารุเมธี และ สุชาดา บุปผา (2565) ศึกษาเรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย มีระดับ Soft Skills ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้ง กชพร วิชา (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะ Soft Skills ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีระดับ Soft Skills ในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ ผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานวิจัยของ นักวิชาการหลายท่าน อาทิ วาริษา ประเสริฐทรง และ วัลลภา อาริรัตน์ (2560) ศึกษาเรื่อง ทักษะ ภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า ระดับของทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อภิชาติ ต้อยเกียง และคณะ (2565) ศึกษาเรื่อง แนวทางในการพัฒนา Sof Skills สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระยะเริ่มประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต พบว่า ระดับของทักษะ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาระยะเริ่มประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) กับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์ โดยรวมทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r=0.855^{**}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ ($r = .840^{**}$) อยู่ในระดับสูงมาก รองลงมาคือ การคิดขั้นสูง ($r = .792^{**}$) ถัดมาการทำงานเป็นทีม ($r = .780^{**}$) และการสื่อสาร ($r = .752^{**}$) ซึ่งล้วนมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และมีทักษะในการปรับตัวให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงของโลก และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้สามารถ พัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะด้านการบริหารให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งส่งผล ต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ ทั้งในด้านการวางแผน พัฒนา และขับเคลื่อนการจัดการ เรียนการสอนให้มีคุณภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับคณินันต์ กิจวิจิ (2560) อธิบายว่า การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะเกิด ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมทั้งจะดำเนินงานจนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์มากน้อย เพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารจะต้อง อาศัยทักษะในการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทางการบริหาร

นอกจากนี้ ผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานวิจัยของ นักวิชาการหลายท่าน อาทิ อุษา แซ่เตียว (2559) ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารกับการบริหาร งานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัย พบว่า ทักษะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ ชีระพงษ์ เจริญศิริ และคณะ (2565) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r=0.92$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ ญาณิภรณ์ ศรีชมภู (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการบริหารวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับ วีรียา มาตะรักษ์ และ ละดา ดอนหงษา (2566) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในอำเภอเมืองอุดรธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับสูงในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.ปัจจัยจรรณทักษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ปัจจัยจรรณทักษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การสื่อสารการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำ และการคิดขั้นสูง สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพได้ ได้ร้อยละ 74.70 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาตัวแปรพยากรณ์รายด้านพบว่า ภาวะผู้นำ และการคิดขั้นสูงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสามารถในการปรับใช้กระบวนการทัศนความรู้ และทักษะเพื่อการปฏิบัติงาน และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงานสถานศึกษา และอีกทั้งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ปทุมธานี เขต 2 มีการกำหนดกรอบโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจนมีการอบรมพัฒนาผู้บริหาร ข้าราชการครู มีแผนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการศึกษา มีแผนนิเทศติดตามให้ความสำคัญกับงานมุ่งเน้นประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการเพราะเป็นงานหลักที่จะส่งผลต่อเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัย สมโชค โพธิ์งาม (2550) อธิบายว่า ผู้บริหารที่สามารถบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลนั้น มีส่วนสำคัญในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคุณภาพของผู้เรียน โดยการบริหารที่ดีจะสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทั้งด้านวิชาการ และทักษะอื่น ๆ ของผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลการเรียนที่ดีขึ้น และมีคุณภาพในด้านการคิด วิเคราะห์ และปรับตัวให้เข้ากับโลกยุคใหม่ได้ สอดคล้องกับ ชนกานต์ เขียมสะอาด (2564) อธิบายว่า ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ สามารถจูงใจคณะครู และผู้ที่เกี่ยวข้องให้เกิดการร่วมมือและยอมรับในลักษณะของการเป็นผู้นำในการบริหารงานวิชาการ มีการดูแล ให้คำปรึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สอดคล้องกับ ณัฐวุฒิ พุทธวงศ์ (2564) ศึกษาเรื่อง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการคิด ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.5

ขณะที่การสื่อสารไม่ปรากฏอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจเนื่องมาจากทักษะดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนต้องใช้ในการปฏิบัติงาน และมักได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากประสบการณ์ในบทบาทของการบริหารสถานศึกษา ส่งผลให้ระดับทักษะการสื่อสารของผู้บริหารมีความใกล้เคียงกัน และไม่สามารถแสดงความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการได้อย่างชัดเจน แต่อย่างไรก็ตาม ทักษะการสื่อสารยังคงมีความสำคัญในกระบวนการบริหารสถานศึกษา เพราะเป็นองค์ประกอบหลักในการถ่ายทอดนโยบาย ประสานงาน และสื่อสารแนวทางการดำเนินงานให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาเกิดความเข้าใจตรงกัน ซึ่งส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการดำเนินงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น แม้จะไม่ปรากฏนัยสำคัญทางสถิติ แต่ในทางปฏิบัติการสื่อสารยังคงมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมความสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งยังสอดคล้องกับค้นพบของ หทัยทิพย์ สีขันทดสมิต (2554) ได้ศึกษาศึกษาการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม และรายด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ อธิศักดิ์ ศิริจันทร์ และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2563) ศึกษาเรื่อง ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะในด้านการสร้างความเข้าใจร่วมกัน และการส่งเสริมความร่วมมือภายในองค์กร ซึ่ง ธีรวิทย์ แพบัว (2564) ศึกษาเรื่องทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ การพูด การเขียน ท่าทาง และสื่อ/เทคโนโลยี มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับ กรรณิกர் อานทอง และคณะ (2567) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 พบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะด้านความชัดเจนของข่าวสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ข้อเสนอแนะ

จากการสรุปผลการวิจัย และการอภิปรายผลการวิจัย ปัจจัยจรรยาวัฏ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 2 มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ถัดมา ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาสื่อ และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้วิธีการเรียนรู้เชิงรุก และหลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน

และเป้าหมายของหลักสูตร ควรจัดอบรมพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องในด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสื่อสาร รองลงมาการทำงานเป็นทีม ถัดมาการคิดขั้นสูง และด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำ ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะภาวะผู้นำ ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการนิเทศติดตามอย่างมีเป้าหมาย โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ควรมีบทบาทในการจัดอบรม และพัฒนาศักยภาพผู้บริหารให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และมีการประเมินผล สะท้อนผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารรายบุคคล และเสริมสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง อันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการ และการยกระดับคุณภาพการศึกษาในระดับสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

1.3 ปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำ การคิดขั้นสูง สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ร้อยละ 74.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำ และการคิดขั้นสูง มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการทำงานเป็นทีม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น เพื่อยกระดับคุณภาพประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัด ควรมีการกำหนดนโยบายสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาในด้านดังกล่าวอย่างเป็นระบบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดให้มีนโยบายการส่งเสริม และพัฒนาจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะภาวะผู้นำ และการคิดขั้นสูง ผ่านกระบวนการพัฒนาแบบมีเป้าหมาย อาทิ การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) การนิเทศ ติดตาม และให้คำปรึกษา ตลอดจนการวางแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ตามผลการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารแต่ละราย

ข้อเสนอแนะครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยเฉพาะในภาวะผู้นำ และการคิดขั้นสูง เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปใช้ในการออกแบบแนวทางการพัฒนาทักษะจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสถานศึกษามากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาหาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยเน้นให้เห็นถึงความสัมพันธ์ หรือกลไกการดำเนินงานระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ
3. ควรขยายขอบเขตของการศึกษาไปยังกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ หรือสถานศึกษาในบริบทที่แตกต่างกัน เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับสถานศึกษาในหลายรูปแบบ และเพิ่มความหลากหลายของข้อมูล

บรรณานุกรม

- Agarwal, N., และ Ahuja, V. (2014). Creation of the Training-Chart: A Step Forward to Make the Training More Effective. *Int. J. Serv. Sci. Manag. Eng. Technol*, 5(2), 1-18.
- Carstens, A. (2016). Cultivating the soft skills of future construction managers through restorying construction workers' career narratives. *The Journal for Transdisciplinary Research in Southern Africa*, 12, 9.
<https://doi.org/10.4102/td.v12i1.335>
- Chytiri, A.-P., Bouranta, N., Tsirkas, และ Konstantinos. (2020). The gap in soft skills perceptions: A dyadic analysis.
- Dean, S. A., และ East, J. I. (2017). Soft Skills Needed for the 21st-Century Workforce. *International Journal of Applied Management and Technology*, 18(1), 17-32.
- Free, D. L. (2017). *Percetions of Soft Skill Development in Secondary Agricultura Education Programs by Agricultural Teachers* [Auburn University]. Degree of Doctor of Philosophy.
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. Bantam Books, 1998.
- Hendarman, A. F., และ Cantner, U. (2018). Soft skills, hard skills, and individual innovativeness. *Springer; Eurasia Business and*, 8(2), 139-169.
- John H. Zenger, และ Joseph Folkman. (2009). *The extraordinary leader: Turning good managers into great leaders* McGraw Hill Professional, 2009.
- John, J. (2018). Study on the Nature of Impact of Soft Skills Training Programme on the Soft Skills Development of Management Students. *Pacific Business Review*, 19-27.
<https://ssrn.com/abstract=1591331>
- Journey, U. m. (2020). *A TOOLKIT for Soft Skills Development for Young People*
- Kahiroi, Mond, &, และ Sallen. (2017). Assing Soft skills components in science and technology programs within Malaysian Technical Universities. *Songklanakarin J.Sci. Technol*, 3(39), 399-405.

- Khalaf, M. J. (2016). *A Theoretical Framework for Implementing Soft skills in Construction Education Utilizing Design for Six Sigma* (Doctor of Philosophy.). Virginia Polytechnic.
- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
<https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 1–55.
- Lippman, L. H., Ryberg, R., Carney, R., Moore, K. A., and Trends, C. (2015). *Key Soft Skills Foster Youth Workforce Success: Toward a Consensus Across Fields*. Washington. [Bethesda, Maryland], Child Trends,.
- Marcel M. Robles. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453-465.
<https://doi.org/10.1177/1080569912460400>
- Robles, M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, . (75), 453-456.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1080569912460400>
- Shariff, S. M., Johan, Z. J., and Jamil, N. A. (2011). Developing Soft skills and Learning Outcomes of Business Management Students in Project Management *International Conference on Business Engineering and Industrial Applications (ICBEIA)*. 141-146.
- Tang, and Ngang, K. (2018). The importance of soft skills acquisition by teachers in higher education institutions. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 41(1), 22–27.
<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/kjss/article/view/229129>
- Wallapha Ariratana, Saowanee Sirisookslip, and Tang Keow Ngang. (2015). Development of Leadership Soft Skills Among Educational Administrators. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 186, 331-336.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.016>

Yulia N. Romanenko, Maria Stepanova, และ Nadezhda Maksimenko. (2024). Soft skills:

Students and employers crave. *Humanities and Social Sciences Communications*.

กชพร วิษา, ส. ล. (2567). ทักษะ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. วารสารวิจัย มข. สาขามนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์, 12(1), 44-56

กฤตเมธ เกิดบ้านเป้า, และ บรรจบ บุญจันทร์. (2566). ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21
ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 5 วารสาร วิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ชัยภูมิ, 11(1), 1-13.

กรรณิการ์ อานทอง, ภาสกร เรืองรอง, และ ทศนะ ศรีปัตตา. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะ
การสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. วารสารสังคมศาสตร์บูรณา
การ, 4(11), 13-26. <https://ojs.mbuslc.ac.th/index.php/issj/article/view/269>

กฤษฎา สมชาย. (2562). การพัฒนาทักษะ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทย.
วารสารการศึกษาและการบริหารจัดการ, วารสารการศึกษาและการบริหารจัดการ(15), 45-
60.

เกตกนก สวยคำขาว. (2561). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชินีบูรณะ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2563). การคิดเชิงวิเคราะห์ (พิมพ์ครั้งที่ 8.). ชัดเชส.

คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. (2562). รายงานคุณภาพการศึกษาไทย.

คณินนิตย์ กิจวิธิ. (2560). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

[วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

คมกริช บุญพรม, และ ชูสอน, ป. (2562). ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำด้าน SOFT SKILLS ของผู้บริหาร
สถานศึกษาของโรงเรียนชายขอบ. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร, 7(26), 178-187.

จตุรงค์ ณะสีลังกูร. (2563). ภาวะผู้นำวิชาการและการพัฒนาหลักสูตร. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราช
ภัฏนครราชสีมา.

- จตุรงค์ ธนะสีสังกูร. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการและการพัฒนาหลักสูตร. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- จิราวัฒน์ กระจ่างดี. (2562). การศึกษากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ชลโทร โชติเกียรติเวช. (2560). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะ *Soft Skills* เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 [วิทยานิพนธ์ กศ.ม. การบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชนกานต์ เอี่ยมสะอาด. (2564). อ [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชนกานต์ ไฉมงาม, รัฐกานต์ ณ พัทลุง, จินตนา วงศ์ดีตะ, สุกัญญาพัฒน์ ดอกกุหลาบ, นิอร วินารักษ์วงศ์, และ วิฑูร บุญโพธิ์. (2562). การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และการทำงานเป็นทีมผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาของนักเรียนห้องเรียนวิศวะ-วิทย์ (โครงการ วมว.) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. *Journal of Inclusive and Innovative Education*, 2(1), 33-54. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/cmujedu/article/view/167048>
- ชลนิชา ศิลาพงษ์. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). ภาวะผู้นำร่วมสมัย (พิมพ์ครั้งที่ 1.). สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการ *Academic Leadership* ฉบับปรับปรุง (พิมพ์ครั้งที่ 3.). สมศักดิ์การพิมพ์ กรุป.
- ญาณิภรณ์ ศรีชมภู. (2566). ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการบริหารวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 [วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐกร วรรณวัฒน์, และ ภาวิดา ธาราศิริสุทธิ. (2564). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน เครือข่ายที่ 71 กรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(2), 126-138. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/246976>

- ณัฐวุฒิ พุททวงศ์. (2564). ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 [ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทิตนา แหมมณี. (2559). ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 20.). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไทพนา บ่อมหิน, รชฏ สุวรรณภูมิ, และ ทศนา ประสานตรี. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 1(1), 128-139.
- ธัญญา คุณสุข. (2565). การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดจันทบุรี [ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธวัช บุญยมณี. (2550). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง (พิมพ์ครั้งที่ 1.). โอเดียนสโตร์.
- ธีรวิทย์ แพบัว. (2564). ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์(8), 55-68.
- ธีระพงษ์ เจริญศิริ, มิตภาณี พุ่มกล่อม, และ พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์. (2565). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 วารสารนวัตกรรม การศึกษาและการวิจัย, 6(1), 102-103.
- นิตยา ยอดระยับ, สมใจ เดชบำรุง, สมบัติ เดชบำรุง, วิโรจน์ สุรสาคร, และ จำเมือง, จ. (2567). ทักษะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดลพบุรี วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 5(11), 87-96.
- นิษฐาพร พรหมวัชรานนท์. (2561). สภาพและแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ที่เข้าร่วมโครงการจัดการเรียนรู้สะเต็มศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 39 [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9.). สุวีริยาสาส์น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ (พิมพ์ครั้งที่ 5.). ศูนย์สื่อเสริม.
- ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันท์. (2563). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน. มินเซอริส ชัพพลาย.

- พงษ์เพชร คำแก้ว. (2562). ผลของโปรแกรมส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพและทักษะการสื่อสารของนักเรียนประถมศึกษาตอนปลายโดยประยุกต์การเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติร่วมกับการประสานสัมพันธ์กับผู้ปกครอง [วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พจนารถ เจียมจิตร. (2554). พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี].
- พรนภา บุราณมรมย์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 [วิทยานิพนธ์ กศ.ม.มหาสารคาม]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). สถิติสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2.). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). Administrators and Teamwork. *Education journal Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University*, 4(1), 1-7. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/edunsrujo/article/view/253748>
- เพ็ญวรา ชูประวิติ. (2562). ภาวะผู้นำในการบริหารและการประกันคุณภาพการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3.). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มูนา จาราง. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 [ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ยุทธนา เกื้อกุล. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อสร้างผู้เรียนสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ [วิทยานิพนธ์นี้ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- โยคะสัย, ข., และ เมย์ไธสง, ส. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. *วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด*(1), 31-45. <http://ojs.mbu.ac.th/index.php/RJGE/article/view/2373>
- รวีวรรณ เลี่ยมสุวรรณ, และ อุไร สุทธิเยี่ยม. (2566). ทักษะด้าน Soft Skills ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

- อุทัยธานี เขต 2 วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 25(1), 163-176.
- รัตติกาล ทะแพงพันธ์. (2560). ทักษะการบริหารแบบ *Soft Skills* ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี]. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- รัตนวัชร เพ็ญรัตนศิริ, และ ก่องทรัพย์ ทองคำ. (2563). การสำรวจ *Soft Skills* ที่จำเป็นของสถานประกอบการในศตวรรษที่ 21 วารสารวิจัยรำไพพรรณี 15(1), 56-69.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2557). พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย (พิมพ์ครั้งที่ 1.). สำนักงานราชบัณฑิตยสภา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2558). พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ (ฉบับราชบัณฑิตยสถาน). สำนักราชบัณฑิตยสภา.
- เริงฤทธิ์ คำหมู่. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เลข 3 [การค้นคว้าอิสระ]. มหาวิทยาลัยนเรศวร
- วรรณกร โขมขุนทด. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วริษา ประเสริฐทอง, ว. อ. (2558). ทักษะภาวะผู้นำด้าน *Soft Skills* ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 *KHON KAEN UNIVERSITY* 38(2), 88-95.
- วริษา ประเสริฐทอง, และ วัลลภา อารีรัตน์. (2560). ทักษะภาวะผู้นำด้าน *SOFT SKILLS* ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. *Journal of Education Khon Kaen University (Graduate Studies Research)*, 10(2), 41-47. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDGKKUJ/article/view/87996>
- วิไลวรรณ ศรีมันตะศิริภัทร, และ ธีรวัชร วรบำรุงกุล. (2560). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 11(3), 148-158.

วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21 (พิมพ์ครั้งที่ 1).

ตลาดา ปับลิเคชัน จำกัด.

วีรียา มาตะรักษ์, และ ละดา ดอนหงษา. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในอำเภอเมือง
อุดรธานีสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. วารสารการบริหารนิติบุคคล
และนวัตกรรมท้องถิ่น 9(2), 58-59.

ศศิกรณ ศรีเขาล้าน. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร
[งานนิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศศิธร ศักดิ์เทวินทร์. (2560). เข้าใจ จึงได้ใจ : เด็กไทย ยุค 4.0. วารสารวิชาการหอสมุดแห่งชาติ,
6(1), 29-37.

ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์, และ ศรีสุข, ด. (2559). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับ
การวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 7 (ปรับปรุงใหม่)). ศูนย์หนังสือจุฬา.

ศิวพร ละหารเพชร. (2562). ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความ
คิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 [บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี].

เศรษฐพงศ์ นันภิวงค์. (2563). ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของ
การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต].
มหาวิทยาลัยพะเยา.

สมรรถนะชัย เรืองตั้งญาณ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

สาธิตา เรียนทัพ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู ในอำเภอสุวรรณภูมิ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท เขต 1
[การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสุราษฎร์ธานี.

- สาวนีย์ สิทธิชัยจารุเมธี, และ สุชาดา นุบผา. (2565). Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. <https://ptt2.go.th/home/plan67/>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). สภาวะการศึกษาไทยปี 2559/2560 แนวทางการปฏิรูปการศึกษาไทยเพื่อก้าวสู่ยุค Thailand 4.0. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุกัญญา แซ่ม้าชัย. (2565). การบริหารวิชาการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคพลิกผัน. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธีลักษณ์ นิติธรรม แก่นทอง. (2558). ภาวะผู้นำ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 3.). บริษัท ทริปเพิ้ล กรุ๊ป จำกัด.
- สุนิสา ไตสูง, และ พรเทพ รุ่งแผน. (2566). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วารสารสิทธิธรรมปริทรรศน์(25), 364-375.
- สุภิญญา กองสวรรค์. (2564). แนวทางการบริหารงานวิชาการตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุวิมล ทองจำรัส, และ สจิวรรณ ทรรพสุ. (2563). ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 10(3), 168-178. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/JDAR/article/view/244274>
- หทัยทิพย์ สิชฌนทกสมิต. (2554). การติดต่อสื่อสารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อภิชาติ ด้อยเกียง, สุวดี อุปปีนใจ, และ สมเกียรติ ตุ่นแก้ว. (2565). แนวทางในการพัฒนา Sof Skills สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระยะเริ่มประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. วารสารครุศาสตร์วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 6(2), 1-23.

- อมรา ดาราศรีทอง. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบ *Soft skills* ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต [ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์)]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อริศขรา อุ่มสิน. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 [ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์, และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2563). ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 14(1), 132-144.
<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/sskrujournal/article/view/210667>
- อุษา แซ่เตี่ยว. (2559). ทักษะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม [ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.





รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบเครื่องมือ

ผศ.ดร. อาทิตย์ โพธิ์ศรีทอง

ภาควิชาหลักสูตรและการสอน
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผศ.ดร. พนิดา ศกุนตนา

ภาควิชาการวัดผลและการวิจัยการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผศ.ดร.จรีพร นาคสัมฤทธิ์

ภาควิชาบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ ดร.ดลศักดิ์ ไทรเล็กทิม

ภาควิชาบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

นางสาวศรัญญา น้อยพิมาย

ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนวัดสมุหราชภูรบ้านรุ่ง

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)

ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)
การวิจัยเรื่อง ปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1.ด้านการพัฒนาหลักสูตร								
1.	สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนให้ครบ ทุกสาระวิชาตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	สถานศึกษาประเมินคุณภาพของ หลักสูตร และกำหนดวิธีการวัด และประเมินผลอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	สถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตร สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	สถานศึกษาปรับปรุงหลักสูตร สถานศึกษาให้ทันสมัย และสอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วิทยาการ และความต้องการของผู้เรียนอย่าง ต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้								
6.	ครูมีแผนการจัดการเรียนการสอนที่มี คุณภาพและใช้ได้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
7.	ครูสามารถพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ ตอบสนองความถนัด และความสนใจ ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.	ครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9.	ครูสามารถทำผลการประเมินผู้เรียนมา ปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ของ ตน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารส่งเสริม และพัฒนาให้ครู สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิง รุก (Active Learning)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.ด้านการพัฒนาสื่อ และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา								
11.	ครูพัฒนา จัดหา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ทันสมัยอยู่ เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12.	ครูมีเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13.	ครูมีสื่อ นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่ ผ่านการใช้และปรับปรุงให้มี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อการเรียนรู้ และใช้สื่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารสถานศึกษา นิเทศ ติดตาม ประเมินผล การใช้สื่อ และเทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์
		คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3	คน ที่ 4	คน ที่ 5		
4.ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา								
16.	ครูนำผลการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน มาใช้ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรายวิชาที่ตนรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17.	ครูนำผลการวิจัยในชั้นเรียน มาพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของตนให้มีประสิทธิภาพ							
18.	สถานศึกษาวิเคราะห์ วิจัยด้านการบริหารจัดการคุณภาพงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง							
19	สถานศึกษาเผยแพร่ผลการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ให้แก่ผู้ที่สนใจ							
5.ด้านกานินเทศการศึกษา								
20.	สถานศึกษานินเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้นกานินเทศแบบร่วมมือกัน และช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21.	สถานศึกษานินเทศภายในโดยใช้กิจกรรมนินเทศที่หลากหลาย และมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22.	สถานศึกษานินเทศมีกระบวนการนินเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23.	สถานศึกษามีระบบกานินเทศภายในที่เน้นการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาครูควบคู่กัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
24.	ครูนำผลการนิเทศมาปรับปรุง และ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25.	สถานศึกษาสรุป และรายงานผลการ ดำเนินงานนิเทศภายในประจำปีอย่าง ต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.ด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน								
26.	สถานศึกษาจัดทำระเบียบการวัดผล ประเมินผล ที่สอดคล้องกับหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27.	สถานศึกษาจัดทำระบบสารสนเทศการ วัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28.	ครูจัดทำแผนการวัด และประเมินผลแต่ ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29.	ครูมีมาตรฐานการวัดผล ประเมินผลที่ ชัดเจนเหมาะสมกับรายวิชาที่ตน รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30.	ครูพัฒนาเครื่องมือในการวัดผล และ ประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31.	ครูติดตาม ประเมินผลผู้เรียนตามสภาพ จริง และมีการปรับปรุงวิธีการวัดผล ประเมินผลอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32.	สถานศึกษาเทียบโอนความรู้ และผลการ เรียนจากสถานศึกษาอื่น ตามแนวทางที่ กระทรวงศึกษาธิการกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
7. ด้านการประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา								
33.	สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34.	สถานศึกษากำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35.	สถานศึกษาติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษา ภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36.	สถานศึกษามีแผนคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพที่สามารถช่วยให้บรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37.	สถานศึกษาจัดทำแนวปฏิบัติในการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)
การวิจัยเรื่อง ปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยจรรยาทักษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1.การสื่อสาร								
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ฟังที่ดี สามารถจับประเด็นจากการฟังได้อย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วาจา หรือการ กระทำที่ส่งผลดีต่อการสร้างสัมพันธ์ที่ดี ต่อกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ สื่อสารข้อมูลข่าวสารให้คนอื่นเข้าใจ และสามารถปฏิบัติได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดสื่อสาร ให้บุคคลอื่นเห็นคล้อยตาม และร่วมมือ กันเพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชิญชวน ทุกทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันพัฒนา สถานศึกษาจนบรรลุวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. การทำงานเป็นทีม								
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ ใกล้ชิดกับบุคลากร โดยให้ความเคารพ และยอมรับในบทบาทของแต่ละคน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากร แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนับสนุน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยจรรยาบรรณทักษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทักษะและ ประสบการณ์ของสมาชิกในทีมอย่างเต็ม ศักยภาพ เพื่อแก้ไขปัญหาและบรรลุ เป้าหมายทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขปัญหา และข้อขัดแย้งภายในทีมด้วยความเป็น ธรรม รอบคอบ และคำนึงถึง ผลประโยชน์ของทุกฝ่ายอย่างสมดุล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยสร้าง บรรยากาศการทำงานที่ดี โดยส่งเสริม การพัฒนาและยกระดับคุณภาพ การศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.ภาวะผู้นำ								
11.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ด้านการ พัฒนาวิชาชีพ และแสดงออกถึงการมี ความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดลำดับ ความสำคัญของการพัฒนาการ สถานศึกษาได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีใน การตัดสินใจ น่าเชื่อถือไว้วางใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้บุคคล อื่นเกิดความเชื่อมั่นในผู้นำ หรือผู้บริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถริเริ่มเพื่อ เปลี่ยนแปลง และพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยรณทักษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพา สถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จที่เป็นที่ ยอมรับแก่สังคม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.การคิดขั้นสูง								
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบสาเหตุที่ แท้จริงของปัญหาด้วยวิธีการที่เชื่อถือได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาลำดับวิธีแก้ปัญหาที่ เป็นไปได้ และเลือกวิธีที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจ ภายใต้สถานการณ์ที่ผันผวน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ปัญหาอย่างเป็น ระบบด้วยข้อมูลสารสนเทศที่น่าเชื่อถือ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหา ตามแผนที่วางไว้ และตรวจสอบวิธี แก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

คำชี้แจง

1.แบบสอบถามฉบับนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 3. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ มีจำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง/วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาที่สังกัด

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2

ตอนที่ 3 ปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้ใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์และความร่วมมือของท่าน อย่างสูงส่งล่วงหน้า ณ โอกาสนี้ และกราบขออภัยที่ต้องรบกวนเวลาอันมีค่าของท่าน

ผู้วิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ และความร่วมมือจากท่าน เป็นอย่างดีขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวจรรยาพร ชื่นชม

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : ให้ท่านตอบคำถามลงในช่องว่าง และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ของแต่ละข้อคำถามที่ตรงกับท่านเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. ระดับการศึกษาสูงสุด

() ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก

3. ระดับตำแหน่งการทำงาน

() ครูผู้ช่วย () ครู () ครูชำนาญการ
() ครูชำนาญการพิเศษ

4. ประสบการณ์การทำงาน

() 1 - 5 ปี () 6 - 10 ปี () 11 - 15 ปี

5. ขนาดสถานศึกษาที่สังกัด

() ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 119 คนลงมา)
() ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 120 - 719 คน)
() ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 720 - 1,679 คน)
() ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป)

**ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2**

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) รวมทั้งสิ้น 7 ด้าน จำนวนรวม 37 ข้อ โปรดพิจารณารายการเกี่ยว **ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา**ของท่านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับใด โดยเลือกระดับที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีการปฏิบัติ ในระดับ มากที่สุด
 4 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีการปฏิบัติ ในระดับ มาก
 3 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีการปฏิบัติ ในระดับ ปานกลาง
 2 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีการปฏิบัติ ในระดับ น้อย
 1 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีการปฏิบัติ ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1.ด้านการพัฒนาหลักสูตร						
1.	สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551					
2.	สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนให้ครบทุกสาระวิชาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551					
3.	สถานศึกษาประเมินคุณภาพของหลักสูตร และกำหนดวิธีการวัด และประเมินผลอย่างเหมาะสม					
4.	สถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
5.	สถานศึกษาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วิทยาการ และความต้องการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
2.ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้						
6.	ครูมีแผนการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และใช้ได้จริง					
7.	ครูสามารถพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนอง ความถนัด และความสนใจของผู้เรียน					
8.	ครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)					
9.	ครูสามารถทำผลการประเมินผู้เรียนมาปรับปรุง กระบวนการจัดการเรียนรู้ของตน					
10.	ผู้บริหารส่งเสริม และพัฒนาให้ครูสามารถจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)					
3.ด้านการพัฒนาสื่อ และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา						
11.	ครูพัฒนา จัดหา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อ การศึกษาที่ทันสมัยอยู่เสมอ					
12.	ครูสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียน					
13.	ครูมีสื่อ นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่ผ่านการใช้และ ปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ					
14.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อการเรียนรู้ และใช้สื่อการ เรียนรู้					
15.	ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศ ติดตามประเมินผล การใช้ สื่อ และเทคโนโลยี					
4.ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา						
16.	ครูนำผลการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน มาใช้ปรับปรุงการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ในรายวิชาที่ตนรับผิดชอบอย่าง ต่อเนื่อง					
17.	ครูนำผลการวิจัยในชั้นเรียน มาพัฒนาการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ของตนให้มีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
18.	สถานศึกษาวิเคราะห์ วิจัยด้านการบริหารจัดการ คุณภาพงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง					
19.	สถานศึกษาเผยแพร่ผลการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ให้แก่ผู้ที่สนใจ					
5. ด้านการนิเทศการศึกษา						
20.	สถานศึกษานิเทศการเรียนรู้การสอนแก่ครูในกลุ่มสาระ ต่าง ๆ โดยเน้นการนิเทศแบบร่วมมือกัน และช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร					
21.	สถานศึกษานิเทศภายในโดยใช้กิจกรรมนิเทศที่ หลากหลาย และมีความเหมาะสม					
22.	สถานศึกษานิเทศมีกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาอย่างเป็นระบบ					
23.	สถานศึกษามีระบบการนิเทศภายในที่เน้นการพัฒนา กระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาครูควบคู่กัน					
24.	ครูนำผลการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ของตน					
25.	สถานศึกษาสรุป และรายงานผลการดำเนินงานนิเทศ ภายในประจำปีอย่างต่อเนื่อง					
6. ด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน						
26.	สถานศึกษาจัดทำระเบียบการวัดผลประเมินผล ที่ สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
27.	สถานศึกษาจัดทำระบบสารสนเทศการวัดผล และ ประเมินผลการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ					
28.	ครูจัดทำแผนการวัด และประเมินผลแต่ละรายวิชาให้ สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา					
29.	ครูมีมาตรฐานการวัดผล ประเมินผลที่ชัดเจน เหมาะสมกับรายวิชาที่ตนรับผิดชอบ					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
30.	ครูพัฒนาเครื่องมือในการวัดผล และประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ					
31.	ครูติดตาม ประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง และมีการปรับปรุงวิธีการวัดผลประเมินผลอยู่เสมอ					
32.	สถานศึกษาเทียบโอนความรู้ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด					
7. ด้านการประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา						
33.	สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่ชัดเจน					
34.	สถานศึกษากำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ					
35.	สถานศึกษาติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษา ภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
36.	สถานศึกษามีแผนคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพที่สามารถช่วยให้บรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาได้					
37.	สถานศึกษาจัดทำแนวปฏิบัติในการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิภาพ					

**ตอนที่ 3 ปัจจัยจรรยาตักษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2**

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) รวมทั้งสิ้น 4 ด้าน จำนวนรวม 21 ข้อ โปรดพิจารณารายการเกี่ยวกับ **จรรยาตักษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับใด** โดยเลือกกระดับที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง ปัจจัยจรรยาตักษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติ ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง ปัจจัยจรรยาตักษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติ ในระดับ มาก
3 หมายถึง ปัจจัยจรรยาตักษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติ ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง ปัจจัยจรรยาตักษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติ ในระดับ น้อย
1 หมายถึง ปัจจัยจรรยาตักษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติ ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยจรรยาทักษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1.การสื่อสาร						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ฟังที่ดี สามารถจับประเด็นจากการฟังได้อย่างดี					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วาจา หรือการกระทำที่ส่งผลดีต่อการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสื่อสารข้อมูลข่าวสารให้คนอื่นเข้าใจ และสามารถปฏิบัติได้					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดสื่อสารให้บุคคลอื่นเห็นคล้อยตาม และร่วมมือกันเพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชิญชวนทุกทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษาจนบรรลุวัตถุประสงค์					

ข้อ	ปัจจัยจรรยาบรรณทักษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
2. การทำงานเป็นทีม						
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคลากร โดยให้ความเคารพและยอมรับในบทบาทของแต่ละคน					
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนับสนุน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทักษะและประสบการณ์ของสมาชิกในทีมอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อแก้ไขปัญหาและบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา					
9.	ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขปัญหา และข้อขัดแย้งภายในทีมด้วยความเป็นธรรม รอบคอบ และคำนึงถึงผลประโยชน์ของทุกฝ่ายอย่างสมดุล					
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี โดยส่งเสริมการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
3.ภาวะผู้นำ						
11.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ด้านการพัฒนาวิชาชีพ และแสดงออกถึงการมีความรู้					
12.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาการศึกษาได้					
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการตัดสินใจ น่าเชื่อถือไว้วางใจ					
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้นักคนอื่นเกิดความเชื่อมั่นในผู้นำหรือผู้บริหาร					
15.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถริเริ่มเพื่อเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา					

ข้อ	ปัจจัยรณทักษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ ความสำเร็จที่เป็นที่ยอมรับแก่สังคม					
4.การคิดขั้นสูง						
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบสาเหตุที่แท้จริงของ ปัญหาคด้วยวิธีการที่เชื่อถือได้					
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาลำดับวิธีแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ และเลือกวิธีที่เหมาะสม					
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจภายใต้ สถานการณ์ที่ผันผวน					
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบด้วย ข้อมูลสารสนเทศที่น่าเชื่อถือ					
21.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาตามแผนที่วาง ไว้ และตรวจสอบวิธีแก้ปัญหา					



ภาคผนวก จ

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ และขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 12412

ที่ อว 8718.1/43

วันที่ 8 มกราคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวจรรยาพร ชื่นชม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยจรรยาวัช (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาทิตย์ โพธิ์ศรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พินิตา ศกุนตนาคน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรพร นาคสัมฤทธิ์ และอาจารย์ดลศักดิ์ ไทรเล็กทิม เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 099 325 4616

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวจรรยาพร ชื่นชม และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ อว 8718/27



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 มกราคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสมุทราชูราษฎร์บำรุง

เนื่องด้วย นางสาวจรรยาพร ชื่นชม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยจรรยาวัชระ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวจรรยาพร ชื่นชม และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ธีระชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 099 325 4616

ที่ อว 8718/426



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

26 มีนาคม 2568

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เนื่องด้วย นางสาวจรรยาพร ชื่นชม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยจรรยาวัชระ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-682019

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “ปัจจัยจรรยาวัชระ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2” กับ ครู เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนมีนาคม 2568 ถึงเดือนเมษายน 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ วิทยานนท์)

รองคณบดีฝ่ายเทคโนโลยีดิจิทัล รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 099 325 4616





AF19-03-03.1
August, 2023

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

ชื่อโครงการวิจัย : ปัจจัยจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวจรรยาพร ชื่นชม

หน่วยงานต้นสังกัด : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หมายเลขรับรองโครงการวิจัย : SWUEC-682019

รายการเอกสารที่รับรอง :

- | | |
|---|---------------------------------------|
| 1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณา | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2568 |
| 2. โครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์ | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2567 |
| 3. เอกสารข้อมูลและขอความยินยอมสำหรับอาสาสมัคร | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2568 |
| 4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2567 |
| 5. ประวัติผู้วิจัย | |

ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยยึดหลักเกณฑ์ตาม Declaration of Helsinki, Belmont Report, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP), International Guidelines for Human Research ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามโครงการวิจัยนี้ได้

วันที่รับรอง : 12 มีนาคม 2568

วันที่หมดอายุ : 11 มีนาคม 2569

(ลงชื่อ).....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์
ชุดสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ (ชุดที่ 2)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



AF20-03-03.0
May, 2023

Certificate of Ethical Committee Approval

This is to certify that:

Protocol Title: SOFT SKILLS FACTORS OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF ACADEMIC MANAGEMENT IN SCHOOLS UNDER PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

Principal investigator: Ms. Janyaporn Chuenchom

Institution: Faculty of Education, Srinakharinwirot University

Protocol code: SWUEC-682019

Documents approved:

- | | |
|---|-------------------------------------|
| 1. Submission form | version no. 2 date 24 February 2025 |
| 2. Full research proposal | version no. 1 date 26 December 2024 |
| 3. Participant information sheet and consent form | version no. 2 date 24 February 2025 |
| 4. Questionnaire/data collection form | version no. 1 date 26 December 2024 |
| 5. Investigator's biography | |

have been reviewed and approved by the Human Research Ethics Committee of Srinakharinwirot University based on Declaration of Helsinki, Belmont Report, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP), International Guidelines for Human Research, along with laws and regulations of Thailand. Thus, the approval for conducting the study is granted.

Date of approval: 12/03/2025

Date of expiration: 11/03/2026

(Associate Professor Sittipong Wattananonsakul, Ph.D.)

Chairman, Social Science and Behavioral Science Research Sub-Committee
of Srinakharinwirot University (Panel 2)

ประวัติผู้เขียน

