

SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

จินตนา เมยมงคล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

จินตนา เมยมงคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

CREATIVE LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHER PERFORMANCE IN SCHOOLS UNDER SAKON NAKHON PRIMARYEDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

BY

JINTANA MOEYMONGKOL

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

The Master of Education Degree in Educational Administration

at Sakon Nakhon Rajabhat University

May 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ จินตนา เมยมงคล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์)	ประธานกรรมการสอบ	(ดร.ธีระ ภูดี) กรรมการสอบและประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ดร.สุมัทนา หาญสุริย์)	กรรมการสอบแต่งตั้งเพิ่มเติม	(ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ) กรรมการสอบและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ)	กรรมการสอบผู้ทรงคุณวุฒิ	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 29 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ดร.ธีระ ภูดี ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร นางคำปิ่น ทีสุกะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านปากอูน (ปากอูนผดุงวิทย์) นายลิขิต พิมพ์คำ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลบ้านแพง และนางคนึงนิจ บุพศิริ ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านดงน้อย ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยจนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานาคพนม เขต 2 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามทำให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากความสำเร็จครั้งนี้ ต้องขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัวของผู้วิจัย ที่ส่งเสริม สนับสนุน เป็นกำลังใจสำคัญให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 25/3 ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา ของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

จินตนา เมยมงคล

ชื่อเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผู้วิจัย จินตนา แสนภูวา

กรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์

ดร.รัชฎาพร งอยภูธร

ปริญญา ค.ม. (การบริหารการศึกษา)

สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปีที่พิมพ์ 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ศึกษาความสัมพันธ์ อำนาจพยากรณ์ และศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 366 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 108 คน และครูผู้สอน จำนวน 258 คน ในปีการศึกษา 2565 ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 แบบสอบถามการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ ทดสอบค่าที (t – test ชนิด Independent Sample) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความยืดหยุ่นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (r_{xy}=.769)

6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่า มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านจินตนาการ ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 61

7. การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความยืดหยุ่น และ ด้านจินตนาการ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานของครูผู้สอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

TITLE Creative Leadership of Administrators Affecting Teacher Performance in Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2

AUTHOR Jintana Sanpoowa

ADVISORS Asst. Prof Dr. Watana Suwannatrai

Dr. Rutchadaporn Ngoiphuthon

DEGREE M.Ed. (Education Administration)

INSTITUTION Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2023

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, and identify relationships, determine the predictive power, and establish the guidelines for developing the creative leadership of school administrators affecting teacher performance in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2, as perceived by school administrators and teachers with different positions, work experiences, and school sizes. The samples, obtained through stratified random sampling, consisted of a total of 366 participants, including 108 school administrators and 258 teachers in the 2022 academic year. The research instruments included sets of questionnaires with the reliability of 0.98 on creative leadership of school administrators and the reliability of 0.97 on teacher performance and interview forms. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent Samples t – test, One – Way ANOVA, Pearson's product – moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The creative leadership of school administrators was overall at a high level.

2. The teacher performance in schools was overall at a high level.

3. The overall creative Leadership of school administrators, as perceived by participants, classified by positions, work experience, and school sizes, showed no variation.

4. The overall teacher performance in schools, as perceived by participants, classified by positions, as a whole, showed no variation. When examining each aspect, the flexibility aspect showed a difference at the .05 level of significance. There was no significant difference in teacher performance concerning work experience and school sizes, both overall and in each aspect.

5. The creative Leadership of school administrators had a positive relationship with teacher performance in schools at the .01 level of significance with a high level of correlation coefficient (r_{xy} = .769)

6. The four aspects of creative leadership of school administrators were analyzed and revealed that two aspects, namely creative thinking, and imagination, could predict teacher performance in schools at the .01 level of significance. The only aspect that demonstrated a predictive impact on teacher performance in schools was Flexibility, with a significance level of .05. The combined predictive power of all factors reached 61 percent.

7. This research has proposed guidelines for developing creative leadership of school administrators affecting teacher performance in schools involving three aspects Creativity, Flexibility, and Imagination.

Keywords: Creative Leadership, Teacher Performance

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	คำถามของการวิจัย	8
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	9
	สมมติฐานของการวิจัย	10
	ความสำคัญของการวิจัย	10
	ขอบเขตของการวิจัย	11
	กรอบแนวคิดของการวิจัย	13
	นิยามศัพท์เฉพาะ	15
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
	SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา	22
	ความหมาย SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา	22
	ความสำคัญ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา	25
	องค์ประกอบของ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา	28
	การนิเทศภายในโรงเรียน	87
	ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน	87
	จุดมุ่งหมายการนิเทศภายในโรงเรียน	89
	หลักการนิเทศภายในโรงเรียน	91
	กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน	92
	ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน	95
	ความหมายประสิทธิผล	95
	ความหมายประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน	96
	องค์ประกอบของประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน	98

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	บริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษานครพนม เขต 2	120
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	126
	งานวิจัยในประเทศ	126
	งานวิจัยต่างประเทศ	130
3	วิธีดำเนินการวิจัย	133
	ตอนที่ 1 ศึกษา soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	134
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	134
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	143
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	148
	การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	148
	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	150
	ตอนที่ 2 หาแนวทางพัฒนา soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	153
	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา	153
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	154
	การวิเคราะห์ข้อมูล	155

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	157
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	157
	ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	158
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	160
	ตอนที่ 1 SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	160
	ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	196
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	229
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	229
	สมมติฐานของการวิจัย	230
	วิธีดำเนินการวิจัย	231
	สรุปผลการวิจัย	233
	อภิปรายผลการวิจัย	237
	ข้อเสนอแนะ	243
บรรณานุกรม		245
ภาคผนวก		267
	ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	269
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	275
	ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	303
	ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ	329

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 349
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป 357
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา 369
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการวิจัย 375

ประวัติย่อของผู้วิจัย 383

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง

ตาราง **หน้า**

1 การวิเคราะห์ตัวแปร SOFT SKILLS ผู้บริหารสถานศึกษา 34
2 การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา 39
3 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการของการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ 46
4 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการของการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 53
5 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการของภาวะผู้นำ 60
6 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการของการทำงานเป็นทีม 66
7 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการของการมีจริยธรรมในการทำงาน 72
8 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการของการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน 78
9 สังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการของการตระหนักรู้ในงาน 85
10 สรุปองค์ประกอบด้านการบริหารจัดการ 101
11 สรุปองค์ประกอบด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน 108
12 สรุปองค์ประกอบด้านผู้เรียน 116
13 จำนวนโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง/ขนาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามอำเภอ 134
14 จำนวนโรงเรียนแบ่งตามอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 135
15 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 54 โรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน 137
16 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง/ขนาดใหญ่ จำนวน 37 โรงเรียน 141
17 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน 161
18 SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม 162
19 SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ .. 163

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

20 SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 164
21 SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำ 166
22 SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม 167
23 SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีจริยธรรมในการทำงาน .. 168
24 SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน 170
25 SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตระหนักรู้ในงาน 171
26 ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวม 172
27 ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการ 173
28 ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านกระบวนการจัดการเรียน 169
การสอน 174
29 ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านผู้เรียน 176
30 การเปรียบเทียบ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน 177
31 การเปรียบเทียบ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม
ขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน 178
32 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตาม
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน 179
33 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตาม
ขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน 180
34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน จากตัวแปรทั้งหมด 182
35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง SOFT SKILLS ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวม 183
36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง SOFT SKILLS ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการบริหาร
จัดการ (Y_1) 185

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน (Y_2) 186

38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านผู้เรียน (Y_3) ... 187

39 สรุปความสัมพันธ์ระหว่าง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน 188

40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวม 189

41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการ (Y_1) 191

42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ SOFTSKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน (Y_2) 192

43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านผู้เรียน (Y_3) 193

44 สรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน 194

45 แนวทางการพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) 119

46 แนวทางการพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน (X_6) 206

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

47 แนวทางการพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_2) 211
48 แนวทางการพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการตระหนักรู้ในงาน (X_7) 219
49 แนวทางการพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม (X_4) 225
50 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 331
51 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2เกี่ยวกับ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา 332
52 ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 334
53 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 351

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

54 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 354

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย 14

2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สัมภาษณ์ 27 เมษายน 2569 377

3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สัมภาษณ์ 27 เมษายน 2569 377

4 สัมภาษณ์ ดร.อมรรัตน์ เชิงหอม ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สัมภาษณ์ 28 เมษายน 2569 378

5 สัมภาษณ์ นางอุไรวรรณ เคนไชยวงศ์ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สัมภาษณ์ 28 เมษายน 2569 378

6 สัมภาษณ์ นางคำปิ่น ทีสุกะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านปากอูน (ปากอูนผดุงวิทย์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สัมภาษณ์ 28 เมษายน 2569 379

7 สัมภาษณ์ นายลิขิต พิมพ์คำ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลบ้านแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สัมภาษณ์ 29 เมษายน 2569 379

8 สัมภาษณ์ นายธีระวุฒิ พันธุ์เวียง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอุเทนวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สัมภาษณ์ 29 เมษายน 2569 380

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

9 สัมภาษณ์ นางคนึงนิจ บุพศิริ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดงน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สัมภาษณ์ 29 เมษายน 2569 380

10 สัมภาษณ์ นางสาวพรเพชร ขันทะชา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านปากอูน (ปากอูนผดุงวิทย์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สัมภาษณ์ 30 เมษายน 2569 .. 381

11 สัมภาษณ์ นางวิลาวัลย์ ปัตตังทานัง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านคำนกกก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สัมภาษณ์ 30 เมษายน 2569 381

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

โลกในสังคมปัจจุบันเป็นสังคมที่มีการแข่งขันอันเนื่องมาจากโลกมีการเปลี่ยนแปลง จึงต้องให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตน ให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศภูมิภาคและของโลกควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาประเทศภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งประเทศที่เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ประเทศนั้นก็จะมีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงและได้เปรียบทางการแข่งขัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 1) ซึ่งสังคมแห่งการเรียนรู้ย่อมเกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของระบบการศึกษาในยุคปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ดี การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ของประเทศไทย ยังคงเผชิญปัญหาในด้านคุณภาพคนในแต่ละช่วงวัย โดยผลลัพธ์ทางการศึกษาของเด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำ การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของแรงงานยังไม่ตรงกับความต้องการ ในขณะที่คนไทยจำนวนมากยังไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลต่อวิกฤตค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต การพัฒนาในระยะต่อไปจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้คนไทยมีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะที่ดีขึ้น คนทุกช่วงวัยมีทักษะความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้น รวมทั้งสถาบันทางสังคม

มีความเข้มแข็ง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, หน้า 11 – 12)

เพื่อตอบสนองต่อแนวทางการพัฒนาประเทศและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้มีการบริหารจัดการการศึกษาที่เน้นความเป็นเอกภาพเชิงนโยบาย มุ่งเน้นการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อให้เกิดคุณภาพเป็นสำคัญ โดยแบ่งการจัดการศึกษาออกเป็นสองระดับคือ การศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562, หน้า 49 – 53) จากกรอบกฎหมายดังกล่าว จึงนำไปสู่การกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาจากเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งตามระเบียบ พ.ศ. 2550 ข้อ 4 ระบุว่า ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาประเภทที่มีอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาตามกฎหมายกำหนด เป็นอำนาจหน้าที่ของตนในเรื่องสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารทั่วไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550, หน้า 98) จากเงื่อนไขและการกระจายอำนาจทางกฎหมายนี้ ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญความท้าทายในการสร้างองค์การของตนเองให้เป็นองค์การที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน ทำหน้าที่เป็นผู้จัดการความรู้ พัฒนาความรู้ พัฒนาความคิด และพัฒนาศักยภาพในการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์ของสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาที่จะได้เรียนรู้จากกระบวนการบริหารของผู้บริหาร และส่งต่อคุณภาพนั้นไปยังผู้เรียน ทำให้นักเรียนได้รับการเรียนรู้จากครูที่มีคุณภาพ ผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจึงจะบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิผล และเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม (เนตรนภา เจตน์จำนงค์, 2564, หน้า 27)

สถานศึกษาในปัจจุบันมีการจัดการศึกษาในยุควิถีใหม่ (New Normal) มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ส่งผลให้ผู้บริหาร ครูผู้สอน และนักเรียนต้องปรับตัวเข้าสู่รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในชั้นเรียนอย่างเต็มรูปแบบ ทุกความท้าทายของการจัดการศึกษาในสภาวะนี้ ผู้บริหารต้องวางแผนร่วมกับครูและบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการ

นำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้และความสามารถ เกิดสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การพัฒนาครูจึงเป็นภารกิจที่มีความสำคัญสูงสุด ในช่วงภาวะวิกฤต เพื่อให้ครูเป็นผู้ที่มีความสามารถและทักษะที่เหมาะสมกับการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนยุคใหม่ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำหน้าที่กระตุ้นบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความตระหนักและมีอุปนิสัยในการทำงานที่มุ่งเน้นคุณภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพของครูในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาถือว่าเป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญที่สุดในการสร้างและพัฒนาผู้เรียน โดยการยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาด้วยการนำหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอนตลอดจนกิจกรรมการวัดและประเมินผลในทุกระดับให้มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน (กุลธิดา ศักดิ์นุกูล และกนกกร ศิริสุข, 2568, หน้า 285)

ผู้บริหารสถานศึกษา นับว่าเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรทางการศึกษา ที่ทำหน้าที่บริหารงานด้านต่าง ๆ ให้เป็นไปด้วยความราบรื่น พร้อมทั้งส่งผ่านนโยบายและการสนับสนุนไปยังครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดผลลัพธ์เชิงบวกในตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้ ความคิด มีความสามารถ และมีทักษะในการเรียนรู้ที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนสามารถใช้ภาวะผู้นำในการนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์กร (วัลลภา อารีรัตน์, 2567, หน้า 104) การบริหารงานในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารต้องมีทักษะในการบริหารทั้งคนและงาน โดยเฉพาะการบริหารคนซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับทักษะด้านมนุษย์ หรือ “SOFT SKILLS” อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น การที่ผู้บริหารจะนำองค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จได้นั้น จึงต้องบูรณาการทักษะให้สมดุลทั้ง HARD SKILLS และ SOFT SKILLS เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน การที่ครูจะประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้นั้น ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุน สร้างขวัญกำลังใจ เน้นกระบวนการทำงานเป็นทีม และสร้างระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้จำเป็นต้องอาศัยทักษะ SOFT SKILLS ของผู้บริหารเป็นแกนหลัก (วิจารณ์ พานิช, 2566, หน้า 1) ในขณะเดียวกัน บุคลากรทางการศึกษาเองก็จำเป็นต้องมีทักษะในการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ทักษะการคิดวิเคราะห์ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมุ่งทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ แต่ด้วยข้อจำกัด

ทางปฏิบัติ กระบวนการพัฒนาครูในปัจจุบันไม่สามารถแยกตัวออกจากห้องเรียน เพื่อเข้ารับการอบรมภายนอกได้ตลอดเวลา ส่วนใหญ่จึงต้องเน้นกระบวนการพัฒนาภายในโรงเรียน (School – based Development) เพื่อสร้างหลักประกันคุณภาพของครูอย่างต่อเนื่อง การจะดำเนินงานเหล่านี้ ให้สำเร็จจึงต้องใช้ SOFT SKILLS ในการสื่อสารและโน้มน้าวใจให้เพื่อนครูเห็นพ้องและร่วมมือร่วมใจกัน ทักษะ SOFT SKILLS จึงเปรียบเสมือนตัวประสานและตัวเชื่อมให้ครูเกิดการพัฒนาซึ่งกันและกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีผู้บริหารคอยหนุนเสริมเพื่อส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู

ด้วยเหตุนี้ SOFT SKILLS จึงเป็นทักษะเชิงพฤติกรรมที่มุ่งส่งเสริม ประสานและหลอมรวมให้บุคลากรทุกคนร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมี SOFT SKILLS ในการบริหารจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จและสร้างประสิทธิผลให้แก่สถานศึกษา ซึ่งประสิทธิผลของสถานศึกษานั้นเกิดจากการที่องค์กรมีสภาพทางสังคม บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมรอบตัวผู้เรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดทางวิชาการและงานวิจัยที่ระบุว่า SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารจัดการและระบบของสถานศึกษาให้มีความมั่นคง สามารถสร้างผลผลิตให้เป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ขับเคลื่อนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เกิดการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปรับตัวต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก ตลอดจนสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู (รัตติกาล ทะแพงพันธ์, 2560, หน้า 4) กล่าวโดยสรุป ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญในฐานะนักบริหารที่มีหน้าที่สร้างระบบความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยที่ชี้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ (พิมพฤทธิ์ เที่ยงภักดิ์, 2565, หน้า 4) จากการประมวลเอกสารและแนวคิดทางวิชาการ พบว่า SOFT SKILLS ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 7 ด้าน ได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การทำงานเป็นทีม 3) ภาวะผู้นำ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ 6) จริยธรรมในการทำงาน และ 7) เทคโนโลยีสารสนเทศ (อนวัช จิตรักษ์, 2560, หน้า 102) องค์ประกอบเหล่านี้จะช่วยหล่อหลอมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการ

กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ควบคู่ไปกับยุทธศาสตร์หรือหลักการต่าง ๆ ในการบริหารงานอย่างเต็มศักยภาพ (ถวิล อรัญเวศ, ศิริ เจริญวัย, สงวน พงศ์ชวนชม และกรองทิพย์ นาควิเชตร, 2560, หน้า 5)

นอกจากการบริหารจัดการองค์กรแล้ว “การนิเทศการศึกษา” ถือเป็นอีกหนึ่งภารกิจที่มีความสำคัญยิ่งต่อระบบการจัดการศึกษา เนื่องจากส่งผลประโยชน์โดยตรงต่อครู ช่วยให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถแก้ไขข้อผิดพลาด และเกิดการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูสามารถประเมินผลการทำงานได้ด้วยตนเอง เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และเรียนรู้วิธีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ตลอดจนกระตุ้นให้ครูร่วมวางแผนและจัดทำจุดมุ่งหมายในการจัดการเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กัน (วันทนา ฤทธิยูง, 2567, หน้า 134 – 148) การนิเทศยังเป็นกระบวนการที่ท้าทายความสามารถของครูให้มีความคิดเชิงนามธรรมสูงขึ้น ในขณะปฏิบัติงานครูผู้สอนจะได้รับข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งเป็นผลมาจากผลการประเมิน โดยข้อมูลเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นข้อดีและข้อจำกัดของการปฏิบัติงาน รวมทั้งแนวคิดหลายแนวทางที่จะใช้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และช่วยพัฒนาแนวคิดเชิงนามธรรมของครูให้สูงขึ้นด้วย (วันทนา สมภัคดี, 2563, หน้า 48)

การนิเทศภายใน จึงเป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารการศึกษาในระดับสถานศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้สูงขึ้น เพราะเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานภายในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานในขอบเขตที่ตนรับผิดชอบได้ประสบความสำเร็จ บรรลุตามมาตรฐานและสอดคล้องกับระเบียบวิธีการดำเนินงานที่กำหนดไว้ การนิเทศภายในสถานศึกษาจึงเป็นยุทธวิธีที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (วัชรา เล่าเรียนดี, 2555, หน้า 27 – 28) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กลิคแมน กอร์ดอน และรอส – กอร์ดอน (Glickman, Gordon & Ross – Gordon, 2007, pp. 138 – 145) ที่ระบุว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้การสอนของครูมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยมุ่งเน้นการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการสอนด้วยตัวครูเองอย่างสม่ำเสมอ (ชาญชัย อาจิณสมาจาร, 2552, หน้า 25 – 26) นอกจากนี้การนิเทศภายในยังมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 บัญญัติไว้ว่า ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก และมาตรา 48 บัญญัติไว้ว่า ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553, หน้า 8 – 18) ด้วยเหตุนี้ การนิเทศภายในจึงเป็นภารกิจหลักอันใกล้ชิดของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ร่วมบริหาร เนื่องจากเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับครูและนักเรียน ย่อมทราบถึงสภาพปัญหาและบริบทต่าง ๆ ได้ดีกว่าบุคลากรภายนอก ทำให้การนิเทศภายในโรงเรียนสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรและแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องด้านวิชาการได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมที่สุด (ศจีทิพย์ ตาลพันธ์ และเอกราช โฆษิตพิมานเวช, 2565, หน้า 100 – 114)

เป้าหมายปลายทางของการนิเทศภายในย่อมมุ่งสู่การเกิด “ประสิทธิผล” ซึ่งหมายถึง ผลการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยองค์การที่มีประสิทธิผลสูงย่อมสะท้อนถึงความสำเร็จในการทำงานตามเป้าหมายในทางตรงกันข้าม องค์การที่มีประสิทธิผลต่ำ ย่อมหมายถึงความไม่สำเร็จในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ณัฐวัชร จันทโรธรณ์ และพงษ์ศักดิ์ พัวพรพงษ์, 2563, หน้า 1 – 9) ในบริบททางการศึกษาประสิทธิผลของการนิเทศภายในสามารถจำแนกออกเป็น 3 ระดับที่สัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ได้แก่ 1) ประสิทธิผลระดับสถานศึกษา ประกอบด้วยการพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตรการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ การมีผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำวิชาการ และการมีระบบประกันคุณภาพภายในและภายนอกที่มีมาตรฐาน 2) ประสิทธิผลระดับครู ประกอบด้วยคุณภาพของครูในการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ เทคนิควิธีการ ทักษะการสื่อสารและการสร้างสรรค์นวัตกรรม จนมีผลงานวิชาการและเลื่อนวิทยฐานะเพิ่มขึ้นเชิงประจักษ์ และ 3) ประสิทธิผลระดับนักเรียน ได้แก่ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ (ความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร การคิดคำนวณ การคิดวิเคราะห์

คิดอย่างมีวิจารณญาณ และการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตร) และด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด มีความภาคภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย มีสุขภาวะทางร่างกายและจิตสังคมที่ดี (ทิพวรรณ ถาวรโชติ และจิติมา วรรณศรี, 2566, หน้า 187 – 196)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ เสมอภาค และทั่วถึง โดยได้ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ดี จากสภาพการณ์ในปัจจุบันยังคงพบข้อจำกัดและสภาพปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการดำเนินงาน อันได้แก่ ความแตกต่างของบริบทโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่ชนบทและชายแดน ทำให้มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร งบประมาณ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพและความต่อเนื่องของการนิเทศภายใน ประการต่อมาคือ สมรรถนะด้าน SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยพบว่าผู้บริหารบางส่วนยังคงขาดทักษะที่จำเป็นในการนิเทศ เช่น การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ การจูงใจ และการบริหารความสัมพันธ์เชิงบวก ส่งผลให้กระบวนการนิเทศภายในที่ดำเนินอยู่มักเน้นหนักไปในเชิงเอกสารหรือการตรวจสอบเพื่อจับผิด มากกว่าการมุ่งเน้นเพื่อพัฒนาศักยภาพของครูอย่างแท้จริง และประการสุดท้าย คือ ระบบการติดตามและประเมินผล แม้จะมีการรายงานผลการนิเทศตามรอบปี แต่ยังขาดการนำข้อมูลเหล่านั้นมาวิเคราะห์เชิงลึกเพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการนิเทศอย่างเป็นระบบ ความท้าทายด้านทรัพยากร ความพร้อมของโรงเรียน และข้อจำกัดด้าน SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาเหล่านี้ จึงเป็นประเด็นเร่งด่วนที่ต้องได้รับการแก้ไขเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในพื้นที่ให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้ (แผนพัฒนาองค์กรสำหรับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2, 2568, หน้า 78 – 79)

จากความสำคัญและสภาพปัญหาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ทั้งนี้ ผลการศึกษาในครั้งนี้ จะช่วยให้ได้สารสนเทศและข้อค้นพบเชิงประจักษ์ที่สามารถนำมาใช้

เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมทักษะ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนสนับสนุนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา สามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้วางแผน กำหนดนโยบาย พัฒนาบุคลากร และยกระดับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับใด

2. ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนอยู่ในระดับใด

3. SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันหรือไม่

4. ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันหรือไม่

5. SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

6. SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

7. แนวทางการพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน

2. ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน

3. SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก

4. SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ผลการวิจัยจะทำให้ทราบ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อันจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ผลการวิจัยจะเป็นสารสนเทศพื้นฐานสำหรับที่ผู้เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 นำไปปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 และโรงเรียนสังกัดอื่น ๆ ให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1.1 การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอิงตามกรอบทักษะแห่งอนาคตของ World Economic Forum (2020, p. 35) ร่วมกับกรอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563, หน้า 99)

1.1.1 การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

1.1.2 การคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.1.3 ภาวะผู้นำ

1.1.4 การทำงานเป็นทีม

1.1.5 การมีจริยธรรมในการทำงาน

1.1.6 การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน

1.1.7 การตระหนักรู้ในงาน

1.2 ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียนได้จาก คู่มือแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ของหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเอกสารลำดับที่ 9/2562 ประกอบด้วย

1.2.1 ด้านการบริหารจัดการ

1.2.2 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน

1.2.3 ด้านผู้เรียน

2. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่ปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา 2568

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จำนวน 1,558 คน จำแนกเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 168 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,390 คน โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ในการกำหนดจำนวนโรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่มจากทั้งหมด 181 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2, 2567, หน้า 42 – 50)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 307 คน แต่ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง 313 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling)จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน และครูผู้สอน จำนวน 222 คน จากโรงเรียน 91 โรงเรียน โดยเลือกโรงเรียนทุกโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน

3.1.2.1 ขนาดเล็ก

3.1.2.2 ขนาดกลาง / ขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

3.2.1.1 การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

3.2.1.2 การคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3.2.1.3 ภาวะผู้นำ

3.2.1.4 การทำงานเป็นทีม

3.2.1.5 การมีจริยธรรมในการทำงาน

3.2.1.6 การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน

3.2.1.7 การตระหนักรู้ในงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.2.2 ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน

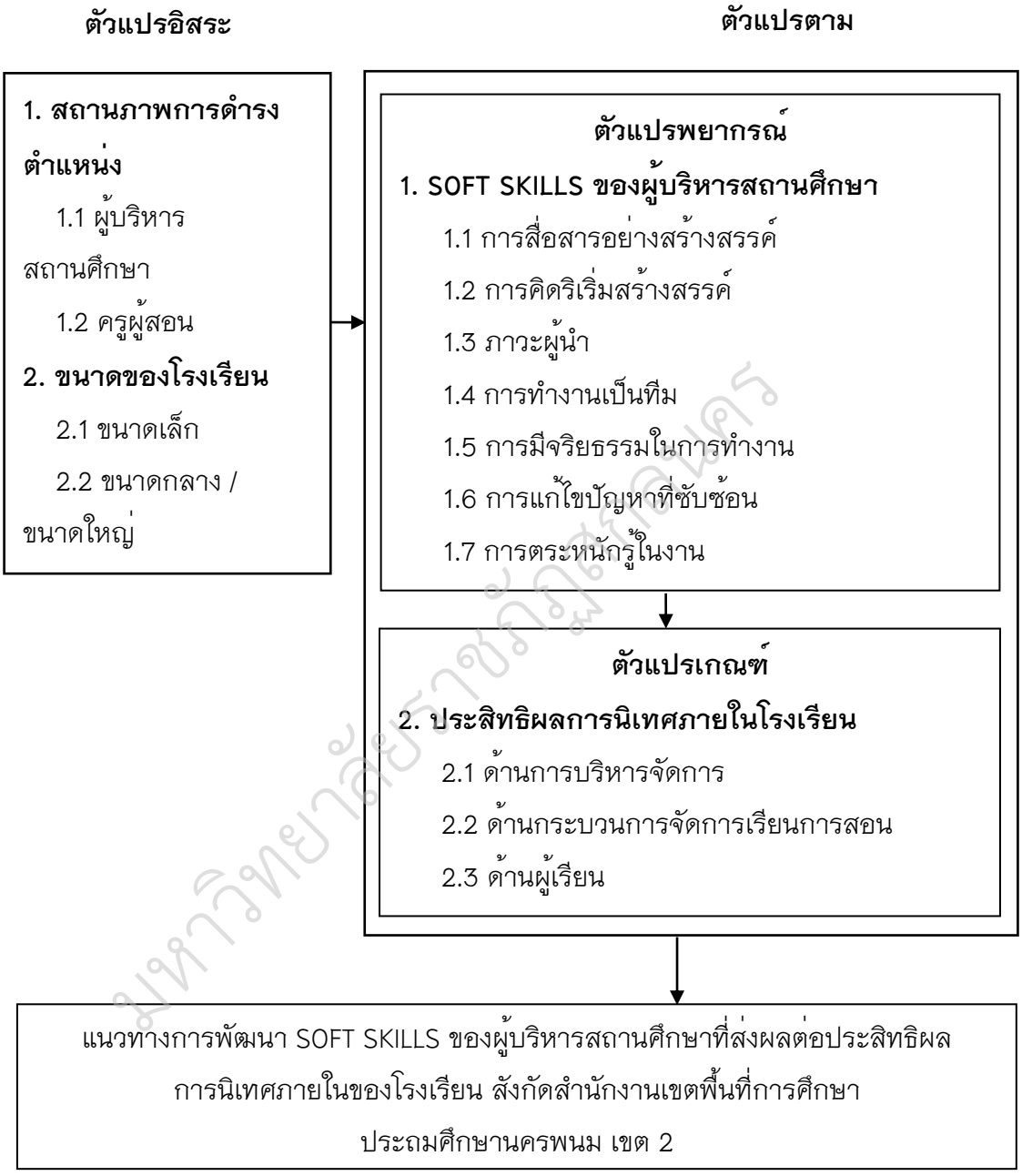
3.2.2.1 ด้านการบริหารจัดการ

3.2.2.2 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน

3.2.2.3 ด้านผู้เรียน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในด้าน SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยของ คมกริช บุญพรม และประยุทธ ชูสอน (2562, หน้า 182); วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2562, หน้า 2 – 4); ฐาปกรณ์ อ่วมสถิตย์ (2564, หน้า 39 – 40); รัตนวัชร์ เพ็ญรัตนหิรัญ และก่องทรัพย์ ทองคำ (2564, หน้า 63 – 64); ต้นแก้ว ดามัง (2565, หน้า 4); รวิวรรณ เลี่ยมสุวรรณ์ และอุไร สุทธิแย้ม (2566, หน้า 163 – 176); ไหมไทย ไชยพันธุ์ และจิระสุข สุขสวัสดิ์ (2566, หน้า 334 – 351); องค์การอนามัยโลก (WHO, 1993, p. 45); Beardmore (2019, pp. 40 – 41); Vasanthakumari (2019, pp. 66 – 72); Muchanje (2020, pp. 51 – 59) และ Hussein (2021, pp. 269 – 276) แล้วจึงสังเคราะห์เป็น SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้วิจัยยึดตามภาพความสำเร็จของการนิเทศภายใน ตามคู่มือแนวทางการนิเทศ ภายใน โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนของหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเอกสารลำดับที่ 9/2562 ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย แสดงไว้ในภาพประกอบ 1 ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัย เรื่อง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. SOFT SKILLS หมายถึง ความสามารถ ลักษณะเฉพาะหรือคุณสมบัติเฉพาะของแต่ละบุคคลในการควบคุมและจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกในการตอบสนองกับปฏิสัมพันธ์ที่ได้รับจากผู้อื่น อาจจะเกิดจากการบ่มเพาะเลี้ยงดู การฝึกฝนหรือการฝึกอบรมที่เหมาะสมเป็นระยะเวลานานจนกลายเป็นนิสัยส่วนบุคคลที่ดี หรือบางทักษะอาจจะต้องมีการพัฒนาปรับปรุงหรือเรียนรู้ใหม่จากการทำงาน เพราะจำเป็นในการทำงานเฉพาะในแต่ละสถานที่และ SOFT SKILLS ยังช่วยเสริมทักษะอื่นที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้น เช่น ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางด้านวิชาการ และทักษะในการประกอบอาชีพ เป็นต้น ซึ่งทุกทักษะล้วนมีส่วนช่วยให้บุคคลมีความสุขกับชีวิตการทำงาน และสามารถประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้อย่างมีคุณภาพและมั่นคง ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน

1.1 การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็น หรือความต้องการจากผู้ส่งสารโดยผ่านสื่อต่าง ๆ เพื่อติดต่อกับบุคลากรในองค์การ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ด้วยการใช้ท่าทาง การพูด การใช้ภาษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจ แจ้งให้ทราบเพื่อสอนหรือให้การศึกษาเพื่อสร้างความพอใจหรือให้ความบันเทิง เพื่อเสนอหรือชักจูงใจ เพื่อเรียนรู้และเพื่อกระทำหรือตัดสินใจ ทั้งด้านการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วง ด้านปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างไมตรีเครือข่ายและลดปัญหาความขัดแย้ง และทัศนคติอย่างสร้างสรร์และเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ

1.2 การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถทางสติปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสวงหา ข้อมูลโดยใช้การคิดในหลายขั้นตอน รับมือกับความท้าทาย ปัญหาและโอกาสต่าง ๆ ด้วยความคิดที่สร้างสรรค์และมองไปข้างหน้า เป็นความสามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และตัดสินใจอย่างมีวิจารญาณบนหลักเหตุผลอย่างรอบด้าน โดยใช้คุณธรรมกำกับการตัดสินใจได้อย่างมีวิจารณญาณ มีความสามารถคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผลด้วยความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงของสรรพสิ่งที่อยู่ร่วมกัน

อย่างเป็นระบบ ซึ่งอาจทำให้เกิดเป็นแนวคิดใหม่ นวัตกรรมใหม่ ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อตนเอง สังคมและประเทศชาติ

1.3 ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการชักจูง โน้วน้าวบุคคลอื่นให้คล้อยตาม มีการจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาได้โดยมีการนำข้อมูลจากอดีตมาวิเคราะห์ มีความสามารถเปรียบเทียบผลงาน ที่ทำได้จริงกับมาตรฐานที่กำหนดไว้เป็นแบบอย่างที่ดีในการตัดสินใจ น่าเชื่อถือไว้วางใจ สามารถวิเคราะห์แยกแยะสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จเป็นที่ยอมรับแก่สังคม สามารถริเริ่มเพื่อเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา และสามารถคาดคะเนผลของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมสมาชิกที่มีทักษะและพร้อมที่จะสร้างสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน เพื่อการลงมือปฏิบัติงานร่วมกันโดยผ่านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดวางแผนแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจน ปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ทักษะที่แต่ละคนถนัดมาดำเนินการลงมือทำงานร่วมกัน ตามแบบแผนที่ได้วางไว้เพื่อพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการทำงานเป็นทีมจะต้องคำนึงถึงบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย มีการจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร การสนับสนุนและไว้วางใจกัน ให้ความร่วมมือและลดความขัดแย้ง วางแผนกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม เลือกบุคคลที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมเป็นผู้นำ มีการตรวจสอบทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอสร้างกระบวนการพัฒนาตนเอง สร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม

1.5 การมีจริยธรรมในการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพทางด้านการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้ เป็นผู้ที่มีทักษะมีความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาเป็นทักษะที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จสามารถวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนและปรับตัวอย่างชาญฉลาด รู้จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส ข้อจำกัดเพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นกลยุทธ์ในการจัดการอย่างมีศักยภาพในการแข่งขัน โดยเป็นผู้ประพฤติดี มีศีลธรรมในการดำรงชีวิต มีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นแบบอย่างของผู้ที่มีมาตรฐานทางจริยธรรมในวิชาชีพชั้นสูง ใช้หลักธรรมในการบริหารงาน

1.6 การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความผิดปกติที่เกิดขึ้นจากการผันผวนและเปลี่ยนแปลงของหลายปัจจัย ซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันต้องอาศัยกระบวนการแก้ปัญหารที่เป็นระบบมีขั้นตอนที่ชัดเจนตลอดจนมีการเตรียมการรับมือล่วงหน้าเมื่อเกิดเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยการแก้ปัญหาต้องมีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจแก้ปัญหา และระบุผลกระทบได้อย่างชัดเจน จึงต้องทำความเข้าใจกับสถานการณ์และพิจารณาความเชื่อมโยงของปัจจัยเหล่านั้น เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ไม่สามารถกำหนดคำตอบของปัญหาได้อย่างชัดเจน การผสมผสานความคิดสร้างสรรค์และกลยุทธ์ต่าง ๆ เป็นสิ่งจำเป็นการแก้ปัญหาจึงจะมีความสมบูรณ์ กระบวนการแก้ปัญหาประกอบด้วยกระบวนการทางปัญญา อารมณ์และการสร้างแรงบันดาลใจ ตลอดจนตัวแปรที่ไม่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางปัญญา

1.7 การตระหนักรู้ในงาน หมายถึง การรับรู้ในสิ่งที่ตนเองได้รับผิดชอบในภาระงานที่ตนเองได้ตลอดจนมีการรับรู้และความเข้าใจถึงความแตกต่างและความคล้ายคลึงกันระหว่างวัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการยอมรับและเคารพในวิถีชีวิตการทำงาน การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ที่หลากหลายของผู้คน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวัด SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น โดยกำหนดระดับการตอบจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เพื่อตรวจสอบระดับ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้านตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้

2. การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการการให้คำแนะนำ เสนอแนะ สนับสนุนของผู้บริหารโรงเรียน หรือบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้ครูในโรงเรียนได้พัฒนาหลักสูตรจนเกิดประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนด้วยกระบวนการต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนของครูและการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียน

3. ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินงานร่วมกัน การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครูผู้สอน เพื่อช่วยให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดกระบวนการการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมต่อผู้เรียน ร่วมกันพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วย

3.1 การบริหารจัดการ หมายถึง ผลการดำเนินงานของโรงเรียนโดยมีระบบสารสนเทศรอบด้านในการพัฒนาและใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางอาชีพ จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ มีแผนการนิเทศภายในที่มีคุณภาพเพื่อให้งานประกันคุณภาพสถานศึกษาได้ระดับตามเกณฑ์มาตรฐาน

3.2 กระบวนการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ผลการดำเนินงานของโรงเรียนโดยมีการจัดทำข้อมูลผู้เรียนรายบุคคล ออกแบบและจัดการเรียนรู้เชิงรุกผ่านกระบวนการคิดปฏิบัติจริงและประยุกต์ใช้ในชีวิตได้มีการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบเพื่อนำผลมาพัฒนาผู้เรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

3.3 ผู้เรียน หมายถึง ผลการดำเนินงานโรงเรียนที่ทำให้ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่านและการเขียน สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ผู้เรียนสามารถใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารได้ดี มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรกำหนด มีทักษะชีวิตทักษะอาชีพ และทักษะการเป็นผู้นำ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวัดประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียนได้จากแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นโดยกำหนดระดับการตอบจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เพื่อตรวจสอบระดับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียนในแต่ละด้านตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้

4. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง การดำรงตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนอย่างเป็นทางการ ซึ่งกำหนดเป็น 2 กลุ่ม

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

4.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

5. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ปริมาณของนักเรียนแต่ละโรงเรียน โดยแบ่งได้ 2 ขนาด ได้แก่

5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา

5.2 โรงเรียนขนาดกลาง / ขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 120 – 1,679 คน

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 โดยมีเขตพื้นที่บริการจัดการศึกษา จำนวน 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอท่าอุเทน อำเภอนาหว้า อำเภอบ้านแพง อำเภอศรีสงคราม อำเภอโพนสวรรค์ และอำเภอนาทม

7. แนวทางการพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการโดยนำตัวแปร SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวมมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน ให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาด้านนั้น ๆ ให้สมบูรณ์ต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

1. SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา
    1.1 ความหมาย SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา
    1.2 ความสำคัญ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา
    1.3 องค์ประกอบของ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. การนิเทศภายในโรงเรียนโรงเรียน
    2.1 ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน
    2.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน
    2.3 หลักการนิเทศภายในโรงเรียน
    2.4 กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน
3. ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน
    3.1 ความหมายของประสิทธิผล
    3.2 ความหมายของประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน
    3.3 องค์ประกอบของประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน
4. บริบทของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษานครพนม เขต 2
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
    5.1 งานวิจัยในประเทศ
    5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมาย SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา

SOFT SKILLS มีจุดกำเนิดจากการตระหนักว่าความสำเร็จในการทำงานและการใช้ชีวิตมิได้ขึ้นอยู่เพียงความรู้เชิงวิชาการหรือทักษะทางเทคนิค (HARD SKILLS) เท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับทักษะที่เกี่ยวข้องกับมนุษยสัมพันธ์ การสื่อสารและการปรับตัว ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในหลากหลายบริบท โดยแนวคิดดังกล่าวมีรากฐานมาจากศาสตร์ทางวาทศาสตร์ (rhetoric) และการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ (human relations) ที่สืบย้อนกลับไปได้ตั้งแต่ยุคกรีกโบราณและการศึกษาเชิงปรัชญาที่เน้นการสื่อสารและการอยู่ร่วมกันในสังคม (Robles, 2012, pp. 453 – 465)

ในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 การพัฒนา SOFT SKILLS ปรากฏชัดเจนมากขึ้นผ่านหลักสูตรและการบรรยายด้านการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะผลงานของ Dale Carnegie ผู้เขียน How to Win Friends and Influence People (1936, p. 17) ที่เน้นการสื่อสาร การสร้างมนุษยสัมพันธ์ และการสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่น ผลงานของ Carnegie มีอิทธิพลต่อแนวทางการฝึกอบรมพนักงานและผู้บริหารในหลายประเทศ และถือเป็นจุดเริ่มสำคัญของการทำให้ SOFT SKILLS กลายเป็นแนวคิดที่จับต้องได้และถูกนำไปใช้ในเชิงปฏิบัติ (Carnegie, 1981, p. 70; Hoffmann et al., 2020, pp. 261 – 270)

SOFT SKILLS มักจะถูกเรียกได้อย่างหลากหลายไม่ว่าจะเป็นทักษะเกี่ยวข้องกับ บุคคล ทักษะที่ไม่ใช่ทางวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะระหว่างบุคคล ทักษะแห่งการจ้างงาน ทักษะเชิงพฤติกรรม ทักษะทางสังคมและทักษะที่ไม่ใช่ด้านเทคนิค ในสถานประกอบการยุคปัจจุบันหลายแห่งในโลกมีความต้องการทักษะที่เพิ่มขึ้น

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2552 อธิบายคำว่า “ทักษะ” ว่าหมายถึง ความชำนาญ โดยมาจากคำภาษาอังกฤษว่า “Skill” นอกจากนี้คณะกรรมการจัดทำพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัยยังได้ขยายความของคำว่า ทักษะ (Skill) มากขึ้น ว่าหมายถึง ความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำ หรือการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นทักษะด้านร่างกาย สติปัญญา หรือสังคมที่เกิดขึ้นจากการฝึกฝนหรือการกระทำบ่อย ๆ เช่น ครูมีทักษะการใช้คำถามการนำเข้าสู่บทเรียน การใช้สื่อการสอน นักเรียนมีทักษะ การฟัง พูด อ่าน เขียน การคิดคำนวณ หรือทักษะทางสังคม SOFT SKILLS หรือ จรณ (อ่านว่า จะ ระ นะ) จึงเป็นทักษะทางสังคม พฤติกรรม ความเชี่ยวชาญชำนาญหรือความสามารถเฉพาะของบุคคลในการใช้ทักษะต่าง ๆ ที่ช่วยส่งเสริมให้การ

ดำเนินงานของผู้นำองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในเรื่องของความฉลาด ความสามารถทางอารมณ์ที่ใช้บริหารจัดการส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความหมาย SOFT SKILLS ได้มีนักวิจัยและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, หน้า 13) ได้ระบุถึง SOFT SKILLS ไว้ว่า เป็นทักษะหรือความชำนาญที่อาจไม่เกี่ยวข้องกับความชำนาญในงานด้านใดด้านหนึ่งโดยตรง แต่เป็นตัวผลักดันให้การทำงานประสบความสำเร็จและก้าวหน้า ซึ่งเป็นทักษะที่ช่วยส่งเสริมให้การทำงาน ช่วยสนับสนุนเกี่ยวกับการทำงานทำให้คนนั้น ๆ มีลักษณะที่เอื้อต่อการทำงานกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

มารุต พัฒผล (2562, หน้า 38) ที่ได้ให้นิยามความหมายของ SOFT SKILLS หมายถึง ทักษะดานความคิด อารมณ ความรัก และการสื่อสารที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเอื้อให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมซึ่ง SOFT SKILLS จะช่วยสงเสริมการพัฒนา HARD SKILLS หรือทักษะเฉพาะทางอย่างต่อเนื่อง

อาณดา ชัยเชิดชูวงศ และฉัตรกุล เอื้อพิพัฒนากูล (2562, หน้า 8) SOFT SKILLSหมายถึง ความสามารถ ลักษณะเฉพาะ หรือคุณสมบัติเฉพาะของแต่ละบุคคลในการควบคุมและจัดการกับอารมณความรูสึกเพื่อปฏิสัมพันธ์กับผู้คนที่เป็นลักษณะอุปนิสัย บุคลิกภาพ ทัศนคติ ที่จะช่วยใหการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นไปได้อย่างราบรื่น ส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ประภาพรรณ ทองอินต๊ะ และพงษ์เอก สุขใส (2568, หน้า 16) กล่าวไว้ว่า SOFT SKILLS หมายถึง การมีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงต้องเน้นการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพทักษะการแก้ไขปัญหาแบบมีส่วนร่วม ภาวะความเป็นผู้นำในการสร้างอิทธิพลเพื่อโน้มน้าวให้บุคลากรทุกคนปรับปรุงการปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและชักจูงการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน การมีพลังในตัวเอง การมีทัศนคติเชิงบวกและความสัมพันธ์ทั้งในและนอกองค์กร รวมถึงความสมัครใจเรียนรู้สิ่งใหม่

รัชดาพร บุญคง, สุดารัตน์ สารสว่าง และมีชัย ออสุวรรณ (2567, หน้า 1025) ได้กล่าวไว้ว่า จรณทักษะ (SOFT SKILL) นั้นเป็นทักษะที่เกี่ยวกับพฤติกรรมและความคิดลักษณะสวนบุคคลที่โดยทั่วไปแล้วชี้วัดได้ยาก แต่กลับเป็นทักษะที่สามารถช่วยให้บุคคลนั้นสามารถประสบความสำเร็จในบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานได้ในทุก ๆ อุตสาหกรรม โดยได้กล่าวถึง 5 จรณทักษะที่เป็นที่ต้องการที่สุดสำหรับป 2020 คือ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการโน้มน้าว ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการปรับตัว และทักษะความฉลาดทางอารมณ์

อภิชาติ พรหมพื้น และดาราารายณ์ พรหมพื้น (2568, หน้า 45) ได้กล่าวถึง SOFT SKILLS คือทักษะด้านอารมณ์และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งช่วยให้เราทำงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นหนึ่งในทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) ที่มีลักษณะค่อนข้างเป็นนามธรรมและวัดผลได้ยาก แม้จะไม่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของงาน แต่เป็นทักษะเสริมที่ทำให้การทำงานในวิชาชีพต่าง ๆ ราบรื่นมากขึ้น

Keton (2019, p. 5) ได้ให้ความหมาย SOFT SKILLS หมายถึง ทักษะระหว่าง บุคคลที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่นในที่ทำงาน SOFT SKILLS ถือเป็นส่วนเสริมของ HARD SKILLS

Rouse (2019, p. 45, อ้างถึงใน รุ่งนิรันดร์, 2563, หน้า 13) ได้สรุปว่า SOFT SKILLS เป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลที่สนับสนุนการรับรู้สถานการณ์และช่วยเพิ่มความสามารถของแต่ละบุคคลในการทำงานให้สำเร็จ SOFT SKILLS มักจะใช้เป็นคำพ้องสำหรับความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งแตกต่างจาก HARD SKILLS ซึ่งอธิบายความสามารถทางเทคนิคของบุคคลในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ SOFT SKILLS สามารถใช้งานได้อย่างกว้างขวางในตำแหน่งงานและอุตสาหกรรม

Doyle (2022, p. 12) อธิบายถึง SOFT SKILL ว่าเป็นทักษะที่ไม่เกี่ยวกับความสามารถเชิงเทคนิค แต่เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เนื่องจากสามารถช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานรวมถึงเพิ่มความสามารถในการแก้ปัญหาและการจัดการกับงานที่ได้รับมอบหมายเช่น ทักษะด้านการมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทักษะการสื่อสาร ทักษะการฟัง การบริหารเวลา การรู้จักเข้าอกเข้าใจผู้อื่นเป็นต้น ซึ่งล้วนแต่เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานแทบทุกประเภท จึงส่งผลให้ SOFT SKILL เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่นายจ้างมองหาจากผู้สมัครงาน เพราะหากมีทักษะเหล่านี้จะช่วยให้เกิดความสำเร็จกับงานมากขึ้น และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ในขณะที่

บางคนแม้มีความสามารถด้านเทคนิค หรือมีความรู้ความสามารถทักษะเฉพาะของงานอย่างยอดเยี่ยม แต่ถ้าไม่สามารถจัดการเวลาในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย หรือไม่สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้ก็อาจจะไม่สามารถประสบความสำเร็จในงานที่ทำหรือไม่มีความสุขในการทำงานได้เช่นกัน

จากนิยามทั้งหมดที่กล่าวมาผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า SOFT SKILL คือ ความสามารถ ลักษณะเฉพาะ หรือคุณสมบัติเฉพาะของแต่ละบุคคลในการควบคุมและจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกในการตอบสนองกับปฏิสัมพันธ์ที่ได้รับจากผู้อื่น อาจจะเกิดจากการบ่มเพาะเลี้ยงดู การฝึกฝน หรือการฝึกอบรมที่เหมาะสมเป็นระยะเวลานานจนกลายเป็นนิสัยส่วนบุคคลที่ดี หรือบางทักษะอาจจะต้องมีการพัฒนาปรับปรุงหรือเรียนรู้ใหม่จากการทำงาน เพราะจำเป็นในการทำงานเฉพาะในแต่ละสถานที่และ SOFT SKILL ยังช่วยเสริมทักษะอื่น ที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้น เช่น ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางด้านวิชาการ และทักษะในการประกอบอาชีพเป็นต้น ซึ่งทุกทักษะล้วนมีส่วนช่วยให้บุคคล มีความสุขกับชีวิตการทำงานและสามารถประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้อย่างมีคุณภาพและมั่นคง

2. ความสำคัญ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา

SOFT SKILLS มีความสำคัญทางสังคม พฤติกรรม ความเชี่ยวชาญ ชำนาญหรือความสามารถเฉพาะของบุคคลในการใช้ทักษะต่าง ๆ ที่ช่วยส่งเสริมให้การดำเนินงานของ ผู้นำองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความสำคัญ SOFT SKILLS ได้มีนักวิจัยและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญ ดังต่อไปนี้

มนตรี อินตา (2562, หน้า 153 – 167) กล่าวไว้ว่า SOFT SKILLS เป็นทักษะทางอารมณ์และการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น เป็นทักษะที่วัดผลได้ยากแต่สำคัญต่อการพัฒนาตัวเองในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ส่วน HARD SKILLS คือทักษะทางเทคนิคที่วัดผลได้แบบชัดเจน เกิดจากการศึกษา การฝึกอบรม หรือประสบการณ์ในการทำงาน SOFT SKILLS สำคัญต่อชีวิตการทำงาน เพราะช่วยเพิ่มโอกาสให้ถูกจ้างงาน ประสบความสำเร็จในการสัมภาษณ์งาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน และเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

บุษกร วัฒนบุตร (2564, หน้า 87 – 94) SOFT SKILLS เป็นทักษะที่มีความสำคัญที่เกิดจากการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์การใช้ชีวิต ไม่ว่าจะเป็น

ความสามารถด้านอารมณ์ การพัฒนาตนเอง และการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับสติปัญญาแต่ละด้าน ด้านความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient; EQ) ด้านความฉลาดในการแก้ไขปัญหา (Adversity Quotient; AQ) ด้านความฉลาดในการริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity Quotient; CQ) และด้านความฉลาดทางสังคม (Social Quotient; SQ)

ณฐกร วรรณวัตน์ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2564, หน้า 2) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และมีอิทธิพลต่อครู มีบทบาทต่อการกำหนดทิศทางนโยบายนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ซึ่งที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความพร้อมในด้านทักษะที่โดดเด่น คือ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดสร้างสรรค์ทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัลและทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็น SOFT SKILLS ที่มีความสำคัญในการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

อมรพงศ์ สุขเสน (2565, หน้า 165 – 173) กล่าวไว้ว่า SOFT SKILLS เป็นสิ่งที่ถูกให้ความสำคัญมากขึ้นในเรื่องของการทำงาน แน่นอนว่าแต่ละสายอาชีพต้องอาศัยความรู้และความสามารถ (HARD SKILLS) ที่แตกต่างกันไป แต่อีกหนึ่งสิ่งที่สำคัญมาก ๆ ในการทำงานยุคปัจจุบันนี้ คือ ทักษะ SOFT SKILL เพราะสิ่งนี้จะช่วยส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นพร้อมยังช่วยให้สามารถทำงานกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นอีกด้วย

กุลธิดา ศักดิ์นุกูล และกนกกร ศิริสุข (2568, หน้า 283 – 296) กล่าวถึง SOFT SKILLS เป็นทักษะที่มุ่งส่งเสริมประสานหลอมรวมให้บุคลากรทุกคนร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องมีทักษะด้าน SOFT SKILLS ในการบริหารจัดการองค์กรให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิผลของสถานศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาเกิดจากสถานศึกษาที่มีสภาพทางสังคม บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวผู้เรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้อย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดีผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อให้กระบวนการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

อภิชาติ พรหมพื้น และดาราารายณ์ พรหมพื้น (2568, หน้า 49) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของทักษะด้าน SOFT SKILLS เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงาน

ได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีความสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการนิเทศภายในโรงเรียนโรงเรียนของผู้บริหารในยุคปัจจุบันอย่างมาก โดยเป็นทักษะทางสังคม ทักษะมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะที่เกี่ยวกับข้องการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งทักษะที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วยทักษะด้านการสื่อสาร การทำงานเป็นทีมทักษะภาวะผู้นำ ทักษะความเป็นมืออาชีพ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ทักษะการคิดและแก้ปัญหา ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาและการเรียนรู้ของครูและนักเรียน

Tang (2012, pp. 261 – 269) ที่กล่าวว่าผู้นำต้องมีความเชี่ยวชาญในการใช้ทักษะด้าน SOFT SKILLS มีกระบวนการพัฒนาคน เช่น ทักษะการทำงานเป็นทีม การสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ความเชี่ยวชาญเฉพาะตน การวางแผนการจัดการองค์กร

Donlaya (2563, p. 10) กล่าวว่า ความสำคัญของ SOFT SKILLS เป็นปัจจัยที่ทำให้คนทำงานได้ดีขึ้น เช่น ทักษะด้านการคิด ทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะในการโน้มน้าวจูงใจการใช้ภาษา การติดต่อสื่อสาร ความเป็นมิตรการมองโลกในแง่ดีการแสดงออกทางสังคม

จากความสำคัญของ SOFT SKILLS ทั้งหมดที่กล่าวมาผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า SOFT SKILLS เป็นทักษะที่มีความจำเป็นในการบริหารงานในยุคปัจจุบันเป็นอย่างมาก ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีทักษะในการบริหารคนและบริหารงาน ซึ่งการบริหารคนเกี่ยวข้องกับทักษะด้านสังคมต้องใช้ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ คือ จรณทักษะหรือ SOFT SKILLS สมรรถนะทักษะเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่ทำให้คนทำงานได้ เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์และการวางแผน อีกทั้ง SOFT SKILLS ทักษะเป็นปัจจัยทำให้คนทำงานได้ดีมากขึ้น และมีความสำคัญในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องนำสมรรถนะต้องบูรณาการทักษะให้สมดุลทั้งสมรรถนะทักษะและ SOFT SKILLS ทักษะเพื่อนำมาเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ผู้นำที่มีทักษะด้านจรณทักษะต้องมีกระบวนการพัฒนาคน เช่น ทักษะการทำงานเป็นทีม การสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ทั้งสอง คือ ด้านทักษะการทำงาน และทักษะการเป็นผู้นำองค์กรนั้นจะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้ทุกระดับ

3. องค์ประกอบของ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา

SOFT SKILLS ถือว่ามีความสำคัญและจำเป็นของผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว แต่การที่จะดำรงตำแหน่งในฐานะผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายนั้น สิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมและพัฒนาให้บุคคลเหล่านี้มีคุณลักษณะที่สามารถบริหารองค์กรได้จำเป็นต้องมีทักษะที่สำคัญที่เป็นองค์ประกอบของทักษะภาวะผู้นำ ซึ่งจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ SOFT SKILLS ได้มีนักวิจัยและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะไว้ดังต่อไปนี้

คมกริช บุญพรม และประยุทธ ชูสอน (2562, หน้า 182) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้สรุปองค์ประกอบของ SOFT SKILLS ประกอบด้วย

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

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

1. ด้านการคิดแบบเติบโต (Growth mindset)
2. ด้านการสร้างสรรค์ (Creativity)
3. ด้านการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของตนเอง (Focus Mastery)
4. ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation)
5. ด้านการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (Creative Communication)
6. ด้านการเล่าเรื่องราว (Storytelling)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

7. ด้านความตระหนักทางวัฒนธรรม (Culture Awareness)

8. ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking)

9. ด้านภาวะผู้นำ (Leadership)

10. ด้านความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence)

ฐาปกรณ์ อ่วมสถิตย์ (2564, หน้า 39 – 40) ได้ศึกษาการพัฒนาทักษะซอฟต์สกิลด้วยการดำเนินโครงการจิตอาสาตามแนวทางจิตตปัญญาศึกษา โดยซอฟต์สกิล (SOFT SKILL) ที่จำเป็นต่อการทำงาน หรืออยู่ร่วมกันในสังคม ประกอบด้วย

1. การสื่อสาร (Communication)

2. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

3. การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน (Complex Problem Solving)

4. การบริหารเวลา (Time Management)

5. การทงานเป็นทีม (Team Work)

6. การปรับตัวในสังคมที่แตกต่าง (Acculturation)

7. ความเป็นผู้นำ (Leadership)

รัตนวัชร์ เพ็ญรัตนหิรัญ และก่องทรัพย์ ทองคำ (2564, หน้า 63 – 64) ได้ศึกษาเรื่อง SOFT SKILLS ที่จำเป็นของสถานประกอบการ สรุปองค์ประกอบของ SOFT SKILLS ประกอบด้วย

1. ทักษะการติดต่อสื่อสาร (Communication Skills)

2. ภาวะผู้นำ (Leadership)

3. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

4. การแก้ปัญหา (Problem Solving)

5. จริยธรรมในการทำงาน (Work Ethics)

6. การบริหารจัดการเวลา (Time Management)

7. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal Skills)

8. การคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

ต้นแก้ว ดามัง (2565, หน้า 4) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะด้าน SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปองค์ประกอบของ SOFT SKILLS ประกอบด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. ทักษะด้านภาวะผู้นำ
2. ทักษะด้านการสื่อสาร
3. ทักษะด้านความเป็นมืออาชีพ
4. ด้านคุณธรรม
5. ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์

รวิวรรณ เลี่ยมสุวรรณ์ และ อุไร สุทธิแย้ม (2566, หน้า 163 – 176) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะด้าน SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สรุปองค์ประกอบ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม
2. ทักษะด้านภาวะผู้นำ
3. ทักษะด้านการสื่อสารและนำเสนอ
4. ทักษะด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม

ไหมไทย ไชยพันธุ์ และจิระสุข สุขสวัสดิ์ (2566, หน้า 334 – 351) ได้ศึกษาเรื่อง SOFT SKILLS ทักษะสำคัญสำหรับครูในสังคมพหุวัฒนธรรม สรุปองค์ประกอบ SOFT SKILLS ประกอบด้วย

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

WHO (1993, p. 45 อ้างถึงใน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2553, หน้า 5 – 6) ได้ระบุในรายงานการปฏิบัติงานโดย กล่าวถึงทักษะชีวิตไว้ 10 องค์ประกอบ ที่จะพัฒนาชีวิตมนุษย์ให้มีความเจริญก้าวหน้าและสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขและดำเนินงานสำเร็จในสังคม ดังนี้

1. ทักษะการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)
2. ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking)
3. ทักษะการตระหนักรู้ในตน (Seft Awareness)
4. ทักษะการเข้าใจผู้อื่น (Empathy)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. ทักษะการตัดสินใจ (Decision Making)

6. ทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving)

7. ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communication)

8. ทักษะการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal)

9. ทักษะการจัดการกับอารมณ์ (Coping with Emotion)

10. ทักษะการจัดการกับความเครียด (Coping with Stress)

Beardmore (2019, pp. 40 – 41) ได้สรุปองค์ประกอบของทักษะภาวะผู้นำด้าน SOFT SKILLS ดังนี้

1. การร่วมมือ

2. การติดต่อระหว่างบุคคลและการเข้าใจวัฒนธรรม

3. การติดต่อสื่อสาร

4. ความคิดริเริ่มและการจัดการตนเอง

5. ความคิดสร้างสรรค์และความอยากรู้อยากเห็น

6. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว

7. ความซื่อสัตย์และความเป็นมืออาชีพ

8. ความรับผิดชอบและภาวะผู้นำ

9. ความสม่ำเสมอและจริยธรรมการทำงาน

Vasanthakumari (2019, pp. 66 – 72) ได้แบ่งทักษะด้าน SOFT SKILLS ดังต่อไปนี้

1. ด้านทักษะการสื่อสาร

2. ด้านการทำงานเป็นทีม

3. ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ

4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

5. ด้านการบริหารเวลา

6. ด้านความเป็นผู้นำ

7. ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

8. ด้านการแก้ปัญหา

9. ด้านความคิดสร้างสรรค์

10. ด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

11. ด้านการเจรจาต่อรอง

12. ด้านการตัดสินใจ

13. ด้านแรงจูงใจในตนเอง

14. ด้านความมั่นใจในตนเองและ

15. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง

Muchanje (2020, pp. 51 – 59) ได้สรุปองค์ประกอบของทักษะภาวะผู้นำด้าน SOFT SKILLS ไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1. การสื่อสาร

2. ความฉลาดทางวัฒนธรรม

3. ความฉลาดทางอารมณ์

4. การทำงานเป็นทีม

5. การแก้ปัญหา

6. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ

Hussein (2021, pp. 269 – 276) ได้สรุปองค์ประกอบของทักษะภาวะผู้นำด้าน SOFT SKILLS ไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ความสามารถในการสื่อสาร

2. การพัฒนาคน / การฝึกสอน

3. ความคิดริเริ่ม

4. การทำงานร่วมกัน / การทำงานเป็นทีม

5. ความสามารถในภาวะผู้นำ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ SOFT SKILLS ของผู้บริหารจากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านเพื่อเป็นแนวทางในการเลือกศึกษาเกี่ยวกับ SOFT SKILLS ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จากผลการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยเพื่อกำหนดองค์ประกอบของ SOFT SKILLS ของผู้บริหาร จากทัศนะนักวิชาการ ผลงานการวิจัย 12 แหล่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายในทิศทางเดียวกันแต่นักวิชาการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายในทิศทางเดียวกัน แต่เรียกชื่อต่างกันที่เป็นกลาง ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกัน หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการและนักวิจัย / องค์ประกอบSOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา	คมกฤช ชูประไพ และปุณยนุช ชูสอน (2562)	ฐิชัย งามใหญ่ และมาวุฒิ พัฒผล (2562)	ฐาปกรณ์ อมรสถิตย์ (2564)	รัชพงษ์ ปุ้มเกตุ ในรัชพงษ์ และกองทรัพย์ ทองคำ (2564)	ต้นแก้ว คามัง (2565)	รวิวรรณ เลี่ยมสกุวรรณ์ และอุไร สุทธิแย้ม (2566)	ใหม่ไทย ใชยพันธุ์ และจิระสุข สุขสวัสดิ์ (2566)	องค์การอนามัยโลก (1993)	Beardmore (2019)	Vasanthakumari (2019)	Muchanje (2020)	Hussein (2021)	ความถี่	ร้อยละ
1. ด้านการติดต่อสื่อสารและ การนำเสนอ / การสื่อสาร / ทักษะด้านการสื่อสาร / ทักษะการ ติดต่อสื่อสาร / ทักษะด้านการสื่อสารและนำเสนอ / ด้านการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ / ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ / การติดต่อสื่อสาร/ ความสามารถในการสื่อสาร	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	12	100

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบSOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา / นักวิชาการและนักวิจัย	ศศิพัฒน์ ยอดดำเนิน และคณะ (2562)	ชัยณรงค์ วงษ์ชัย และคณะ (2562)	ชัชชาญ ชัยสุขโข และคณะ (2564)	รัชพล ศรีเพ็ญ และคณะ (2564)	ต้นแก้ว ตาม่าง (2565)	ธีรวรรณ์ ศรีสุวรรณ และคณะ (2566)	ไพรินทร์ ไชยพันธุ์ และคณะ (2566)	องค์การอนามัยโลก (1993)	Beardmore (2019)	Vasanthakumari (2019)	Muchanje (2020)	Hussein (2021)	ความถี่	ร้อยละ
2. ด้านความสามารถของภาวะผู้นำ/ความเป็นผู้นำ / ทักษะด้าน ภาวะผู้นำ / ภาวะผู้นำ / ด้านภาวะ ผู้นำ / ความรับผิดชอบและภาวะผู้นำ / ความสามารถในภาวะผู้นำ	√	√	√	√	√	√			√	√		√	9	75.00
3. ด้านการทำงานแบบทีมประสานพลัง / การทำงานเป็นทีม / ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม / การทำงานร่วมกับผู้อื่น / การทำงานร่วมกันการทำงานเป็นทีม / การทำงานเป็นทีม / การมีมนุษยสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม	√		√	√		√	√	√					9	75.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการและนักวิจัย / องค์ประกอบSOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา	คมกฤษ ปุญโญ และประยุทธ ชูสอน (2562)	ผู้ชัย วงษ์ปัญโญ และมาลุตร พัฒผล (2562)	ธีรปาโรจ์ ธนรัตน์สมชอ (2564)	ธีรพัฒน์ ธนรัตน์ ในหลวงของแผ่นดิน และพัฒนาการผู้นำ (2564)	ต้นแก้ว คามัง (2565)	ธีรวรรณ ไชยสิทธิ์ และปัญญา ธนรัตน์ (2566)	ใหม่ไทย ไชยพันธุ์ และจิรสุข สุขสวัสดิ์ (2566)	องค์การอนามัยโลก (1993)	Beardmore (2019)	Vasanthakumari (2019)	Muchanje (2020)	Hussein (2021)	ความถี่	ร้อยละ
4. ด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ / การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ / การคิดสร้าง สรรค์ / การมีความคิดสร้างสรรค์ / ทักษะการคิดสร้างสรรค์ / ความคิดสร้างสรรค์และความอยากรู้อยากเห็น	√	√	√	√			√	√	√	√	√	√	10	83.33
5. ด้านความเป็นมืออาชีพ และจริยธรรม / ทักษะด้านความเป็นมืออาชีพ / จริยธรรมในการทำงาน / ทักษะด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม / ความสม่ำเสมอและจริยธรรมการทำงาน / ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ	√	√		√	√	√		√	√	√			8	66.67

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการและนักวิจัย / องค์ประกอบSOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา	ศศิกานต์ ธัญกาล และประยงค์ ชูสอน (2562)	ผู้ช่วย ดวงใจ ปิ่นหิรัญ และมาลัย พัฒผล (2562)	ธัญวรัตน์ ยุตตะสมบัติ (2564)	ณัฐวัฒน์ ธนวัฒน์ (2564)	ต้นแก้ว คามัง (2565)	ธีรวรรณ ไชยมงคล และสุมณฑา ทรรธรธีร (2566)	ไหมไทย ไชยพันธุ์ และจิรสุข สุขสวัสดิ์ (2566)	องค์การอนามัยโลก (1993)	Beardmore (2019)	Vasanthakumari (2019)	Muchanje (2020)	Hussein (2021)	ความถี่	ร้อยละ
6. ด้านการพัฒนาคนและการสร้างนวัตกรรม / ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม / การพัฒนาคนและการฝึกสอน / ด้านการศึกษาเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	√	√							√			√	4	33.33
7. การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน / การแก้ปัญหา / ทักษะการแก้ปัญหา / การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน			√	√			√	√	√	√	√		7	58.33
8. การบริหารเวลา / การบริหารจัดการเวลา				√				√		√			3	25.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการและนักวิจัย / องค์ประกอบSOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา	คมกฤษ ปุญญะแพทย์ และชูชัย สมิทธิไกร (2562)	ผู้ชัย วงษ์ใหญ่ และมาลัย ตรุษพัฒผล (2562)	ธัญภรณ์ หรรษาดิลกชัย (2564)	รัชพัชร์ ธนัชพัชร์ (2564)	ต้นแก้ว คามัง (2565)	ธีรวรรณ ไชยสิทธิ์ และชูชัย สมิทธิไกร (2566)	ไหมไทย ไชยพันธุ์ และจิรัสสุข สมสวัสดิ์ (2566)	องค์การอนามัยโลก (1993)	Beardmore (2019)	Vasanthakumari (2019)	Muchanje (2020)	Hussein (2021)	ความถี่	ร้อยละ
9. ด้านความตระหนักทางวัฒนธรรม / ทักษะการตระหนักรู้ในงาน / ทักษะการเข้าใจผู้อื่น / การตระหนักรู้ในงาน		√					√	√	√	√	√		6	50.00
10. ทักษะการตัดสินใจ / ด้านการตัดสินใจ / การเจรจาต่อรอง / การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง								√		√			2	16.67
11. ทักษะการจัดการกับความเครียด / ด้านแรงจูงใจในตนเอง / ความมั่นใจในตนเอง									√	√			2	16.67

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ นักวิจัยหลาย ๆ ท่านได้ศึกษาพบว่ามี SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 องค์ประกอบ แต่การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขึ้นได้องค์ประกอบ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 องค์ประกอบ โดยใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ของ SOFT SKILLS ที่มีความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ระดับ 6 ขึ้นไป) ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยในแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะของตัวแปรที่มีความหมายคล้ายกัน กำหนดเป็นชื่อองค์ประกอบ ดังนี้

ตาราง 2 การกำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา	**ชื่อองค์ประกอบใหม่**	**ความถี่**	**ร้อยละ**
1. ด้านการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ / การสื่อสาร / ทักษะการสื่อสาร / ทักษะการติดต่อสื่อสาร / ทักษะด้านการสื่อสารและนำเสนอ / การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ / ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ / การติดต่อ สื่อสาร / ความสามารถในการสื่อสาร	1. การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์	12	100.00
2. ด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ / การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ / การคิดสร้างสรรค์ / การมีความคิดสร้างสรรค์ / ทักษะการคิดสร้างสรรค์ / ความคิดสร้างสรรค์และความอยากรู้อยากเห็น	2. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์	10	83.33

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
3. ด้านความสามารถของภาวะผู้นำ / ความเป็นผู้นำ / ทักษะด้านภาวะผู้นำ / ภาวะผู้นำ / ด้านภาวะผู้นำ / ความรับผิดชอบและภาวะผู้นำ / ความสามารถในภาวะผู้นำ	3. ภาวะผู้นำ	9	75.00
4. ด้านการทำงานแบบทีมประสานพลัง / การทำงานเป็นทีม / ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม / การทำงานร่วมกับผู้อื่น / การทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีม / การทำงานเป็นทีม	4. การทำงานเป็นทีม	9	75.00
5. ด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม / ทักษะด้านความเป็นมืออาชีพ / จริยธรรมในการทำงาน / ทักษะด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม / ความสม่ำเสมอและจริยธรรมการทำงาน / ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ	5. การมีจริยธรรมในการทำงาน	8	66.67
6. การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน / การแก้ปัญหา / ทักษะการแก้ปัญหา / การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน	6. การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน	7	58.33
7. ด้านความตระหนักทางวัฒนธรรม / ทักษะการตระหนักรู้ในงาน / ทักษะการเข้าใจผู้อื่น / การตระหนักรู้ในงาน	7. การตระหนักรู้ในงาน	6	50.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากการสังเคราะห์ SOFT SKILL ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 7 ด้าน ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์และจัดกลุ่มในแต่ละด้าน จึงนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเพื่อพิจารณา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเรียงจากองค์ประกอบที่มีความถี่มากที่สุดได้แก่ 1) การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ 2) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ภาวะผู้นำ 4) การทำงานเป็นทีม 5) การมีจริยธรรมในการทำงาน 6) การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน และ 7) การตระหนักรู้ในงาน มีรายละเอียด ดังนี้

1. การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

1.1 ความหมายของการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับทักษะสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ไว้หลายท่าน ดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2562, หน้า 3) กล่าวว่า การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ เป็นการสื่อสารทางบวกที่ทำให้สมาชิกไม่ว่าในครอบครัว ในองค์กร หน่วยงานหรือคนรอบข้างเกิดความเข้าใจในกันและกัน ลดความขัดแย้ง และนำมาซึ่งความรู้สึกและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน หากนำทักษะการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์มาใช้ในระหว่างการทำงานจะก่อประโยชน์มากมาย

วีระศักดิ์ จงไกรจักร (2563, หน้า 42) ได้ให้ความหมายของการสื่อสาร คือ การสร้างความเข้าใจร่วมกันและตรงกันด้วยการใช้ท่าทาง การพูด การใช้ภาษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจ แจ้งให้ทราบ เพื่อสอนหรือให้การศึกษา เพื่อสร้างความพอใจหรือให้ความบันเทิง เพื่อเสนอหรือชักจูงใจ เพื่อเรียนรู้ และเพื่อกระทำหรือตัดสินใจ ประเภทของการสื่อสาร ได้แก่ การสื่อสารภายในตัวบุคคล (Intrapersonal communication) การสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal communication) การสื่อสารแบบเผชิญหน้า (Face to face) การสื่อสารแบบไม่เผชิญหน้า (Interposed) การสื่อสารทางเดียว (One – way) การสื่อสารสองทาง (Two – way) การสื่อสารระหว่างเชื้อชาติ (Interracial) การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม (Gosscultural) การสื่อสารระหว่างประเทศ (International) การสื่อสารเชิงวัจนภาษา (Verbal) การสื่อสารเชิงอวัจนภาษา (Non – verbal) อุปสรรคในการสื่อสาร ส่วนใหญ่จะเกิดจากผู้ส่งสาร ผู้รับสาร ช่องทางการสื่อสาร และสื่อที่ใช้ในการสื่อสาร

อภิชาต ตุ้ยเกี๋ยง (2564, หน้า 21) กล่าวว่า การสื่อสาร คือ ความสามารถในการสื่อสาร เพื่อติดต่อกับบุคลากรในองค์การ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับ

การทำงานให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและเป็นไปด้วย การยอมรับผ่านกระบวนการโน้มน้าว นำเสนอข้อมูลที่ผ่านการตรวจสอบอย่างมีเหตุผล โดยเลือกใช้เทคโนโลยีเพื่อนำเสนอข้อมูลอย่างเหมาะสม

ฐาปกรณ์ อ่วมสถิตย์ (2564, หน้า 39) กล่าวว่า การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ คือทักษะสำคัญที่ใช้ติดต่อกันระหว่างบุคคลและหน่วยงานทั้งการรับสารและการถ่ายทอดสารเพราะทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน ทั้งด้านการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วง ด้านปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างไมตรีเครือข่ายและลดปัญหาความขัดแย้ง

ต้นแก้ว ดามัง (2564, หน้า 265) กล่าวว่า การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ฟังที่ดี สามารถจับประเด็นจากการฟังได้ สามารถพูดสื่อสารให้คนอื่นเข้าใจและร่วมมือทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถประสานงานและร่วมมือกับทุกคนให้ช่วยกันพัฒนาสถานศึกษาจนบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถสื่อสารข้อมูลข่าวสารให้คนอื่นเข้าใจแล้วนำไปปฏิบัติได้พูดสื่อสารให้บุคคลอื่นเห็นคล้อยตามและร่วมมือกันเพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ใช้วาจาหรือการกระทำที่ส่งผลดีต่อการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันและเป็นผู้นำที่ดีสามารถจับประเด็นจากการฟังได้ดีทั้งนี้เป็นเพราะกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาล้วนเกี่ยวข้องกับการสื่อสารการติดต่อสื่อสารจึงมีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งถ้าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้การติดต่อ สื่อสารที่ดีมีความเหมาะสมจะทำให้การประสานงานบรรลุวัตถุประสงค์และก่อให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษา

สุภัตรา สกุลแก้ว และทับทิมทอง กอบัวแก้ว (2566, หน้า 1106 – 1107) กล่าวว่า การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ คือกระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็นหรือความต้องการจากผู้ส่งสารโดยผ่านสื่อต่าง ๆ ที่อาจเป็นการพูด การเขียน การใช้สัญลักษณ์ การแสดงท่าทางหรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ไปยังผู้รับสาร ดังนั้นทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์จึงหมายถึง ความสามารถในการรับและส่งสาร เพื่อถ่ายทอดความคิด ความรู้และทัศนคติอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ

Saleh, E. (2024, p. 266) การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การสื่อสารในเชิงบวกที่ใช้ในการสื่อสารเพื่อโน้มน้าวใจ การสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคคลอื่นมีความต้องการที่จะกระทำกิจกรรมตามที่ผู้สื่อสารต้องการ รวมถึง

ความหมายที่เป็นการสื่อสารที่ได้ผลด้านความร่วมมือในการสร้างสรรค์กิจกรรมชุมชนร่วมกัน

Beghetto, R. A. & Madison, E. (2022, p. 80) การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การสื่อสารทางบวกที่ทำให้สมาชิกไม่ว่าในครอบครัว ในองค์กร หน่วยงานหรือคนรอบข้างเกิดความเข้าใจในกันและกัน ลดความขัดแย้งและนำมาซึ่งความรู้สึกและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน หากนำทักษะการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์มาใช้ในระหว่างการทำงานจะก่อประโยชน์มากมาย

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็น หรือความต้องการจากผู้ส่งสารโดยผ่านสื่อต่าง ๆ เพื่อติดต่อกับบุคลากรในองค์การ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ด้วยการใช้ท่าทาง การพูด การใช้ภาษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจ แจ้งให้ทราบ เพื่อสอนหรือให้การศึกษา เพื่อสร้างความพอใจหรือให้ความบันเทิง เพื่อเสนอหรือชักจูงใจ เพื่อเรียนรู้ และเพื่อกระทำหรือตัดสินใจ ทั้งด้านการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วง ด้านปฏิสัมพันธ์ เพื่อสร้างไมตรีเครือข่ายและลดปัญหาความขัดแย้ง และทัศนคติอย่างสร้างสรร์ และเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ

1.2 ความสำคัญของการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ไว้หลายท่าน ดังนี้

อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2562, หน้า 139) กล่าวว่า การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์มีความสำคัญ คือการบริหารสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพในศตวรรษที่ 21 โดยเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำของสถานศึกษา ในการสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการดำเนินการต่าง ๆ ในสถานศึกษาที่ได้ทำร่วมกับผู้นำ

พิชยา พานธงรักษ์ (2564, หน้า 18) กล่าวว่า การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์มีความสำคัญ คือ ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ทั้งระหว่างบุคคลกับบุคคลและระหว่างบุคคลต่อองค์การ ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน ทำให้เกิด

ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรจะทำให้การงานมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรเป็นเครื่องมือสำคัญสู่ความสำเร็จขององค์การ

ธีรวีร์ แพบัว (2564, หน้า 55 – 68) กล่าวว่า การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์มีความสำคัญ คือ การบริหารสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำของสถานศึกษา ในการสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความร่วมมือและแรงใจในการดำเนินการต่าง ๆ ในสถานศึกษาที่ได้ทำร่วมกับผู้นำ เนื่องจากกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาล้วนเกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสารทั้งสิ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสำคัญในการมอบหมายงาน ซึ่งเป็นการสั่งการของผู้บริหารสู่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความถูกต้อง ซึ่งทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น ความไม่ชัดเจนของเนื้อหาที่สื่อสาร เจตนาในการสื่อสารไม่ตรงกัน การใช้การสื่อสารที่ไม่เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ ก่อให้เกิดความเข้าใจที่ผิดพลาด เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนก่อให้เกิดผลกระทบต่อการดำเนินการและการปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จ ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าผิดพลาด ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินงานตามนโยบายโรงเรียนมาตรฐานสากล ซึ่งการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญและมีความจำเป็นต้องใช้ทักษะการสื่อสารที่ดีและชัดเจนเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับผิดชอบและเป็นผู้ดำเนินการนั้นเกิดความเข้าใจที่ถูกต้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกันเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ

Little (2013, p. 20) ผู้ช่วยฝ่ายวางแผนงานของ BBC ประเทศสก็อตแลนด์ได้ให้คำจำกัดความของการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ไว้ดังนี้ 1) การสื่อสารที่ต้องมีความเป็นศิลปะโดดเด่นสะดุดตา หรือดึงดูดให้น่าสนใจ 2) การสื่อสารที่มีความคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรมใหม่ หรือนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ 3) การสื่อสารที่ต้องมีความแตกต่างหรือมีความคิดที่แตกต่างจากคู่แข่งที่อยู่ในแนวทางเดียวกัน 4) การสื่อสารที่มีช่องทางการนำเสนอหลากหลายตอบโจทย์กลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสมทั้งออนไลน์และออฟไลน์ 5) กาสื่อสารที่แสดงถึงความเป็นตัวของตัวเอง มีอัตลักษณ์และเป็นต้นฉบับ 6) การสื่อสารที่บอกรายละเอียดให้ความรู้สะท้อนมโนภาพที่ชัดเจนทางความคิด 7) การสื่อสารที่ทรงพลัง สร้างความรู้สึกร่วม สามารถกระตุ้นให้เกิดปฏิกิริยา

ต่อการกระทำ 8) การสื่อสารที่ใหม่ เข้ากับยุคสมัย นำเทรนด์ 9) การสื่อสารที่มีความเป็นเรื่องราว (Storytelling) นำเสนอออกมาในหลายรูปแบบ เช่น ข้อความ เพลง วิดีโอ สินค้าผลิตภัณฑ์ เป็นต้น 10) การสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกในใจ 11) การสื่อสารที่เกิดจากความรู้สึกภายในอย่างแท้จริง 12) การสสื่อสารที่มีกลยุทธ์ทางความคิดที่แยบยล ฉลาดในการสื่อสาร 13) การสื่อสารที่มีการอ้างอิง มีการค้นคว้าข้อมูล 14) การสื่อสารที่มีความคิดนอกกรอบ หรือไม่ยึดติดกับสิ่งเดิม ๆ 15) การสื่อสารที่ไม่ซ้ำใคร มีความแปลกใหม่ 16) การสื่อสารที่เกิดจากมุมมองที่หลากหลายและสรุปออกมาเป็นแนวคิดเดียว 17) การสื่อสารที่เป็นทุกสิ่งที่อยู่รอบตัวเรา เกิดขึ้นจากทุกองค์ประกอบที่เราทำในชีวิตประจำวัน

จากความสำคัญและแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์มีความสำคัญคือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำของสถานศึกษาในการสร้างแรงบันดาลใจ ความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการดำเนินการต่าง ๆ ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ทั้งระหว่างบุคคลกับบุคคล และระหว่างบุคคลต่อองค์การ ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิต ที่ดีแก่บุคลากร เป็นเครื่องมือสำคัญสู่ความสำเร็จขององค์การ

จากความหมาย ความสำคัญของการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ข้างต้น ผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ได้ดังตาราง 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 3 ตารางสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็น หรือความต้องการจากผู้ส่งสารโดยผ่านสื่อต่าง ๆ เพื่อติดต่อกับบุคลากรในองค์การ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ให้เกิดความเข้าใจ ที่ตรงกันด้วยการใช้ท่าทางการพูด การใช้ภาษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจ แจ้งให้ทราบ เพื่อสอนหรือให้การศึกษา เพื่อสร้างความพอใจ หรือให้ความบันเทิง	เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำของสถานศึกษาในการสร้างแรงบันดาลใจ ความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในสถานศึกษาตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความร่วมมือทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการดำเนินการต่าง ๆ ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ทั้งระหว่างบุคคลกับบุคคล และระหว่างบุคคลต่อองค์การ ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรจะทำให้การทำงาน	ผู้บริหารถ่ายทอดข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็น หรือความต้องการจากผู้ส่งสารโดยผ่านสื่อต่างๆผู้บริหารใช้ท่าทางการพูด การใช้ภาษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจ แจ้งให้ทราบอย่างสร้างสรรค์และเหมาะสมกับสถานการณ์ ผู้บริหารมีการใช้การสื่อสารที่สร้างสัมพันธไมตรีที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายกับองค์กรอื่น ผู้บริหารใช้การสื่อสารเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร	1. ผู้บริหารสามารถถ่ายทอด ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็น หรือความต้องการจากผู้ส่งสารโดยผ่านสื่อต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจนและก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน 2. ผู้บริหารใช้ท่าทาง การพูดและการใช้ภาษาในการสื่อสารกับครูและบุคลากรอย่างสร้างสรรค์เหมาะสมกับสถานการณ์และเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน 3. ผู้บริหารใช้การสื่อสารที่ส่งเสริมสัมพันธไมตรี ความร่วมมือและความสัมพันธ์อันดีภายในโรงเรียน

ตาราง 3 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
เพื่อเสนอหรือชักจูงใจ เพื่อเรียนรู้ และเพื่อกระทำหรือตัดสินใจทั้งด้านการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วง ด้านปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างไมตรีเครือข่ายและลดปัญหาความขัดแย้ง และทัศนคติอย่างสร้างสรรค์และเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ	มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิต ที่ดีแก่บุคลากร เป็นเครื่องมือสำคัญสู่ความสำเร็จขององค์การ	ผู้บริหารมีการสื่อสารสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่นและกำลังใจแก่ครูและบุคลากร	รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก 4. ผู้บริหารใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการลดความขัดแย้ง สร้างความเข้าใจและแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์ 5. ผู้บริหารใช้การสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจ ความเชื่อมั่น และกำลังใจแก่ครูและบุคลากร ส่งผลให้การดำเนินงานในโรงเรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.1 ความหมายของการคิดริเริ่มสร้างสรรค์

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

ช่อรัก วงศ์สวรรค์ (2563, หน้า 52 – 53) กล่าวว่า ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative Thinking) หมายถึง ความคิดที่เกิดต่อเนื่องมาจากจินตนาการ เป็นความคิดที่มีหลายทิศทางแปลกใหม่ หลายมุมมองต่างจากคนอื่น ไม่มีผู้ใดเคยคาดคิดมาก่อน โดยผลของความคิดสร้างสรรค์จะแสดงออกมาในรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้ แต่สามารถแก้ปัญหาหรือช่วยให้ชีวิตดำเนินไปในทางที่ดีขึ้น เป็นประโยชน์ต่อตนเองและบุคคลอื่น

ชัญญ์ฐกัญญ์ สือจันทรา (2564, หน้า 10) กล่าวว่า ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative Thinking) หมายถึง สิ่งที่มนุษย์ทำให้เกิดสิ่งแปลกใหม่อยู่ตลอดเวลา ทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่ว่าจะแสดงออกมาในรูปแบบไหนและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ไม่เท่ากัน ในโลกปัจจุบันความคิดสร้างสรรค์มีบทบาทอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพราะทำให้เกิดกระบวนการทำงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

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

สุภาพร แก้วถาวร (2564, ออนไลน์) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นจากการทำงานของสมอง โดยความสำคัญของการคิดอยู่ที่การคิดเป็นปฐมเหตุก่อนการกระทำ และยังเป็นสิ่งกำกับการกระทำขณะกระทำ รวมทั้งเป็นสิ่งทบทวนหลังการกระทำ การคิดบ่อย ๆ และเสริมการเรียนรู้จะพัฒนาสมองให้มีประสิทธิภาพและคล่องแคล่วรวดเร็ว เรียกว่าคิดเก่ง ฉลาดคิด ซึ่งทุกครั้งที่คิดเรื่องลักษณะเดียวกัน เครือข่ายเชื่อมโยงจะเป็นชุดเดียวกัน และมีความรวดเร็วดีขึ้นทุกครั้ง ทำให้เป็นการเสริมประสิทธิภาพโดยตรง มีเครือข่ายเชื่อมโยงที่กระชับแข็งแรงแม่นยำยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วัชราภรณ์ แสนนา (2565, หน้า 15) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดเอกนัยหรือการคิดแบบกระจาย (Divergent Thinking) เป็นความคิดหลายทิศทาง หลายแง่มุม คิดได้กว้างไกลนำไปสู่การประดิษฐ์สิ่งแปลกใหม่ และค้นพบวิธีการแก้ปัญหาได้ซึ่งประกอบไปด้วย ความคิดคล่องแคล่ว ความคิดยืดหยุ่น ความคิดริเริ่มและความคิดละเอียดลออ

นิธิป นรินทร์ (2566, หน้า 6) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการใช้ความคิดเพื่อแสวงหาสิ่งที่แปลกใหม่ หรือเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่แล้วให้แตกต่างไปจากเดิมและดียิ่งขึ้น ด้วยการสร้างนวัตกรรมที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม สามารถประยุกต์ใช้แก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง แม่นยำและเหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อสร้างคุณค่าให้กับตนเองและสังคม

นนท์วิศิษฐ์ ทองอนันต์ (2566, หน้า 18) กล่าวว่า การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ทักษะการคิดที่มีความซับซ้อนมีกระบวนการหรือขั้นตอนในการคิดมากและซับซ้อนขึ้นเพื่อให้ได้คำตอบหรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ เช่น การตัดสินใจ การแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและสมรรถนะการแก้ปัญหา

Paul, R. & Elder L. (2003, pp. 36 – 37) กล่าวว่า การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และตัดสินใจอย่างมีวิจารญาณบนหลักเหตุผลอย่างรอบด้าน โดยใช้คุณธรรมกำกับการตัดสินใจได้อย่างมีวิจารณญาณ มีความสามารถคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผลด้วยความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงของสรรพสิ่งที่อยู่ร่วมกันอย่างเป็นระบบ ใช้จินตนาการและความรู้สร้างทางเลือกใหม่เพื่อแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีเป้าหมาย

Lucas and Claxton (2013, p. 5) กล่าวว่า การคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นความฉลาดหลักแหลมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยการเป็นคนฉลาดหลักแหลมนั้นสิ่งสำคัญคือจะต้องมีแนวคิดที่ใหม่ ๆ ไม่ใช่อัจฉริยะภาพที่ปรากฏขึ้นในงานของ Einstein หรือเพลงของ Mozart เพียงเท่านั้น ปัจจุบันนี้ทุกคนและทุกอาชีพจำเป็นที่จะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเป็นการนำเอามาใช้ในการแก้ไขปัญหาและการดำรงชีวิตให้ทันกับกระแสสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

Nick Jain (2023, p. 5) กล่าวว่า การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการรับมือกับความท้าทายปัญหา และโอกาสต่าง ๆ ด้วยความคิดที่สร้างสรรค์และมองไปข้างหน้า ซึ่งเกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ ที่เป็นต้นฉบับ การตั้งคำถามกับบรรทัดฐานที่เป็นที่ยอมรับ และการค้นหาวิธีแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนในรูปแบบใหม่ ๆ การคิดสร้างสรรค์จะก้าวข้ามการแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ โดยส่งเสริมให้บุคคลต่าง ๆ สำรวจแนวทางที่ไม่ธรรมดา ยอมรับความคลุมเครือ และท้าทายสถานะเดิม

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลในการแสวงหา ข้อมูลโดยใช้การคิดในหลายขั้นตอน รับมือกับความท้าทาย ปัญหาและโอกาสต่าง ๆ ด้วยความคิดที่สร้างสรรค์และมองไปข้างหน้า เป็นความสามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และตัดสินใจอย่างมีวิจารญาณบนหลักเหตุผลอย่างรอบด้าน โดยใช้คุณธรรมกำกับการตัดสินใจได้อย่างมีวิจารณญาณ มีความสามารถคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผลด้วยความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงของสรรพสิ่งที่อยู่ร่วมกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งอาจทำให้เกิดเป็นแนวคิดใหม่ นวัตกรรมใหม่ ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติ

2.2 ความสำคัญของการคิดริเริ่มสร้างสรรค์

มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของการคิดสร้างสรรค์ในการทำงานไว้ดังนี้

สุวิสาข์ จรัสกมลพงศ์ (2563, หน้า 55) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ ถือเป็นทักษะสำคัญที่นำความรู้และประสบการณ์ที่มีมาประยุกต์ใช้และสร้างเป็นแนวคิด ทฤษฎี เครื่องมือ หรือนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาในชีวิตได้ ทำให้มนุษย์สามารถประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตและสภาพแวดล้อมให้พัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการออกแบบนวัตกรรม กล่าวได้ว่าหากไม่มีการคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้

กรภัสสร อินทรบำรุง (2563, หน้า 27) กล่าวว่า การคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความสำคัญเนื่องจากเป็นการบูรณาการองค์ประกอบของสมรรถนะการคิดขึ้นสูงคือสมรรถนะการแก้ปัญหา และสมรรถนะการคิดสร้างสรรค์คนไทย

ที่มีคุณภาพคือคิดเป็น คิดวิเคราะห์สร้างสรรค์ สามารถสร้างผลงานได้ทั้งที่เป็นรูปธรรม และนามธรรม มีความมั่นใจในตนเองมีภาวะผู้นำ

พนม จองเฉลิมชัย (2566, หน้า 125) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ มีความสำคัญเป็นทักษะของผู้เรียนในอนาคต เนื่องจากในช่วงที่ผ่านมาจะเป็นช่วงแห่งการเปลี่ยนแปลงแบบฉับพลันของหลากหลายสิ่งทั้งเทคโนโลยีและวิกฤตโรคระบาดครั้งใหญ่ในรอบศตวรรษ ส่งผลให้ต้องเร่งพัฒนาผู้เรียนให้สามารถรับมือกับปัญหาและแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างสร้างสรรค์ รวมถึงรู้จักปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปเพราะในอนาคตปัญหาจะยิ่งมีความยากและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น

Rahman, M. (2019, pp. 71 – 81) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ มีความสำคัญในการพัฒนาหรือช่วยในการคิดตัดสินใจ และเลือกวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย โดยใช้ทักษะการแก้ปัญหาร่วมกับความคิดสร้างสรรค์ที่เน้นการคิดหาวิธีการแก้ปัญหาที่แตกต่างหลากหลายไปจากรูปแบบเดิม ๆ แล้วใช้การคิดอย่างมีวิจารญาณในการพิจารณาหาทางเลือกที่ดีและเหมาะสมที่สุดกับสถานการณ์โดยผ่านการสืบค้น การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดสร้างสรรค์และการคิดเชิงเหตุผลให้เหมาะสมกับสาเหตุหรือสถานการณ์ของปัญหา ซึ่งใช้การคิดแบบเอกนัย (Convergent thinking) หรือการคิดในทิศทางเดียว และการคิดอเนกนัย (Divergent thinking) หรือการคิดหลายทาง เพื่อให้สามารถค้นพบวิธีการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน

Nick Jain (2023, p. 6) กล่าวว่า การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญในบริบทต่าง ๆ รวมถึงธุรกิจ เทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ และการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน เป็นวิธีคิดที่ให้ความสำคัญกับการสำรวจ การทดลอง และการแสวงหาการปรับปรุงบุคคลและองค์กรที่ปลูกฝังการคิดสร้างสรรค์มีแนวโน้มที่จะปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลง ใช้ประโยชน์จากโอกาส และรักษาความสามารถในการแข่งขันในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

จากความสำคัญข้างต้น สรุปได้ว่า การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญเป็นกระบวนการคิดซึ่งเป็นทักษะที่สามารถฝึกกันได้ หากเราฝึกคิดอย่างมีเหตุมีผลหรือมีการจัดลำดับความคิด ไม่ใช้เพียงแต่อารมณ์กับความรู้สึกในการจัดการสิ่งต่าง ๆ ที่เผชิญในแต่ละวัน จะช่วยให้เข้าใจและจัดการกับสถานการณ์ตามข้อเท็จจริง หรือตามข้อมูลที่มีอยู่ทั้งหมด เพื่อมองหาปัญหาและพัฒนาเป็นวิธี

แก้ปัญหาได้อย่างมืออาชีพมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์ที่จำเป็นต่อการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้อีกด้วย

จากความหมาย ความสำคัญของการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ข้างต้น ผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้ดังตาราง 4

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 4 ตารางสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลในการแสวงหาข้อมูลโดยใช้การคิดในหลายขั้นตอน รับมือกับความท้าทายปัญหาและโอกาสต่าง ๆ ด้วยความคิดที่สร้างสรรค์และมองไปข้างหน้า เป็นความสามารถคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ และตัดสินใจอย่างมีวิจารญาณบนหลักเหตุผลอย่างรอบด้าน โดยใช้คุณธรรมกำกับการตัดสินใจได้อย่างมีวิจารณญาณ มีความ สามารถคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผลด้วยความเข้าใจถึงความเชื่อมโยง	การคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความสำคัญ เป็นกระบวนการคิดซึ่งเป็นทักษะที่สามารถฝึกกันได้ หากเราฝึกคิดอย่างมีเหตุมีผลหรือมีการจัดลำดับความคิด ไม่ใช้เพียงแต่อารมณ์กับความรู้สึกในการจัดการสิ่งต่าง ๆ ที่เผชิญในแต่ละวัน จะช่วยให้เข้าใจและจัดการกับสถานการณ์ตามข้อเท็จจริง หรือตามข้อมูลที่มีอยู่ทั้งหมด เพื่อมองหาปัญหาและพัฒนาเป็นวิธีแก้ปัญหาได้อย่างมืออาชีพมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์ที่จำเป็นต่อการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้อีกด้วย	ผู้บริหารมีความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลในการแสวงหา ข้อมูลโดยใช้การคิดในหลายขั้นตอน ผู้บริหารมีการรับมือกับความท้าทาย ปัญหาและโอกาสต่างๆด้วยความคิดที่สร้างสรรค์ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบัน ผู้บริหารมีการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับมาอย่างสร้าง สรรค์ถี่ถ้วน เพื่อนำไปพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารมีการตัดสินใจภายใต้วิจารญาณบนหลักเหตุผลอย่างรอบด้าน ผู้บริหารมีการใช้หลักธรรมร่วมกับการตัดสินใจ	1. ผู้บริหารมีความสามารถในการแสวงหาและใช้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มาประกอบการคิดและตัดสินใจอย่างเป็นระบบและรอบด้าน 2. ผู้บริหารสามารถรับมือกับความท้าทาย ปัญหา และโอกาสต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมองไปข้างหน้า 3. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลอย่างสร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเหมาะสมกับ

ตาราง 4 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
ของสรรพสิ่งที่อยู่ร่วมกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งอาจทำให้เกิดเป็นแนวคิดใหม่นวัตกรรมใหม่ ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติ		ผู้บริหารมีการคิดแบบเชื่อมโยงของสรรพสิ่งที่อยู่ร่วมกันอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารมีแนวคิดการพัฒนาเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ผู้บริหารมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อตนเองสังคม และประเทศชาติ	บริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคม 4. ผู้บริหารตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผล ข้อมูลเชิงประจักษ์ และใช้หลักคุณธรรมประกอบการพิจารณาอย่างมีวิจารณญาณ 5. ผู้บริหารมีการคิดเชื่อมโยงองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ และสามารถพัฒนาแนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา สังคม และประเทศชาติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ภาวะผู้นำ

3.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ดังนี้

สายันต์ บุญใบ, วัฒนา สุวรรณไตรย์ และวันพร สิทธิสาร (2560, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ผู้นำเป็นความตั้งใจและความสามารถในการเป็นผู้นำ ปกครอง ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีเป้าหมาย แก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข รวมถึงกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ วิธีการปฏิบัติงานให้เพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ เป็นลักษณะของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้มีการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน หรือร่วมอยู่ในปรากฏการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมาย และประสบความสำเร็จร่วมกัน ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

กฤษนล อุมาจิ (2563, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถ หรือพฤติกรรมของ บุคคลที่ใช้กระบวนการ วิธีการ คุณลักษณะส่วนตัว ที่บุคคลในฐานะผู้นำองค์กรใช้ในการจูงใจ โน้มน้าว กระตุ้นหรือสนับสนุนให้ผู้อื่น หรือกลุ่มทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรชัยศาสตร์ คเชนทร์

ปิยพร บุญใบ (2563, หน้า 25 – 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลในการนำ หรือพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมกลุ่ม เป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่ช่วยสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ เป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อมหรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำตามที่ต้องการเป็นสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่ม และเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์มองเห็นภาพอนาคต รู้จักกระจายงานให้ทีมงานอย่างเหมาะสม ต้องสร้างทีมงานได้ จะต้องเป็นคนที่ทำงานให้สำเร็จโดยเน้นทั้งงานเน้นทั้งคน และในการสร้างทีมงานที่ดีต้องสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานได้ มีพลังในการสร้างกำลังใจให้กับทีมงานและต้องเป็นผู้พัฒนาคนอื่นอยู่เสมอ

วรุจ วรดล (2563, หน้า 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในกลุ่มเป็นผู้ที่มีความสามารถในการจูงใจบุคคลอื่น

และมีความสามารถในการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีความรับผิดชอบในหน้าที่ช่วยเหลือหรือส่งเสริมเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน มีความพากเพียร อดทน กล้าตัดสินใจ สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขสิ่งบกพร่องต่าง ๆ อยู่เสมอและสามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

สุชาติ พันธ์ก้อม (2563, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยบุคคลคนหนึ่งที่มีอิทธิพลสามารถชักจูงโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามตนเองด้วยความเต็มใจ เป็นบุคคลที่เป็นศูนย์รวมของผู้ร่วมงานเป็นผู้ที่สามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่องค์การนั้น ๆ ได้วางไว้จนสำเร็จ

ฐาปกรณ์ อ่วมสถิตย์ (2564, หน้า 40) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความเป็นผู้นำ (Leadership) ที่สามารถชักจูงผู้อื่นให้คล้อยตามได้และเป็นที่ยอมรับสามารถนำพากลุ่มคนให้ปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงได้

วีระศักดิ์ จงไกรจักร (2564, หน้า 42) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ การรวมกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการวางแผนการทำงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่และการจัดสรรทรัพยากรร่วมกัน รวมทั้งมีการสื่อสารและร่วมทำกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

Allan Walker & Philip Hallinger (2020, pp. 241 – 260) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการสร้างอิทธิพลเชิงกลยุทธ์ ที่ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูโดยมองว่าภาวะผู้นำไม่ใช่หน้าที่ของใครคนใดคนหนึ่งแต่เป็นความรับผิดชอบร่วมกันเพื่อยกระดับการเรียนรู้

Harris & Jones (2020, pp. 244 – 245) อธิบายว่า ภาวะผู้นำ ไม่ใช่คุณลักษณะหรือบทบาทของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยเฉพาะผู้อำนวยการโรงเรียน แต่เป็นกระบวนการและกิจกรรมที่เกิดขึ้นร่วมกันของบุคลากรหลายฝ่ายภายในโรงเรียนผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ การร่วมตัดสินใจ และการร่วมรับผิดชอบต่อเป้าหมายทางการศึกษา

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถหรือกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถในการชักจูง โน้วน้าวบุคคลอื่นได้คล้อยตาม มีการจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาได้โดยมีการนำข้อมูลจากอดีตมาวิเคราะห์ มีความสามารถเปรียบเทียบผลงาน ที่ทำได้จริงกับ

มาตรฐานที่กำหนดไว้ เป็นแบบอย่างที่ดีในการตัดสินใจ น่าเชื่อถือไว้วางใจ สามารถวิเคราะห์แยกแยะสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จเป็นที่ยอมรับแก่สังคม สามารถริเริ่มเพื่อเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษาและสามารถคาดคะเนผลของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

บุนยะสิด ยดทิวงสา (2562, หน้า 30) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นำ หัวหน้าส่วนขององค์กรต่าง ๆ ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ จะต้องเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่น

นารินทิพย์ สิงห์งอย (2563, หน้า 24) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและได้ผลงานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

โอเค โพธิจกฺโก (2563, หน้า 20) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อกระบวนการเชิงบริหารทุกระบบ ทุกงาน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถ ให้เกิดพลังอิทธิพลในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ร่วมงานให้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดบารมีได้ความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจความอบอุ่น ในการรวมทีมหรือกลุ่มดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สุพัตรา รังคะวงษ์ (2565, หน้า 13) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำคือภาวะผู้นำในตัวของผู้บริหารนั้นถือว่ามีความสำคัญมากที่จะทำให้การบริหารงานในองค์กรมีความก้าวหน้า หรือแม้แต่การบริหารความแตกต่างของสมาชิกแต่ละคนในองค์กรรวมถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานต้องได้รับการเผชิญในแต่ละวัน หากผู้นำมีภาวะความเป็นผู้นำก็จะบริหารงานให้องค์กรเป็นที่เข้มแข็งและเจริญเติบโตก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว

วิภาดา ญาณสาร, และศักดิ์สายันต์ ใยสามเสน (2566, หน้า 160) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำคือเป็นภาวะที่บัณฑิตใช้ในการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจนได้รับการยอมรับ และมีอิทธิพลให้สามารถจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามความคิดเห็นด้วยเทคนิคและการจัดการที่ดี เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนยังช่วยทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อีกทั้งสร้างความร่วมมือร่วมใจกับบุคคลอื่นในที่ทำงานให้ขับเคลื่อนไปด้วยจุดมุ่งหมายเดียวกันในอนาคต นอกจากนี้ บัณฑิตต้องมีภาวะผู้ตามด้วยในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยใช้ศักยภาพความรู้และสติปัญญาที่มีมาทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้นำและนำมาสู่การปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งจะเป็นการสนับสนุนส่งเสริม และมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กร

Maxwell (2022, pp. 1 – 12) กล่าวว่า ความสำคัญของผู้นำไว้ในกฎข้อแรกที่โด่งดังที่สุด คือ กฎของฝาครอบ ประการที่หนึ่ง ขีดจำกัดของความสำเร็จคือความสามารถในภาวะผู้นำคือ “ฝาครอบ” ที่กำหนดระดับประสิทธิภาพของบุคคลและองค์กร หากภาวะผู้นำต่ำ องค์กรก็ไม่มีวันเติบโตไปได้ไกลกว่านั้น ประการที่สอง การสร้างอิทธิพล คือ ความสำคัญไม่ได้อยู่ที่ตำแหน่ง แต่อยู่ที่ความสามารถในการจูงใจคนให้เดินตามด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ประการที่สาม การเพิ่มพูน คือ ผู้นำมีความสำคัญในการ “สร้างผู้นำรุ่นต่อไป” ไม่ใช่แค่สร้างผู้ตาม เพื่อให้เกิดการเติบโตแบบทวีคูณในองค์กร

Yukl, G. A., & Gardner, W. L. (2020, pp. 22 – 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในฐานะตัวแปรตัดสินต่อประสิทธิภาพขององค์กร การสร้างความร่วมมือ ผู้นำมีความสำคัญในการทำให้สมาชิกในองค์กรที่มีความหลากหลายหันมาทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน แทนที่จะต่างคนต่างทำ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคที่โลกมีความผันผวนสูง ผู้นำคือผู้ที่ต้องตัดสินใจเชิงกลยุทธ์เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดและเติบโตได้ และการสร้างอิทธิพลเหนืออำนาจหน้าที่ และยังย้ำว่าความสำคัญของผู้นำไม่ได้อยู่ที่ตำแหน่ง แต่อยู่ที่การสร้างอิทธิพลจูงใจให้คนทำงานด้วยความเต็มใจ

จากความสำคัญข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร เป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่น ซึ่งจะช่วยในการโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรภายในองค์กรใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรม

ต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเต็มศักยภาพเพื่อจะให้งานขององค์กรนั้นเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ นโยบายและเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากความหมาย ความสำคัญของ ภาวะผู้นำข้างต้น ผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำ ได้ดังตาราง 5

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 5 ตารางสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำ

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
ภาวะผู้นำ คือผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ด้านการพัฒนาวิชาชีพและแสดงออกถึงการมีความรู้นั้น สามารถในการจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาได้โดยมีการนำข้อมูลจากอดีตมาวิเคราะห์ มีความสามารถเปรียบเทียบผลงาน ที่ทำได้จริงกับมาตรฐานที่กำหนดไว้เป็นแบบอย่างที่ดีในการตัดสินใจ น่าเชื่อถือไว้วางใจ สามารถวิเคราะห์แยกแยะสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จเป็นที่ยอมรับ	ภาวะผู้นำเป็นปัจจัย สำคัญในการบริหาร เป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่น ซึ่งจะช่วยในการโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรภายในองค์กรใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเต็มศักยภาพเพื่อจะให้งานขององค์กรนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ นโยบายและเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ผู้บริหารมีความรู้ด้านการพัฒนาวิชาชีพ โดยมีการแสดงออกซึ่งการกระทำที่ช่วยในการพัฒนา ผู้บริหารสามารถจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาได้โดยมีการนำข้อมูลจากอดีตมาวิเคราะห์ ผู้บริหารมีความสามารถเปรียบเทียบผลงาน ที่ทำได้จริงกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการตัดสินใจ น่าเชื่อถือไว้วางใจ ผู้บริหารสามารถ วิเคราะห์แยกแยะสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วผู้บริหารสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จเป็นที่ยอมรับแก่สังคม	1. ผู้บริหารมีความรู้ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู และสามารถนำความรู้นั้นมาใช้กำหนดแนวทางการบริหารได้อย่างเป็นรูปธรรม 2. ผู้บริหารสามารถจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาโดยนำข้อมูลและผลการดำเนินงานในอดีตมาวิเคราะห์ประกอบการตัดสินใจ 3. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี มีความน่าเชื่อถือ ได้รับความไว้วางใจจากครูและบุคลากรในการบริหารสถานศึกษา

ตาราง 5 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
แก่สังคม สามารถริเริ่ม เพื่อเปลี่ยนแปลงและพัฒนา สถานศึกษา และสามารถ คาดคะเนผลของการ เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ในอนาคต		ผู้บริหารสามารถริเริ่มเพื่อเปลี่ยน แปลงและพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสามารถคาดคะเนผลของการ เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	4. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์และ เปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับ มาตรฐานที่กำหนดไว้ เพื่อนำไปสู่ การปรับปรุงและพัฒนา การดำเนินงาน 5. ผู้บริหารมีความสามารถในการ ริเริ่มการเปลี่ยนแปลง พัฒนา สถานศึกษา และคาดคะเนผล ของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ในอนาคต

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. การทำงานเป็นทีม

4.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม มีนักวิชาการได้ให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

วรรณวณัช นงนุช (2563, หน้า 3) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การพยายามทำให้กลุ่มสามารถเรียนรู้การวินิจฉัยปัญหา เพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในการทำงานได้ดีขึ้นทั้งปริมาณ และเชิงคุณภาพ ซึ่งความสัมพันธ์เหล่านี้จะมีผลต่อการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย

สุวนิดา อัญจิรเวโรจน์ (2563, หน้า 253) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน ปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน โดยเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงาน มีการดำเนินงานในทิศทางเดียวกัน มีการวางแผนการทำงาน เพื่อปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีการประสานงาน การสื่อสารกัน โดยใช้ทักษะและความรอบรู้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหา และพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564, หน้า 2) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า เพื่อช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพของทีมในการทำงาน และปรับปรุงความสามารถของทีมงานในการแก้ปัญหาอันเกิดจากการทำงานร่วมกันเป็นทีม รวมทั้งเสริมสร้างความสามัคคีของสมาชิกในการทำงานให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสมาชิกในทีมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน

พระนุชิต นาคเสโน (2565, หน้า 157) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมสมาชิกมากกว่า 2 คนขึ้นไป เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน มีการแบ่งหน้าที่ให้แก่สมาชิกภายในทีมอย่างชัดเจน เพราะทีมยังช่วยสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจและทีมนั้นสามารถปฏิบัติงานได้ผลสูงกว่าบุคคลแต่ละคนโดยเฉพาะ จึงทำให้ในปัจจุบันองค์กรหลายองค์กรต่าง ๆ จึงนำระบบการทำงานเป็นทีมมาใช้มากขึ้น

สุทัตตา ภักดีเรือง (2566, หน้า 11) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันในองค์กรของกลุ่มคนที่มีจำนวนมากกว่า 2 คนขึ้นไป มาวางแผนงาน ปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ทักษะ ที่แต่ละคนถนัดมาดำเนินการลงมือทำงาน

ร่วมกัน ตามแบบแผนที่ได้วางไว้ เพื่อพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการทำงานเป็นทีมจะต้องคำนึงถึงบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย มีการจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร การสนับสนุนและไว้วางใจกัน ให้ความร่วมมือและลดความขัดแย้ง วางแผนกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม เลือกบุคคลที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมเป็นผู้นำ มีการตรวจสอบทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ สร้างกระบวนการพัฒนาตนเอง สร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม

Yukl (2013, pp. 253 – 259) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกัน ของบุคคลที่ต้องพึ่งพา อาศัยซึ่งกันและกัน มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งสมาชิกเป็นผู้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน รวมถึงเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี

Taylor & Francis (2020, p. 75) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ด้วยพื้นฐานของการทำงานร่วมกันในหน่วยงาน การที่หน่วยงานพื้นฐานของสถานที่ทำงานแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ทีมเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กร มีความรู้สึกถึงตัวตนและความเป็นเจ้าของอย่างเข้มแข็ง สมาชิกในองค์กรทำหน้าที่เป็นแพลตฟอร์มที่ดีที่สุดสำหรับการเรียนรู้ทักษะ

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมสมาชิกที่มีทักษะและพร้อมที่จะสร้างสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน เพื่อการลงมือปฏิบัติงานร่วมกันโดยผ่านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดวางแผนแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจน ปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ทักษะ ที่แต่ละคนถนัดมาดำเนินการลงมือทำงานร่วมกัน ตามแบบแผนที่ได้วางไว้ เพื่อพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการทำงานเป็นทีมจะต้องคำนึงถึงบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย มีการจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร การสนับสนุนและไว้วางใจกัน ให้ความร่วมมือและลดความขัดแย้ง วางแผนกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม เลือกบุคคลที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมเป็นผู้นำ มีการตรวจสอบทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ สร้างกระบวนการพัฒนาตนเอง สร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม

3.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร (2560, หน้า 4) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญ เพราะเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกทำให้เกิดการสื่อสาร และการประสานงานช่วยให้สมาชิกเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตน เกิดความผูกพันและความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีการส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศของการทำงานที่ดี มีความรักในงานและความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ ช่วยให้การดำเนินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560, หน้า 46) ได้กล่าวว่า การทำงานบางอย่างต้องอาศัยการทำงานร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จ เนื่องจากทุกคนมีความสามารถของทุกคนมี จำกัดการนำความสามารถของทุกคนมารวมกันจึงเกิดผลงานมากขึ้น อีกทั้งานบางอย่างต้องการ ความคิดที่ริเริ่มสร้างสรรค์จึงต้องการคนมาทำงานด้วยการคิดร่วมกันงานจึงออกมาสำเร็จ องค์กร ที่สามารถสร้างทีมพัฒนาทีมให้ทำงานร่วมกันได้ องค์กรนั้นจะเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว ทีมงานที่ดีจึงส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ช่วยลดความสูญเสียขององค์กร

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564, หน้า 2) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานที่มีประโยชน์ อีกทั้งยังเป็นบทบาทที่สำคัญกับการทำงานในปัจจุบัน ที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของปฏิบัติงาน และมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติภารกิจที่มีประสิทธิภาพ ในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์การจะต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วในการแข่งขันเพื่อส่งผลให้องค์การเจริญก้าวหน้า

นุชิต โพวิชัย (2565, หน้า 159) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นหนึ่งในทักษะทางสังคมที่ทุกคนควรมีติดตัวไว้ เนื่องด้วยการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญและมีประโยชน์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นอย่างมาก เพราะการที่บุคคลมากกว่าหนึ่งคนได้มีโอกาสช่วยกันระดมความคิดในการทำงานสามารถกระตุ้นให้เกิดการใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ ตัดสินใจได้รวดเร็วและเหมาะสมมากขึ้น มีโอกาสพัฒนาความสามารถของตนเองผ่านการทำงานร่วมกับผู้อื่นและรู้สึกมีกำลังใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการทำงานได้มากกว่าการทำงานอยู่เพียงลำพัง

Arora, Gajendragadkar & Neelam (2023, p. 120) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและพฤติกรรมขององค์กร โดยการทำงานเป็นทีมส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญกับผลผลิต นวัตกรรมและประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร การทำงานเป็นทีมช่วยให้โครงการที่ซับซ้อนที่ไม่สามารถทำสำเร็จได้ด้วยการทำงานเพียงบุคคลเดียว สามารถเสร็จสมบูรณ์ได้ รวมถึงการทำงานเป็นทีมยังเป็นประเด็นที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงเพราะการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนของธุรกิจในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ทำให้ผู้นำต้องสร้างทีมที่โดดเด่น มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมีความร่วมมือที่ดี นอกจากนี้การทำงานเป็นทีมยังมีส่วนช่วยองค์กรในการรับมือกับภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ

Bokaii (2023, p. 45) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นแรงผลักดันสำคัญอย่างหนึ่งในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร การทำงานเป็นทีมสามารถเพิ่มระดับการปรับปรุงประสิทธิภาพและผลผลิตของพนักงานได้

จากความสำคัญข้างต้น สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานซึ่งจะช่วยให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้รับการแก้ไขปัญหาจากหลากหลายมุมมองมีการประเมินผลงานอย่างต่อเนื่อง และในส่วนบุคคลในทีมจะได้รับการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง และมีการสร้างสัมพันธ์ในองค์กรที่ดีมากยิ่งขึ้น ตลอดจนมีการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมากยิ่งขึ้น ทำให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากความหมาย ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมข้างต้น ผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการทำงานเป็นทีม ได้ดังตาราง 6

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตาราง 6 ตารางสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการทำงานเป็นทีม

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมสมาชิกที่มีทักษะและพร้อมที่จะสร้างสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน เพื่อการลงมือปฏิบัติงานร่วมกันโดยผ่านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันมีการกำหนดวางแผนแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจนปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ทักษะที่แต่ละคนถนัดมาดำเนินการลงมือทำงาน ร่วมกันตามแบบแผนที่ได้วางไว้ เพื่อพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการทำงานเป็นทีมจะต้องคำนึงถึงบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล การกำหนด	การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานซึ่งจะช่วยให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นได้รับการแก้ไขปัญหาจากหลากหลายมุมมองมีการประเมินผลงานอย่างต่อเนื่องและในส่วนบุคคลในทีมจะได้รับการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและมีการสร้างสัมพันธ์ในองค์กรที่ดีมากยิ่งขึ้นตลอดจนมีการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมากยิ่งขึ้นทำให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	การรวมสมาชิกที่มีทักษะและพร้อมที่จะสร้างสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานเพื่อการลงมือปฏิบัติงานร่วมกันโดยผ่านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดวางแผนแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจน ปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ทักษะที่แต่ละคนถนัดมาดำเนินการลงมือทำงานร่วมกัน ตามแบบแผนที่ได้วางไว้เพื่อพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการทำงานเป็นทีมจะต้องคำนึงถึงบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย มีการจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร	1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจนและยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน 2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการวางแผนการดำเนินงานและแบ่งบทบาทหน้าที่ตามความถนัดอย่างเหมาะสม 3. ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรให้ความร่วมมือสนับสนุน และไว้วางใจ

ตาราง 6 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายมีการจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร การสนับสนุนและไว้วางใจกันให้ความร่วมมือและลดความขัด แย้งวางแผนกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสมเลือกบุค คลที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมเป็นผู้นำมีการตรวจสอบทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ สร้างกระบวนการพัฒนาตนเอง สร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม		การสนับสนุนและไว้วางใจกัน ให้ความร่วมมือและลดความขัดแย้ง วางแผนกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม เลือกบุคคลที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมเป็นผู้นำ มีการตรวจสอบทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ สร้างกระบวนการพัฒนาตนเอง สร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม	พร้อมทั้งสามารถจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ 4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับฟังความคิดเห็นอย่างเคารพซึ่งกันและกัน 5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลไปพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. การมีจริยธรรมในการทำงาน

5.1 ความหมายของการมีจริยธรรมในการทำงาน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการมีจริยธรรมในการทำงานไว้ ดังนี้

สุชาดา บูรณจิตรพงศ์ (2564, หน้า 35) ที่ได้กล่าวว่า จริยธรรมในการทำงาน หมายถึง หลักการ กฎเกณฑ์ หรือมาตรฐานทางศีลธรรมที่บุคคลใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนขณะปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร โดยครอบคลุมทั้งพฤติกรรมด้านความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การตรงต่อเวลา การรักษาความลับของงาน และการเคารพในสิทธิของผู้อื่น ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ถือเป็นกลไกสำคัญที่จะหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ถูกต้องและเป็นที่ยอมรับของสังคม

พงษ์เทพ สันติคุณ, 2565, หน้า 82) กล่าวว่า จริยธรรมในการทำงาน หมายถึง ระบบคุณค่า และความสำนึกผิดชอบชั่วดีภายในจิตใจของบุคลากรที่สะท้อนออกมาผ่านพฤติกรรมการทำงาน ทั้งการตัดสินใจแก้ไขปัญหา การปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับขององค์กรอย่างละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด มีหิริโอตตัปปะในการทำงาน

กิ่งฟ้า ภิรมย์ญาณ, ชนมณี ศิลานุกิจ (2566, หน้า 17) กล่าวว่า การมีจริยธรรมในการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา บ่งบอกลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำ เป็นผู้ที่มีทักษะมีความรู้ ความสามารถในการบริหาร สถานศึกษาเป็นทักษะที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดยเป็นผู้ประพฤติดี มีศีลธรรมในการดำรงชีวิต มีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นแบบอย่างของผู้ที่มีมาตรฐานทางจริยธรรมในวิชาชีพชั้นสูง ใช้หลักธรรมในการบริหารงาน

ทิพย์มณี สีหาบุตร (2568, หน้า 64) กล่าวว่า การมีจริยธรรมในการทำงาน หมายถึง หลักเกณฑ์ ความประพฤติ และความสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม การบริหารสถานศึกษาจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะมีความรู้ และความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มีความเป็นผู้นำ มีคุณธรรมจริยธรรม และมีความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการ และการบริหารจัดการ

Kapur (2020, pp. 1 – 2) ได้อธิบายว่า จริยธรรมในการทำงาน คือ ความเชื่อที่ว่าคุณลักษณะของความขยันหมั่นเพียร ความมีไหวพริบ และความรอบคอบ มีคุณค่าทางศีลธรรมและเป็นความสามารถโดยธรรมชาติ ที่จะเสริมสร้างลักษณะนิสัยและความสามารถของบุคคล นอกจากนี้ยังหมายถึง ทัศนคติของความทุ่มเทและความมุ่งมั่นต่องานของตน และเป็นชุดของหลักการทางศีลธรรมหรือค่านิยมที่พนักงานยึดถือและนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

Grabowski, Chudzicka – Czupała, & Stapor (2021, pp. 15 – 22) ได้ให้ความหมายว่า จริยธรรมในการทำงานคือการให้คุณค่ากับการทำงานหนัก และความขยันหมั่นเพียร การประณามความเกียจคร้าน การปฏิบัติตามพันธกรณี และความเชื่อว่างานควรทำอย่างดีที่สุด พวกเขายังระบุว่ามันคือ กลุ่มอาการของทัศนคติ และความเชื่อที่มีองค์ประกอบทางอารมณ์และการตัดสินใจที่ชัดเจน

Jeff – rumage (2024, Online) ได้ให้ความหมายว่า จริยธรรมในที่ทำงาน หมายถึง หลักการที่องค์กรพยายามยึดถือปฏิบัติ โดยการตกลงที่จะปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพและประพฤติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต บริษัทต่าง ๆ สามารถสร้างความไว้วางใจกับพนักงาน ลูกค้า และประชาชนทั่วไปได้

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การมีจริยธรรมในการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพทางด้านการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้ เป็นผู้ที่มีทักษะมีความรู้ ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาเป็นทักษะที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จสามารถวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนและปรับตัวอย่างชาญฉลาด รู้จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส ข้อจำกัด เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นกลยุทธ์ในการจัดการอย่างมีศักยภาพในการแข่งขัน โดยเป็นผู้ประพฤติดี มีศีลธรรมในการดำรงชีวิต มีความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นแบบอย่างของผู้ที่มีมาตรฐานทางจริยธรรมในวิชาชีพชั้นสูงใช้หลักธรรมในการบริหารงาน

5.2 ความสำคัญของการมีจริยธรรมในการทำงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, (2563, หน้า 114) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานไว้ 3 ระดับ คือ 1. ระดับบุคคล คือการช่วยสร้างความน่าเชื่อถือ ศักดิ์ศรี และความก้าวหน้าในอาชีพ ทำให้ปฏิบัติงานด้วยความภาคภูมิใจ 2. ระดับองค์กรเป็นรากฐานในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ลดความขัดแย้ง

ความสูญเสีย และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และ 3. ระดับสังคม ช่วยลดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน การฉ้อโกง และสร้างมาตรฐานทางศีลธรรมให้แก่สังคมโดยรวม

วิรัช สงวนวงศ์วาน, (2564, หน้า 58) ได้กล่าวว่า จริยธรรมในการทำงานเป็นเครื่องมือควบคุมตนเอง ที่สำคัญยิ่งกว่ากฎระเบียบหรือคำสั่ง เพราะเมื่อบุคลากรมีจริยธรรมในการทำงานเป็นพื้นฐาน จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เกิดความไว้วางใจระหว่างกันและขับเคลื่อนให้ผลการปฏิบัติงานในภาพรวมบรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน

กิ่งฟ้า ภิรมย์ญาณ, ชนมณี ศิลานุกิจ (2566, หน้า 17) กล่าวว่า ความเป็นมืออาชีพอย่างมีจริยธรรมของการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ นับว่าเป็นตัวแปรหนึ่งในการส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายตามนโยบายของสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารที่มีคุณลักษณะในด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ด้านวิชาการ ด้านบริหารจัดการ ด้านบุคลิกภาพ และด้านมนุษยสัมพันธ์ อีกทั้งการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษายังส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูกับบุคลากร ซึ่งการที่ผู้บริหารจะประสบความสำเร็จได้นั้น ส่วนหนึ่งมาจากการที่ผู้บริหารนั้นเป็นผู้ที่มีทักษะความรู้ความเข้าใจ มีเทคนิคในการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ และมีทักษะความเป็นผู้นำ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีทักษะที่มีความเฉพาะตัวส่งผลให้ให้เกิดความน่าประทับใจ สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่หลากหลาย จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าคุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนการศึกษา และพัฒนาคุณภาพการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดกระบวนการบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์อันเป็นเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

ทิพย์มณี สีหาบุตร (2568, หน้า 64) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษา “ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ” มีความสำคัญ และความจะเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เนื่องจากกระแสสังคมที่เปลี่ยนไปตามยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้ความจะเป็นที่จะต้องปรับปรุงเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลทุกระดับให้มีจิตสำนึกต่อบทบาทและภารกิจต่าง ๆ ที่มีต่อสังคมมากยิ่งขึ้น โดยความเปลี่ยนแปลงทางกฎหมายรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พร้อมทั้งกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกติกา

แห่งยุคประชาธิปไตย เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าต่อไปนี้ สังคม องค์การ และหน่วยงานต่าง ๆ มีความต้องการ “ผู้บริหารมืออาชีพ”

Kapur (2020, pp. 1 – 2) ระบุว่าจริยธรรมในการทำงานมีส่วนสำคัญในการช่วยให้บุคคลตระหนักถึงความหมายและความสำคัญของจริยธรรมในการทำงาน ช่วยให้สมาชิกองค์กรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการเสริมสร้างโอกาสทางอาชีพ และการปฏิบัติหน้าที่ตามความคาดหวังของนายจ้าง และนำไปสู่การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

Caldeira & Infante – Moro (2025, p. 372) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมความยั่งยืนขององค์กร การปฏิบัติทางจริยธรรมส่งเสริมการรวมวัฒนธรรมธุรกิจเชิงจริยธรรม ซึ่งช่วยเพิ่มการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร และจริยธรรมทำหน้าที่เป็นองค์ประกอบเชิงโครงสร้างของพฤติกรรมองค์กร กระตุ้นนวัตกรรม ลดความเหนื่อยหน่าย และส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

จากความสำคัญข้างต้น สรุปได้ว่า การมีจริยธรรมในการทำงานมีความสำคัญของการพัฒนาทั้งบุคลากรในสถานศึกษาและตัวผู้บริหารเอง การมีความเป็นมืออาชีพอย่างมีจริยธรรมจะช่วยให้ผู้บริหารมีการทำงานอย่างเต็มที่ ช่วยให้เกิดความศรัทธาในตัวผู้บริหารที่มีการบริหารที่โปร่งใสมีความยุติธรรม และมุ่งมั่นในการพัฒนาทั้งสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา

จากความหมาย ความสำคัญของการมีจริยธรรมในการทำงานข้างต้น ผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการมีจริยธรรมในการทำงานได้ดังตาราง 7

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 7 ตารางสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการมีจริยธรรมในการทำงาน

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
การมีจริยธรรมในการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพทางด้านการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้ เป็นผู้ที่มีทักษะมีความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาเป็นทักษะที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนและปรับตัวอย่างชาญฉลาด รู้จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส	การมีจริยธรรมในการทำงานมีความสำคัญของการพัฒนาทั้งบุคลากรในสถานศึกษาและตัวผู้บริหารเอง การมีความเป็นมืออาชีพอย่างมีจริยธรรมจะช่วยให้ผู้บริหารมีการทำงานอย่างเต็มที่ ช่วยให้เกิดความศรัทธาในตัวผู้บริหารที่มีการบริหารที่โปร่งใสมีความยุติธรรมและมุ่งมั่นในการพัฒนาทั้งสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา	ผู้บริหารกำหนดทิศทางและวางกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษา รู้จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส ข้อจำกัด เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นกลยุทธ์ในการจัดการอย่างมีศักยภาพ ผู้บริหารมีการส่งเสริมพัฒนาตนเองและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างมีความชัดเจน ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นผู้แสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ สามารถนำพาองค์กรประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารมีทักษะความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเมื่อเจอสถานการณ์ที่กะทันหัน	1. ผู้บริหารกำหนดทิศทางและวางกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยอาศัยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดอย่างรอบคอบ 2. ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาตนเองและบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา 3. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถทางการบริหารแสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 7 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ข้อจำกัด เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นกลยุทธ์ในการจัดการอย่างมีศักยภาพในการแข่งขัน โดยเป็นผู้ประพฤติดี มีศีลธรรมในการดำรงชีวิต มีความ ซื่อสัตย์ สุจริต เป็นแบบอย่างของผู้ที่มีมาตรฐานทางจริยธรรมในวิชาชีพชั้นสูง ใช้หลักธรรมในการบริหารงาน		ผู้บริหารเป็นผู้ประพฤติดี มีศีลธรรมในการดำรงชีวิต มีความ ซื่อสัตย์ สุจริต เป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารมีมาตรฐานทางจริยธรรมในวิชาชีพชั้นสูง ใช้หลักธรรมในการบริหารงาน	และสามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม 4. ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอย่างมีวิจารณญาณเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย 5. ผู้บริหารประพฤติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีศีลธรรม และยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมวิชาชีพ โดยใช้หลักธรรมเป็นแนวทางในการบริหารงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6. การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน

6.1 ความหมายของการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนไว้ ดังนี้

กระทรวงอุตสาหกรรม (2561, หน้า 14 – 15) ระบุว่า การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน คือ กระบวนการวิเคราะห์ความผิดปกติที่เกิดขึ้นจากการผันผวนและเปลี่ยนแปลงของหลายปัจจัยซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน โดยยังไม่สามารถระบุผลกระทบได้อย่างชัดเจนจึงต้องทำความเข้าใจกับสถานการณ์และพิจารณาความเชื่อมโยงของปัจจัยเหล่านั้น ปัญหาที่มีความซับซ้อนเป็นปัญหาเชิงระบบเกิดจากหลายปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกัน และเกิดปัญหาซ้ำ ๆ เป็นวัฏจักร ทำให้กระบวนการวิเคราะห์ปัญหาที่เน้นมองหาสาเหตุที่ทำให้เกิดความผิดปกติ ซึ่งไม่สามารถระบุสาเหตุได้อย่างชัดเจน จึงต้องแก้ไขปัญหาด้วยกระบวนการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) ซึ่งเป็นรูปแบบแนวคิดที่ผสมผสาน การคิดองค์รวม (Holistic Thinking) และการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) ทำให้สามารถระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อการ ขับเคลื่อนของระบบ และสามารถระบุความสัมพันธ์ของปัจจัยเหล่านั้นอย่างมีเหตุและผล จึงสามารถเข้าใจสาเหตุที่อาจทำให้ระบบเกิดปัญหา

ณัฐวุฒิ พุทธวงศ์ (2564, หน้า 35) กล่าวว่า การแก้ปัญหาที่ซับซ้อนหมายถึง สมรรถนะหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล องครอบคลุมถึงการประเมินปัญหาการมุ่งผลสัมฤทธิ์และการพัฒนาขีดความสามารถให้กับสถานศึกษา

ฐิติพิรญา โพธิ์ทอง และคณะ (2565, หน้า 90 – 102) กล่าวว่า การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน หมายถึง สมรรถนะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีความหลากหลายของปัจจัย มีความไม่แน่นอนและมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงหลายมิติ ทั้งด้านบุคคล ระบบงาน นโยบายและบริบทแวดล้อม

วิทวัส เพ็ญภู่ (2565, หน้า 14) กล่าวว่า ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (Complex Problem Skills) หมายถึง ศักยภาพของมนุษย์ในการเผชิญกับปัญหาที่มีลักษณะแบบพลวัต (dynamic) และไม่มีคำตอบตายตัว (ill – defined) ซึ่งต้องใช้

กระบวนการทางปัญญา (Cognitive) และกระบวนการทางจิตวิทยาที่ใช้ในการควบคุมตนเอง (selfregulated) มาใช้ในการแก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถวัดได้จากคะแนนทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน การแสวงหาความรู้ การประยุกต์ใช้ความรู้ และระยะเวลาในการทำแบบวัดทักษะ การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน

ณภัทร วอนศิริและคณะ (2565, หน้า 148 – 149) ได้กล่าวว่า การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน หมายถึง สมรรถนะฐานรากที่ทุกอาชีพในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ต้องการเป็นความพยายามที่จะเอาชนะหรือจัดการกับอุปสรรคต่าง ๆ ที่เป็นตัวกั้นระหว่างสถานการณ์ที่เป็นอยู่ ณ ปัจจุบัน และเป้าหมายที่ต้องการไปถึง โดยต้องใช้ทั้งความรู้ความคิด สติปัญญา ความฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัยแวดล้อมด้านจิตใจไปพร้อมกัน

Fischer et al., (2012, pp. 1255 – 1268) กล่าวว่า ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน หมายถึง การแสวงหาความรู้ (knowledge acquisition) และการประยุกต์ใช้ความรู้ (knowledge application) การแสวงหาความรู้เป็นทักษะที่ช่วยให้ผู้คนสามารถสำรวจ และเข้าใจการทำงานของระบบที่ซับซ้อนในขณะที่การประยุกต์ใช้ความรู้เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้สามารถเข้าใจ และควบคุมสภาพแวดล้อมในการแก้ปัญหาได้ตลอดจนระยะเวลาที่ใช้ในการทำแบบทดสอบการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนซึ่งถือเป็นตัวบ่งชี้หนึ่งของความสามารถในการแก้ปัญหาของมนุษย์

Schweizer et al., (2016, pp. 206 – 209) กล่าวว่า การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน หมายถึง กระบวนการแบบพลวัตที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเมื่อเวลาผ่านไป โดยมีขั้นตอนการแก้ปัญหาต่างกันไปในแต่ละช่วงเวลา ซึ่งแตกต่างจากการแก้ปัญหาโดยทั่วไป ที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลา และใช้เพียงแค่การรวบรวมประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการแก้ปัญหาเพียงอย่างเดียว สำหรับการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนนั้นแม้ว่าจะมีการควบคุมปัจจัยต่าง ๆ แล้วก็ในบางสถานการณ์ก็ยังสามารถสร้างตัวเลือกทางออกของปัญหาเกิดขึ้นมาได้อีกมากมาย

Dorner & Funke, (2017, p. 1153) กล่าวว่า การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนจะเน้นถึงการแก้ปัญหาในโลกแห่งความเป็นจริง ซึ่งหมายถึง การรวบรวมกระบวนการทางจิตวิทยาที่ใช้ในการควบคุมตนเอง (self – regulated) และกิจกรรมที่จำเป็นในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา (dynamic environments) เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ไม่สามารถกำหนดคำตอบของปัญหาได้อย่างชัดเจน การผสมผสานความคิดสร้างสรรค์และกลยุทธ์ต่าง ๆ เป็นสิ่งจำเป็นการแก้ปัญหา

จึงจะมีความสมบูรณ์ กระบวนการแก้ปัญหาประกอบด้วยกระบวนการทางปัญญา (cognitive) อารมณ์ (emotional) และการสร้างแรงบันดาลใจ (motivational aspects) ตลอดจนตัวแปร ที่ไม่เกี่ยวข้องกับกระบวนทางปัญญา (non – cognitive) ยิ่งในสถานการณ์ที่มีการเดิมพันสูงก็ยิ่งส่งผลต่อการแก้ปัญหาอีกด้วย

จากความหมายและแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความผิดปกติที่เกิดขึ้นจากการผันผวนและเปลี่ยนแปลงของหลายปัจจัยซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ต้องอาศัยกระบวนการแก้ปัญหารที่เป็นระบบมีขั้นตอนที่ชัดเจนตลอดจนมีการเตรียมการรับมือล่วงหน้าเมื่อเกิดเหตุการณ์สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยการแก้ปัญหาต้องมีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจแก้ปัญหา และระบุผลกระทบได้อย่างชัดเจนจึงต้องทำความเข้าใจกับสถานการณ์และพิจารณาความ เชื่อมโยงของปัจจัยเหล่านั้น เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ไม่สามารถกำหนด คำตอบของปัญหาได้อย่างชัดเจน การผสมผสานความคิดสร้างสรรค์และกลยุทธ์ต่าง ๆ เป็นสิ่งจำเป็นการแก้ปัญหาจึงจะมีความสมบูรณ์ กระบวนการแก้ปัญหาประกอบด้วยกระบวนการทางปัญญา อารมณ์ และการสร้างแรงบันดาลใจ ตลอดจนตัวแปร ที่ไม่เกี่ยวข้องกับกระบวนทางปัญญา

6.2 ความสำคัญของการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน

ฐิติพิรญา โพธิ์ทอง และคณะ (2565, หน้า 89 – 101) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีกระบวนการคิดนอกกรอบ และกระบวนการแก้ไขปัญหาการทำงานที่มีความซับซ้อน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและช่วยให้สถานศึกษาบรรลุเป้าประสงค์ได้อย่างรอบด้าน สอดคล้องกับทัศนะของวิทวัส เพ็ญภู่ ที่มองว่าทักษะนี้เป็นกลยุทธ์สำคัญในการบริหารสถานศึกษายุคใหม่

วิทวัส เพ็ญภู่ (2565, หน้า 17) กล่าวว่า การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนมีความสำคัญจำเป็นที่ตัวบุคคลนั้นต้องมีเพราะโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและปัญหาต่าง ๆ เริ่มมีความยุงยากมากขึ้นต้องใช้กระบวนการแก้ที่เป็นระบบระเบียบแยกส่วนที่ชัดเจนจึงต้องสร้างสมรรถนะทางความคิดเพื่อให้แก้ปัญหาได้อย่างทันทีและถูกต้องในกระบวนการหลากหลายรูปแบบ

ศศิพร สายวิชัย และคณะ (2567, หน้า 102 – 111) ได้กล่าวว่า การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน เป็นทักษะเชิงมโนทัศน์ที่สำคัญอันดับต้น ๆ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อใช้ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรให้ทำในสิ่งที่ถูกต้องและสามารถรับมือกับตัวแปรที่สัมพันธ์กันอย่างซับซ้อนในสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Hermes & Stelling (2016, pp. 285 – 295) กล่าวว่า การแก้ไขปัญหาส่วนใหญ่ในปัจจุบันทำโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ที่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทุกประเภทที่มีกำหนดรูปแบบหรือสูตรไว้ แต่ก็เป็นการแก้ปัญหาในพื้นที่เฉพาะ ในโลกแห่งความเป็นจริงนั้นย่อมมีปัญหาที่ซับซ้อนมากกว่า ด้วยเหตุนี้การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนจึงต้องอาศัยกระบวนการทางปัญญา (Cognitive Processes) ที่หลากหลาย แต่การแก้ปัญหาที่ซับซ้อนไม่ได้ใช้แค่กระบวนการทางปัญญาเท่านั้น แต่ยังรวมถึงประเด็นทางอารมณ์และขึ้นอยู่กับแรงจูงใจด้วย โดยมีการค้นพบว่าการเดิมพันมีส่วนเกี่ยวข้องในการสร้างแรงจูงใจในการแก้ปัญหา

Schweizer et al. (2016, pp. 206 – 209) กล่าวว่า การแก้ปัญหาที่ซับซ้อนมีความสำคัญที่จะช่วยให้เกิดกระบวนการแบบพลวัตที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเมื่อเวลาผ่านไป โดยมีขั้นตอนการแก้ปัญหาต่างกันไปในแต่ละช่วงเวลา สามารถสร้างตัวเลือกทางออกของปัญหาเกิดขึ้นมาได้อีกมากมาย

จากความสำคัญข้างต้น สรุปได้ว่า การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนมีความสำคัญของการพัฒนาทั้งบุคลากรในสถานศึกษาและตัวผู้บริหารเอง การมีการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนจะช่วยให้ผู้บริหารมีกระบวนการคิดการแก้ปัญหาที่เป็นระบบการทำงานอย่างเต็มที่ ช่วยให้เกิดความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และมุ่งมั่นในการพัฒนาทั้งสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา

จากความหมาย ความสำคัญการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนข้างต้น ผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน ได้ดังตาราง 8

ตาราง 8 ตารางสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน หมายถึง กระบวน การวิเคราะห์ความผิดปกติที่เกิดขึ้นจากการผันผวนและเปลี่ยนแปลงของหลายปัจจัยซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ต้องอาศัยกระบวนการแก้ปัญหารที่เป็นระบบ มีขั้นตอนที่ชัดเจนตลอดจนมีการเตรียมการรับมือล่วงหน้าเมื่อเกิดเหตุการณ์สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยการแก้ปัญหาต้องมีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจแก้ปัญหาและระบุผล กระทบได้อย่างชัดเจน	การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนมีความสำคัญของการพัฒนาทั้งบุคลากรในสถานศึกษาและตัวผู้บริหารเอง การมีการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนจะช่วยให้ผู้บริหารมีกระบวนการคิดการแก้ปัญหาที่เป็นระบบการทำงานอย่างเต็มที่ ช่วยให้เกิดความศรัทธาในตัวผู้บริหารและมุ่งมั่นในการพัฒนาทั้งสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา	ผู้บริหารสามารถจัดการความผิดปกติที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีการศึกษาหาความรู้ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันที่ทำให้เกิดซึ่งปัญหา ผู้บริหารมีกระบวนการแก้ปัญหารที่เป็นระบบมีขั้นตอนที่ชัดเจนผู้บริหารมีการเตรียมการรับมือล่วงหน้าเมื่อเกิดเหตุการณ์สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารมีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจแก้ปัญหาและระบุผลกระทบได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารทำความเข้าใจกับสถานการณ์ และพิจารณา	1. ผู้บริหารสามารถทำความเข้าใจสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง วิเคราะห์ปัจจัยหลายด้านที่มีความสัมพันธ์กัน และมองเห็นภาพรวมของปัญหาอย่างเป็นระบบ 2. ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขปัญหาด้วยกระบวนการที่เป็นระบบ มีขั้นตอนการวิเคราะห์ วางแผน ดำเนินการและประเมินผลอย่างชัดเจน 3. ผู้บริหารสืบค้นข้อมูล ความรู้และหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 8 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
จึงต้องทำความเข้าใจกับสถานการณ์และพิจารณาความเชื่อมโยงของปัจจัยเหล่านั้น เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ไม่สามารถกำหนดคำตอบของปัญหาได้อย่างชัดเจน การผสม ผสาน ความคิดสร้างสรรค์และกลยุทธ์ต่าง ๆ เป็นสิ่งจำเป็นการแก้ปัญหาจึงจะมีความสมบูรณ์ กระบวนการแก้ปัญหาประกอบด้วยกระบวนการทางปัญญา อารมณ์และการสร้างแรงบันดาลใจ ตลอดจนตัวแปรที่ไม่เกี่ยวข้องกับกระบวนทางปัญญา		ความเชื่อมโยงของปัจจัยเหล่านั้น ผู้บริหารสามารถบรรลุเป้าหมายที่ไม่สามารถกำหนดคำตอบของปัญหา ได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารใช้การผสม ผสานความคิดสร้างสรรค์และกลยุทธ์ต่าง ๆ เป็นสิ่งจำเป็นการแก้ปัญหา จึงจะมีความสมบูรณ์ กระบวนการแก้ปัญหาประกอบด้วยกระบวนการทางปัญญา อารมณ์และการสร้างแรงบันดาลใจ	และระบุผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างรอบคอบ 4. ผู้บริหารมีการวางแผนล่วงหน้า เตรียมแนวทางรองรับและสามารถปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนหรือผันผวน 5. ผู้บริหารใช้ความคิดสร้างสรรค์ กลยุทธ์ที่เหมาะสมและบริหารจัดการด้านอารมณ์และแรงจูงใจ เพื่อให้การแก้ปัญหาบรรลุเป้าหมายอย่างสมบูรณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวิไลยลักษณ์

7. การตระหนักรู้ในงาน

7.1 ความหมายของการตระหนักรู้ในงาน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการตระหนักรู้ในงาน ไว้ดังนี้

สุวิมล สกุลมนตรีชัย (2560, หน้า 10) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้ในงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีความเข้าใจและรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และปัจจัยด้านตัวงาน ซึ่งช่วยขับเคลื่อนให้เกิดความผูกพันและอุทิศตนเพื่อผลงานที่ดีเลิศ

กชวรรณ ไตรรัตนวนิช (2563, หน้า 33) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้ในงาน คือ การรับรู้สภาพที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมในขณะนั้น โดยสามารถเข้าใจถึงความหมาย หรือสิ่งที่เกิดขึ้นและสามารถคาดการณ์ถึงสิ่งที่จะเกิดต่อไปในอนาคต ได้ความตระหนักจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อบุคคลได้รับการสัมผัสจากสิ่งเร้าในสภาพแวดล้อม เป็นการรับรู้ที่นำไปสู่ความคิดรวบยอด การเรียนรู้และการตระหนักรู้ในการทำงาน ซึ่งการเรียนรู้และความตระหนักในการทำงานรู้จะนำไปสู่ความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมต่อไป

มาลี คำคง, นิสาชล สุขแก้ว, และกฤติกา อินทรณรงค์ (2563, หน้า 3) กล่าวว่า การตระหนักรู้ในสถานการณ์ หมายถึง การรับรู้องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมและเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกันในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งการเข้าใจความหมายของการรับรู้นั้น และการคาดการณ์ถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้น หรือความเป็นไปได้ของเหตุการณ์นั้นภายหลังจากการจัดการกับตัวแปรหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้อง หรือความไวต่อสถานการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นในขณะนั้น หรือการตระหนักว่าสถานการณ์นั้นเป็นปัญหา รวมทั้งการรับรู้ขีดความสามารถของตนเองต่อสถานการณ์ที่กำลังเกิดขึ้น การมีภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมในสถานการณ์การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สุรเกียรติ ธาดาวัฒนาวิทย์ (2564, หน้า 2) กล่าวว่า การตระหนักรู้ในงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมในการทำงานที่แตกต่าง รวมไปถึงการทำความเข้าใจพื้นฐานของการสร้างความสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม มีทักษะการปรับตัว แสดงพฤติกรรมอย่างเหมาะสม และการจัดการภายใต้บริบท วัฒนธรรมใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถที่จะตีความท่าทีที่ไม่คุ้นเคยหรือไม่ชัดเจนจาก 2 บุคคลที่มาจากวัฒนธรรมอื่น

ได้อย่างถูกต้องมีทักษะการทำงานร่วมกับบุคคลจากวัฒนธรรมอื่น มีความยืดหยุ่นในการทำงาน สามารถเรียนรู้วัฒนธรรมใหม่จากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปรับความคิดและความเข้าใจกับวัฒนธรรมอื่น และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกข้ามวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ความฉลาดทางวัฒนธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการใช้ชีวิตและการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับบุคคลทุกฝ่ายที่จะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่มาจากหลากหลายวัฒนธรรม

สายสุดา คำสุข, สุวรี ฤกษ์จารี และประกฤติยา ทักษิโณ (2566, หน้า 53 – 66) กล่าวว่า การตระหนักรู้ในงาน หมายถึง การรับรู้และความเข้าใจถึงความแตกต่างและความคล้ายคลึงกันระหว่างวัฒนธรรม ซึ่งเกี่ยวข้องกับการยอมรับและเคารพในวิถีชีวิต การทำงาน การสื่อสาร และปฏิสัมพันธ์ที่หลากหลายของผู้คน ความตระหนักทางวัฒนธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งยวดในการส่งเสริมความเห็นอกเห็นใจ ลดอคติและเสริมสร้างความสามัคคีทางสังคมในสังคมที่มีความหลากหลายมากขึ้น

ธนุเดช ธานี (2568, ออนไลน์) กล่าวว่า การตระหนักรู้ในงาน (Job Awareness) หมายถึง กระบวนการรับรู้ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง และความตื่นตัวของบุคลากรต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งครอบคลุมทั้งมิติเชิงหน้าที่ มิติเชิงคุณค่า และมิติเชิงสภาพแวดล้อม โดยที่บุคลากรสามารถมองเห็นภาพรวมของงานและรู้ว่าบทบาทหน้าที่ของตนส่งผลกระทบขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กรอย่างไร

Thomas & Inkson, (2003, p. 14) กล่าวว่า การตระหนักรู้ในงาน หมายถึง ทักษะที่มีความยืดหยุ่นในการทำความเข้าใจวัฒนธรรมและเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมผ่านการสร้างปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างความคิดที่เข้าใจในวัฒนธรรมและปรับพฤติกรรมของตนเองให้มีทักษะที่เหมาะสมต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม อีกทั้งความฉลาดทางวัฒนธรรมไม่ได้มีเพียงความสามารถในการรับมือกับความแตกต่างทางเชื้อชาติเท่านั้นแต่ยังรวมถึงความสามารถในการรับมือกับความแตกต่างในทักษะความเชี่ยวชาญของบุคคลในแต่ละวัฒนธรรม สามารถเรียนรู้ เข้าใจ ยอมรับ เคารพในความแตกต่างสามารถปรับตัวให้กลมกลืนเพื่อสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

Pretorius & Plaatjies (2023, pp. 52 – 74) กล่าวว่า การตระหนักรู้ในงาน หมายถึง ทักษะสำคัญในกรอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

โรงเรียน ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารสามารถเข้าใจสภาวะอารมณ์ของตนเอง และรับรู้ว่าการตัดสินใจหรือพฤติกรรมของตนส่งผลต่อครูและบุคลากรอย่างไร

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การตระหนักรู้ในงาน หมายถึง การรับรู้ในสิ่งที่ตนเองได้รับผิดชอบในภาระงานที่ตนเองได้ตลอดจนมีการรับรู้และความเข้าใจถึงความแตกต่างและความคล้ายคลึงกันระหว่างวัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการยอมรับและเคารพในวิถีชีวิต การทำงาน การสื่อสาร และปฏิสัมพันธ์ที่หลากหลายของผู้คน

7.2 ความสำคัญของการตระหนักรู้ในงาน

สายสุดา คำสุข, สุวรี ฤกษ์จารี และประกฤติยา ทักษิโณ (2566, หน้า 53 – 66) กล่าวว่า การตระหนักรู้ในงานมีความสอดคล้องกับความฉลาดทางวัฒนธรรม เป็นการสร้างห้องเรียนที่มีความหลากหลายอย่างมีประสิทธิภาพกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปรับตัว หรือการอยู่ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ สามารถเกิดการขบคิดทางปัญญา เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างเหมาะสมต่อการดำรงชีวิตในสังคมที่มีความหลากหลายอีกทั้งการเปิดรับประสบการณ์เป็นลักษณะความพร้อมของบุคคลในการเปิดรับสิ่งใหม่ บุคคลที่เปิดรับประสบการณ์จะมีลักษณะปรับตัวได้ง่าย ในขณะที่คนที่ไม่เปิดรับประสบการณ์จะมีลักษณะความสนใจในสิ่งที่เป็นพื้นฐาน ตรงไปตรงมามากกว่าเข้าใจในสิ่งที่มีความซับซ้อนหรือละเอียดอ่อน

ธนุเดช ธานี (2568, ออนไลน์) กล่าวว่า การตระหนักรู้ในงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กร โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้ 1) ลดความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ ช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร ลดความซ้ำซ้อน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 2) สร้างแรงจูงใจภายใน เมื่อบุคลากรตระหนักถึงคุณค่าและความหมายของงานที่ทำจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและความมุ่งมั่นอุทิศตนเพื่อสร้างผลงานที่ดีเลิศ 3) เพิ่มความปลอดภัยและความยืดหยุ่นในหน้างาน การไวต่อสภาวะการณ์แวดล้อมช่วยให้บุคลากรคาดการณ์ความเสี่ยง ป้องกันอุบัติเหตุหรือข้อผิดพลาด และพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเท่าทันสถานการณ์

Van Dyne et al. (2010, pp. 131 – 138) กล่าวว่า การตระหนักรู้ในงานและความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู และการฝึกอบรมวิชาชีพมีความสำคัญ

อย่างยิ่งต่อการดำเนินงานด้านการศึกษาสู่ระดับโลกให้ประสบความสำเร็จ โปรแกรม และโมเดลการฝึกอบรมที่เฉพาะเจาะจงสามารถช่วยให้ครูได้รับการตระหนักรู้อย่างมีวิจารณญาณในการศึกษาบทบาทที่สามารถมีส่วนร่วมในการต่อสู้กับการเหยียดเชื้อชาติและการเลือกปฏิบัติ ทักษะในการรับรู้และคำนึงถึงความหลากหลายของความต้องการของผู้เรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มชนกลุ่มน้อย และวิธีการขั้นพื้นฐานและเทคนิคการสังเกต การฟัง การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม

Chan, Hirschi & Lage (อ้างถึงใน Migration Letters, 2022, pp. 123 – 135) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการตระหนักรู้ในวิชาชีพและงาน (Professional/Vocational Awareness) ไว้ในหลากหลายมิติ ซึ่งถือเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนความสำเร็จของทั้งตัวบุคคลและองค์กร โดยสามารถสรุปความสำคัญออกเป็น 4 ประเด็นหลักดังนี้

1. เป็นเครื่องมือนำทางในการวางแผนและสำรวจอาชีพ (Career Exploration & Planning) การตระหนักรู้ในวิชาชีพช่วยให้บุคคลเข้าใจสภาพแวดล้อมของตลาดแรงงาน โครงสร้างของอาชีพ และความต้องการของลักษณะงานนั้น ๆ อย่างแท้จริง ทำให้สามารถวางแผนเส้นทางอาชีพ (Career Path) ได้อย่างมีทิศทาง ไม่หลงทาง และสามารถเลือกสำรวจโอกาสใหม่ ๆ ในสายงานได้อย่างเหมาะสม

2. ช่วยในการสร้างและขัดเกลา “อัตลักษณ์ในการทำงาน” (Vocational Identity) การที่บุคคลรู้ว่างานของตนเองคืออะไร มีคุณค่าอย่างไร และมีความสำคัญอย่างไรต่อองค์กร จะช่วยหล่อหลอมให้เกิดการสร้างอัตลักษณ์และตัวตนในการทำงานที่ชัดเจน (Strong Vocational Identity) ซึ่งทำให้นักศึกษาจบใหม่หรือพนักงานใหม่รับรู้ถึงบทบาท หน้าที่ และขีดความสามารถของตนเองได้อย่างรวดเร็ว

3. เพิ่มขีดความสามารถและเตรียมความพร้อมรับมือความท้าทาย (Enhancing Employability & Resilience) ในยุคที่ตลาดแรงงานมีความผันผวนสูง การตระหนักรู้ในงานและวิชาชีพช่วยให้พนักงานมองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างทักษะที่ตนเองมี กับความท้าทายใหม่ ๆ ที่กำลังจะเกิดขึ้น ทำให้พวกเขาสามารถพัฒนาทักษะตนเองได้ตรงจุด (Upskilling / Reskilling) และมีความยืดหยุ่นพร้อมรับมือกับความกดดันในโลกการทำงานได้ดีขึ้น

4. พัฒนาสุขภาวะทางจิตใจของพนักงานใหม่ (Promoting Mental Health at Work) งานวิจัยเน้นย้ำว่า การส่งเสริมการตระหนักรู้ในวิชาชีพควบคู่ไปกับ

การดูแลสุขภาพจิต จะช่วยลดความสับสน ความวิตกกังวล และความเครียดจากการปรับตัวในที่ทำงานใหม่ (Organizational Socialization) ทำให้พนักงานเกิดความมั่นใจในศักยภาพของตนเอง และส่งผลให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Alisuddin & Widodo (2022, pp. 1 – 18) กล่าวว่า การตระหนักรู้ในงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อบุคคลและองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูในบริบทขององค์กรโรงเรียน ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวิจัยและอภิปรายหัวข้อนี้อย่างกว้างขวาง เพื่อสำรวจและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อเรื่องนี้ รวมถึงเชาวน์ปัญญาทางวัฒนธรรม การวิเคราะห์บริบทของความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์ปัญญาทางวัฒนธรรมและการตระหนักรู้ในงานสามารถมองได้ในบริบทของครูที่มีความรู้และตระหนักรู้ในวัฒนธรรมสูง เพื่อให้สามารถมีประสิทธิภาพในตนเอง มองโลกในแง่ดีและมีความยืดหยุ่น

จากความสำคัญข้างต้น สรุปได้ว่า การตระหนักรู้ในงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อบุคคลและองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การวิเคราะห์บริบทของความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมและการตระหนักรู้ในงานสามารถมองได้ในบริบทของครูที่มีความรู้และตระหนักรู้ในวัฒนธรรมสูง เพื่อให้สามารถมีประสิทธิภาพในตนเอง มองโลกในแง่ดี และมีความยืดหยุ่น

จากความหมาย ความสำคัญการตระหนักรู้ในงานข้างต้น ผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการตระหนักรู้ในงาน ได้ดังตาราง 9

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 9 ตารางสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการตระหนักรู้ในงาน

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การตระหนักรู้ในงาน หมายถึง การรับรู้ในสิ่งที่ตนเองได้รับผิดชอบในภาระงานที่ตนเองได้ตลอดจนมีการรับรู้และความเข้าใจถึงความแตกต่างและความคล้ายคลึงกันระหว่างวัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการยอมรับและเคารพในวิถีชีวิต การทำงาน การสื่อสาร และปฏิสัมพันธ์ที่หลากหลายของผู้คน	การตระหนักรู้ในงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อบุคคลและองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิเคราะห์บริบทของความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมและการตระหนักรู้ในงานสามารถมองได้ในบริบทของครูที่มีความรู้และตระหนักรู้ในวัฒนธรรมสูงเพื่อให้สามารถมีประสิทธิภาพในตนเอง มองโลกในแง่ดีและมีความยืดหยุ่น	ผู้บริหารรับรู้ถึงขอบเขตการทำงานของตนเองและผู้อื่น ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อภาระงาน หน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมาย ผู้บริหารทราบถึงความแตกต่างและความคล้ายคลึงกันระหว่างวัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผู้บริหารยอมรับวัฒนธรรมที่แตกต่างที่เข้ามาใหม่ ผู้บริหารเคารพในวิถีชีวิต การทำงาน การสื่อสาร และปฏิสัมพันธ์ที่หลากหลายของผู้คน	1. ผู้บริหารเข้าใจขอบเขตความรับผิดชอบของตนเองและผู้อื่นอย่างชัดเจนและปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม 2. ผู้บริหารตระหนักและรับผิดชอบต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย พร้อมติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง 3. ผู้บริหารรับรู้และเข้าใจความแตกต่างและความคล้ายคลึงกันทางวัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร 4. ผู้บริหารเปิดกว้าง ยอมรับ และเคารพรูปแบบการทำงาน การสื่อสาร และวิถีชีวิตที่หลากหลายของบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 9 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตังบ่งชี้
		ผู้บริหารปรับพฤติกรรม ทัศนคติ และแนวทางการทำงานให้เหมาะสม กับบริบทและความหลากหลาย ของสถานศึกษา	5. ผู้บริหารสามารถปรับพฤติกรรม ทัศนคติ และแนวทางการทำงานให้เหมาะสมกับ บริบทและความหลากหลาย ของสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากการสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการทั้ง 7 องค์ประกอบ ได้แก่ การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำการทำงานเป็นทีม การมีจริยธรรมในการทำงาน การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน และการตระหนักรู้ในงาน พบว่า SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่สะท้อนสมรรถนะด้านการบริหารจัดการอย่างรอบด้าน ครอบคลุมทั้งมิติทางความคิด ทักษะการปฏิบัติ เจตคติ และคุณธรรมจริยธรรมทางวิชาชีพ องค์ประกอบทั้งเจ็ดมีความเชื่อมโยงกันในลักษณะบูรณาการมิได้แยกส่วนจากกันโดยอิสระ หากแต่เกื้อหนุนและเสริมสร้างซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา กล่าวคือ การสื่อสารที่มีคุณภาพและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นพื้นฐานของภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง การทำงานเป็นทีมและการยึดมั่นในจริยธรรมช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือ ขณะที่ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนและการตระหนักรู้ในบทบาทหน้าที่ของตนเองเอื้อต่อการตัดสินใจและการบริหารจัดการในบริบทที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

การนิเทศภายในโรงเรียน

1. ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

นักวิชาการ นักวิจัย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ดังนี้

วิไลลักษณ์ ละวู่ (2568, หน้า 53) ได้ให้ความหมาย การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานโดยเฉพาะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผล ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนสูงขึ้น

ประเสริฐ มณีอินทร์ (2564, หน้า 90) ได้ให้ความหมาย การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครูให้มีคุณภาพดีขึ้น ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้นิเทศ อันได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือบุคลากรทางการศึกษาและจากผู้รับการนิเทศ คือ ครูผู้สอน

กรองแก้ว ศรีกัญญา (2565, หน้า 58) ได้ให้ความหมาย การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อย่างเป็นระบบ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อ คุณภาพทางการศึกษาของนักเรียนให้เกิดการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและเหมาะสมตามวัย

ผกาณิต บัวย้อย (2560, หน้า 34) ได้ให้ความหมาย การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการทำงานของผู้บริหารและครูทุกคนในโรงเรียนที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนา ปรับปรุงประสิทธิภาพคุณภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนให้สูงขึ้นบรรลุตามมาตรฐานการศึกษาที่วางไว้

สายวินิตย์ ดวงสนาม (2561, หน้า 14) ได้ให้ความหมาย การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การร่วมมือกันระหว่างผู้ทำหน้าที่นิเทศและผู้ที่ถูกนิเทศเพื่อพัฒนางาน ด้านวิชาการในสถานศึกษา ในเรื่องของหลักสูตรการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล เพื่อให้งานด้านวิชาการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งจะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของครูได้มีการศึกษา

รัศมี ภูกันดาน (2562, หน้า 22) ได้ให้ความหมาย การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนที่จะส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูที่รับการนิเทศ และบุคลากรในโรงเรียนให้พัฒนาปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานเพื่อความงอกงามในวิชาชีพ และส่งผลต่อการเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายการศึกษา

สันติ หัดที (2563, หน้า 15) ได้ให้ความหมาย การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการ วิธีการ หรือกิจกรรมที่มีผู้บริหารโรงเรียน ร่วมกับบุคลากรภายในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ช่วยกันพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น ในด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดผลประเมินผล และด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การให้คำแนะนำ เสนอแนะ สนับสนุนของผู้บริหารโรงเรียน หรือบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อให้ครูในโรงเรียนได้ พัฒนาหลักสูตรจนเกิดประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนด้วยกระบวนการต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนของครูและการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียน

2. จุดมุ่งหมายการนิเทศภายในโรงเรียน

นักวิชาการ นักวิจัย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ดังนี้

โรงเรียนวัดมหาวนาราม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2564, หน้า 8 – 12) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนโรงเรียนไว้ดังนี้

1. เพื่อให้การศึกษามีศักยภาพในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตรและให้เป็นไปตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

2. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารและจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ

3. เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนสังคม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน

4. เพื่อให้บุคลากรในสถาศึกษาได้เพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ตลอดจนความต้องการในวิชาชีพ

5. เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาปฏิรูประบบบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจและร่วมรับผิดชอบ ชื่นชมในผลงาน

วิชนีย์ ทศศะ (2561, หน้า 25) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ว่าการนิเทศภายในโรงเรียนมีจุดมุ่งหมาย คือ การช่วยเหลือครูให้มีความรู้ความสามารถในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามแก่นักเรียน ทั้งยังสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2567, หน้า 12) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการในการทำงาน ที่บุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมมือกัน ในการพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยมีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพที่ดี

1.1 ความเป็นผู้นำทางวิชาการและทางความคิด

1.2 ความมีมนุษยสัมพันธ์

1.3 ความคิดสร้างสรรค์

1.4 ความมุ่งมั่น มีอุดมการณ์ในอันที่จะอบรมนักเรียนให้เป็นผู้มีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นไป

2. เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู และเสริมสร้างสมรรถภาพด้านการสอน

2.1 การวิเคราะห์และปรับปรุงจุดประสงค์การเรียนรู้

2.2 การศึกษาพื้นฐานความรู้ของนักเรียน

2.3 การเลือกและปรับปรุงเนื้อหาการสอน

2.4 การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน

2.5 การพัฒนาการใช้สื่อประกอบการสอน

2.6 การดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสม

2.7 การประเมินผลการเรียนการสอน และปรับปรุงกระบวนการวัดผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานของครูโดยใช้กระบวนการกลุ่ม

3.1 ร่วมกันจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและแก้ปัญหาการสอน

3.2 ร่วมมือกันทำงานอย่างเป็นขั้นตอน มีระบบ ระเบียบ

3.3 ร่วมมือกันทำงานด้วยความเข้าใจกัน เห็นอกเห็นใจกัน ยอมรับซึ่งกันและกัน

3.4 ร่วมกันทำงานที่มีเหตุผลในการพัฒนาหลักสูตร สามารถปฏิบัติได้ถูกต้องและก้าวหน้าเกิดประโยชน์สูงสุด

3.5 การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และคณะครูภายในสถานศึกษามีหน้าที่นิเทศกันเอง

3.6 ประสานความร่วมมือระหว่างศึกษานิเทศก์ ครูผู้ทำหน้าที่นิเทศและแหล่งวิทยาการต่าง ๆ ให้บริการช่วยเหลืองานวิชาการของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและคล่องตัว

3.7 การนิเทศภายในโรงเรียนจะได้ผลดี ขึ้นอยู่กับ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูด้วยกัน ได้รับขวัญกำลังใจจากผู้บริหารและการยอมรับ ในความรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสามารถของผู้ให้การนิเทศพร้อมทั้งผู้รับการนิเทศภายในโรงเรียน
ให้การสนับสนุนด้วย

3.8 กระบวนการนิทศภายในสถานศึกษา เป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษาพัฒนาตนเองในที่สุด

4. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู

4.1 สร้างความมั่นใจในความถูกต้องในการใช้หลักสูตรและการสอน

4.2 สร้างความสบายใจในการทำงานร่วมกัน

4.3 สร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาชีพครู

จากจุดมุ่งหมายการนิเทศภายในโรงเรียนข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายการนิเทศภายในโรงเรียน คือกระบวนการในการทำงานที่บุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมมือกัน ในการพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อการเรียนของนักเรียน และสถานศึกษา

3. หลักการนิเทศภายในโรงเรียน

นักวิชาการ นักวิจัย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้กล่าวถึง หลักการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ดังนี้

โรงเรียนวัดมหาวนารามสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2564, หน้า 12) ได้ระบุถึงหลักการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า หลักการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นแนวทางปฏิบัติที่ผู้นิเทศต้องนำไปปฏิบัติขณะทำการนิเทศ ซึ่งต้องมีการวางแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วม เป้าหมายหลักอยู่ที่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยมุ่งเน้นให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี สามารถใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ได้อย่างเต็มความสามารถทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

วิชนีย์ ทศศะ (2561, หน้า 18) ได้กล่าวถึง หลักการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ว่า หลักการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นแนวทางที่ผู้นิเทศยึดเป็นหลักการการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุตามความคาดหมายของการนิเทศศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีหลักในการปฏิบัติงานนิเทศ คือ มีการวางแผนการดำเนินงานตามลำดับขั้นตอน ถือหลักประชาธิปไตยให้บุคลากร ในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการทำงาน เน้นการใช้ความรู้ความสามารถในการ

ปฏิบัติงานและให้โอกาสแต่ละบุคคลในการแสดงออกและพัฒนางานอย่างเต็มศักยภาพ ยอมรับฟังและเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สร้างเสริมมนุษยสัมพันธ์และอยู่ร่วมกันด้วยดี เพื่อความสำเร็จของงานโดยส่วนรวม

รัศมี ภูกันดาน (2562, หน้า 35) ได้กล่าวถึง หลักการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ว่า หลักการที่สำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนประกอบไปด้วยหลักการดังนี้

1. หลักการวางแผนคือ กระบวนการวิเคราะห์ผลกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ล่วงหน้าโดยเลือกทางปฏิบัติ ที่เหมาะสมที่สุดเพื่อให้บรรลุสำเร็จตามวัตถุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. หลักความร่วมมือ คือ กระบวนการทำงานร่วมกันมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อดำเนินงานแก้ไขปัญหาและประสานงานซึ่งกันและกัน

3. หลักการบูรณาการ คือ กระบวนการนำสิ่งย่อยต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมเข้าไว้ด้วยกัน

4. หลักการประเมิน คือ กระบนการวัดผลการดำเนินงานต่าง ๆ ด้วยเครื่องมือที่มีคุณภาพและมีความเหมาะสม กับบริบทนั้น ๆ ช่วยให้ผู้รับการนิเทศมีความเชื่อมั่น พึ่งตนเอง และพัฒนาตนเองต่อไป

ผู้วิจัยสามารถสรุป หลักการนิเทศภายในโรงเรียน ได้ว่า เป็นแนวทางที่ผู้นิเทศยึดเป็นหลักการการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุตาม ความคาดหมายของการนิเทศศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วยหลักการวางแผน หลักความร่วมมือ หลักการบูรณาการ และหลักการประเมิน

4. กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

นักวิชาการ นักวิจัย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้กล่าวถึง กระบวนการนิเทศภายใน ไว้ดังนี้

วิชนีย์ ทศศะ (2561, หน้า 48) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ
2. การวางแผนและกำหนดทางเลือก
3. การปฏิบัติการนิเทศ ภายใน

4. การประเมินผลการนิเทศ

5. ขั้นการขยายผลต่อยอดและยกย่องเชิดชูเกียรติ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2567, หน้า 7 – 9) สรุปการนิเทศภายในโรงเรียนว่าเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูในสถานศึกษาในการที่จะแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาการทำงานของครู ให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการสภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพที่เป็นจริงตามตัวบ่งชี้ด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาในขณะนั้นปัญหา ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังหรือเป้าหมายความต้องการ หมายถึง ความคาดหวังที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น ในขณะที่งานนั้นมีสภาพปัจจุบัน ปัญหาอยู่ในระดับที่ไม่เป็นปัญหาในการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ คณะกรรมการนิเทศภายในนสถานศึกษาทุกฝ่าย ทุกงานในสถานศึกษาดำเนินงานในขั้นตอนนี้ตามขอบข่ายของงานที่รับผิดชอบโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1.1 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล ตัวบ่งชี้คุณภาพด้านต่าง ๆ ของงาน เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้อัตราการซ้ำชั้นทุกชั้น มาตรฐานสถานศึกษาด้านปัจจัย ผลผลิต และกระบวนการ การประเมินการใช้หลักสูตรด้วยตนเองของสถานศึกษาด้านต่าง ๆ มาตรฐานของงานต่าง ๆ เป้าหมายหรือนโยบายทั้งของสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด

1.2 สำรวจและประเมินความต้องการของครู หรือคณะกรรมการในกลุ่มงานนั้น ๆ

1.3 จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ

1.4 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุ กำหนดประเด็นการนิเทศ และการดำเนินการตามความต้องการ ดังตัวอย่าง

2. การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน

หลังจากที่ได้วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ วิเคราะห์สาเหตุ และกำหนดประเด็นการนิเทศแล้ว โดยนำประเด็นการนิเทศไปกำหนดวิธีการดำเนินการ และจัดทำเป็นโครงการ ดังนี้

2.1 การกำหนดวิธีดำเนินการ เป็นการนำผลจากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการ สาเหตุ และประเด็นการนิเทศ มาแจกแจงรายละเอียดที่ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกิจกรรมการนิเทศ

2.2 การจัดทำโครงการเมื่อกำหนดรายละเอียดในข้อ 2.1 แล้วนำกิจกรรมดังกล่าวไปกำหนดเป็นโครงการซึ่งรูปแบบการเขียนโครงการจะเป็นรูปแบบใดก็ตามขอให้ครอบคลุมหัวข้อ ดังต่อไปนี้

2.2.1 ชื่อโครงการ

2.2.2 หน่วยงานที่รับผิดชอบ

2.2.3 ปีงบประมาณ (ปีการศึกษา)

2.2.4 หลักการและเหตุผล

2.2.5 จุดประสงค์

2.2.6 เป้าหมายของโครงการ (ด้านปริมาณ คุณภาพ)

2.2.7 ลักษณะของโครงการ

2.2.8 แนวทางดำเนินงาน

2.2.9 งบประมาณ

2.2.10 ปัญหาและอุปสรรค

2.2.11 ผลประโยชน์ของโครงการ

2.2.12 การติดตามและประเมินผลโครงการ

อย่างไรก็ตาม บางกิจกรรมซึ่งเป็นกิจกรรมย่อย ก็ไม่จำเป็นต้องเขียนเป็นโครงการหรืออาจจะรวมกิจกรรมที่ลักษณะคล้ายกัน มารวมเป็น 1 โครงการก็ได้

3. ปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน

เมื่อคณะกรรมการนิทศภายในสถานศึกษาได้ร่วมกันวางแผนและจัดทำโครงการแล้วผู้บริหารสถานศึกษาควรนัดหมายคณะกรรมการประชุมมอบหมายงาน จัดเตรียมเครื่องมือ และสื่อการนิเทศในการปฏิบัติการนิเทศเป็นการปฏิบัติตามปฏิทิน ที่กำหนดไว้ตามโครงการหรือกิจกรรมและเพื่อเป็นการเน้นให้มีการปฏิบัติอย่างจริงจัง ควรทำปฏิทินปฏิบัติงานให้มีขนาดใหญ่น่าสนใจ เห็นได้ชัดเจน

4. การประเมินผล

การประเมินกระบวนการนิทศภายในสถานศึกษาซึ่งประเมินโดยคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน มีขอบข่ายของการประเมิน ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.1 ประเมินการดำเนินงานทุกขั้นตอน

4.2 นำผลการประเมินโครงการในขั้นที่ 3 มาเป็นข้อมูลในการประเมินกระบวนการ

4.3 ประเมินความพึงพอของครู ในการมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

ผู้วิจัยสามารถสรุป กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ได้ว่า เป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูในสถานศึกษา ในการที่จะแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาการทำงานของครู ให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนมีลำดับขั้นตอนการนิเทศภายในโรงเรียนโรงเรียน 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ
2. การวางแผนและกำหนดทางเลือก
3. การปฏิบัติการนิเทศภายใน
4. การประเมินผลการนิเทศ
5. ขั้นการขยายผลต่อยอดและยกย่องเชิดชูเกียรติ

ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน

1. ความหมายของประสิทธิผล

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นสิ่งสำคัญที่ชี้วัดผลสำเร็จของการดำเนินงานและแสดงว่าการดำเนินงานนั้นประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้แล้ว แนวคิด ทฤษฎีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ช่วยให้การบริหารโรงเรียนได้มีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการ และนักวิจัยหลายท่านได้ให้แนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับประสิทธิผล ไว้ดังนี้

รุจาภา วงศ์กาฬสินธ์ (2560, หน้า 24) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ระดับความสำเร็จตามเป้าหมายที่สังเกตได้ในองค์กร และความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ รวมถึงความพึงพอใจ ในการทำงานของครูหรือขวัญของสมาชิกในโรงเรียนดี

บุษรา บุญตะหล้า (2563, หน้า 52) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิตและด้านผลลัพธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แคทรียา บุตรศรีผา (2565, หน้า 62) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จของการปฏิบัติหรือผลที่เกิดขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดของผู้บริหารและทีมงานในการดำเนินกิจกรรม ทุกอย่างที่เกี่ยวข้อง เกิดความสำเร็จแก่บุคลากรคือทำให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกัน เป็นทีมได้ และทุกคนในโรงเรียนสามารถปรับตัวเรียนรู้ที่จะทำงานต่าง ๆ

นที มณีรัตน (2565, หน้า 316) ประสิทธิผล คือ การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ในคุณภาพและปริมาณที่ต้องการ ซึ่งหมายถึง ผลสำเร็จ หรือการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ในเชิงคุณภาพ เชิงปริมาณ หรือทำตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป้าหมายที่ใช้วัดประสิทธิผลก็มีอยู่ 2 อย่าง ได้แก่ เป้าหมายเชิงปริมาณ และ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

มยุรี วรรณสกุลเจริญ และชาญณรงค์ รัตนพนากุล (2563, หน้า 193) ประสิทธิผล หมายถึง การทำกิจกรรมการดำเนินงานขององค์กรสามารถสร้างผลงาน ได้สอดรับกับเป้าหมาย / วัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ทั้งในส่วน ของผลผลิต และผลลัพธ์ เป็นกระบวนการเปรียบเทียบผลงานจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์ ที่ตรงตามความคาดหวัง ที่กำหนดล่วงหน้าไว้มากน้อยเพียงใด การมีประสิทธิผลจึงมีความเกี่ยวข้องกับผลผลิตและผลลัพธ์การดำเนินงาน เป็นกระบวนการวัดผลงานที่เน้นด้านปัจจัยนำออก

ทัศนียา ศิริขันธ์ และละมัย ร่มเย็น (2564, หน้า 167) ประสิทธิผล (effectiveness) หมายถึง การบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่พึงปรารถนา หรือเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ พูดง่าย ๆ ชัด ๆ ก็คือ ประสิทธิผล พิจารณาจากการนำผล ของงาน โครงการ หรือกิจกรรม ที่ได้รับเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย

ผู้วิจัยสามารถสรุปประสิทธิผล หมายถึง ระดับความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่สังเกตได้ในองค์กร ความสำเร็จของการปฏิบัติหรือผลที่เกิดขึ้น ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดรวมถึง ความพึงพอใจในการทำงานของครู

2. ความหมายของประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน

นักวิชาการ และนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายประสิทธิผลการนิเทศภายใน ไว้ดังนี้

นิรุทธ์ นันทมาศวังนรา สุวพร เข็มเฮง และอิศรัฏฐ์ รินไธสง (2560, หน้า 62) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง

การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครูผู้สอน ให้ความรู้ สร้างขวัญและกำลังใจให้ครู มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการนิเทศภายในโรงเรียน สู่การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

อภิรตรี ทรัพย์ประวัติ (2568, หน้า 707) การนิเทศภายในโรงเรียน ถือเป็นกระบวนการหลักที่สำคัญในการปฏิบัติของผู้นำองค์กร เพื่อส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนที่เกิดขึ้นต้องได้รับความร่วมมือจากคณะผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในโรงเรียน ช่วยกันวางแผน ปรับปรุง ช่วยเหลือ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพไปสู่ผู้เรียน และสามารถเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล สู่การเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงตามนโยบายการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้

ศิรินาถ กิจขุนทด และสรรฤดี ดีปู่ (2568, หน้า 205) การนิเทศการศึกษาเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับคณะครูในสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอนให้ถูกจุดและตรงประเด็น เพื่อผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ คือ บุคลากรในสถานศึกษาย่อมรู้ปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของตนและสถานศึกษา การนิเทศในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารไม่ควรมองข้าม เนื่องจากการนิเทศในสถานศึกษานอกจากจะช่วยให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ ด้านการจัดการเรียนการสอนเท่านั้น แต่ยังช่วยในเรื่องการบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของการบริหารสถานศึกษาอีกด้วย

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564, หน้า 3) สรุปว่า การนิเทศภายในโรงเรียนโรงเรียนเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารสถานศึกษา เพราะเป็นกระบวนการเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจด้านหลักสูตร ช่วยแก้ไขปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องด้านวิชาการ และเป็นการพัฒนาความสามารถในการจัดกิจกรรมและพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตรของครูผู้สอนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

วิชนีย์ ทศศะ (2561, หน้า 113 – 114) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร

โรงเรียน และครูผู้สอนซึ่งเป็นผู้รับการนิเทศ ทำให้ครูมีความเข้มแข็งทางวิชาการ ทั้งการจัดทำหลักสูตร การวิจัยในชั้นเรียน การทำงานเป็นทีม การจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงและการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

ปาจรีย์ หงษ์แก้ว (2563, หน้า 109) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนที่ร่วมกันของผู้บริหารและครูผู้สอน เพื่อช่วยให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดกระบวนการการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมต่อผู้เรียน ร่วมกันพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ การวิจัยในชั้นเรียนและแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ

ภัทรียา คชหิรัญ, อัจฉรา วัฒนาณรงค์, วิภาภรณ์ ภู่วัฒนกุล และศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2568, หน้า 3007) ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษา และการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นไปในทางที่ดี มีคุณภาพตามมาตรฐานของหลักสูตร

ผู้วิจัยสามารถสรุป ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน ได้ว่า ความสำเร็จในการดำเนินงานร่วมกัน การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครูผู้สอนเพื่อช่วยให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดกระบวนการการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมต่อผู้เรียน ร่วมกันพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

3. องค์ประกอบของประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะสำเร็จได้ตามเป้าหมาย จำเป็นต้องมีกระบวนการบริหาร กระบวนการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการนิเทศที่ต้องร่วมกันสนับสนุนส่งเสริมไปด้วยกันในลักษณะของ “เกลียวเชือก” กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุง กระบวนการเรียนการสอนของครู โดยมุ่งให้เกิดการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน ส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียน กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนช่วยทำให้เกิดการพัฒนาคน พัฒนางาน สร้างการประสานสัมพันธ์และขวัญกำลังใจ ซึ่งตองดำเนินงานให้ประสานสัมพันธ์กับกระบวนการ อื่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนถาวร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 3 – 4) ระบุว่า ความสำเร็จการนิเทศภายในโรงเรียน ตามคู่มือแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนจากการศึกษาคู่มือแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้ห้องเรียน เป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และคู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้วิจัยจึงสรุป ได้ว่าประสิทธิผลของการนิเทศภายในโรงเรียนประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหาร จัดการ 2) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน และ 3) ด้านผู้เรียน ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

3.1 ด้านการบริหารจัดการ

3.1.1 ความหมายด้านการบริหารจัดการ นักวิชาการ และหน่วยงานทางการศึกษาได้นำเสนอความหมาย เกี่ยวกับด้านการบริหารจัดการ ไว้ดังนี้

ประยงค์ ศรีโทมี (2561, หน้า 12) กล่าวว่า ด้านการบริหารจัดการคือกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร คือ การวางแผนการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์นโยบายและการจัดการศึกษา ระบบอำนวยการที่เน้นการมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสารที่ดีทั้งภายในและภายนอก และระบบการประกันคุณภาพที่มีคุณภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 3 – 4) กล่าวว่า ด้านการบริหารจัดการ คือ มีระบบสารสนเทศรอบด้านในการพัฒนาและใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางอาชีพ จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ มีแผนการนิเทศภายในโรงเรียน ที่มีคุณภาพเพื่อให้งานประกันคุณภาพสถานศึกษาได้ระดับตามเกณฑ์มาตรฐาน

จากความหมายด้านการบริหารจัดการ ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ผลการดำเนินงานของโรงเรียนโดยมีระบบสารสนเทศรอบด้านในการพัฒนาและใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางอาชีพ จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนรู้ มีแผนการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีคุณภาพเพื่อให้งานประกันคุณภาพ สถานศึกษาได้ระดับตามเกณฑ์มาตรฐาน

3.1.2 ความสำคัญด้านการบริหารจัดการ

นักวิชาการ และหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวความสำคัญเกี่ยวกับด้านการบริหารจัดการ ไว้ดังนี้

ประยงค์ ศรีโทมี (2561, หน้า 63) กล่าวคือ ความสำคัญของการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานด้านการจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาประกอบด้วยคุณลักษณะที่บ่งชี้ในด้านต่าง ๆ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะของนักเรียน และความพึงพอใจของครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 12) ระบุว่า ด้านการบริหารจัดการ มีความสำคัญต่อการนิเทศภายในโรงเรียน โรงเรียนมุ่งพัฒนาคน พัฒนางาน มีการประสานสัมพันธ์การทำงานร่วมกัน มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพ

จากความสำคัญด้านการบริหารจัดการ ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารจัดการมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานด้านการจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาโดยผ่านกระบวนการนิเทศ

3.1.3 องค์ประกอบของการบริหารจัดการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 3 – 4) ได้ระบุองค์ประกอบของด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 1) มีระบบสารสนเทศรอบด้าน 2) มีการพัฒนาและใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 3) พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางอาชีพ 4) จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ 5) จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ 6) มีแผนการนิเทศที่มีคุณภาพ และ 7) มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยมีรายละเอียดขององค์ประกอบด้านการบริหารจัดการ ดังนี้

ตาราง 10 สรุปองค์ประกอบของประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียนด้านการบริหารจัดการ

องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการ	**รายละเอียด**	**ตัวชี้วัด**
1. มีระบบสารสนเทศรอบด้าน	ระบบสารสนเทศรอบด้าน ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและบริหารสถานศึกษา เป็นพื้นฐานหรือปัจจัยหลักในการตัดสินใจด้วยหลักเหตุผลเพราะการสร้างสารสนเทศต้องมีระบบ มีวิธีการวิเคราะห์ระบบ เพื่อพิจารณาติดสินใจให้รอบคอบและยังมีการนำเทคโนโลยีมาช่วยตัดการทำสารสนเทศให้มีความถูกต้อง ตรงต่อความต้องการและทันต่อเหตุการณ์ทำให้พัฒนาภาระงานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้สอน โดยเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลบอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับสิ่งอื่น เพราะการศึกษามีความสัมพันธ์กับด้านเศรษฐกิจและสังคม ช่วยทำให้ประเมินสถานการณ์การพัฒนาการศึกษาได้ถูกต้องยิ่งขึ้น	1. สถานศึกษามีระบบสารสนเทศที่ถูกต้อง ครบถ้วน และทันสมัย โดยนำข้อมูลมาใช้เป็นฐานในการวางแผน ตัดสินใจและพัฒนาการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ
3. พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางอาชีพ	ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ (ตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ) จัดทำแผนพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา (Id Plan) และอบรมสัมมนา โครงการพัฒนาครูรูปแบบครบวงจร ส่งเสริมการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ติดตามการอบรมพัฒนาครูและบุคลากรด้วยกระบวนการนิเทศ ติดตามและพัฒนา (Coaching and Mentoring)	3. สถานศึกษามีระบบส่งเสริม สนับสนุน และติดตามการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการ	รายละเอียด	ตัวชี้วัด
4. จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	การจัดสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ในสภาพแวดล้อมรอบตัวผู้เรียน ทั้งในลักษณะรูปธรรม และนามธรรมที่ส่งผลต่อผู้เรียนทั้งทางบวกและทางลบ และมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ ซึ่งมีลักษณะเป็นรูปธรรม และมีความเกี่ยวข้องกับงบประมาณและทรัพยากร ได้แก่ อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องประกอบการ แสงสว่าง สี เสียงพื้นที่ สื่อวัสดุ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ส่วนสภาพแวดล้อมทางด้านจิตวิทยาจะมีลักษณะเป็นนามธรรม ซึ่งส่งเสริมให้เกิดการจัดการชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ โดยสิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการสร้างบรรยากาศ	4. สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ ทั้งด้านกายภาพ จิตวิทยา และดิจิทัลอย่างเหมาะสม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการ	รายละเอียด	ตัวชี้วัด
5. จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้	ผู้บริหารมีการวางแผนการจัดการระบบข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย นำไปประยุกต์ใช้ได้และดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยมีคำสั่งแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาในการจัดทำสารสนเทศของโรงเรียน โดยมีการจัดทำเว็ปไซต์โรงเรียนซึ่งประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน ข้อมูลบุคลากร ข้อมูลนักเรียน และกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนดำเนินการ แผนพัฒนา / สนเทศกลุ่มสาระการเรียนรู้ทะเบียนแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก ทะเบียนภูมิปัญญาท้องถิ่น	5. สถานศึกษามีแผนการนิเทศภายในโรงเรียนที่ชัดเจน เป็นระบบ และเชื่อมโยงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในเพื่อให้บรรลุมาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด
6. มีแผนการนิเทศที่มีคุณภาพ	รูปแบบการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พบว่า มี 5 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 ความมุ่งหมายการนิเทศ องค์ประกอบที่ 2 หลักการนิเทศ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการนิเทศ องค์ประกอบที่ 4 ขอบข่ายการนิเทศ และองค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการ	รายละเอียด	ตัวชี้วัด
7. มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	การสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องว่า ผู้เรียนทุกคนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพจากสถานศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.2 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน

3.2.1 ความหมายของด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน

นักวิชาการ และหน่วยงานทางการศึกษาได้นำเสนอความหมาย เกี่ยวกับด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 3 – 4) ระบุว่า ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน คือ การจัดทำข้อมูลผู้เรียนรายบุคคล ออกแบบและจัดการเรียนรู้เชิงรุกผ่านกระบวนการคิดปฏิบัติจริงและประยุกต์ใช้ในชีวิต ได้มีการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อนำผลมาพัฒนาผู้เรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

ปาจรีย์ หงส์แก้ว (2563, หน้า 15) กล่าวว่า ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน คือครูผู้สอนเป็นผู้จัดกิจกรรม โดยใช้เทคนิควิธีการสอนหรือกระบวนการที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กิจกรรมการเรียน การสอนให้ผู้เรียนเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เข้ากับสังคม และสิ่งแวดลอมช่วยให้เกิดการเรียนรู้นำความรู้นั้นไปใช้ในชีวิตประจำวัน และจัดกิจกรรม ตามแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับลักษณะของผู้เรียนได้ตรงตามมาตรฐาน และตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน โดยให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การสังเกตการสอน

จากความหมายด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าผลการดำเนินงานของโรงเรียนโดยมีการจัดทำข้อมูลผู้เรียนรายบุคคล ออกแบบและจัดการเรียนรู้เชิงรุกผ่าน กระบวนการคิดปฏิบัติจริงและประยุกต์ใช้ในชีวิต ได้มีการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อนำผลมาพัฒนาผู้เรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

3.2.2 ความสำคัญด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน

นักวิชาการ และหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวความสำคัญเกี่ยวกับด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 2) กล่าวว่า ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน มีความสำคัญต่อการ พัฒนา ปรับปรุง

และเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความรู้ความเข้าใจในด้านการบริหารจัดการ ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน ที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

มารุต พัฒผล (2565, หน้า 12) ได้อธิบายความสำคัญของกระบวนการจัดการเรียนการสอนในยุคฐานสมรรถนะไว้ว่า กระบวนการจัดการเรียนรู้ถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาผู้เรียน เนื่องจากเป็นกระบวนการจัดสิ่งแวดล้อมและประสบการณ์เชิงรุกที่เอื้อให้ผู้เรียนเกิดการสร้างความรู้ด้วยตนเอง ผสานเข้ากับทักษะและเจตคติที่ดี (K – S – A) การมีกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ชัดเจนและมีระบบการวัดประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic Assessment) จะช่วยให้ครูผู้สอนสามารถค้นพบความสามารถและพหุปัญญาที่แท้จริงของนักเรียน ช่วยลดความเหลื่อมล้ำและส่งเสริมศักยภาพรายบุคคลได้อย่างเป็นรูปธรรม

Ober et al. (2025, p. 8) ได้กล่าวว่า กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพสูงในปัจจุบัน ต้องบูรณาการกระบวนการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (Interactional Processes) เข้าเป็นส่วนหนึ่งของชั้นเรียน เพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางใจและส่งเสริมการมีส่วนร่วม การจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการกลุ่มและการสะท้อนคิด (Reflection) จะช่วยสร้างความยืดหยุ่นทางความคิดและทักษะทางอารมณ์และสังคม (Soft Skills) ที่พร้อมสำหรับโลกยุคใหม่

จากความสำคัญด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน มีความสำคัญต่อการพัฒนา ปรับปรุง และเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการการศึกษาในสถานศึกษา

3.2.3 องค์ประกอบของด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน

ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงองค์ประกอบของด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 3 – 4) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย 1) มีข้อมูลผู้เรียนรายบุคคล 2) มีการออกแบบและจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ผ่านกระบวนการคิด ปฏิบัติจริงและประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ 3) ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) ตรวจสอบ และประเมิน

ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน และ 5) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดขององค์ประกอบด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 11 สรุปองค์ประกอบประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียนด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน

องค์ประกอบด้าน กระบวนการ จัดการเรียนการสอน	**รายละเอียด**	**ตัวชี้วัด**
1. มีข้อมูลผู้เรียนรายบุคคล	ด้วยความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคนที่มีพื้นฐานความเป็นมาของชีวิตที่ไม่เหมือนกัน หล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมหลากหลายรูปแบบ ทั้งด้านบวกและด้านลบ ดังนั้นการรู้จักข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวกับตัวนักเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะช่วยให้ครูที่ปรึกษามีความเข้าใจนักเรียนมากขึ้น สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อการคัดกรองนักเรียน เป็นประโยชน์ในการส่งเสริม การป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียนได้อย่างถูกทาง เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มิใช่การใช้ความรู้สึกหรือการคาดเดาโดยเฉพาะในการแก้ไขปัญหานักเรียน ซึ่งจะทำให้ไม่เกิดข้อผิดพลาดต่อการช่วยเหลือนักเรียนหรือเกิดได้น้อยที่สุด	1. สถานศึกษามีการจัดทำและใช้ข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลในการวิเคราะห์ วางแผน ส่งเสริม ป้องกัน และแก้ไขปัญหาผู้เรียนอย่างเหมาะสม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน	รายละเอียด	ตัวชี้วัด
2. มีการออกแบบและจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ผ่านกระบวนการคิด ปฏิบัติจริง และประยุกต์ใช้ในชีวิตได้	กระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียนสร้างปฏิสัมพันธ์ ระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียน มุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติโดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกสร้างแรง บันดาลใจให้คำปรึกษาดูแล แนะนำและทำหน้าที่เป็นโค้ช พี่เลี้ยงแสวงหาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ใช้สติปัญญาคิด วิเคราะห์สร้างสรรค์ มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21	2. ครูจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การลงมือปฏิบัติและการประยุกต์ใช้ความรู้ในชีวิตจริง
3. ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้	ครูใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ตอบสนองความต้องการของ นักเรียน โดยนำสื่อมาประกอบการกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเข้าใจได้ง่าย ชัดเจน และสามารถดึงดูดความสนใจ ซึ่งเป็นส่วนสนับสนุนให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโรงเรียนส่งเสริมสนับสนุน	3. ครูและสถานศึกษาใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเหมาะสม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน	รายละเอียด	ตัวชี้วัด
	ให้ครูผู้สอนใช้สื่อการเรียนรู้ตามโครงการการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วย เทคโนโลยีสารสนเทศ (DLIT) ในการจัดการเรียนรู้ ผลิตสื่อการเรียนรู้เพื่อใช้จัดการเรียนรู้ พัฒนาเว็บไซต์ DLIT เพื่อเป็นทางเลือกให้แก่ครูในการจัดการเรียนรู้ โดยสามารถนำไปใช้เป็นช่องทางให้ครูมอบหมาย ติดตามภาระงาน เป็นช่องทางในการสื่อสารระหว่างครูกับนักเรียน และนักเรียนกับนักเรียน ในประเด็นต่าง ๆ ซึ่งเป็นการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อ	
4. ตรวจสอบ และประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน	กำหนดให้ครูทุกคนจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ มีกระบวนการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ นิเทศการสอนของครูทุกคนในโรงเรียน ครูออกแบบ การจัดการเรียนรู้ตามธรรมชาติของวิชา เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ใช้สื่อการสอน	4. สถานศึกษามีระบบตรวจสอบ วัดและประเมินผลตามสภาพจริงอย่างหลากหลาย และนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาผู้เรียนและการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบด้าน กระบวนการ จัดการเรียนการสอน	รายละเอียด	ตัวชี้วัด
	และแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและ ภายนอกโรงเรียน และมีกระบวนการประเมินผลการเรียนตามสภาพจริงจาก การสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ภายในชั้นเรียน การตรวจใบงาน แบบฝึกหัด ผลงานต่าง ๆ ของนักเรียนการทดสอบความรู้ด้วยแบบทดสอบ มีการกำหนดผู้เชี่ยวชาญในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อตรวจสอบการออกข้อสอบให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ และมีรูปแบบที่เหมาะสม เพื่อให้ผลการทดสอบสะท้อนความรู้ความสามารถทางด้านการคิด วิเคราะห์ และการแก้ปัญหา ของนักเรียนได้อย่างแท้จริง ทางสถานศึกษาควรมีการนิเทศการจัดการเรียนรู้	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน	รายละเอียด	ตัวชี้วัด
5. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	กิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การนำเสนองานวิทยานิพนธ์ในการประชุมของโรงเรียน การนำเสนอ (Best practice) ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ นิทรรศการ “เปิดบ้านการศึกษา บดินทรเดชาวิชาการ” ประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูทุกคนโดยนักเรียน	5. สถานศึกษาส่งเสริมกระบวนการนิเทศ การทำ PLC และการให้ข้อมูลสะท้อนกลับอย่างสร้างสรรค์เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.3 ด้านผู้เรียน

3.3.1 ความหมายด้านผู้เรียน

นักวิชาการ และหน่วยงานทางการศึกษาได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับด้านผู้เรียน ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 3 – 4) ระบุว่า ด้านผู้เรียน คือผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน และการเขียนสร้าง องค์ความรู้ด้วยตนเองเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ผู้เรียนสามารถใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารได้ดี มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรกำหนด มีทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ และทักษะภาวะผู้นำ

กีรติ ฉิมพุฒ, สุพัฒนา หอมบุปผา, สาธร ทรัพย์รวงทอง (2565, หน้า 136) กล่าวว่า คุณภาพผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ซึ่งกำหนดไว้ในมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนไทยทุกคนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข มีความรู้ ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่ต้องการให้เกิดขึ้นเมื่อเรียนจบหลักสูตร

เสรี ชังภัย (2564, หน้า 168) ได้สรุปคุณภาพผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ซึ่งเป็น ลักษณะที่สังคมต้องการคือทำให้นักเรียนเป็นคนดี มีความรู้ อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ตามมาตรฐานทางการศึกษา มีความสอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของภาครัฐปละตรงกับความต้องการของสังคมในปัจจุบันและอนาคต หลักสูตร

สุธินี แซ่ซิน (2561, หน้า 20) กล่าวว่า คุณภาพผู้เรียน หมายถึง ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะต่าง ๆ ครบถ้วนตามความ คาดหวังของหลักสูตร และบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดทั้งด้านผลิต (outputs) และผลลัพธ์ (outcomes) เนื่องมาจากหน่วยงานและบุคคลทุกระดับทั้งจากส่วนกลาง และส่วนท้องถิ่นร่วมกับชุมชน จัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

กีรติ คุวสานนท์ และภาวิณี โสธายะเพ็ชร (2566, หน้า 16) ได้สรุปคุณภาพผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะของผู้เรียนที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งเป็นผลมาจากการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียนที่กำหนดไว้

อภิชาติ มุงธิสาร (2566, หน้า 15) กล่าวว่า ด้านผู้เรียน หมายถึง ผู้เรียนมีความรู้ มีความสามารถ มีทักษะ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีสมรรถนะที่สำคัญ ตามหลักสูตรการศึกษา มีวิจารณญาณ คิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง มีวิสัยทัศน์ ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ทักษะแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง ผู้เรียนต้องมีคุณลักษณะที่สังคมพึงปรารถนา ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

จากความหมายด้านผู้เรียนที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ผลการดำเนินงานโรงเรียนที่ทำให้ผู้เรียน มีความสามารถในการอ่าน และการเขียน สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ผู้เรียนสามารถใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการสื่อสารได้ดี มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรกำหนด มีทักษะชีวิตทักษะ อาชีพและทักษะภาวะผู้นำ

3.3.2 ความสำคัญด้านผู้เรียน

นักวิชาการ และหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวความสำคัญเกี่ยวกับด้านผู้เรียน ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 2) ได้กล่าวถึง ด้านผู้เรียนมีความสำคัญต่อกระบวนการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา การนิเทศการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาปรับปรุง และเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการการศึกษาในสถานศึกษา

มารุต พัฒผล (2565, หน้า 18) ได้อธิบายความสำคัญของการมุ่งเน้นตัวผู้เรียนในยุคการศึกษาฐานสมรรถนะไว้ว่า ผู้เรียนแต่ละคนมีความแตกต่างระหว่างบุคคลและมีศักยภาพที่ซ่อนอยู่ภายใน การให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นรายบุคคลจะช่วยเปิดโอกาสให้พวกเขาได้พัฒนาทักษะการกำกับตนเอง (Self – Regulation) และการคิดขั้นสูง การปรับเปลี่ยนกระบวนการศึกษาให้สอดรับกับธรรมชาติของผู้เรียนจะช่วยเปลี่ยนบทบาทของนักเรียนจากการเป็น “ผู้รับความรู้” ไปสู่การเป็น “ผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม” ซึ่งถือเป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2566, หน้า 5) ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญด้านผู้เรียนในฐานะปลายทางความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนระบบ วPA ว่า ผู้เรียนควรได้รับโอกาสในการเข้าถึง

การเรียนรู้ตามความต้องการ ความสนใจ ระดับ และรูปแบบการเรียนรู้เฉพาะบุคคล (Learning Style) โดยความสำคัญสูงสุดของการพัฒนาผู้เรียนไม่ได้หยุดอยู่เพียงแค่ความรู้ในตำรา แต่ต้องครอบคลุมไปถึงการสร้างสมรรถนะ (Competencies) พหุปัญญา ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต เพื่อให้ผู้เรียนแสดงออกถึงการมีส่วนร่วมและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของการเรียนรู้อย่างแท้จริง

Arifin & Sulistyorini (2023, p. 215) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาในยุคใหม่วัดกันที่สุขภาวะ (Well – being) และผลลัพธ์การเรียนรู้รอบด้านของผู้เรียน การที่ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับมิติตัวผู้เรียนทั้งด้านอารมณ์ สังคม และสติปัญญา จะช่วยลดความเครียดสะสมในโรงเรียนประถมศึกษา และส่งเสริมให้เด็กเกิดความมั่นใจในตนเอง (Self – Esteem) ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการเติบโตไปเป็นประชากรโลกที่มีคุณภาพ

จากความสำคัญด้านผู้เรียนที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าผู้เรียนมีความสำคัญต่อกระบวนการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา การนิเทศการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาปรับปรุง และเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการการศึกษาในสถานศึกษาต่อผลการเรียนรู้ที่เป็นคุณภาพของผู้เรียนทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

3.3.3 องค์ประกอบของด้านผู้เรียน

ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงองค์ประกอบของด้านผู้เรียน ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 4) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของด้านผู้เรียน ประกอบด้วย 1) ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน และการเขียน 2) สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองและประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ 3) ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้ 4) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และ 5) มีทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรกำหนด โดยมีรายละเอียดขององค์ประกอบด้านผู้เรียน ดังนี้

ตาราง 12 สรุปองค์ประกอบประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียนด้านผู้เรียน

องค์ประกอบ ด้านผู้เรียน	**รายละเอียด**	**ตัวชี้วัด**
1. ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่านและการเขียน	ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่านคิดวิเคราะห์และเขียนสื่อความเป็นภาษาไทย ผู้เรียนมีความสามารถในการพูดสื่อสารถ่ายทอดความรู้ ความคิด โดยเลือกใช้ภาษา น้ำเสียง กิริยาท่าทางให้เหมาะสมและสร้างสรรค์ ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่านออกเสียงได้อย่างถูกต้องตามอักขรวิธี ผู้เรียนมีความสามารถเข้าใจและตีความภาษาอังกฤษที่อ่านจากสื่อประเภทต่าง ๆ และเขียนแสดงความคิดเห็นเป็นภาษาอังกฤษ ผู้เรียนมีทักษะสื่อสารทางภาษาอังกฤษในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร แสดงความรู้สึก และความคิดเห็นอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดค้านวณตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุธศักราช 2551	1. ผู้เรียนสามารถอ่านจับใจความ วิเคราะห์และสื่อสารผ่านการเขียนได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามระดับชั้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 12 (ต่อ)

องค์ประกอบ ด้านผู้เรียน	รายละเอียด	ตัวชี้วัด
2. สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองและประยุกต์ใช้ในชีวิตได้	กระบวนการที่บุคคลสามารถ กำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ วางแผนและควบคุมกระบวนการเรียนรู้ และประเมินผลการเรียนรู้ ของตนเองได้โดยไม่ต้องพึ่งพาครูหรือผู้สอน แนวคิดนี้เน้นถึงความสามารถของบุคคลในการจัดการ และควบคุมการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งสามารถเสริมสร้างความรู้และทักษะใหม่ ๆ ได้	2. ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และนำความรู้ไปใช้แก้ปัญหาหรือประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้
3. ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้	ผู้เรียนทุกคนได้เรียนรู้การใช้อินเตอร์เน็ตเพื่อ การสื่อสาร การทำงาน การศึกษาเรียนรู้ และการ พัฒนาตนเอง โดยโรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนใช้สื่อการเรียนรู้ตามโครงการการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ (DLIT) ในการจัดการเรียนรู้ เช่น ผลิตสื่อ การเรียนรู้เพื่อใช้จัดการเรียนรู้	3. ผู้เรียนมีผลการเรียนและผลการประเมินตามมาตรฐานหลักสูตรสูงขึ้นหรืออยู่ในระดับที่น่าพอใจตามเป้าหมายของสถานศึกษา
4. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	ผู้เรียนบรรลุและมีความก้าวหน้าในการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษาจากพื้นฐานเดิมใน ด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะกระบวนการต่าง ๆ รวมทั้งมีความก้าวหน้าในผลการทดสอบระดับชาติ หรือผลการทดสอบอื่น ๆ	4. ผู้เรียนสามารถใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศในการค้นคว้า เรียนรู้และสื่อสารได้อย่างเหมาะสมและปลอดภัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 12 (ต่อ)

องค์ประกอบด้านผู้เรียน	รายละเอียด	ตัวชี้วัด
5. มีทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรกำหนด	เป็นพลเมืองดีของชาติ ธำรงไว้ซึ่งความเป็นไทย ศรัทธา ยึดมั่นปฏิบัติตนตามหลักของศาสนา เคารพเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ ประพฤติตรงตามความเป็นจริงต่อตนเองทั้งทางกาย วาจาใจ ประพฤติตรงตามความเป็นจริงต่อผู้อื่นทั้งทางกาย วาจา ใจ ปฏิบัติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของครอบครัว โรงเรียน และสังคม ตั้งใจเพียรพยายามในการเรียนและเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ด้วยการเลือกใช้สื่ออย่างเหมาะสม บันทึกความรู้ วิเคราะห์สรุปเป็นองค์ความรู้ และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ดำเนินชีวิตอย่างพอประมาณ มีเหตุผล รอบคอบ มีคุณธรรม มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ปรับตัวเพื่ออยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตั้งใจและรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่การงาน	5. ผู้เรียนมีคุณลักษณะตามหลักสูตรกำหนด พร้อมทั้งมีทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ และทักษะความเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับวัย

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 12 (ต่อ)

องค์ประกอบด้านผู้เรียน	รายละเอียด	ตัวชี้วัด
	ทำงานด้วยความเพียรพยายามและอดทน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ภาคภูมิใจในขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมไทย และมีความกตัญญูกตเวที เห็นคุณค่าและใช้ภาษาไทยในการสื่อสารได้อย่างถูกต้องเหมาะสม อนุรักษ์และสืบทอดภูมิปัญญาไทย พฤติกรรมบ่งชี้ ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจและพึงพอใจโดยไม่หวังผลตอบแทน เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ชุมชนและสังคม	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน และด้านผู้เรียน ทั้งหมดมีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบในการขับเคลื่อนคุณภาพสถานศึกษา การบริหารจัดการทำหน้าที่กำหนดทิศทางและวางโครงสร้างผ่านการใช้สารสนเทศเป็นฐาน การพัฒนาหลักสูตรและบุคลากร การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตลอดจนการนิเทศและประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนมุ่งจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้ข้อมูลรายบุคคลออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก ประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และดำเนินการประเมินผลอย่างเป็นระบบเพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1. ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ถนนท่าดอกแก้ว – ศรีสงคราม บ้านปฏิรูป ตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม รหัสไปรษณีย์ 48150 โทร 042 – 599265 โทรสาร 042 – 599096 การจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเกิดจากการที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2542 และบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 กำหนดให้การบริหารและการจัดการขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาโดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่น และให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อทำหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่น โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นหน่วยงานที่อยู่ใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกิดขึ้นตามที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาและกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2550 เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2550 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาและกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2551 เมื่อวันที่

18 มกราคม 2551 อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ตลอดจนประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่ประถมศึกษา ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ได้ถูกประกาศเปลี่ยนแปลงเป็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบด้วย 6 อำเภอ คือ ได้แก่ อำเภอท่าอุเทน อำเภอศรีสงคราม อำเภอนาหว้า อำเภอบ้านแพง อำเภอโพนสวรรค์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 78 และอำเภอนาทม มีนักเรียนในสังกัด 21,226 คน ข้าราชการครูและบุคลกรทางการศึกษา รวมทั้งสิ้น 1,558 คน

2. บริบทการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีเขตพื้นที่บริการ ประกอบด้วย 6 อำเภอ คือ อำเภอศรีสงคราม อำเภอท่าอุเทน อำเภอบ้านแพง อำเภอนาหว้า อำเภอโพนสวรรค์และอำเภอนาทม มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและการส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน แก่ประชากรวัยเรียนและประชาชนทุกคน ให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาค เท่าเทียม และมีคุณภาพ ให้มีความรู้คู่คุณธรรม และจริยธรรม นำไปสู่การเตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับความต้องการตอบสนอง ยุทธศาสตร์ชาติ และการแข่งขันของประเทศ โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์กลยุทธ์ ตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามดัชนีตัวชี้วัดที่กำหนด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 แบ่งโครงสร้างภายในองค์การเป็น 9 กลุ่มงาน 1 หน่วย สถานศึกษาภายใต้การกำกับดูแล จำนวน 181 แห่ง บริหารจัดการศึกษาองค์การโดยองค์คณะบุคคล ประกอบด้วย คณะกรรมการติดตามตรวจสอบประเมินผลและนิเทศการศึกษา (ก.ต.ป.น.) ประธานเครือข่ายสถานศึกษา ในระดับสถานศึกษาบริหารจัดการโดยคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบของคณะกรรมการประกอบด้วยคณะบุคคลจากทุกภาคส่วนของสังคม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ภารกิจหลัก

3.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

3.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน ดังกล่าว

3.3 ประสานส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.4 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและเขตพื้นที่การศึกษา

3.5 ศึกษา วิเคราะห์วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัด และการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.7 จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

3.9 ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.10 ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

3.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

3.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนดสำนักงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เขตพื้นที่การศึกษาอาจมีอำนาจหน้าที่นอกเหนือไปจากที่กำหนดในวรรคหนึ่งก็ได้โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมขององค์กร

วิสัยทัศน์(Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จัดการศึกษาได้มาตรฐานสากล บนวิถีความเป็นไทย น้อมนำพระบรมราโชบาย ด้านการศึกษา สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

จัดการศึกษาได้มาตรฐานสากล หมายถึง การพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล มีทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 บนวิถีความเป็นไทย หมายถึง การปลูกผังให้ผู้เรียนรักษา สืบทอดวัฒนธรรมของชาติ และความหลากหลายของวัฒนธรรมท้องถิ่นให้อยู่อย่างมั่นคง สร้างค่านิยมจิตสำนึกให้ตระหนักในคุณค่าของวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย นำทุนทางวัฒนธรรมของประเทศมาสร้างคุณค่าทางสังคมและเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ

น้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษา หมายถึง ส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครูบุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง มีคุณธรรม และเป็นพลเมืองดี ผ่านการปฏิบัติกิจกรรมจากแนวทางการดำเนินงานโครงการน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาในหลวงรัชกาลที่ 10 สู่การปฏิบัติ

สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน หมายถึง การดำเนินงานด้านการบริการจัดการทรัพยากรโดยคำนึงถึงต้นทุนและผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อตอบสนองความต้องการของคนรุ่นปัจจุบัน และเพิ่มพูนโอกาสสำหรับคนรุ่นหลัง

พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. จัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา ได้รับความปลอดภัยจากภัยพิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบ เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่

3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

4. พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถและเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

5. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

6. พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะด้านภาษาและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

7. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

8. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology

เป้าหมาย (GOALS)

1. ผู้เรียนในระดับปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย

2. ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

3. ผู้เรียนในระดับปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานสอดคล้องกับศักยภาพให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต มีความรู้ความเข้าใจ สามารถวางแผนในการศึกษาต่อเพื่อการมีงานทำ และสามารถปรับตัวในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

4. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้และจรรยาบรรณ ตามมาตรฐานวิชาชีพ

5. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะด้านภาษาและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เชื่อมโยงนโยบายด้านดิจิทัลของกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายด้านปัญญาประดิษฐ์

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษามีสมดุลในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

5. กลยุทธ์หน่วยงาน (Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 การเพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 2 การยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 3 การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

6. ค่านิยมองค์กร (VALUE)

“องค์กรคุณภาพ คู่คุณธรรม นำสู่ความสุข”

สรุปบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่เกี่ยวข้องกับทักษะ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียน โดยที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมขององค์กร การพัฒนาผู้เรียนให้มี สมรรถนะตามหลักสูตรและสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล มีทักษะที่จำเป็นของโลก ศตวรรษที่ 21 บนวิถีความเป็นไทย ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมี SOFT SKILLS ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยในประเทศเกี่ยวกับ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำที่มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา จะถูกคาดหวังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเลี่ยงไม่ได้ และยังต้องเผชิญกับการบริหารบนความความผันผวน ไม่แน่นอน และซับซ้อน หรืออาจมีการบริหารบนความขัดแย้งเกิดขึ้นได้ จึงจำเป็นต้องมี SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

คมกริช บุญพรม และประยุทธ ชูสอน (2562, หน้า 178) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำด้าน SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนชายขอบ ผลวิจัยพบว่า 1. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ ปรากฏว่า ได้ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำด้าน SOFT SKILL ของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนชายขอบ จำนวน 64 ตัวบ่งชี้ ที่เป็นไปตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องจากองค์ประกอบหลัก 8 ด้าน 2. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำด้าน SOFT SKILL ของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนชายขอบ ปรากฏว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ดังนี้ X^2 79.206, df = 63, X^2/df = 1.257, P = 0.0817, GFI = 0.998, AGFI = 0.995, SRMR = 0.016 และ RMSEA = 0.028 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำด้าน SOFT SKILL ของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนชายขอบ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ค่าไค – สแควร์ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนและค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รวิวรรณ เลี่ยมสุวรรณ์ และ อุไร สุทธิแย้ม (2565, หน้า 163 – 164) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบทักษะด้าน Soft Skills ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู ปีการศึกษา 2565 จำนวน 278 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของโคเฮน (Cohen et. al, 2018, p. 206) และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.80 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่น

เท่ากับ 0.985 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .60 – .90 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่

ประภาพรรณ ทองอินต๊ะ และพงษ์เอก สุขใส (2568, หน้า 16) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลวิจัยพบว่า 1) SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการคิดอย่างสร้างสรรค์ 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กุลธิดา ศักดิ์นุกูล และกนกกร ศิริสุข (2568, หน้า 283 – 284) ได้ศึกษา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผลวิจัยพบว่า 1) SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และ 3) SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม (X_1) ด้านภาวะผู้นำ (X_4) ด้านความเป็นมืออาชีพ (X_5) ด้านการสื่อสาร (X_2) และด้านการแก้ปัญหา (X_3)

จรรยาพร ชื่นชม และธีระภาพ เพชรมาลัยกุล (2568, หน้า 44 – 45) ได้ศึกษา ปัจจัยจรณทักษะ (SOFT SKILLS) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ

ของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับปัจจัยจรณทักษะ (SOFT SKILLS) ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยจรณทักษะ (SOFT SKILLS) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ 4) ปัจจัยจรณทักษะ (SOFT SKILLS) ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 74.70 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำและการคิดขั้นสูงมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

1.2 งานวิจัยในประเทศเกี่ยวกับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียนโรงเรียนเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้ร่วมมือกัน ปรับปรุง พัฒนางาน ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนให้เกิดผลดีและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา และในบางโอกาสก็เชิญบุคลากรภายนอกเป็นวิทยากรร่วมด้วย เพื่อให้การพัฒนานักเรียนได้ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ศิรินาถ กิจขุนทด และสรรฤดี ดีปู่ (2568, หน้า 203) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลวิจัยพบว่า 1) บทบาทการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีความสัมพันธ์โดยภาพรวมทางบวกในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .852

ภัทรียา คชหิรัญ และคณะ (2568, หน้า 159) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ประกอบด้วยการส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านผู้นิเทศ ประกอบด้วย พฤติกรรมการนิเทศสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ และด้านผู้รับการนิเทศ ประกอบด้วย ความรู้และความเข้าใจของผู้รับ

การนิเทศ และทัศนคติของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศ 2) รูปแบบเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

กาญจนา จันทฤทธิ์ (2568, หน้า 60) ได้ศึกษา การนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนปาดังติณสูลานนท์ ผลการวิจัยพบว่า 1. การนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนปาดังติณสูลานนท์ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ และต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2. แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนปาดังติณสูลานนท์ มีพหุแนวทาง ดังต่อไปนี้ 1) จัดทำห้องเรียนคุณภาพที่มีสื่อพร้อมสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดหาสื่อเครื่องมือที่ช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 2) การยกย่องเชิดชูเกียรติครู มอบเกียรติบัตรให้กับครูเนื่องในโอกาสต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้ครูที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 3) ส่งเสริมการจัดอบรมและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน 4) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยให้ครู ผู้บริหาร และคณะภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร มีการวิพากษ์หลักสูตรสถานศึกษา 5) ส่งเสริมการจัดอบรมให้ครูมีความรู้ทางด้านการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน

ธิภารัช พูลสวัสดิ์, จุติพร อัศวโสวรรณและ นพรัตน์ ชัยเรือง (2568, หน้า 149 – 150) ได้ศึกษา 1) การนิเทศภายในโรงเรียน 2) ศึกษาการส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู 3) ศึกษาการนิเทศภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการส่งเสริมศักยภาพดังกล่าว และ 4) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างคือครูผู้สอน จำนวน 315 คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือวิจัยได้แก่แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่น 0.98 และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์

ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน และการวิเคราะห์เนื้อหาผลการวิจัยพบว่า 1. การนิเทศภายในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการวางแผนการนิเทศมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการให้ความรู้ก่อนการนิเทศมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2. การส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการคิดวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้มุ่งผลสัมฤทธิ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยต่างประเทศเกี่ยวกับ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา

Tang et al. (2013, p. 4969) ได้ศึกษาการรับรู้ SOFT SKILLS และความน่าเชื่อถือของคณบดีในมหาวิทยาลัยของรัฐสามของประเทศมาเลเซีย ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาจรณทักษะ ผลกการศึกษา พบว่า จรณทักษะของคณะบดีอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ทักษะการวางแผนและการจัดองค์กร ทักษะความสามารถในการนำ ทักษะในนการพัฒนาตนเอง ทักษะการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะการติดต่อสื่อสาร และทักษะในการนำเสนออยู่ในระดับปานกลาง

Ariratana et al. (2015, p. 331) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและแนวทางการพัฒนาจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับจรณทักษะในผู้บริหารการศึกษาอยู่ในระดับสูง ผู้บริหารการศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาทักษะการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีเพื่อสังเกตและประเมินกลยุทธ์การสอนของครู สนับสนุนการทำงานเป็นทีมและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จรณทักษะของผู้บริหารการศึกษาควรถูกปรับใช้ในการบริหารเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านบวกของทัศนคติและพฤติกรรมของครู

Beardmore (2019, p. 71) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ SOFT SKILLS เนื่องจากในยุคเศรษฐกิจที่มีบริการใหม่และเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge – based Economy) ทักษะ SOFT SKILLS เป็นที่ต้องการของผู้จ้างงานมากขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคและปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพตลาดที่เปลี่ยนแปลง สถาบันระดับอุดมศึกษาได้รับการเรียกร้องให้ใส่ทักษะ SOFT SKILLS ลงไปในหลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า ทักษะ

SOFT SKILLS ไม่เพียงแค่เป็นส่วนหนึ่งของการเตรียมตัวสู่การทำงานหรือการศึกษาระดับอุดมศึกษา แต่ยังเป็นเครื่องมือทางสติปัญญาที่สำคัญของมนุษยชาติอีกด้วย

2.2 งานวิจัยต่างประเทศเกี่ยวกับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน

Adu, Akinloye and Olaoye (2014, p. 269) ได้ศึกษาเกี่ยวกับมุมมองของปัญหาและวิธีการในการนิเทศภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน กล่าวว่า การดำเนินงานนิเทศถือเป็นกิจกรรมสำคัญสำหรับการบริหารการศึกษาเพื่อให้ทราบการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนให้เป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงควรจัดให้มีการดำเนินงานนิเทศทั้งภายนอกและภายในองค์กรเพื่อหาวิธีและแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของแต่ละโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา ทั้งนี้ ควรคำนึงถึงวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานนิเทศ ผู้บริหารต้องกำกับดูแลการดำเนินงานนิเทศให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ความสามารถของผู้บริหารจะทำให้การดำเนินงานนิเทศประสบความสำเร็จ โดยผู้บริหารจะต้องสามารถทำให้ครูมีกลุ่มทำงานที่มีคุณภาพมีความสามัคคีและตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายเดียวกัน

Allen (2015, p. 62) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการและการนิเทศของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล: ความจำเป็นในการให้บริการการศึกษาที่มีคุณภาพ พบว่า การนิเทศของโรงเรียนและการจัดการที่มีประสิทธิภาพนั้น ต้องให้ความสำคัญและเน้นพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู และความสามารถในการบริหารอย่างมีระบบ ซึ่งมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การนิเทศและการจัดการที่เหมาะสมนั้น โรงเรียนควรเน้นให้ความสำคัญกับหลักการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ แต่เพราะขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถที่จะเหมาะสมในด้านการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน จึงได้นำเสนอแนวทางแบบกลุ่มเครือข่ายการนิเทศของโรงเรียน จะทำให้ได้รับการสนับสนุนบุคลากรจากโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย เพื่อใช้ในการดำเนินการนิเทศแบบคลินิกและการบริหารที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียน

Cameron & Sadd (2020, p. 209) ศึกษามิติการนิเทศของโรงเรียนทรรศนะของกระทรวงศึกษาการซิอุดิ อารเบีย และศึกษานิเทศก์โรงเรียนประจำเมืองริยาร์ด จากการตอบแบบสอบถามของศึกษานิเทศก์ 202 คน และวิเคราะห์เอกสาร

ผลการวิจัยพบว่า ศึกษานิเทศก์และการนิเทศของกระทรวงศึกษาธิการ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาการนิเทศ การพัฒนาทีมงานภาวะผู้นำ การสร้างความสัมพันธ์การคมนาคม และการประเมินผล ไม่แตกต่างกันที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา ขนาดโรงเรียนที่รับผิดชอบตำแหน่ง เห็นว่าการนิเทศตามนโยบายไม่กระทบต่อผลการปฏิบัติการนิเทศ แสดงให้เห็นถึงกระทรวงศึกษาธิการสามารถลดช่องว่างโดยให้อิสระทางความคิดแก่การปฏิบัติงานนิเทศ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำที่มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา จะถูกคาดหวังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเลี่ยงไม่ได้ และยังต้องเผชิญกับการบริหารบนความความผันผวนไม่แน่นอน และซับซ้อน หรืออาจมีการบริหารบนความขัดแย้งเกิดขึ้นได้ จึงจำเป็นต้องมี SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ 2) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ภาวะผู้นำ 4) การทำงานเป็นทีม 5) การมีจริยธรรมในการทำงาน 6) การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน และ 7) การตระหนักรู้ในงาน ซึ่งพบว่า SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ผ่านการนิเทศภายในโรงเรียนโรงเรียนซึ่งการที่ผู้บริหารมี SOFT SKILLS จะทำให้เกิดประสิทธิผลในการนิเทศภายในโรงเรียนมากขึ้นด้วยส่งผลให้ครูผู้สอนเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและส่งผลให้ผู้เรียนนั้นเกิดการพัฒนาการเรียนรู้ที่ดีขึ้น นั่นหมายถึงการนิเทศภายในโรงเรียนโรงเรียนประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน และ 3) ด้านผู้เรียน ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้ร่วมมือกัน ปรับปรุง พัฒนางาน ส่งเสริม สนับสนุนการเรียนการสอนให้เกิดผลดีและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา และในบางโอกาสก็เชิญบุคลากรภายนอกเป็นวิทยากรร่วมด้วย เพื่อให้การพัฒนานักเรียนได้ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 การหาแนวทางพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1. ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา
2. การเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ศึกษา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง / ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 1,558 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 168 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,390 คน โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ในการกำหนดจำนวนโรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่มจากทั้งหมด 181 โรงเรียน ดังตารางดังนี้

ตาราง 13 จำนวนโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง / ขนาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามอำเภอ

อำเภอ	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง/ใหญ่	รวมทั้งหมด
ท่าอุเทน	29	13	42
บ้านแพง	18	8	26
ศรีสงคราม	31	13	44
นาหว้า	11	13	24
โพนสวรรค์	13	17	30
นาทม	8	7	15
รวม	110	71	181

(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2, 2568, Online)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำได้ จำนวน 307 คน แต่ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง 316 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน และครูผู้สอน จำนวน 225 คน จากโรงเรียน 91 โรงเรียน โดยเลือกโรงเรียนทุกโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม ดังตาราง 14

ตาราง 14 จำนวนโรงเรียนแบ่งตามอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

อำเภอ	จำนวนโรงเรียนในสังกัดแยกตามอำเภอ
ท่าอุเทน	42
บ้านแพง	26
ศรีสงคราม	44
นาหว้า	24
โพนสวรรค์	30
นาทม	15
รวม	181

(ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2568)

1.3 กำหนดหน่วยการสุ่ม

กำหนดหน่วยการสุ่มโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในทุกอำเภอ โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงของโรงเรียนขนาดใหญ่ทั้งหมด และสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบใส่คืนของโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก ได้จำนวนโรงเรียนแบ่งตามลักษณะขนาดโรงเรียน ดังนี้

1.3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 110 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 54 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 49

1.3.2 โรงเรียนขนาดกลาง / ขนาดใหญ่ จำนวน 71 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 37 โรงเรียน ดังนี้

1.3.2.1 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 68 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 34 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 50

1.3.2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เนื่องจากมีจำนวนน้อย คิดเป็นร้อยละ 100

1.4 กำหนดผู้บริหารสถานศึกษาตามกลุ่มตัวอย่าง

กำหนดผู้บริหารสถานศึกษาตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียนได้กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ได้ผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน จำนวน 91 คน ดังนี้

1.4.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจักสลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 49 จาก 110 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 54 คน

1.4.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง / ขนาดใหญ่ ใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย ด้วยวิธีการจักสลากแบบใส่คืน ดังนี้

1.4.2.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลางใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย ด้วยวิธีการจักสลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 จาก 68 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 34 คน

1.4.2.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจงใช้เกณฑ์ร้อยละ 100 จาก 3 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 3 คน

1.4.3 การเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.5 กำหนดครูผู้สอนตามกลุ่มตัวอย่าง

กำหนดครูผู้สอนตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 222 คน ดังนี้

1.5.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 54 โรงเรียน สุ่มครูผู้สอนโรงเรียนละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 108 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.5.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง / ขนาดใหญ่ จำนวน 37 โรงเรียน สุ่มครูผู้สอนโรงเรียน ดังต่อไปนี้

1.5.2.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 34 โรงเรียน สุ่มครูผู้สอนโรงเรียนละ 3 คนรวมทั้งสิ้น 102 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

1.5.2.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรงเรียน สุ่มครูผู้สอนโรงเรียนละ 5 คน รวมทั้งสิ้น 15 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

1.5.3 การเลือกกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนแต่ละโรงเรียนใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบใส่คืน

ดังนั้น ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน และกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 225 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 316 คน

ตาราง 15 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 54 โรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

ลำดับ	โรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอท่าอุเทน							
1	บ้านน้อยนาเหนือ	1	6	7	1	2	3
2	บ้านโพนแดง	1	5	6	1	2	3
3	บ้านเหล่าหนาด	1	6	7	1	2	3
4	บ้านคำเตย	1	8	9	1	2	3
5	บ้านนาหนองบก	1	4	5	1	2	3
6	บ้านเวินพระบาท	1	8	9	1	2	3
7	บ้านวังโพธิ์	1	6	7	1	2	3
8	บ้านพนอม	1	13	14	1	2	3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 15 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		เขตพื้นที่การศึกษา	หน่วยที่ย่อย	รวม	เขตพื้นที่การศึกษา	หน่วยที่ย่อย	รวม
อำเภอท่าอุเทน (ต่อ)							
9	บ้านน้อยทวย	1	7	8	1	2	3
10	บ้านโพน	1	6	7	1	2	3
11	บ้านนาข่าท่า	1	8	9	1	2	3
12	บ้านตาลปากน้ำ	1	6	7	1	2	3
13	บ้านม่วงนาสีดา	1	8	9	1	2	3
14	บ้านแพงสะพัง	1	5	6	1	2	3
15	บ้านท่าจำปา	1	6	7	1	2	3
อำเภอบ้านแพง							
16	บ้านนาโพธิ์	1	3	4	1	2	3
17	บ้านนาเรียงทุ่งเจริญ	1	5	6	1	2	3
18	บ้านนาข่าคำพอก	1	5	6	1	2	3
19	บ้านหนองแวง	1	10	11	1	2	3
20	บ้านท่าลาดราษฎร์สามัคคี	1	6	7	1	2	3
21	บ้านพืชผล	1	6	7	1	2	3
22	บ้านโพนทอง	1	5	6	1	2	3
23	บ้านโพธิ์ไทรทองวิทยา	1	6	7	1	2	3
24	บ้านดอนสะฝาง	1	4	5	1	2	3
อำเภอศรีสงคราม							
25	บ้านดงขวาง	1	3	4	1	2	3
26	บ้านเสียวสงคราม	1	4	5	1	2	3
27	บ้านโพนสวาง	1	5	6	1	2	3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 15 (ต่อ)

ที่	โรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอศรีสงคราม (ต่อ)							
28	บ้านโพนงาม	1	6	7	1	2	3
29	บ้านเหล่าคำสะอาด	1	4	5	1	2	3
30	บ้านท่าบ่อ (บ่อศรีรัตนอำนวย)	1	14	15	1	2	3
31	บ้านนาคำ	1	6	7	1	2	3
32	บ้านปากยาม (สุนทรกัลยาคาร)	1	4	11	1	2	3
33	บ้านนาชุมใหม่นิรมิต	1	7	8	1	2	3
34	บ้านดงหนองบัวท่าโข่ง	1	3	4	1	2	3
35	บ้านศรีเวินชัย	1	6	7	1	2	3
36	บ้านหนองบาท้าว	1	5	6	1	2	3
37	บ้านนาหนองหวาย	1	5	6	1	2	3
38	บ้านเซียงเซา	1	4	5	1	2	3
39	บ้านปฏิรูป	1	4	5	1	2	3
อำเภอนาหว้า							
40	บ้านหนองบัว	1	5	6	1	2	3
41	บ้านโคกสะอาด	1	14	15	1	2	3
42	บ้านดอนศาลา	1	8	9	1	2	3
43	บ้านอูนยางคำ	1	10	11	1	2	3
44	บ้านดอนพะธาย	1	3	4	1	2	3
อำเภอโพนสวรรค์							
45	บ้านบงคำ	1	7	8	1	2	3
46	บ้านโพนตูมหนองแสง	1	7	8	1	2	3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 15 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
47	บ้านเหล่าบะดาโนนอุดม	1	2	3	1	2	3
48	บ้านดงวิทยาคาร	1	1	11	1	2	3
49	บ้านนาใน	1	8	9	1	2	3
50	บ้านนาคำ	1	7	8	1	2	3
อำเภอนาทม							
51	บ้านพันห่าวดอนดู่	1	13	14	1	2	3
52	เพียงหลวง 10	1	6	7	1	2	3
53	บ้านท่าพันโฮง	1	5	6	1	2	3
54	บ้านนาโดโพธิ์ศรี	1	6	7	1	2	3
รวม		54	335	145	54	108	162

(ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2568)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 16 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง / ขนาดใหญ่
จำนวน 37 โรงเรียน

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอทาอุเทน							
1	อุเทนวิทยาคาร	2	13	15	1	3	4
2	บ้านหนองเทา	2	14	16	1	3	4
3	บ้านโพนก่อโพนค้อหนองไฮนาแค	2	16	18	1	3	4
4	บ้านรามราช	2	10	12	1	3	4
5	บ้านท่าหนามแก้วสวนกล้วย	1	10	11	1	3	4
6	บ้านห้วยพระ	2	14	16	1	3	4
อำเภอบ้านแพง							
7	ชุมชนนาพระชัย	1	10	11	1	3	4
8	บ้านป่าหว้าน	1	14	15	1	3	4
9	บ้านนาเข	2	14	16	1	3	4
10	บ้านคำนกกก	2	14	16	1	3	4
11	อนุบาลบ้านแพง	4	49	53	1	5	6
อำเภอศรีสงคราม							
12	บ้านนาอินทร์ นาโอ นาคอยพัฒนา	2	14	16	1	3	4
13	ชุมชนเอื้องก่อนาดี	2	16	18	1	3	4
14	บ้านนาโพธิ์	2	14	16	1	3	4
15	บ้านดงน้อย	2	14	16	1	3	4
16	บ้านข่า	1	11	12	1	3	4
17	บ้านหนองผือ	1	10	11	1	3	4
18	บ้านปากอูน (ปากอูนผดุงวิทย์)	3	61	64	1	5	6

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 16 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
	อำเภอนาหว้า						
19	บ้านเสียววิทยา	1	10	11	1	3	4
20	ชุมชนนางัว	2	16	18	1	3	4
21	บ้านนาหว้า	2	32	34	1	3	4
22	บ้านนาคูณน้อยหนองหัวงัว	1	10	11	1	3	4
23	บ้านตาลราษฎร์อุทิศ	1	10	11	1	3	4
24	บ้านนาน้อย	2	14	16	1	3	4
25	ราษฎร์สามัคคี	3	32	35	1	5	6
	อำเภอโพนสวรรค์						
26	บ้านโพนเพ็ก	2	15	17	1	3	4
27	บ้านขามเตี้ยใหญ่	1	14	15	1	3	4
28	บ้านหนองนางเลิง	1	10	11	1	3	4
29	บ้านเสาเล้า	2	16	18	1	3	4
30	บ้านงิ้วสร้างแก้ว	1	10	11	1	3	4
31	บ้านข้างคลีชูชาติ	2	14	16	1	3	4
32	บ้านห้วยไหสมบูรณ์	2	14	16	1	3	4
33	บ้านนาเต่า	2	14	16	1	3	4
34	บ้านหนองซน	1	10	11	1	3	4
35	บ้านดอนเตย	1	10	11	1	3	4
36	บ้านหมูม้น	1	14	15	1	3	4
37	บ้านชัยมงคล	1	14	15	1	3	4
รวม		53	455	508	37	117	154

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) ดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
   1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
   1.2 ครูผู้สอน
2. ขนาดของโรงเรียน
   2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
   2.2 โรงเรียนขนาดกลาง / ขนาดใหญ่

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่ได้จากการสังเคราะห์ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 7 ด้านดังต่อไปนี้

1. การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์
2. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. ภาวะผู้นำ
4. การทำงานเป็นทีม
5. การมีจริยธรรมในการทำงาน
6. การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน
7. การตระหนักรู้ในงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบด้วย 3 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ด้านการบริหารจัดการ
2. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน
3. ด้านผู้เรียน

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 52) มีความหมายและค่าน้ำหนักดังนี้

5 หมายถึง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

4 หมายถึง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

3 หมายถึง skills ของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

2 หมายถึง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

1 หมายถึง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด ค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มีดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 สร้างแบบสอบถาม และนำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.3 นำร่างแบบสอบถามที่เสนออาจารย์ที่ปรึกษานำมาแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง ก่อนให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

2.2.4 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือตรวจสอบเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ

2.2.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข และหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จากนั้นนำมาปรับปรุงสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องถูกต้องและสมบูรณ์ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน จำแนกเป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน มีรายชื่อดังต่อไปนี้

2.2.5.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา และมีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1) รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.5.2 ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ได้แก่

1) นายลิขิต พิมพ์คำ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลบ้านแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2) นางคำปิ่น ทีสุกะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านปากอูน (ปากอูนผดุงวิทย์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2.2.5.3 ครูผู้สอนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 1 คน ได้แก่ นางคนึงนิจ บุพศิริ ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดงน้อย

2.2.6 นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC (Index of item objective congruence) โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งแบบสอบถามมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ แสดงว่าใช้ได้ทุกข้อ

2.2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญไปนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

2.2.8 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 ฉบับ 10 โรงเรียน โรงเรียนละ 5 ชุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้แก่

2.2.8.1 โรงเรียนบ้านคำไฮ

2.2.8.2 โรงเรียนชุมชนบ้านสามผง

2.2.8.3 โรงเรียนบ้านดอนแดง

2.2.8.4 โรงเรียนบ้านหาดแพง

2.2.8.5 โรงเรียนชุมชนคำพอกท่าดอกแก้ว

2.2.8.6 โรงเรียนบ้านท่าอุเทน

2.2.8.7 โรงเรียนบ้านนาทม

2.2.8.8 โรงเรียนบ้านคำแม่นาง

2.2.8.9 โรงเรียนบ้านนาหัวบ่อ

2.2.8.10 โรงเรียนบ้านโพนจาน

2.2.9 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจการจำแนกรายข้อโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product – moment correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item – total correlation) โดยคัดข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไปไว้ใช้และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α – Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) มีค่าคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.9.1 แบบสอบถาม SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.604 – 0.902 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.979

1) การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.604 – 0.778 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.858

2) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง ล 0.633 – 0.837 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.903

3) ภาวะผู้นำ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.660 – 0.822 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.906

4) การทำงานเป็นทีม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.667 – 0.839 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.909

5) การมีจริยธรรมในการทำงาน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.703 – 0.879 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.921

6) การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.790 – 0.902 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.939

7) การตระหนักรู้ในงาน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.723 – 0.825 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.912

2.2.9.2 แบบสอบถามประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.594 – 0.891 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.960

1) ด้านการบริหารจัดการ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.709 – 0.891 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.911

2) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.594 – 0.822 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.878

3) ด้านผู้เรียน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.707 – 0.870 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.917

2.2.10 นำร่างแบบสอบถามที่ได้ เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

2.2.11 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเสร็จสมบูรณ์แล้วไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 316 คน ซึ่งมีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

3.2 นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 316 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะใช้แบบสอบถามทั้งที่เป็นเอกสารและแบบสอบถามออนไลน์ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ซึ่งหากข้อมูลไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจะใช้วิธีเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองและส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.4 ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

4.1 นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วกรอกลงในแบบฟอร์มการลงรหัสทั่วไป (general coding form) ซึ่งเป็นการเตรียมข้อมูล เพื่อส่งไปบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.2 ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ใช้สถิติ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.3 การวิเคราะห์ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การแปลความหมายค่าคะแนน SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สามารถแปลความหมายของ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 120 – 127)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง หมายถึง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.5 วิเคราะห์เปรียบเทียบ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples ขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F – test)

แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.6 วิเคราะห์ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน โดยใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples

4.7 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู โดยการกำหนดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4.8 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

5.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

5.1.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5.1.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

5.2 สถิติพื้นฐาน

5.2.1 ร้อยละ (Percentage)

5.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 “SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน” ดังนี้ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบค่าที แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples t – test)

5.3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 “ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน” ดังนี้ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบค่าที แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples t – test)

5.3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 “SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก” ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation) มีค่าระหว่าง –1 ถึง +1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน ถ้าเป็นไปในทิศทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามคือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย

ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่า r มีเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันร่วมมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2 – tailed) หากค่า Sig. (2 – tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2 – tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กันหลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากูร, 2553, หน้า 376 – 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่า SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่า SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่า SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่า SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่า SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

5.3.4 สมมติฐานข้อที่ 4 “SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2” ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณทีละขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธีวิเคราะห์ Stepwise multiple regression analysis

ตอนที่ 2 หาแนวทางการพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูล SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มาพิจารณา ถ้าพบว่า SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียนโดยรวม ผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอวิธี หรือแนวทางพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาด้านนั้น ๆ ให้สมบูรณ์ต่อไป โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา

คุณสมบัติและรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

1.1 อาจารย์ในสถาบันระดับอุดมศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการรองศาสตราจารย์ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารศึกษา จำนวน 1 คน คือ ดร.อมรรัตน์ เชิงหอม ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1.3 ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีทางการศึกษา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่ นางอุไรวรรณ เคนไชยวงศ์ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน ได้แก่

1.4.1 นางคำปิ่น ทีสุกะ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปากอูน (ปากอูน ผดุงวิทย์) อำเภอศรีสงคราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1.4.2 นายลิขิต พิมพ์คำ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบ้านแพง อำเภอบ้านแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1.4.3 นายธีระวุฒิ พันธุ์เวียง ผู้อำนวยการโรงเรียนอุเทนวิทยาคาร อำเภอท่าอุเทน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1.5 ครูผู้สอน สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีทางการศึกษา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน ได้แก่

1.5.1 นางคนึงนิจ บุพศิริ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดงน้อย อำเภอศรีสงคราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1.5.2 นางสาวพรเพชร ขันทะชา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านปากอูน (ปากอูนผดุงวิทย์) อำเภอศรีสงคราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1.5.3 นางวิลาวัลย์ ปัตตังทานัง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านคำนกกก อำเภอบ้านแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการหาแนวทางพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้นำ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียนโดยรวม ผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอแนวทางพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้นำข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอเป็นรายข้อเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t (t – test)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน
X	แทน	SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน	การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์
X_2	แทน	การคิดริเริ่มสร้างสรรค์
X_3	แทน	ภาวะผู้นำ
X_4	แทน	การทำงานเป็นทีม
X_5	แทน	การมีจริยธรรมในการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

X_6 แทน การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน

X_7 แทน การตระหนักรู้ในงาน

X_t แทน ผลรวมของ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา

Y แทน ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน

Y_1 แทน ด้านการบริหารจัดการ

Y_2 แทน ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน

Y_3 แทน ด้านผู้เรียน

Y_t แทน ผลรวมของประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์

a แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

b แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

β แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$S.E._{est}$ แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์

Y′ แทน SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Z′ แทน ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 316 ฉบับ โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 ฉบับ และครูผู้สอน 225 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 316 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน โดยการหาความถี่ ร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบความมุ่งหมายของการวิจัย

2.1 ความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “เพื่อศึกษา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 ความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน” โดยใช้ค่าสถิติดังนี้

3.3.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่า t – test ชนิด Independent Samples

3.3.2 ขนาดของโรงเรียน ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่า t – test ชนิด Independent Samples

3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน” โดยใช้ค่าสถิติดังนี้

3.2.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่า t – test ชนิด Independent Samples

3.2.2 ขนาดของโรงเรียน ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่า t – test ชนิด Independent Samples

3.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

3.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหูคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง / ขนาดใหญ่ ดังตาราง 17

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 17 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	1. ผู้บริหารสถานศึกษา	91	28.80
	2. ครูผู้สอน	225	71.20
รวม		316	100.00
ขนาดโรงเรียน	1. โรงเรียนขนาดเล็ก	162	51.27
	2. โรงเรียนขนาดกลาง / ขนาดใหญ่	154	48.73
	รวม	316	100.00

จากตาราง 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 316 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 28.80 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 71.20

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 51.27 โรงเรียนขนาดกลาง / ขนาดใหญ่ มีจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 48.73

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบความมุ่งหมายของการวิจัย

2.1 ความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “เพื่อศึกษา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความหมายตามที่กำหนดไว้ดังนี้

2.1.1 SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 18

ตาราง 18 SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม

ด้านที่	SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์	4.56	0.24	มากที่สุด	3
2	การคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.55	0.27	มากที่สุด	6
3	ภาวะผู้นำ	4.56	0.27	มากที่สุด	5
4	การทำงานเป็นทีม	4.55	0.29	มากที่สุด	7
5	การมีจริยธรรมในการทำงาน	4.57	0.26	มากที่สุด	2
6	การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน	4.56	0.25	มากที่สุด	4
7	การตระหนักรู้ในงาน	4.58	0.25	มากที่สุด	1
รวม		4.56	0.19	มากที่สุด	

จากตาราง 18 พบว่า SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การตระหนักรู้ในงาน ($\bar{X}$ = 4.58) การมีจริยธรรมในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.57) การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.56) การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน ($\bar{X}$ = 4.56) ภาวะผู้นำ ($\bar{X}$ = 4.56) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.55) และการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ = 4.55) ตามลำดับ

2.1.2 SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 19 – 25

ตาราง 19 SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

ข้อ	การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอด ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็น หรือความต้องการจากผู้ส่งสารโดยผ่านสื่อต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจนและก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน	4.71	0.49	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารใช้ท่าทาง การพูด และการใช้ภาษาในการสื่อสารกับครู และบุคลากรอย่างสร้างสรรค์ เหมาะสมกับสถานการณ์ และเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน	4.42	0.51	มาก	5
3	ผู้บริหารใช้การสื่อสารที่ส่งเสริมสัมพันธไมตรี ความร่วมมือและความสัมพันธ์อันดีภายในโรงเรียน รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก	4.50	0.58	มาก	4
4	ผู้บริหารใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการลดความขัดแย้ง สร้างความเข้าใจและแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์	4.61	0.53	มากที่สุด	2
5	ผู้บริหารใช้การสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจ ความเชื่อมั่น และกำลังใจแก่ครูและบุคลากร ส่งผลให้การดำเนินงานในโรงเรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิผล	4.57	0.57	มากที่สุด	3
รวม		4.56	0.24	มากที่สุด	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 19 พบว่า SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อและอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็น หรือความต้องการจากผู้ส่งสารโดย ผ่านสื่อต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจนและก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ($\bar{X}$ = 4.71) ผู้บริหารใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการลดความขัดแย้ง สร้างความเข้าใจ และแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.61) และผู้บริหารใช้การสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจ ความเชื่อมั่น และกำลังใจแก่ครูและบุคลากร ส่งผลให้การดำเนินงานในโรงเรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิผล ($\bar{X}$ = 4.57) ตามลำดับ

ตาราง 20 SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ข้อ	การคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการแสวงหาและใช้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มาประกอบการคิดและตัดสินใจอย่างเป็นระบบและรอบด้าน	4.55	0.56	มากที่สุด	3
2	ผู้บริหารสามารถรับมือกับความท้าทาย ปัญหา และโอกาสต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษา โดยใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมองไปข้างหน้า	4.57	0.56	มากที่สุด	1
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลอย่างสร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเหมาะสมกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคม	4.55	0.56	มากที่สุด	4

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อ	การคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
4	ผู้บริหารตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผล ข้อมูลเชิงประจักษ์ และใช้หลักคุณธรรม ประกอบการพิจารณาอย่างมีวิจารณญาณ	4.56	0.58	มากที่สุด	2
5	ผู้บริหารมีการคิดเชื่อมโยงองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ และสามารถพัฒนาแนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา สังคม และประเทศชาติ	4.53	0.55	มากที่สุด	5
รวม		4.55	0.27	มากที่สุด	

จากตาราง 20 พบว่า SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสามารถรับมือกับความท้าทายปัญหา และโอกาสต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมองไปข้างหน้า ($\bar{X}$ = 4.57) ผู้บริหารตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผล ข้อมูลเชิงประจักษ์ และใช้หลักคุณธรรมประกอบการพิจารณาอย่างมีวิจารณญาณ ($\bar{X}$ = 4.56) และผู้บริหารมีความสามารถในการแสวงหาและใช้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มาประกอบการคิดและตัดสินใจอย่างเป็นระบบและรอบด้าน ($\bar{X}$ = 4.55) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 21 SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำ

ข้อ	ภาวะผู้นำ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีความรู้ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู และสามารถนำความรู้นั้นมาใช้กำหนดแนวทางการบริหารได้อย่างเป็นรูปธรรม	4.49	0.57	มาก	5
2	ผู้บริหารสามารถจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนา โดยนำข้อมูลและผลการดำเนินงานในอดีตมาวิเคราะห์ประกอบการตัดสินใจ	4.57	0.56	มากที่สุด	3
3	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี มีความน่าเชื่อถือ ได้รับความไว้วางใจจากครูและบุคลากรในการบริหารสถานศึกษา	4.60	0.55	มากที่สุด	1
4	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์และเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน	4.56	0.53	มากที่สุด	4
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลง พัฒนาสถานศึกษาและคาดคะเนผลของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	4.58	0.56	มากที่สุด	2
รวม		4.56	0.27	มากที่สุด	

จากตาราง 21 พบว่า SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี มีความน่าเชื่อถือ ได้รับความไว้วางใจจากครูและบุคลากรในการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.60) ผู้บริหารมีความสามารถ

ในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลง พัฒนาสถานศึกษา และคาดคะเนผลของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ($\bar{X}$ = 4.58) และผู้บริหารสามารถจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนา โดยนำข้อมูลและผลการดำเนินงานในอดีตมาวิเคราะห์ประกอบการตัดสินใจ ($\bar{X}$ = 4.57) ตามลำดับ

ตาราง 22 SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน และยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.50	0.55	มาก	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการวางแผนการดำเนินงานและแบ่งบทบาทหน้าที่ตามความถนัดอย่างเหมาะสม	4.56	0.55	มากที่สุด	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรให้ความร่วมมือ สนับสนุน และไว้วางใจพร้อมทั้งสามารถจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์	4.59	0.52	มากที่สุด	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับฟังความคิดเห็นอย่างเคารพซึ่งกันและกัน	4.56	0.55	มากที่สุด	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลไปพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.54	0.57	มากที่สุด	4
รวม		4.55	0.29	มากที่สุด	

จากตาราง 22 พบว่า SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรให้ความร่วมมือสนับสนุนและไว้วางใจพร้อมทั้งสามารถจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.59) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการวางแผนการดำเนินงานและแบ่งบทบาทหน้าที่ตามความถนัดอย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.56) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และรับฟังความคิดเห็นอย่างเคารพซึ่งกันและกัน ($\bar{X}$ = 4.56) ตามลำดับ

ตาราง 23 SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีจริยธรรมในการทำงาน

ข้อ	การมีจริยธรรมในการทำงาน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารกำหนดทิศทางและวางกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยอาศัยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดอย่างรอบคอบ	4.53	0.55	มากที่สุด	5
2	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาตนเองและบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา	4.58	0.53	มากที่สุด	3
3	ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถทางการบริหาร แสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่องและสามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.61	0.52	มากที่สุด	1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อ	การมีจริยธรรมในการทำงาน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอย่างมีวิจารณญาณเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.59	0.54	มากที่สุด	2
5	ผู้บริหารประพฤติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีศีลธรรม และยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมวิชาชีพ โดยใช้หลักธรรมเป็นแนวทางในการบริหารงาน	4.54	0.55	มากที่สุด	4
รวม		4.57	0.26	มากที่สุด	

จากตาราง 23 พบว่า SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีจริยธรรมในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถทางการบริหาร แสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง และสามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.61) ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอย่างมีวิจารณญาณเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X}$ = 4.59) และผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาตนเองและบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.58) ตามลำดับ

ตาราง 24 SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน

ข้อ	การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสามารถทำความเข้าใจสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง วิเคราะห์ปัจจัยหลายด้านที่มีความสัมพันธ์กัน และมองเห็นภาพรวมของปัญหาอย่างเป็นระบบ	4.47	0.57	มาก	5
2	ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขปัญหาด้วยกระบวนการที่เป็นระบบ มีขั้นตอนการวิเคราะห์ วางแผน ดำเนินการและประเมินผลอย่างชัดเจน	4.56	0.54	มากที่สุด	4
3	ผู้บริหารสืบค้นข้อมูล ความรู้ และหลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจและระบุผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างรอบคอบ	4.65	0.50	มากที่สุด	1
4	ผู้บริหารมีการวางแผนล่วงหน้า เตรียมแนวทางรองรับ และสามารถปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนหรือผันผวน	4.57	0.51	มากที่สุด	2
5	ผู้บริหารใช้ความคิดสร้างสรรค์ กลยุทธ์ที่เหมาะสม และบริหารจัดการด้านอารมณ์และแรงจูงใจ เพื่อให้การแก้ปัญหาบรรลุเป้าหมายอย่างสมบูรณ์	4.57	0.55	มากที่สุด	3
รวม		4.56	0.25	มากที่สุด	

จากตาราง 24 พบว่า SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสืบค้นข้อมูล ความรู้ และหลักฐานเชิงประจักษ์

เพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจและระบุผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างรอบคอบ ($\bar{X}$ = 4.65) ผู้บริหารมีการวางแผนล่วงหน้า เตรียมแนวทางรองรับ และสามารถปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนหรือผันผวน ($\bar{X}$ = 4.57) และผู้บริหารใช้ความคิดสร้างสรรค์ กลยุทธ์ที่เหมาะสม และบริหารจัดการด้านอารมณ์และแรงจูงใจเพื่อให้การแก้ปัญหาบรรลุเป้าหมายอย่างสมบูรณ์ ($\bar{X}$ = 4.57) ตามลำดับ

ตาราง 25 SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตระหนักรู้ในงาน

ข้อ	การตระหนักรู้ในงาน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารเข้าใจขอบเขตความรับผิดชอบของตนเองและผู้อื่นอย่างชัดเจน และปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม	4.56	0.53	มากที่สุด	5
2	ผู้บริหารตระหนักและรับผิดชอบต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย พร้อมติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	4.61	0.51	มากที่สุด	1
3	ผู้บริหารรับรู้และเข้าใจความแตกต่างและความคล้ายคลึงกันทางวัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร	4.57	0.54	มากที่สุด	4
4	ผู้บริหารเปิดกว้าง ยอมรับและเคารพรูปแบบการทำงาน การสื่อสารและวิถีชีวิตที่หลากหลายของบุคลากร	4.59	0.52	มากที่สุด	2
5	ผู้บริหารสามารถปรับพฤติกรรม ทัศนคติและแนวทางการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทและความหลากหลายของสถานศึกษา	4.57	0.51	มากที่สุด	3
รวม		4.58	0.25	มากที่สุด	

จากตาราง 25 พบว่า SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตระหนักรู้ในงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารตระหนักและรับผิดชอบต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย พร้อมติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.61) ผู้บริหารเปิดกว้าง ยอมรับและเคารพรูปแบบการทำงาน การสื่อสารและวิถีชีวิตที่หลากหลายของบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.59) และผู้บริหารสามารถปรับพฤติกรรม ทัศนคติและแนวทางการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทและความหลากหลายของสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.57) ตามลำดับ

2.2 ความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า “เพื่อศึกษาประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความหมายตามที่กำหนดไว้ดังนี้

2.2.1 ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวม ดังตาราง 26

ตาราง 26 ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียนโดยรวม

ด้านที่	ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการบริหารจัดการ	4.55	0.24	มากที่สุด	2
2	ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน	4.55	0.25	มากที่สุด	3
3	ด้านผู้เรียน	4.57	0.27	มากที่สุด	1
รวม		4.56	0.20	มากที่สุด	

จากตาราง 26 พบว่า ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียนโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านผู้เรียน ($\bar{X}$ = 4.57) ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X}$ = 4.55) และด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = 4.55) ตามลำดับ

2.2.2 ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 27 – 29

ตาราง 27 ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการ

ข้อ	ด้านการบริหารจัดการ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	สถานศึกษามีระบบสารสนเทศที่ถูกต้อง ครบถ้วน และทันสมัย โดยนำข้อมูลมาใช้เป็นฐานในการวางแผน ตัดสินใจและพัฒนาการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	4.74	0.46	มากที่สุด	1
2	สถานศึกษาดำเนินการพัฒนา ปรับปรุง และใช้หลักสูตรอย่างมีขั้นตอน ต่อเนื่อง และสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน และการเปลี่ยนแปลงของสังคม	4.28	0.50	มาก	5
3	สถานศึกษามีระบบส่งเสริม สนับสนุน และติดตามการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	4.57	0.54	มากที่สุด	4
4	สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	4.58	0.55	มากที่สุด	3
5	สถานศึกษามีแผนการนิเทศภายในที่ชัดเจน เป็นระบบและเชื่อมโยงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในเพื่อให้บรรลุมาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด	4.60	0.57	มากที่สุด	2
รวม		4.55	0.24	มากที่สุด	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 27 พบว่า ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ สถานศึกษามีระบบสารสนเทศที่ถูกต้อง ครบถ้วน และทันสมัย โดยนำข้อมูลมาใช้เป็นฐานในการวางแผน ตัดสินใจและพัฒนาการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}$ = 4.74) สถานศึกษามีแผนการนิเทศภายในที่ชัดเจน เป็นระบบ และเชื่อมโยงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในเพื่อให้บรรลุมาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด ($\bar{X}$ = 4.60) และสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 4.58) ตามลำดับ

ตาราง 28 ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน

ข้อ	ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	สถานศึกษามีการจัดทำและใช้ข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลในการวิเคราะห์ วางแผนและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.54	0.54	มากที่สุด	3
2	ครูผู้สอนมีการออกแบบและจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ ลงมือปฏิบัติและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในชีวิตจริงได้	4.53	0.54	มากที่สุด	4
3	ครูผู้สอนใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนอย่างเหมาะสม เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.52	0.55	มากที่สุด	5

ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อ	ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
4	สถานศึกษามีระบบการวัดและประเมินผลผู้เรียนอย่างเป็นขั้นตอน หลากหลายและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนและปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง	4.59	0.54	มากที่สุด	1
5	สถานศึกษามีกระบวนการนิเทศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) และการให้ข้อมูลสะท้อนกลับอย่างสร้างสรรค์เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน	4.57	0.55	มากที่สุด	2
รวม		4.55	0.25	มากที่สุด	

จากตาราง 28 พบว่า ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ สถานศึกษามีระบบการวัดและประเมินผลผู้เรียนอย่างเป็นขั้นตอน หลากหลายและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนและปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.59) สถานศึกษามีกระบวนการนิเทศ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) และการให้ข้อมูลสะท้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = 4.57) และสถานศึกษามีการจัดทำและใช้ข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลในการวิเคราะห์ วางแผนและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X}$ = 4.54) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 29 ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านผู้เรียน

ข้อ	ด้านผู้เรียน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน จับใจความ วิเคราะห์เนื้อหา และสื่อสาร ผ่านการเขียนได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมตามระดับชั้น	4.52	0.54	มากที่สุด	5
2	ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ ด้วยตนเอง คิดวิเคราะห์ และนำความรู้ ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม	4.59	0.55	มากที่สุด	2
3	ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและ ผลการประเมินตามมาตรฐานหลักสูตร อยู่ในระดับที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตามเป้าหมายของสถานศึกษา	4.62	0.54	มากที่สุด	1
4	ผู้เรียนสามารถใช้สื่อและเทคโนโลยี สารสนเทศในการค้นคว้า เรียนรู้ และสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะสม	4.58	0.54	มากที่สุด	3
5	ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตร พร้อมทั้งมีทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ และทักษะความเป็นผู้นำ ที่เหมาะสมกับวัย	4.55	0.55	มากที่สุด	4
รวม		4.57	0.27	มากที่สุด	

จากตาราง 29 พบว่า ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านผู้เรียน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลการประเมินตามมาตรฐานหลักสูตรอยู่ในระดับที่พัฒนาอย่างต่อเนื่องตามเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.62) ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้

ด้วยตนเอง คิดวิเคราะห์ และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.59) และผู้เรียนสามารถใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศในการค้นคว้า เรียนรู้ และสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.58) ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน” โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่า t – test ชนิด Independent Samples

3.1.1 การเปรียบเทียบ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 30

ตาราง 30 การเปรียบเทียบ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				T – test	Sig.
	ผู้บริหารสถานศึกษา (N = 91)		ครูผู้สอน (N = 225)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์	4.57	0.21	4.56	0.24	0.210	0.834
2. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.53	0.30	4.56	0.26	-0.873	0.384
3. ภาวะผู้นำ	4.58	0.24	4.55	0.28	0.828	0.408
4. การทำงานเป็นทีม	4.55	0.28	4.55	0.29	0.175	0.861
5. การมีจริยธรรมในการทำงาน	4.55	0.27	4.58	0.26	-1.088	0.277
6. การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน	4.55	0.24	4.57	0.26	-0.477	0.634
7. การตระหนักรู้ในงาน	4.59	0.25	4.57	0.25	0.540	0.589
รวม	4.56	0.19	4.56	0.20	-0.147	0.883

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 30 การเปรียบเทียบความแตกต่าง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.1.2 การเปรียบเทียบ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 31

ตาราง 31 การเปรียบเทียบ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดโรงเรียน				T – test	Sig.
	โรงเรียนขนาดเล็ก (N = 162)		โรงเรียนขนาดกลาง / ขนาดใหญ่ (N = 154)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์	4.48	0.18	4.65	0.26	-6.432**	0.000
2. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.46	0.21	4.65	0.29	-6.585**	0.000
3. ภาวะผู้นำ	4.48	0.20	4.65	0.30	-6.143**	0.000
4. การทำงานเป็นทีม	4.46	0.23	4.64	0.32	-5.594**	0.000
5. การมีจริยธรรมในการทำงาน	4.47	0.21	4.67	0.27	-7.285**	0.000
6. การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน	4.47	0.20	4.66	0.26	-7.383**	0.000
7. การตระหนักรู้ในงาน	4.47	0.22	4.69	0.24	-8.482**	0.000
รวม	4.47	0.10	4.66	0.22	-9.621**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 การเปรียบเทียบ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน” ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยในส่วนของขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน” โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่า t – test ชนิด Independent Samples

3.2.1 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 32

ตาราง 32 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t – test	Sig.
	ผู้บริหารสถานศึกษา (N = 91)		ครูผู้สอน (N = 225)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการบริหารจัดการ	4.53	0.23	4.56	0.24	–1.192	0.234
ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน	4.53	0.24	4.55	0.25	–0.667	0.505
ด้านผู้เรียน	4.57	0.25	4.57	0.27	0.116	0.908
รวม	4.55	0.19	4.56	0.21	–0.680	0.497

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.2.2 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 33

ตาราง 33 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน				t – test	Sig.
	โรงเรียนขนาดเล็ก (N = 162)		โรงเรียนขนาดเล็ก (N = 162)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการบริหารจัดการ	4.47	0.18	4.64	0.26	–7.019**	0.000
ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน	4.46	0.18	4.64	0.28	–6.540**	0.000
ด้านผู้เรียน	4.49	0.21	4.66	0.29	–6.046**	0.000
รวม	4.47	0.11	4.65	0.24	–8.215**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น จากสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน” ผลการวิจัยในส่วนการจำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน จึงสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย แต่ในส่วนของการจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่พบว่า ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

3.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 34

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X_t	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	Y_t	Y_1	Y_2	Y_3
X_t												
X_1	0.774**											
X_2	0.773**	0.503**										
X_3	0.751**	0.570**	0.495**									
X_4	0.723**	0.520**	0.499**	0.388**								
X_5	0.752**	0.545**	0.564**	0.527**	0.409**							
X_6	0.732**	0.446**	0.494**	0.513**	0.498**	0.407**						
X_7	0.711**	0.499**	0.457**	0.430**	0.407**	0.474**	0.470**					
Y_t	0.668**	0.535**	0.514**	0.487**	0.479**	0.483**	0.508**	0.486**				
Y_1	0.586**	0.449**	0.486**	0.435**	0.394**	0.450**	0.414**	0.429**	0.828**			
Y_2	0.587**	0.460**	0.436**	0.418**	0.437**	0.425**	0.435**	0.452**	0.797**	0.515**		
Y_3	0.469**	0.401**	0.343**	0.344**	0.343**	0.313**	0.394**	0.314**	0.821**	0.534**	0.443**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 34 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน (Y_t) โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง (r_{xtyt} = 0.668**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) โดยรวมกับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวกทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่าง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน (Y_2) โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก (r_{xty2} = 0.587**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่าง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับด้านการบริหารจัดการ (Y_1) มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก (r_{xty4} = 0.586**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่าง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับด้านผู้เรียน (Y_3) มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก (r_{xty2} = 0.469**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผู้วิจัยนำเสนอความสัมพันธ์ระหว่าง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน มีรายละเอียดดังตาราง 35 – 38

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวม

SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน (Y_t)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1)	0.535**	ปานกลาง
2. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_2)	0.514**	ปานกลาง

ตาราง 35 (ต่อ)

SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน (Y_t)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
3. ภาวะผู้นำ (X_3)	0.487**	ปานกลาง
4. การทำงานเป็นทีม (X_4)	0.479**	ปานกลาง
5. การมีจริยธรรมในการทำงาน (X_5)	0.483**	ปานกลาง
6. การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน (X_6)	0.508**	ปานกลาง
7. การตระหนักรู้ในงาน (X_7)	0.486**	ปานกลาง
SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (X_t)	0.668**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง (r_{xtyt} = 0.668**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก (r_{x1yt} = 0.535**) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_2) มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก (r_{x2yt} = 0.514**) และการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน (X_6) มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก (r_{x6yt} = 0.508**) ตามลำดับ

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการ (Y_1)

SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา	ด้านการบริหารจัดการ (Y_1)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1)	0.449**	ปานกลาง
2. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_2)	0.486**	ปานกลาง
3. ภาวะผู้นำ (X_3)	0.435**	ปานกลาง
4. การทำงานเป็นทีม (X_4)	0.394**	ปานกลาง
5. การมีจริยธรรมในการทำงาน (X_5)	0.450**	ปานกลาง
6. การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน (X_6)	0.414**	ปานกลาง
7. การตระหนักรู้ในงาน (X_7)	0.429**	ปานกลาง
SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (X_t)	0.586**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการ (Y_1) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{xty1} = 0.586**) และเมื่อพิจารณาSOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง (r_{x2y1} = 0.486**) การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง (r_{x1y1} = 0.449**) และภาวะผู้นำ (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง (r_{x3y1} = 0.435**) ตามลำดับ

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน (Y_2)

SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา	ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน (Y_2)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1)	0.460**	ปานกลาง
2. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_2)	0.436**	ปานกลาง
3. ภาวะผู้นำ (X_3)	0.418**	ปานกลาง
4. การทำงานเป็นทีม (X_4)	0.437**	ปานกลาง
5. การมีจริยธรรมในการทำงาน (X_5)	0.425**	ปานกลาง
6. การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน (X_6)	0.435**	ปานกลาง
7. การตระหนักรู้ในงาน (X_7)	0.452**	ปานกลาง
SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (X_t)	0.587**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน (Y_2) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง (r_{xty2} = 0.587**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง (r_{x1y2} = 0.460**) การตระหนักรู้ในงาน (X_7) มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง (r_{x7y2}= 0.452**) และการทำงานเป็นทีม (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง (r_{x4y2} = 0.437**) ตามลำดับ

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านผู้เรียน (Y_3)

SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา	ด้านผู้เรียน (Y_3)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1)	0.401**	ปานกลาง
2. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_2)	0.343**	ปานกลาง
3. ภาวะผู้นำ (X_3)	0.344**	ปานกลาง
4. การทำงานเป็นทีม (X_4)	0.343**	ปานกลาง
5. การมีจริยธรรมในการทำงาน (X_5)	0.313**	ปานกลาง
6. การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน (X_6)	0.394**	ปานกลาง
7. การตระหนักรู้ในงาน (X_7)	0.314**	ปานกลาง
SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (X_t)	0.469**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านผู้เรียน (Y_3) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง (r_{xty3} = 0.469**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง (r_{x1y3} = 0.401**) การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน (X_6) มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง (r_{x6y3} = 0.394**) และภาวะผู้นำ (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง (r_{x3y3} = 0.344**) ตามลำดับ

ตาราง 39 สรุปความสัมพันธ์ระหว่าง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน

SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน			
	ด้านการบริหารจัดการ (Y_1)	ด้านกระบวนการเรียนการสอน (Y_2)	ด้านผู้เรียน (Y_3)	ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน (Y_t)
1. การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1)	ปานกลาง 0.449**	ปานกลาง 0.460**	ปานกลาง 0.401**	ปานกลาง 0.535**
2. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_2)	ปานกลาง 0.486**	ปานกลาง 0.436**	ปานกลาง 0.345**	ปานกลาง 0.514**
3. ภาวะผู้นำ (X_3)	ปานกลาง 0.435**	ปานกลาง 0.418**	ปานกลาง 0.344**	ปานกลาง 0.487**
4. การทำงานเป็นทีม (X_4)	ปานกลาง 0.394**	ปานกลาง 0.437**	ปานกลาง 0.343**	ปานกลาง 0.479**
5. การมีจริยธรรมในการทำงาน (X_5)	ปานกลาง 0.450**	ปานกลาง 0.425**	ปานกลาง 0.313**	ปานกลาง 0.483**
6. การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน (X_6)	ปานกลาง 0.414**	ปานกลาง 0.435**	ปานกลาง 0.394**	ปานกลาง 0.508**
7. การตระหนักรู้ในงาน (X_7)	ปานกลาง 0.429**	ปานกลาง 0.452**	ปานกลาง 0.314**	ปานกลาง 0.486**
SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (X_t)	ปานกลาง 0.586**	ปานกลาง 0.587**	ปานกลาง 0.469**	ปานกลาง 0.668**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 พบว่า SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง (r_{XtYt} = 0.668**) เมื่อพิจารณารายด้าน SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา

โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน ในระดับปานกลาง ทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน (Y_2) (r_{XtY2} = 0.587**) ด้านการบริหารจัดการ (Y_1) (r_{XtY1} = 0.586**) และด้านผู้เรียน (Y_3) (r_{XtY3} = 0.469**) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า “SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก”

3.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหูคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ดังตาราง 40 – 43

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1)	.535	.286	.284	.193	.048	.221	3.991**	.000
การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน (X_6)	.613	.376	.372	.152	.044	.188	3.487**	.001
การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_2)	.642	.413	.407	.136	.041	.180	3.286**	.001
การตระหนักรู้ในงาน (X_7)	.656	.430	.423	.127	.043	.157	2.979**	.003
การทำงานเป็นทีม (X_4)	.662	.438	.429	.082	.039	.116	2.121*	.035

a = 1.410 ค่าคงที่ ค่าแรก $S.E._{est}$ = $\pm$ .15461

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน (X_6) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_2) การตระหนักรู้ในงาน (X_7) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียนโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การทำงานเป็นทีม (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.221 การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.188 การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.180 การตระหนักรู้ในงาน (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.157 และการทำงานเป็นทีม (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.116 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวม ได้ร้อยละ 42.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm$ 0.15461

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 1.410 + 0.193X_1 + 0.152X_6 + 0.136X_2 + 0.127X_7 + 0.082X_4$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 0.221Z_1 + 0.188Z_6 + 0.180Z_2 + 0.157Z_7 + 0.116Z_4$$

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการ (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_2)	.486	.236	.234	.227	.051	.259	4.496**	.000
การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1)	.541	.293	.288	.150	.062	.149	2.414*	.016
การตระหนักรู้ในงาน (X_7)	.564	.318	.311	.163	.053	.173	3.078**	.002
ภาวะผู้นำ (X_3)	.575	.331	.323	.132	.053	.147	2.471**	.014

a = 1.486 $S.E._{est} = \pm .19570$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการ (Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_2) การตระหนักรู้ในงาน (X_7) และมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ด้าน ได้แก่ การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) และภาวะผู้นำ (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.259 การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.149 การตระหนักรู้ในงาน (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.173 และภาวะผู้นำ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.147 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการ (Y_1) ได้ร้อยละ 32.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm$ 0.19570

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y'_t = 1.486 + 0.227\ X_2 + 0.150\ X_1 + 0.163\ X_7 + 0.132X_3$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 0.59Z_2 + 0.149Z_1 + 0.173Z_7 + 0.147Z_3$$

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ SOFTSKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1)	.460	.212	.209	.157	.065	.149	2.404*	.017
การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน (X_6)	.527	.277	.273	.149	.056	.152	2.646**	.009
การตระหนักรู้ในงาน (X_7)	.558	.311	.305	.176	.057	.179	3.100**	.002
การทำงานเป็นทีม (X_4)	.574	.329	.321	.134	.050	.156	2.681**	.008
การมีจริยธรรมในการทำงาน (X_5)	.584	.341	.330	.127	.055	.134	2.303*	.022

a = 1.153 $\quad S.E._{est} = \pm .20341$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน (Y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน (X_6) การตระหนักรู้ในงาน (X_7) การทำงานเป็นทีม (X_4) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) และการมีจริยธรรมในการทำงาน (X_5)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การตระหนักรู้ในงาน (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.179 การทำงานเป็นทีม (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.156 การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.152 การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.149 และการมีจริยธรรมในการทำงาน (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.134 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน (Y_2) ได้ร้อยละ 33.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm$ 0.20341

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 1.153 + 0.157X_1 + 0.149X_6 + 0.176X_7 + 0.134X_4 + 0.127X_5$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 0.149Z_3 + 0.152Z_6 + 0.179Z_7 + 0.156Z_4 + 0.134Z_5$$

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านผู้เรียน (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1)	.401	.161	.158	.319	.063	.281	5.041**	.000
การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน (X_6)	.467	.218	.213	.282	.059	.268	4.803**	.000

a = 1.825 $\quad S.E._{est} = \pm$ .23677

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านทักษะทางดิจิทัลของบุคลากร (Y_3) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) และการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน (X_6)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.281 และการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.268 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านผู้เรียน (Y_3) ได้ร้อยละ 21.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm$ 0.23677

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y'_t = 1.825 + 0.319X_1 + 0.282X_6$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 0.281Z_1 + 0.268Z_6$$

ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์พยากรณ์ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ดังตาราง 44

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 44 สรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน

ตัวแปรพยากรณ์ / SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา	ตัวแปรเกณฑ์ / ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน				สรุป
	ด้านการปรับปรุงหลักสูตร (Y_1)	ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (Y_2)	ด้านสื่อการเรียน (Y_3)	ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน (Y_t)	
1. การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1)	✓	✓	✓	✓	ต้องพัฒนา
2. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_2)	✓	✗	✗	✓	ต้องพัฒนา
3. ภาวะผู้นำ (X_3)	✓	✗	✗	✗	ไม่ต้องพัฒนา
4. การทำงานเป็นทีม (X_4)	✗	✓	✗	✓	ต้องพัฒนา
5. การมีจริยธรรมในการทำงาน (X_5)	✗	✓	✗	✗	ไม่ต้องพัฒนา
6. การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน (X_6)	✗	✓	✓	✓	ต้องพัฒนา
7. การตระหนักรู้ในงาน (X_7)	✓	✓	✗	✓	ต้องพัฒนา

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์

✗ หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 44 สามารถสรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียนในภาพรวม จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน (X_6) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_2) การตระหนักรู้ในงาน (X_7) และการทำงานเป็นทีม (X_4)

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยนครพนม

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 ที่ว่า “SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน”

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

แนวทางการพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยนำ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน ได้แก่ การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน (X_6) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_2) การตระหนักรู้ในงาน (X_7) และการทำงานเป็นทีม (X_4) จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงวุฒิ จำนวน 10 คน ดังนี้

1. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...แนวทางพัฒนา ผู้บริหารต้องยึดหลักธรรมาภิบาลและความโปร่งใสในการสื่อสาร (Transparent Communication) โดยการให้ข้อมูลข่าวสารและเกณฑ์การนิเทศแก่ครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง พัฒนาทักษะการสื่อสารที่ปราศจากอคติส่วนตัวโดยใช้ข้อมูลหลักฐานเชิงประจักษ์จากชั้นเรียนเป็นตัวตั้งในการสนทนา เปิดโอกาสให้ครูทุกคนเข้าถึงการโค้ชชิ่งและการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ และหมั่นตรวจสอบท่าทีของตนเองเพื่อสร้างความมั่นใจแก่บุคลากรว่าการนิเทศภายในเป็นกระบวนการที่ยุติธรรมสำหรับทุกคนเสมอ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2569)

“...แนวทางพัฒนาควรเริ่มต้นจากการปรับทัศนคติให้เป็นผู้ฟังที่ดี (Active Listening) ฝึกการใช้คำถามปลายเปิดเพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์

สร้างวงสนทนาที่เป็นกันเองมากกว่าการประชุมที่เป็นทางการ และเน้นการรับฟังความต้องการจำเป็นของครูเป็นหลักเพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหาด้วยตนเอง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2569)

“...แนวทางพัฒนา ผู้บริหารควรฝึกทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก (Positive Feedback) โดยเริ่มจากการชื่นชมจุดแข็งก่อนพูดถึงจุดที่ควรพัฒนา ใช้เทคนิค “Sandwich Method” ในการสื่อสารเพื่อรักษาน้ำใจ และมุ่งเน้นไปที่การเสนอแนะแนวทางแก้ไขมากกว่าการตำหนิที่ตัวบุคคลเพื่อให้ครูรู้สึกว่าการนิเทศ คือ การช่วยเหลือกัน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2569)

“...แนวทางพัฒนา ต้องมีการสร้างข้อตกลงร่วมกัน (Common Goal) ก่อนเริ่มการนิเทศ โดยสื่อสารเป้าหมายและเกณฑ์การวัดผลให้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ฝึกความสม่ำเสมอในการให้ข้อมูล และหมั่นตรวจสอบความเข้าใจของผู้รับการนิเทศอยู่เสมอเพื่อให้มั่นใจว่าทั้งสองฝ่ายเข้าใจในเป้าหมายการพัฒนาเดียวกันอย่างลึกซึ้ง....”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2569)

“...แนวทางพัฒนา ควรเน้นการสื่อสารเพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน (PLC) โดยเปลี่ยนจากการเปรียบเทียบเป็นการแบ่งปันประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ ส่งเสริมให้เกิดการนิเทศแบบกัลยาณมิตรที่ทุกคนสามารถเรียนรู้จากกันและกันได้ และสื่อสารเพื่อสร้างความมั่นใจว่าแต่ละคนมีศักยภาพที่แตกต่างกันและสามารถเติบโตได้ในแบบของตน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2569)

“...แนวทางพัฒนา ผู้บริหารต้องฝึกทักษะการควบคุมอารมณ์ (Self – Regulation) และการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น (Empathy) ให้มากขึ้น โดยการสังเกตสัญญาณอวัจนภาษาของครูในระหว่างการพูดคุย เลือกช่วงเวลาและสถานที่ในการนิเทศที่เหมาะสม

และแสดงออกถึงความใจเย็นและมั่นคงทางอารมณ์เพื่อให้ครูรู้สึกปลอดภัยที่จะเปิดใจคุยทุกเรื่อง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2569)

“...แนวทางพัฒนา ควรลดช่องว่างระหว่างตำแหน่งโดยการสื่อสารในฐานะ “ผู้นำทางวิชาการ” (Instructional Leader) ที่พร้อมเคียงข้างครู เปลี่ยนคำสั่งให้เป็นคำขอความร่วมมือ สื่อสารด้วยท่าทีที่แสดงถึงความให้เกียรติในวิชาชีพของครู และเน้นการทำงานเชิงราบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญมากกว่าการแสดงออกถึงอำนาจหน้าที่...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2569)

“...แนวทางพัฒนา ต้องออกแบบระบบการสื่อสารที่มีวงรอบชัดเจน (Monitoring Loop) โดยมีการติดตามผลหลังการนิเทศอย่างสม่ำเสมอผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น การสนทนาส่วนตัวหรือกลุ่มย่อย สื่อสารสรุปผลการพัฒนาในแต่ละระยะ และให้คำมั่นสัญญาในการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้ครูเห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2569)

“...แนวทางพัฒนา ควรพัฒนาทักษะการสื่อสารเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Communication) โดยการกล่าวสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์แม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อย ฝึกการตอบสนองต่อไอเดียใหม่ ๆ ด้วยคำว่า “เป็นไปได้” หรือ “เรามาลองดูกัน” และสื่อสารเพื่อสร้างบรรยากาศที่ยอมรับความผิดพลาดได้หากเป็นไปเพื่อการเรียนรู้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 30 เมษายน 2569)

“...แนวทางพัฒนา ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนจุดเน้นของการสื่อสารมาที่ “คุณภาพชีวิตในห้องเรียน” และ “ความสุขของนักเรียน” โดยลดความสำคัญของรูปแบบที่ซับซ้อนลง สื่อสารผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หน้างานจริง (On – the – job Coaching) และเน้นการพูดคุยถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นหลักเพื่อให้ครูเห็นคุณค่าที่แท้จริงของการนิเทศภายใน...”

(วิผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, สัมภาษณ์, 30 เมษายน 2569)

ตาราง 45 แนวทางการพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1)

ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ผู้เชี่ยวชาญ	ร้อยละ
	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 6	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 7	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 8	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 9	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 10		
1. การสื่อสารด้วยความโปร่งใสและเท่าเทียม / ยึดหลักธรรมาภิบาลโดยให้ข้อมูล และเกณฑ์การนิเทศที่ชัดเจนแก่ครูทุกคนอย่างทั่วถึง / ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อสร้างความไว้วางใจ / ลดความรู้สึกไม่ยุติธรรมในองค์กร	✓	✓		✓	✓	✓	✓			✓	7	70
2. การรับฟังเชิงรุกและสร้างพื้นที่ปลอดภัยโดยใช้ Active Listening / การเปิดพื้นที่ให้ครูได้สะท้อนปัญหาในชั้นเรียนผ่านคำถามปลายเปิด / การควบคุมอารมณ์ให้มั่นคงขณะรับฟังเพื่อทำให้ครูกล้าเปิดใจ / การให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้อย่างแท้จริง	✓	✓	✓			✓	✓		✓		6	60

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										รวม	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10		
3. การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์โดยใช้ Sandwich Method เริ่มด้วยการชื่นชมจุดแข็ง (Positive Feedback) ตามด้วยข้อแนะนำที่อิงจากหลักฐานเชิงประจักษ์ / การให้กำลังใจเพื่อให้ครูมีแรงกระตุ้นในการพัฒนาตนเอง / การทำให้ครูไม่รู้สึกว่าถูกจับผิดหรือกลั่นแกล้ง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
4. การสื่อสารเชิงวิสัยทัศน์และแรงบันดาลใจ / การเน้น Growth Mindset เปลี่ยนคำพูดปิดกั้น เป็นคำพูดสนับสนุน / การให้ความสำคัญกับคุณภาพผู้เรียนมากกว่างาน หรือเอกสาร เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ / การทำให้ครูรู้สึกว่างานนิเทศไม่ใช่ภาระแต่เป็นการพัฒนา	✓	✓			✓			✓	✓	✓	6	60

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ผลรวม	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10		
5. การสื่อสารแบบกัลยาณมิตรอย่างต่อเนื่อง / การสร้าง Monitoring Loop / การลดช่องว่างของอำนาจโดยสื่อสารในฐานะ “ผู้นำทางวิชาการ” ที่คอยติดตามผลและสนับสนุนทรัพยากรอย่างสม่ำเสมอ / การพัฒนาการเรียนการสอนเกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

จากตาราง 45 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) ดังนี้

1. การสื่อสารด้วยความโปร่งใสและเท่าเทียม ยึดหลักธรรมาภิบาล โดยให้ข้อมูล และเกณฑ์การนิเทศที่ชัดเจนแก่ครูทุกคนอย่างทั่วถึง ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อสร้างความไว้วางใจ และลดความรู้สึกไม่ยุติธรรมในองค์กร

2. การรับฟังเชิงรุกและสร้างพื้นที่ปลอดภัยโดยใช้ Active Listening เป็นการเปิดพื้นที่ให้ครูได้สะท้อนปัญหาในชั้นเรียนผ่านคำถามปลายเปิด และควบคุมอารมณ์ให้มั่นคงขณะรับฟังเพื่อทำให้ครูกล้าเปิดใจและร่วมมือในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้อย่างแท้จริง

3. การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์โดยใช้ Sandwich Method เริ่มด้วยการชื่นชมจุดแข็ง (Positive Feedback) ตามด้วยข้อแนะนำที่อิงจากหลักฐานเชิงประจักษ์ และจบด้วยการให้กำลังใจเพื่อให้ครูมีแรงกระตุ้นในการพัฒนาตนเองโดยไม่รู้สึกว่าถูกจับผิดหรือกลั่นแกล้ง

4. การสื่อสารเชิงวิสัยทัศน์และแรงบันดาลใจโดยเน้น Growth Mindset เปลี่ยนคำพูดปิดกั้น เป็นคำพูดสนับสนุน และให้ความสำคัญกับคุณภาพผู้เรียนมากกว่างานเอกสาร เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ และครูรู้สึกว่างานนิเทศไม่ใช่ภาระแต่เป็นการพัฒนา

5. การสื่อสารแบบกัลยาณมิตรอย่างต่อเนื่องโดยการสร้าง Monitoring Loop ลดช่องว่างของอำนาจโดยสื่อสารในฐานะ “ผู้นำทางวิชาการ” ที่คอยติดตามผลและสนับสนุนทรัพยากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนเกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน

2. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารควรสร้างคลังข้อมูลดิจิทัลที่รวมผลสัมฤทธิ์และสถิติสำคัญให้ครูเข้าถึงได้ง่ายเพื่อใช้ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา ฝึกการสื่อสารข้อมูลที่เข้าใจ

ยากให้กลายเป็นแผนภาพที่ชัดเจนเพื่อสร้างความเข้าใจตรงกันในการนิเทศ จัดเวทีวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันเพื่อหาทางออกที่เหมาะสมกับบริบทเฉพาะของแต่ละห้องเรียน และส่งเสริมให้ครูใช้ข้อมูลจากการสังเกตชั้นเรียนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างมาตรฐานการสอนใหม่ ๆ ร่วมกัน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2569)

“...ผู้บริหารต้องพัฒนาแผนการนิเทศที่มี “ทางเลือก” หลากหลายรูปแบบเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ฝึกทักษะการประเมินสถานการณ์เฉพาะหน้าและแจ้งการปรับเปลี่ยนแผนงานอย่างรวดเร็วผ่านช่องทางการสื่อสารที่ทันสมัย สร้างระบบสนับสนุนทรัพยากรที่ยืดหยุ่นตามความจำเป็นเร่งด่วนของครูในแต่ละช่วงเวลา และจัดกระบวนการสะท้อนคิดหลังการปรับแผนเพื่อนำมาพัฒนาระบบนิเทศให้มีความคล่องตัวสูงขึ้นในอนาคต...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2569)

“...ควรใช้เทคนิคการคิดเชิงออกแบบมาพัฒนากระบวนการนิเทศร่วมกับครูเพื่อให้ได้วิธีที่ทันสมัยและไม่น่าเบื่อ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีหรือแอปพลิเคชันใหม่ ๆ มาช่วยในการนิเทศเพื่อเพิ่มความสะดวกและลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน เปิดโอกาสให้ครูได้เลือกหัวข้อการพัฒนาที่สอดคล้องกับความสนใจและปัญหาจริงในห้องเรียน และสร้างพื้นที่แห่งการสร้างสรรค์นวัตกรรมการสอนโดยมีผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาด้านกลยุทธ์อย่างใกล้ชิด...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2569)

“...ผู้บริหารควรฝึกทักษะการรับฟังเชิงลึกเพื่อทำความเข้าใจความรู้สึกและความกดดันของครูในระหว่างกระบวนการนิเทศ พัฒนาการให้ข้อมูลสะท้อนกลับเชิงบวกที่มุ่งเน้นการเสริมแรงและสร้างขวัญกำลังใจมากกว่าการตำหนิ แสดงออกถึงความมั่นคงทางอารมณ์และเป็นที่ปรึกษาที่ใจเย็นในยามที่ครูเผชิญกับปัญหาที่แก้ยาก และจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจเพื่อลดช่องว่างและสร้างบรรยากาศแห่งกัลยาณมิตรภายในองค์กร....”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"...ผู้บริหารต้องฝึกการใช้เครื่องมือคิดเชิงระบบเพื่อช่วยให้ครูเห็นผลกระทบของวิธีการสอนที่มีต่อส่วนรวม จัดการประชุมที่เน้นการมองความเชื่อมโยงระหว่างวิชาเพื่อหาจุดร่วมในการแก้ปัญหาด้านพฤติกรรมหรือการเรียนรู้ของนักเรียน กำหนดเป้าหมายความสำเร็จของการนิเทศที่ครอบคลุมทั้งคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพชีวิตของครู และสนับสนุนให้มีการติดตามผลกระทบในระยะยาวมากกว่าเพียงการตรวจเอกสารนิเทศให้เสร็จสิ้นเป็นรายครั้ง..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2569)

"...ควรฝึกทักษะการเล่าเรื่องเพื่อสื่อสารวิสัยทัศน์การนิเทศให้มีความน่าสนใจและมองเห็นภาพการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม พัฒนาการใช้สื่อดิจิทัลในการติดตามความก้าวหน้าของการนิเทศแบบเรียลไทม์เพื่อลดภาระงานเอกสาร จัดการสนทนาเชิงวิชาชีพที่เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากกว่าการสั่งการเพียงฝ่ายเดียว และสรุปประเด็นสำคัญของการนิเทศให้กระชับ ชัดเจน และนำไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียนได้ทันที..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2569)

"...ต้องศึกษาและทำความเข้าใจภาระงานและความพร้อมของครูแต่ละกลุ่มเพื่อกำหนดตารางการนิเทศที่เหมาะสมที่สุด พัฒนาทักษะการเป็นโค้ชที่รู้จักการตั้งคำถามในเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้ครูเกิดการสะท้อนคิดด้วยตนเอง ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัยเพื่อติดตามผลการนิเทศแบบไม่รบกวนเวลาสอนของครู และสร้างระบบการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในจังหวะที่เป็นธรรมชาติ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2569)

"...จัดกิจกรรม Workshop เพื่อวิเคราะห์จุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาของโรงเรียนโดยใช้ข้อมูลจริงร่วมกันก่อนกำหนดนโยบาย ฝึกให้ผู้บริหารใช้วิธีการปรึกษาหารือมากกว่าการใช้อำนาจตามตำแหน่งในการสรุปผลการนิเทศ สร้างช่องทางให้บุคลากรได้สะท้อนความคิดเห็นต่อการตัดสินใจของผู้บริหารอย่างโปร่งใสและปลอดภัย และให้ความสำคัญกับข้อเสนอแนะของครูผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงแผนการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2569)

"...ผู้บริหารที่มักใช้คำพูดว่า "ทำไม่ได้หรอก" หรือ "แบบเดิมก็ดีอยู่แล้ว" เมื่อครูนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้นับเป็นอุปสรรคที่ร้ายแรงต่อการนิเทศภายใน เพราะเป็นการปิดกั้นนวัตกรรมและการเติบโตทางวิชาชีพ การสื่อสารที่ขาดวิสัยทัศน์เช่นนี้จะทำให้ครูขาดแรงบันดาลใจและหยุดพัฒนาศักยภาพของตนเองไปโดยปริยาย โดยมีแนวทางพัฒนา ควรพัฒนาทักษะการสื่อสารเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Communication) โดยการกล่าวสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์แม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อย ฝึกการตอบสนองต่อไอเดียใหม่ ๆ ด้วยคำว่า "เป็นไปได้" หรือ "เรามาลองดูกัน" และสื่อสารเพื่อสร้างบรรยากาศที่ยอมรับความผิดพลาดได้หากเป็นไปเพื่อการเรียนรู้..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 30 เมษายน 2569)

"...ผู้บริหารต้องทำตนเป็นแบบอย่างในการเป็น "นักเรียนรู้ตลอดชีวิต" เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้แก่คณะครู สื่อสารความสำเร็จจากการนิเทศภายในให้ผู้ปกครองและชุมชนได้รับทราบเพื่อสร้างความภูมิใจในวิชาชีพ จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีความก้าวหน้าในการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน และเชื่อมโยงผลการพัฒนาจากการนิเทศเข้ากับความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูอย่างชัดเจนและเป็นธรรมครับ..."

(วิลาวัลย์ ปัตตังทานัง, สัมภาษณ์, 30 เมษายน 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 46 แนวทางการพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน (X_6)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เฉลี่ย	ลำดับ
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิ 10		
1. การบริหารด้วยข้อมูลและดิจิทัล (Digital & Data – Driven) / การสร้างคลังข้อมูลผลสัมฤทธิ์ดิจิทัลให้ครูเข้าถึงง่าย / การใช้แอปพลิเคชันติดตามผลแบบ Real – time / การสรุปผลการนิเทศด้วยแผนภาพเพื่อลดภาระงานเอกสาร ครูเห็นภาพปัญหาชัดเจน และแก้ปัญหาได้ตรงจุด	✓	✓	✓			✓	✓	✓			6	60
2. การเสริมสร้างทักษะความสัมพันธ์ (SOFT SKILLS & Coaching) / การฝึกการรับฟังเชิงลึกและการโค้ช / ให้ข้อมูลสะท้อนกลับเชิงบวกสร้างแรงบันดาลใจ / ลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารและครู สร้างความไว้วางใจ				✓			✓	✓	✓		4	40

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เฉลี่ย	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิ 10		
3. การนิเทศแบบยืดหยุ่นและมีส่วนร่วม / การใช้เทคนิคคิดเชิงออกแบบร่วมกับครู / จัดตารางนิเทศที่ยืดหยุ่นตามภาระงานครู / การเปิดโอกาสให้ครูเลือกหัวข้อพัฒนาตามความสนใจ / กระบวนการนิเทศมีความคล่องตัว ไม่น่าเบื่อ และตอบโจทย์ปัญหาจริงในห้องเรียน	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓			7	70
4. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning Culture & Growth) / การที่ผู้บริหารทำตนเป็นแบบอย่าง “นักเรียนรู้ตลอดชีวิต” / การส่งเสริมระบบเพื่อนช่วยเพื่อน / ยกย่องเชิดชูเกียรติและเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าวิชาชีพ	✓			✓		✓			✓	✓	5	50

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 46 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน (X_6) ดังนี้

1. การบริหารด้วยข้อมูลและดิจิทัล (Digital & Data – Driven) โดยการสร้างคลังข้อมูลผลสัมฤทธิ์ดิจิทัลให้ครูเข้าถึงง่าย ใช้แอปพลิเคชันติดตามผลแบบ Real – time สรุปผลการนิเทศด้วยแผนภาพเพื่อลดภาระงานเอกสาร ครูเห็นภาพปัญหาชัดเจนและแก้ปัญหาได้ตรงจุด

2. การเสริมสร้างทักษะความสัมพันธ์ (SOFT SKILLS & Coaching) โดยการฝึกการรับฟังเชิงลึกและการโค้ช ให้ข้อมูลสะท้อนกลับเชิงบวกสร้างแรงบันดาลใจ ลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารและครู สร้างความไว้วางใจ

3. การนิเทศแบบยืดหยุ่นและมีส่วนร่วม (Agile & Participatory) โดยการใช้เทคนิคคิดเชิงออกแบบร่วมกับครู จัดตารางนิเทศที่ยืดหยุ่นตามภาระงานครู เปิดโอกาสให้ครูเลือกหัวข้อพัฒนาตามความสนใจกระบวนการนิเทศมีความคล่องตัว ไม่น่าเบื่อและตอบโจทย์ปัญหาจริงในห้องเรียน

4. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning Culture & Growth) โดยการที่ผู้บริหารทำตนเป็นแบบอย่าง “นักเรียนรู้ตลอดชีวิต” ส่งเสริมระบบเพื่อนช่วยเพื่อนยกย่องเชิดชูเกียรติและเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าวิชาชีพ

3. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...การส่งเสริมวัฒนธรรมการทดลองสิ่งใหม่ในโรงเรียน การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนนวัตกรรมการสอน การสร้างระบบนิเทศออนไลน์ที่เข้าถึงง่าย การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับนานาชาติ และการสร้างแรงจูงใจให้ครูนำเสนอแนวคิดที่แตกต่างในการพัฒนาหลักสูตร...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2569)

"...การพัฒนาระบบ Big Data เพื่อการบริหารสถานศึกษา การอบรมทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นให้แก่ผู้นิเทศ การกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและวัดผลได้ การจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศรายบุคคลที่เน้นการพัฒนา และการสร้างกล่องรับความคิดเห็นเพื่อความโปร่งใส..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2569)

"...การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยและชุมชน การพัฒนาห้องสมุดดิจิทัลเพื่อการนิเทศ การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ การสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน และการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2569)

"...การจัดกิจกรรมระดมสมองแบบ Brainstorming ทุกเดือน การใช้กระบวนการ Design Thinking ในการแก้ปัญหาโรงเรียน การยกย่องครูที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การจัดพื้นที่ Co – working Space ในโรงเรียน และการลดขั้นตอนทางธุรการที่ซับซ้อนเพื่อให้ครูมีเวลาคิดสร้างสรรค์มากขึ้น...."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2569)

"...การทำแผนยุทธศาสตร์สถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) ประจำปี การสร้างโครงการห้องเรียนต้นแบบนวัตกรรม การจัดทัศนศึกษาดูงานในองค์กรชั้นนำ และการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่เน้นนวัตกรรมมากกว่างานเอกสาร..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2569)

"...การจัดทำคู่มือจริยธรรมสำหรับการนิเทศภายใน การสร้างระบบการประเมินแบบ 360 องศา การจัดกิจกรรม Team Building เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ การให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยาแก่บุคลากร และการยกย่องเชิดชูเกียรติครูดีเด่นในด้านต่าง ๆ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

“...การจัดทำฐานข้อมูลประวัติการพัฒนาตนเองของครู (E – Profile) การออกแบบคอร์สพัฒนาศักยภาพตามความสนใจ การใช้ระบบการสอนงาน (Coaching) แบบตัวต่อตัว การวิเคราะห์ความคุ้มค่าของการอบรม และการสร้างระบบพี่เลี้ยงสำหรับครูบรรจุใหม่...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2569)

“...การประชุมสะท้อนผล (AAR) หลังเสร็จสิ้นกิจกรรม การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การฝึกทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า (Agility) การให้คำแนะนำที่เน้นการเติบโต (Growth Mindset) และการสร้างระบบสนับสนุนช่วยเหลือครูในภาวะวิกฤต...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2569)

“...การจัดทำโครงการนำร่อง (Sandbox) ในโรงเรียน การประเมินความพึงพอใจต่อนวัตกรรมใหม่ การจัดเวทีเสวนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการ การส่งเสริมการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) ในการทำงาน และการจัดหาผู้เชี่ยวชาญมาให้คำแนะนำก่อนเริ่มโครงการใหม่...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 30 เมษายน 2569)

“...การลงนามความร่วมมือ (MOU) กับสถานศึกษาอื่น การพัฒนาแอพพลิเคชันเพื่อการสื่อสารภายในสถานศึกษา การจัดงานนิทรรศการแสดงผลงานทางวิชาการ การสร้างฐานข้อมูลความร่วมมือกับผู้ปกครอง และการส่งเสริมการใช้โซเชียลมีเดียเพื่อการเรียนรู้แบบมืออาชีพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, สัมภาษณ์, 30 เมษายน 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 47 แนวทางการพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_2)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เฉลี่ย	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิ 10		
1. การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม ส่งเสริมการทดลองสิ่งใหม่ / ใช้กระบวนการ Design Thinking แก้ปัญหา / ลดขั้นตอนธุรการ และจัดพื้นที่ Co – working Space ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าเปลี่ยนแปลง	✓			✓					✓		3	30
2. การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลพัฒนาระบบ Big Data / ระบบนิเทศออนไลน์ E – Profile ครู, ห้องสมุดดิจิทัล และแอพพลิเคชันเพื่อระบบการบริหารจัดการมีความรวดเร็ว แม่นยำ ลดภาระงานเอกสาร / การเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา	✓	✓	✓				✓			✓	5	50

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										รวม	ลำดับ
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิ 10		
3. การนิเทศเชิงพัฒนาและ Coaching ใช้ระบบ Coaching แบบตัวต่อตัว / กระบวนการ PLC การสะท้อนผล (AAR) / การนิเทศที่เน้น Growth Mindset ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพตรงตามความต้องการ และมีทักษะการแก้ปัญหาที่ฉับไว		✓					✓	✓			3	30
4. การบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม / การทำแผนยุทธศาสตร์สถานศึกษาผ่าน SWOT Analysis การทำงานร่วมกับมหาวิทยาลัย ชุมชน (MOU) และภาคีเครือข่ายผู้ปกครอง / สถานศึกษามีทิศทางที่ชัดเจน ได้รับการสนับสนุนทรัพยากรจากภายนอก			✓		✓					✓	3	30

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เฉลี่ย	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิ 10		
5. การสร้างระบบจูงใจและสวัสดิภาพ การประเมินแบบ 360 องศา / การยกย่องเชิดชูเกียรติครูดีเด่น / การสร้างความสัมพันธ์และพัฒนาการทำงานร่วมกัน / การให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยาแก่บุคลากร มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นในองค์กร และมีความสุขในการทำงาน	✓			✓		✓		✓			4	40
6. การประกันคุณภาพและธรรมาภิบาล / กำหนดตัวชี้วัดที่วัดผลได้จริง การจัดทำคู่มือจริยธรรมการนิเทศ / การสร้างกล่องรับความคิดเห็น / การสรุปผลนิเทศรายบุคคลกระบวนการทำงานมีความโปร่งใส และมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง		✓			✓	✓			✓		4	40

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 47 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_2) ดังนี้

1. การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม ส่งเสริมการทดลองสิ่งใหม่ ใช้กระบวนการ Design Thinking แก้ปัญหา ลดขั้นตอนธุรการ และจัดพื้นที่ Co – working Space ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าเปลี่ยนแปลง

2. การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลพัฒนาระบบ Big Data, ระบบนิเทศออนไลน์, E – Profile ครู, ห้องสมุดดิจิทัล และแอพพลิเคชันเพื่อระบบการบริหารจัดการมีความรวดเร็ว แม่นยำ ลดภาระงานเอกสาร และเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา

3. การนิเทศเชิงพัฒนาและ Coaching ใช้ระบบ Coaching แบบตัวต่อตัว, กระบวนการ PLC, การสะท้อนผล (AAR) และการนิเทศที่เน้น Growth Mindset ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพตรงตามความต้องการ และมีทักษะการแก้ปัญหาที่ฉับไว

4. การบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม การทำแผนยุทธศาสตร์สถานศึกษาผ่าน SWOT Analysis, การทำงานร่วมกับมหาวิทยาลัย/ชุมชน (MOU) และภาคีเครือข่ายผู้ปกครองสถานศึกษามีทิศทางที่ชัดเจน ได้รับการสนับสนุนทรัพยากรจากภายนอก

5. การสร้างระบบจูงใจและสวัสดิภาพการประเมินแบบ 360 องศา, การยกย่องเชิดชูเกียรติครูดีเด่น, กิจกรรม Team Building และการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยาแก่บุคลากร มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นในองค์กร และมีความสุขในการทำงาน (Professional Happiness)

6. การประกันคุณภาพและธรรมาภิบาล กำหนดตัวชี้วัด ที่วัดผลได้จริง, การจัดทำคู่มือจริยธรรมการนิเทศ, การสร้างกล่องรับความคิดเห็น และการสรุปผลนิเทศรายบุคคลกระบวนการทำงานมีความโปร่งใส และมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

4. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการตระหนักรู้ในงาน ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

"...ผู้บริหารควรแสดงความตระหนักในภาระงานโดยการสร้างระบบนิเทศที่เน้นความสม่ำเสมอและโปร่งใส เริ่มจากการร่วมกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของงานนิเทศกับครูอย่างชัดเจนเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกัน มีการจัดทำปฏิทินการนิเทศเชิงรุกที่เข้าถึงห้องเรียนจริงอย่างต่อเนื่องเพื่อติดตามความก้าวหน้าและให้ความช่วยเหลือได้ทันท่วงที อีกทั้งควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบันทึกและรายงานผลเพื่อลดภาระงานซ้ำซ้อนและช่วยให้เห็นภาพรวมของความสำเร็จเชิงประจักษ์ พร้อมทั้งจัดเวทีสรุปผลการทำงานเพื่อยกย่องความทุ่มเทของบุคลากรที่รับผิดชอบงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2569)

"...การพัฒนาการนิเทศควรเริ่มต้นจากการที่ผู้บริหารเปิดใจยอมรับและเคารพในรูปแบบการทำงานที่แตกต่างกันของบุคลากรแต่ละบุคคล โดยการสร้างพื้นที่ปลอดภัยที่อนุญาตให้ครูได้ออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามความถนัดและเอกลักษณ์เฉพาะตัวควบคู่กับมาตรฐานวิชาชีพ มีการใช้กระบวนการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อลดช่องว่างทางอำนาจและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เปิดรับมุมมองที่หลากหลาย รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการที่แตกต่างกันของแต่ละกลุ่มสาระ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาการสอนอย่างอิสระและมีความสุข..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2569)

"...ผู้บริหารต้องนำทักษะการปรับตัวตามบริบทมาใช้ในการออกแบบแนวทางการนิเทศที่เข้ากับสถานการณ์และทรัพยากรที่มีอยู่จริง โดยเริ่มจากการวิเคราะห์สภาพปัญหาและจุดแข็งของสถานศึกษาเพื่อกำหนดหัวข้อการนิเทศที่จำเป็นและเร่งด่วน มีการยืดหยุ่นเกณฑ์การประเมินและการเยี่ยมชั้นเรียนให้เหมาะสมกับภาระงานและวิถีชีวิตของบุคลากรในแต่ละช่วงเวลา ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมการสอนที่ใช้วัสดุอุปกรณ์ในท้องถิ่นหรือสอดคล้องกับวัฒนธรรมชุมชนรอบโรงเรียน พร้อมทั้งร่วมมือกับครูในการแก้ปัญหาหน้างานอย่างเป็นกันเอง และมุ่งเน้นการนิเทศที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนมากกว่าการมุ่งเน้นเพียงความสมบูรณ์ของเอกสารหลักฐาน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"...การนิเทศที่มีประสิทธิภาพควรใช้การสื่อสารที่สะท้อนถึงความเข้าใจและความห่วงใยในภาระงานของบุคลากร โดยผู้บริหารควรเริ่มต้นด้วยการฟังเชิงลึกเพื่อรับทราบปัญหาและข้อจำกัดของครูในแต่ละด้านก่อนให้คำแนะนำ มีการเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเหมาะสมกับช่วงวัยของบุคลากรเพื่อให้ข้อมูลการนิเทศเข้าถึงผู้รับได้อย่างแม่นยำและรวดเร็ว ควรเน้นการให้ข้อมูลสะท้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาจุดแข็งมากกว่าการจับผิดจุดอ่อน พร้อมทั้งการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อให้ครูตระหนักถึงคุณค่าของงานที่ทำ และการใช้คำชื่นชมอย่างจริงใจเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง...."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2569)

"...ผู้บริหารควรใช้ความตระหนักรู้ในภาระงานที่ได้รับมอบหมายมาเป็นแนวทางในการเกลี่ยงานนิเทศให้มีความเหมาะสมและไม่เป็นภาระแก่ครูจนเกินไป โดยเริ่มจากการจัดลำดับความสำคัญของงานนิเทศที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนเป็นอันดับแรก มีการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์เพื่อให้ครูสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จอย่างราบรื่น ส่งเสริมให้ครูมีการวางแผนพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับภาระงานหลักและเป้าหมายของสถานศึกษา มีการติดตามผลการดำเนินงานด้วยความเป็นกัลยาณมิตรเพื่อร่วมกันหาแนวทางลดอุปสรรคในการทำงาน และสร้างระบบการทำงานที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบผลลัพธ์ขององค์กรร่วมกัน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2569)

"...การพัฒนาการนิเทศต้องมุ่งเน้นการยอมรับศักดิ์ศรีและวิถีชีวิตที่หลากหลายของบุคลากรเพื่อให้ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม โดยผู้บริหารควรจัดบทบาทหน้าที่ในงานนิเทศให้สอดคล้องกับความเก่งและความสนใจของครูรายบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีการจัดหลักสูตรพัฒนาวิชาชีพที่หลากหลายให้ครูได้เลือกตามความถนัดเพื่อเพิ่มพูนความตระหนักในหน้าที่ สนับสนุนให้เกิดการนิเทศเชิงรุกที่เน้นการทำงานเป็นทีมและการช่วยเหลือกันระหว่างคนต่างรุ่น (Intergenerational Coaching) มีการเคารพเวลาส่วนตัวและสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้กับบุคลากรและส่งเสริมบรรยากาศการนิเทศที่เน้นการให้เกียรติและรับฟังเหตุผลของกันและกัน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"...ผู้บริหารควรนำความสามารถในการปรับพฤติกรรมและทัศนคติมาสร้างสรรค์รูปแบบการนิเทศที่ทันสมัยและยืดหยุ่นตามบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลง โดยเริ่มจากการนำนวัตกรรมดิจิทัลมาช่วยในกระบวนการนิเทศเพื่อเพิ่มความคล่องตัวและลดข้อจำกัดเรื่องเวลาและสถานที่ ส่งเสริมให้ครูสร้างสรรค์ห้องเรียนจำลองหรือการสอนรูปแบบใหม่ที่ตอบสนองต่อความหลากหลายของผู้เรียน มีการประเมินและปรับเปลี่ยนแนวทางการนิเทศให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนให้มีการจัดทำแฟ้มสะสมงานดิจิทัลที่สะท้อนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องแทนการประเมินแบบดั้งเดิม และการเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำนวัตกรรมมาใช้ในงานบริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากร..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2569)

"...หัวใจของการตระหนักรู้ในงานคือการมุ่งเน้นไปที่ความสำเร็จของนักเรียนซึ่งเป็นภาระงานที่สำคัญที่สุด โดยผู้บริหารควรนำกระบวนการนิเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม เริ่มจากการร่วมกับครูวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อวางแผนการนิเทศที่ตรงจุด มีการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการเรียนรู้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ สนับสนุนให้ครูออกแบบการสอนที่เน้นทักษะการคิดและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามสภาพแวดล้อมจริง ติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน และการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูเห็นว่าความรับผิดชอบในงานของตนคือหัวใจสำคัญในการสร้างอนาคตของเด็ก..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2569)

"...ผู้บริหารควรพัฒนาการนิเทศโดยให้ความสำคัญกับความสอดคล้องระหว่างภาระงานในโรงเรียนกับความต้องการของชุมชนรอบข้าง เริ่มจากการสร้างความเข้าใจให้บุคลากรตระหนักถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของนักเรียนในพื้นที่ มีการนิเทศที่ส่งเสริมการนำทุนทางวัฒนธรรมมาเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มความน่าสนใจให้กับบทเรียน สนับสนุนการทำงานเชิงรุกร่วมกับภาคีเครือข่ายและผู้ปกครองเพื่อช่วยกันดูแลช่วยเหลือผู้เรียนในทุกมิติ มีการปรับเกณฑ์การนิเทศให้สะท้อนถึงการมีส่วนร่วมของชุมชนและความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

และการสร้างระบบการนิเทศที่มุ่งเน้นการสร้างคุณค่าให้กับสังคมควบคู่ไปกับการบรรลุเป้าหมายตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 30 เมษายน 2569)

“...การพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาจะยั่งยืนได้หากผู้บริหารสามารถสร้างความตระหนักรู้ในงานให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง โดยเริ่มจากการแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ให้เห็นเป็นแบบอย่างสม่ำเสมอในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่เปิดกว้างและพร้อมปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายตลอดเวลา สนับสนุนให้เกิดการนิเทศที่เน้นการสะท้อนคิด (Reflection) เพื่อให้ครูเห็นคุณค่าในการพัฒนาผลงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีระบบการให้รางวัลและเชิดชูเกียรติที่เหมาะสมกับความหลากหลายของความสำเร็จในแต่ละด้าน และการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่ทุกคนในโรงเรียนตระหนักว่าการนิเทศคือโอกาสในการเติบโตทางวิชาชีพร่วมกันอย่างเท่าเทียมและมีเกียรติ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, สัมภาษณ์, 30 เมษายน 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 48 แนวทางการพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการตระหนักรู้ในงาน (X_7)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										จำนวน	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิ 10		
1. การบริหารเชิงระบบด้วยความเห็นอกเห็นใจ / ผู้บริหารใช้ความตระหนักรู้เพื่อเกลี่ยภาระงานให้เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน / นำเทคโนโลยีและระบบดิจิทัลมาช่วยบันทึกผลเพื่อลดงานเอกสาร / ร่วมกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและโปร่งใสกับครูตั้งแต่ต้น	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		8	80
2.การสร้างพื้นที่ปลอดภัย / การสื่อสารเชิงบวก / การใช้ทักษะการฟังเชิงลึก เพื่อเข้าใจปัญหาหน้างาน / การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อลดช่องว่างทางอำนาจ / ให้ข้อมูลสะท้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ที่เน้นการพัฒนาจุดแข็ง		✓	✓	✓	✓	✓				✓	6	60

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เฉลี่ย	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ 10		
3. การนิเทศเชิงบริบทและวิถีชีวิต / ปรับเกณฑ์การนิเทศให้ยืดหยุ่นตามสถานการณ์และวิถีชีวิตบุคลากร / ส่งเสริมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมชุมชนและภูมิปัญญา / การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ที่ตัวผู้เรียนมากกว่าความสมบูรณ์ของเอกสาร	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		8	80
4. ภาวะผู้นำต้นแบบและการสะท้อนคิด / ผู้บริหารแสดงความรับผิดชอบและเป็นแบบอย่างในการเปลี่ยนแปลง / การสร้างวัฒนธรรม / การสะท้อนคิด (Reflection) เพื่อพัฒนาวิชาชีพ / มีระบบเชิดชูเกียรติที่มองเห็นความสำเร็จในความหลากหลาย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 48 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการตระหนักรู้ในงาน (X_7) ดังนี้

1. การบริหารเชิงระบบด้วยความเห็นอกเห็นใจ ผู้บริหารใช้ความตระหนักรู้เพื่อเกลี่ยภาระงานให้เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน นำเทคโนโลยีและระบบดิจิทัลมาช่วยบันทึกผลเพื่อลดงานเอกสารร่วมกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและโปร่งใสกับครูตั้งแต่ต้น

2. การสร้างพื้นที่ปลอดภัยและการสื่อสารเชิงบวก ใช้ทักษะการฟังเชิงลึกเพื่อเข้าใจปัญหาหน้างาน นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อลดช่องว่างทางอำนาจ ให้ข้อมูลสะท้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ที่เน้นการพัฒนาจุดแข็ง

3. การนิเทศเชิงบริบทและวิถีชีวิต ปรับเกณฑ์การนิเทศให้ยืดหยุ่นตามสถานการณ์และวิถีชีวิตบุคลากร ส่งเสริมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมชุมชนและภูมิปัญญา มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ที่ตัวผู้เรียนมากกว่าความสมบูรณ์ของเอกสาร

4. ภาวะผู้นำต้นแบบและการสะท้อนคิด ผู้บริหารแสดงความรับผิดชอบและเป็นแบบอย่างในการเปลี่ยนแปลง สร้างวัฒนธรรมการสะท้อนคิด (Reflection) เพื่อพัฒนาวิชาชีพ มีระบบเชิดชูเกียรติที่มองเห็นความสำเร็จในความหลากหลาย

5. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารควรเน้นการสร้างบรรยากาศที่บุคลากรทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมการนิเทศ โดยเริ่มจากการแสดงความจริงใจในการสนับสนุนทรัพยากรและกำลังใจให้กับครูผู้รับการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ พัฒนาทัศนคติเชิงบวกให้มองว่าการนิเทศไม่ใช่การจับผิดแต่เป็นการร่วมมือกันเพื่อพัฒนาผู้เรียน พร้อมทั้งจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นเพื่อลดช่องว่างระหว่างวัยและประสบการณ์ ซึ่งจะช่วยให้กระบวนการนิเทศภายในดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2569)

"...การนิเทศที่มีประสิทธิภาพต้องตั้งอยู่บนฐานของความเชื่อใจ โดยผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดระบบ "คู่หูนิเทศ" หรือระบบพี่เลี้ยงที่เน้นการดูแลกันแบบกัลยาณมิตร มีการสื่อสารที่โปร่งใสและตรงไปตรงมาแต่แฝงด้วยความเมตตา สร้างพื้นที่ปลอดภัยให้ครูสามารถกล้าสะท้อนปัญหาในการจัดการเรียนการสอน โดยไม่ต้องกังวลเรื่องผลการประเมิน และใช้การแสดงความชื่นชมในความสำเร็จเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับทีมงาน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความไว้วางใจและยอมรับการนิเทศด้วยความเต็มใจ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2569)

"...ในกระบวนการนิเทศอาจมีความเห็นที่แตกต่างกัน ผู้บริหารจึงต้องพัฒนาทักษะการเป็นตัวกลางในการประสานความเข้าใจ โดยเน้นการใช้เหตุผลและเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นตัวตั้งในการแก้ไขปัญหา จัดให้มีเวทีกลางสำหรับแลกเปลี่ยนมุมมองที่แตกต่างอย่างเป็นระบบเพื่อหาข้อสรุปที่ลงตัวร่วมกัน เปลี่ยนความขัดแย้งทางความคิดให้กลายเป็นนวัตกรรมทางการสอนใหม่ ๆ และสร้างข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานนิเทศเพื่อลดการกระทบกระทั่ง ซึ่งจะทำให้ทีมงานสามารถก้าวข้ามอุปสรรคทางอารมณ์และมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2569)

"...การพัฒนาทีมงานควรเริ่มจากการให้ทุกคนเห็นภาพเป้าหมายเดียวกันผ่านการร่วมกันวางแผนการนิเทศตั้งแต่เริ่มต้น โดยผู้บริหารต้องอำนวยความสะดวกให้ทีมงานได้ร่วมกันกำหนดปฏิทินปฏิบัติงานที่สัดคล้องกับบริบทจริง มีการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของสถานศึกษาเพื่อกำหนดหัวข้อการนิเทศที่จำเป็น พร้อมทั้งจัดระบบติดตามและประเมินผลที่เป็นธรรมและตรวจสอบได้ ซึ่งการวางแผนที่รัดกุมและชัดเจนจะช่วยลดความสับสนในการทำงานและทำให้การนิเทศภายในมีทิศทางที่แน่นอนและมีประสิทธิภาพสูงสุด...."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2569)

"...ผู้บริหารควรใช้ความเชี่ยวชาญของครูแต่ละคนมาเป็นพลังในการนิเทศ โดยการมอบหมายหน้าที่ในการนิเทศตามความถนัด เช่น ครูที่มีทักษะเทคโนโลยีรับผิดชอบนิเทศด้านสื่อดิจิทัล ขณะที่ครูอาวุโสนิเทศด้านเทคนิคการสอน มีการสลับ

บทบาทให้ครูได้เป็นทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ข้ามสายงานผ่านการสังเกตการสอน และสนับสนุนให้แต่ละคนได้แสดงศักยภาพสูงสุดในบทบาทที่ได้รับ ซึ่งจะช่วยให้ทีมงานรู้สึกมีคุณค่าและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2569)

"...การนิเทศภายในจะเข้มแข็งได้หากครูทุกคนมีภาวะผู้นำในตนเอง โดยผู้บริหารควรส่งเสริมให้หัวหน้ากลุ่มสาระหรือครูแกนนำมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพในระดับปฏิบัติการ กระตุ้นให้เกิดการริเริ่มโครงการนิเทศใหม่ ๆ จากระดับล่างขึ้นสู่ระดับบน สร้างความตระหนักให้ครูเห็นว่าทุกคนคือผู้นำในการเปลี่ยนแปลงชั้นเรียนของตนเอง และจัดโปรแกรมพัฒนาทักษะภาวะผู้นำให้กับทีมงานนิเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การนิเทศภายในไม่ได้ขึ้นอยู่กับคำสั่งของผู้บริหารเพียงอย่างเดียวแต่ขับเคลื่อนด้วยพลังของครูทุกคน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2569)

"...การสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของงานนิเทศทำได้โดยการเปิดโอกาสให้ทีมงานได้ร่วมตัดสินใจในประเด็นสำคัญ เช่น การเลือกรูปแบบการนิเทศหรือเกณฑ์การประเมินผล ผู้บริหารควรใช้กระบวนการระดมสมองและรับฟังเสียงส่วนใหญ่เป็นหลักในการกำหนดทิศทาง พัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจที่แม่นยำ และต้องเคารพในมติของที่ประชุมพร้อมทั้งนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจะช่วยให้ครูรู้สึกว่าเสียงของตนมีความหมายและพร้อมที่จะปฏิบัติตามแนวทางการนิเทศที่ตนเองมีส่วนร่วมกำหนดขึ้นมา..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2569)

"...หัวใจสำคัญของการนิเทศคือการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการรับฟังความคิดเห็นของครูอย่างเคารพและไม่ด่วนตัดสิน ส่งเสริมให้ผู้นิเทศใช้เทคนิคการตั้งคำถามกระตุ้นการคิดมากกว่าการบอกคำตอบ ฝึกทักษะการจับประเด็นสำคัญจากการสนทนาหลังการสังเกตการสอน และสร้างวัฒนธรรมการพูดคุยที่เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากกว่าการสั่งการ ซึ่งการรับ

ฟังที่เข้าถึงใจจะช่วยให้ทราบถึงปัญหาที่แท้จริงในชั้นเรียนและนำไปสู่การให้คำแนะนำที่ตรงจุดและมีคุณค่าต่อการพัฒนาครู...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2569)

“...การนิเทศภายในควรปรับเปลี่ยนรูปแบบไปสู่การทำ PLC ที่เน้นการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารต้องจัดสรรเวลาและพื้นที่ให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์การสอนร่วมกันเป็นประจำ สนับสนุนให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาผู้เรียน มีการบันทึกและแบ่งปันความรู้ที่ได้จากการนิเทศลงในคลังความรู้ของโรงเรียน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานศึกษาภายนอกเพื่อขยายโลกทัศน์ ซึ่งกระบวนการทีมที่เข้มแข็งในรูปแบบ PLC จะช่วยให้การนิเทศภายในกลายเป็นวิถีปฏิบัติปกติที่ยั่งยืนและมีชีวิตชีวา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 30 เมษายน 2569)

“...ในยุคปัจจุบัน การทำงานเป็นทีมควรนำเทคโนโลยีมาเป็นตัวช่วยในการสื่อสารและประสานงานนิเทศ โดยผู้บริหารควรส่งเสริมให้ทีมงานร่วมกันพัฒนา Platform สำหรับการนิเทศออนไลน์ที่เข้าถึงง่าย จัดทำระบบฐานข้อมูลผลการนิเทศที่ทุกคนสามารถเข้าถึงและนำไปใช้พัฒนาต่อยอดได้ มีการใช้แอปพลิเคชันเพื่อการสื่อสารที่รวดเร็วและลดขั้นตอนงานเอกสาร และร่วมกันสร้างสื่อวิดีโอตัวอย่างการสอนที่ดีเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ส่วนกลาง ซึ่งการก้าวไปพร้อมกันทางเทคโนโลยีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมและทำให้การนิเทศภายในมีความทันสมัยและตอบโจทย์อนาคต...”

(วิลาวัลย์ ปัตตังทานัง, สัมภาษณ์, 30 เมษายน 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 49 แนวทางการพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม (X_4)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เฉลี่ย	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ 10		
1. การสร้างวัฒนธรรมความไว้วางใจและกัลยาณมิตร สร้างพื้นที่ปลอดภัย (Safe Zone) ในการทำงาน / การนิเทศแบบคู่หู (Peer Coaching) เน้นการให้กำลังใจและชื่นชมความสำเร็จเล็ก ๆ เพื่อลดช่องว่างระหว่างวัย	✓	✓									2	20
2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม / การร่วมกันวางแผนให้ทีมงานร่วมกำหนดเป้าหมาย ปฏิทินปฏิบัติงาน และเกณฑ์การประเมินตั้งแต่เริ่มต้น โดยใช้การระดมสมองเพื่อสร้างข้อตกลงร่วมกัน			✓	✓			✓				3	30

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										รวม	ร้อยละ
	ที่ปรึกษาคนที่ 1	ที่ปรึกษาคนที่ 2	ที่ปรึกษาคนที่ 3	ที่ปรึกษาคนที่ 4	ที่ปรึกษาคนที่ 5	ที่ปรึกษาคนที่ 6	ที่ปรึกษาคนที่ 7	ที่ปรึกษาคนที่ 8	ที่ปรึกษาคนที่ 9	ที่ปรึกษาคนที่ 10		
3. การสื่อสารเชิงบวกและการจัดการความขัดแย้ง / เน้นการรับฟังอย่างมีสติ (Active Listening) / ใช้ทักษะการโค้ชด้วยการตั้งคำถามกระตุ้นการคิด / การใช้เหตุผลของส่วนรวมในการประสานความเห็นที่แตกต่าง	✓	✓	✓				✓	✓			5	50
4. การพัฒนาศักยภาพทีมงานและภาวะผู้นำ มอบหมายงานตามความถนัดเฉพาะบุคคล สลับบทบาทผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ / การส่งเสริมให้ครูแกนนำมีอำนาจตัดสินใจพัฒนาวิชาชีพ					✓	✓					2	20

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เฉลี่ย	ร้อยละ
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10		
5. การสร้างชุมชนการเรียนรู้และนวัตกรรมดิจิทัล ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC อย่างต่อเนื่อง / จัดทำคลังความรู้ดิจิทัล / นำเทคโนโลยีมาใช้ในการนิเทศออนไลน์เพื่อลดขั้นตอนงานเอกสาร			✓						✓	✓	3	30

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 49 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ด้านการทำงานเป็นทีม (X_4) ดังนี้

1. การสร้างวัฒนธรรมความไว้วางใจและกัลยาณมิตรสร้างพื้นที่ปลอดภัย (Safe Zone) ในการทำงานนิเทศแบบคู่หู (Peer Coaching) เน้นการให้กำลังใจและชื่นชมความสำเร็จเล็ก ๆ เพื่อลดช่องว่างระหว่างวัย

2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมและร่วมกันวางแผนให้ทีมงานร่วมกำหนดเป้าหมาย ปฏิทินปฏิบัติงาน และเกณฑ์การประเมินตั้งแต่เริ่มต้น โดยใช้การระดมสมองเพื่อสร้างข้อตกลงร่วมกัน

3. การสื่อสารเชิงบวกและการจัดการความขัดแย้ง เน้นการรับฟังอย่างมีสติ (Active Listening) ใช้ทักษะการโค้ชด้วยการตั้งคำถามกระตุ้นการคิด และใช้เหตุผลของส่วนรวมในการประสานความเห็นที่แตกต่าง

4. การพัฒนาศักยภาพทีมงานและภาวะผู้นำ มอบหมายงานตามความถนัดเฉพาะบุคคล สลับบทบาทผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ และส่งเสริมให้ครูแกนนำมีอำนาจตัดสินใจพัฒนาวิชาชีพ

5. การสร้างชุมชนการเรียนรู้และนวัตกรรมดิจิทัลขับเคลื่อนกระบวนการ PLC อย่างต่อเนื่อง จัดทำคลังความรู้ดิจิทัลและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการนิเทศออนไลน์เพื่อลดขั้นตอนงานเอกสาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน

2. ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน

3. SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก

4. SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง / ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 1,558 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 168 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,390 คน โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 110 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดกลาง / ขนาดใหญ่ จำนวน 71 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำได้ จำนวน 307 คน แต่ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง 316 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน และครูผู้สอน จำนวน 225 คน จากโรงเรียน 91 โรงเรียน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่ได้จากการสังเคราะห์ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ 2) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ภาวะผู้นำ

4) การทำงานเป็นทีม 5) การมีจริยธรรมในการทำงาน 6) การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนและ 7) การตระหนักรู้ในงาน และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบด้วย 3 ด้าน 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน และ 3) ด้านผู้เรียน สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามวิธีของ เรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 ฉบับ ซึ่งการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.246 – 0.802 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.922 และประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.238 – 0.846 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.919

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 316 ฉบับ ผู้วิจัยจะใช้แบบสอบถามทั้งที่เป็นเอกสารและแบบสอบถามออนไลน์จำนวน 316 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูล SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยจำแนกตามความมุ่งหมายและสมมุติฐานของการวิจัย ความมุ่งหมายการวิจัยข้อที่ 1 และ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สมมุติฐานข้อที่ 1 และ 2 ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบค่าที

แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples t – test) สมมติฐานข้อที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยการกำหนดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และสมมติฐานข้อที่ 4 การวิเคราะห์อำนาจ พยากรณ์ของ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การตระหนักรู้ในงาน การมีจริยธรรมในการทำงาน การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน ภาวะผู้นำ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

2. ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการ และด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ

3. SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ($r_{XtYt} = 0.668^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน (X_6) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_2) การตระหนักรู้ในงาน (X_7) และการทำงานเป็นทีม (X_4) และมีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน (X_6) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_2) การตระหนักรู้ในงาน (X_7)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน (X_6) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_2) การตระหนักรู้ในงาน (X_7) และการทำงานเป็นทีม (X_4) ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวม ได้ร้อยละ 66.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm$ 0.15461

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 1.410 + 0.193X_1 + 0.152X_6 + 0.136X_2 + 0.127X_7 + 0.082X_4$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 0.221Z_1 + 0.188Z_6 + 0.180Z_2 + 0.157Z_7 + 0.116Z_4$$

7. แนวทางการพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 5 ด้าน คือ การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน (X_6) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_2) การตระหนักรู้ในงาน (X_7) และการทำงานเป็นทีม (X_4) สรุปจากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

7.1 การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ มีแนวทางการยกระดับดังนี้ 1. การสื่อสารด้วยความโปร่งใสและเท่าเทียม ยึดหลักธรรมาภิบาลโดยให้ข้อมูลและเกณฑ์การนิเทศที่ชัดเจนแก่ครูทุกคนอย่างทั่วถึง ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อสร้างความไว้วางใจ ลดความรู้สึกไม่ยุติธรรมในองค์กร 2. การรับฟังเชิงรุกและสร้างพื้นที่ปลอดภัย โดยใช้ Active Listening การเปิดพื้นที่ให้ครูได้สะท้อนปัญหาในชั้นเรียนผ่านคำถามปลายเปิด การควบคุมอารมณ์ให้มั่นคงขณะรับฟังเพื่อทำให้ครูกล้าเปิดใจ การให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้อย่างแท้จริง 3. การให้ข้อมูล

ย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์โดยใช้ Sandwich Method เริ่มด้วยการชื่นชมจุดแข็ง (Positive Feedback) ตามด้วยข้อแนะนำที่อิงจากหลักฐานเชิงประจักษ์ การให้กำลังใจเพื่อให้ครูมีแรงกระตุ้นในการพัฒนาตนเอง การทำให้ครูไม่รู้สึกว่าถูกจับผิดหรือกลั่นแกล้ง 4. การสื่อสารเชิงวิสัยทัศน์และแรงบันดาลใจ การเน้น Growth Mindset เปลี่ยนคำพูดปิดกั้น เป็นคำพูดสนับสนุน การให้ความสำคัญกับคุณภาพผู้เรียนมากกว่างานหรือเอกสาร เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ การทำให้ครูรู้สึกว่างานนิเทศไม่ใช่ภาระแต่เป็นการพัฒนา และ 5. การสื่อสารแบบกัลยาณมิตรอย่างต่อเนื่อง การสร้าง Monitoring Loop การลดช่องว่างของอำนาจโดยสื่อสารในฐานะ “ผู้นำทางวิชาการ” ที่คอยติดตามผลและสนับสนุนทรัพยากรอย่างสม่ำเสมอ / การพัฒนาการเรียนการสอนเกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน

7.2 การแก้ไขปัญหาซับซ้อน มีแนวทางการยกระดับดังนี้ 1. การบริหารด้วยข้อมูลและดิจิทัล (Digital & Data – Driven) การสร้างคลังข้อมูลผลสัมฤทธิ์ดิจิทัลให้ครูเข้าถึงง่าย การใช้แอปพลิเคชันติดตามผลแบบ Real – time การสรุปผลการนิเทศด้วยแผนภาพเพื่อลดภาระงานเอกสาร ครูเห็นภาพปัญหาชัดเจน และแก้ปัญหาได้ตรงจุด 2. การเสริมสร้างทักษะความสัมพันธ์ (SOFT SKILLS & Coaching) การฝึกการรับฟังเชิงลึกและการโค้ช ให้ข้อมูลสะท้อนกลับเชิงบวกสร้างแรงบันดาลใจ ลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารและครู สร้างความไว้วางใจ 3. การนิเทศแบบยืดหยุ่นและมีส่วนร่วม การใช้เทคนิคคิดเชิงออกแบบร่วมกับครู จัดตารางนิเทศที่ยืดหยุ่นตามภาระงานครู การเปิดโอกาสให้ครูเลือกหัวข้อพัฒนาตามความสนใจ กระบวนการนิเทศมีความคล่องตัว ไม่น่าเบื่อ และตอบโจทย์ปัญหาจริงในห้องเรียน และ 4. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning Culture & Growth) การที่ผู้บริหารทำตนเป็นแบบอย่าง “นักเรียนรู้ตลอดชีวิต” การส่งเสริมระบบเพื่อนช่วยเพื่อน ยกย่องเชิดชูเกียรติและเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าวิชาชีพ

7.3 การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแนวทางการยกระดับดังนี้ 1. การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม ส่งเสริมการทดลองสิ่งใหม่ ใช้กระบวนการ Design Thinking ในการแก้ปัญหา ลดขั้นตอนธุรการ และจัดพื้นที่ Co – working Space ส่งเสริมให้ครูมีความกล้าคิดริเริ่มสร้างสรรค์กล้าเปลี่ยนแปลง 2. การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนาระบบ Big Data ระบบนิเทศออนไลน์ E – Profile ครู, ห้องสมุดดิจิทัล และแอพพลิเคชันเพื่อระบบการบริหารจัดการมีความรวดเร็ว แม่นยำ ลดภาระงานเอกสาร การเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา 3. การนิเทศเชิงพัฒนาและ Coaching ใช้ระบบ

Coaching แบบตัวต่อตัว กระบวนการ PLC การสะท้อนผล (AAR) การนิเทศที่เน้น Growth Mindset ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพตรงตามความต้องการ และมีทักษะการแก้ปัญหาที่ฉับไว 4. การบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม การทำแผนยุทธศาสตร์สถานศึกษาผ่าน SWOT Analysis การทำงานร่วมกับมหาวิทยาลัย ชุมชน (MOU) และภาคีเครือข่าย ผู้ปกครอง สถานศึกษามีทิศทางที่ชัดเจนได้รับการสนับสนุนทรัพยากรจากภายนอก 5. การสร้างระบบจูงใจและสวัสดิภาพ การประเมินแบบ 360 องศา การยกย่องเชิดชูเกียรติครูดีเด่น การสร้างความสัมพันธ์และพัฒนาการทำงานร่วมกัน การให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยาแก่บุคลากร มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นในองค์กรและมีความสุขในการทำงาน และ 6. การประกันคุณภาพและธรรมาภิบาล กำหนดตัวชี้วัดที่วัดผลได้จริง การจัดทำคู่มือจริยธรรมการนิเทศ การสร้างกล่องรับความคิดเห็น การสรุปผลนิเทศรายบุคคลกระบวนการทำงานมีความโปร่งใส และมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

7.4 การตระหนักรู้ในงาน มีแนวทางการยกระดับดังนี้ 1. การบริหารเชิงระบบด้วยความเห็นอกเห็นใจ ผู้บริหารใช้ความตระหนักรู้เพื่อเกลี่ยภาระงานให้เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน นำเทคโนโลยีและระบบดิจิทัลมาช่วยบันทึกผลเพื่อลดงานเอกสาร ร่วมกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและโปร่งใสกับครูตั้งแต่ต้น 2. การสร้างพื้นที่ปลอดภัย การสื่อสารเชิงบวก การใช้ทักษะการฟังเชิงลึกเพื่อเข้าใจปัญหาหน้างาน การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อลดช่องว่างทางอำนาจ ให้ข้อมูลสะท้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ที่เน้นการพัฒนาจุดแข็ง 3. การนิเทศเชิงบริบทและวิถีชีวิต ปรับเกณฑ์การนิเทศให้ยืดหยุ่นตามสถานการณ์และวิถีชีวิตบุคลากร ส่งเสริมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมชุมชนและภูมิปัญญา การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ที่ตัวผู้เรียนมากกว่าความสมบูรณ์ของเอกสาร และ 4. ภาวะผู้นำต้นแบบและการสะท้อนคิด ผู้บริหารแสดงความรับผิดชอบและเป็นแบบอย่างในการเปลี่ยนแปลง การสร้างวัฒนธรรม การสะท้อนคิด (Reflection) เพื่อพัฒนาวิชาชีพ มีระบบเชิดชูเกียรติที่มองเห็นความสำเร็จในความหลากหลาย

7.5 การทำงานเป็นทีม มีแนวทางการยกระดับดังนี้ 1. การสร้างวัฒนธรรมความไว้วางใจและกัลยาณมิตรสร้างพื้นที่ปลอดภัย (Safe Zone) ในการทำงาน การนิเทศแบบคู่หู (Peer Coaching) เน้นการให้กำลังใจและชื่นชมความสำเร็จเล็ก ๆ เพื่อลดช่องว่างระหว่างวัย 2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม การร่วมกันวางแผนให้ทีมงานร่วมกำหนดเป้าหมาย ปฏิทินปฏิบัติงาน และเกณฑ์การประเมินตั้งแต่เริ่มต้น

โดยใช้การระดมสมองเพื่อสร้างข้อตกลงร่วมกัน 3. การสื่อสารเชิงบวกและการจัดการความขัดแย้ง เน้นการรับฟังอย่างมีสติ (Active Listening) ใช้ทักษะการโค้ชด้วยการตั้งคำถามกระตุ้นการคิด การใช้เหตุผลของส่วนรวมในการประสานความเห็นที่แตกต่าง 4. การพัฒนาศักยภาพทีมงานและภาวะผู้นำ มอบหมายงานตามความถนัดเฉพาะบุคคล สลับบทบาทผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ การส่งเสริมให้ครูแกนนำมีอำนาจตัดสินใจพัฒนาวิชาชีพ และ 5. การสร้างชุมชนการเรียนรู้และนวัตกรรมดิจิทัลขับเคลื่อนกระบวนการ PLC อย่างต่อเนื่อง จัดทำคลังความรู้ดิจิทัล นำเทคโนโลยีมาใช้ในการนิเทศออนไลน์เพื่อลดขั้นตอนงานเอกสาร

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ การตระหนักรู้ในงาน การมีจริยธรรมในการทำงาน การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน ภาวะผู้นำ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักในบทบาทหน้าที่ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่ซับซ้อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการตระหนักรู้ในงานและจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร ขณะเดียวกัน ทักษะการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้กลายเป็นเครื่องมือหลักที่ผู้บริหารใช้ในการประสานความร่วมมือและบริหารจัดการอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การมีภาวะผู้นำที่ควบคู่ไปกับการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการทำงานเป็นที ยังเป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี ส่งเสริมให้เกิดการนวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาพรรณ ทองอินต๊ะ และพงษ์เอก สุขใส (2568, หน้า 16)

ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลวิจัยพบว่า 1) SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการคิดอย่างสร้างสรรค์ 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย กุลธิดา ศักดิ์นุกูล และกนกกร ศิริสุข (2568, หน้า 283 – 284) ได้ศึกษา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผลวิจัยพบว่า SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด

2. ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการ และด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความสำเร็จของการสร้างระบบนิเทศที่เป็นกัลยาณมิตรและการมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็ง โดยเฉพาะในด้านผู้เรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากเป้าหมายสูงสุดของการนิเทศมุ่งเน้นไปที่การยกระดับผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ขณะที่ด้านการบริหารจัดการมีความโดดเด่นเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการวางแผนอย่างเป็นระบบ มีการติดตามและประเมินผลที่ชัดเจน ทำให้เกิดโครงสร้างการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ส่งผลเชื่อมโยงไปถึงด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ครูสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอนให้ทันสมัยและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้มากขึ้น กระบวนการนิเทศภายในจึงเป็นการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันที่ช่วยผลักดันให้ทั้งการบริหารจัดการและกระบวนการสอนส่งผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมต่อตัวผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิรินาถ กิจขุนทด และสรรฤดี ดีปู่ (2568, หน้า 203) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลวิจัยพบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีความสัมพันธ์

โดยภาพรวมทางบวกในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .852 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรียา คชหิรัญ และคณะ (2568, หน้า 159) ได้ศึกษา รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในของโรงเรียนศรีราชา โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน

3.1 SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความเข้าใจที่ตรงกันและการมีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาสถานศึกษา โดยทั้งสองกลุ่มต่างตระหนักว่าในบริบทการศึกษาปัจจุบัน ทักษะด้านการสื่อสาร การมีจริยธรรม และการทำงานเป็นทีมเป็นสมรรถนะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับผู้นำในทุกระดับ สอดคล้องกับจรรยาพร ชื่นชม และธีระภาพ เพชรมาลัยกุล (2568, หน้า 44 – 45) ได้ศึกษา ปัจจัยจรณทักษะ (SOFT SKILLS) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3.2 SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความซับซ้อนของโครงสร้างการบริหารและทรัพยากรที่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่จำเป็นต้องประยุกต์ใช้ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนและการบริหารจัดการความสัมพันธ์ท่ามกลางบุคลากรจำนวนมาก ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กอาจเน้นการทำงานเชิงรุกและการปรับตัวที่ยืดหยุ่นตามข้อจำกัดด้านงบประมาณและกำลังคน บริบทที่

แตกต่างกันอย่างชัดเจนที่หล่อหลอมให้การแสดงออกและการให้น้ำหนักกับ SOFT SKILLS ในแต่ละด้านของผู้บริหารมีความแตกต่างกันไปตามขนาดขององค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับภาระงานและความคาดหวังของชุมชนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อย่างเหมาะสมที่สุด รวิวรรณ เลี่ยมสุวรรณ์ และอุไร สุทธิแย้ม (2565, หน้า 163 – 164) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบทักษะด้าน Soft Skills ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ผลวิจัยพบว่าบริบทตัวแปรจำแนกด้านปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาและบริบทโรงเรียนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับการรับรู้ทักษะ Soft Skills ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

4. ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน

4.1 ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่างมีความตระหนักและมองเห็นเป้าหมายในการพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน โดยมองว่าระบบการนิเทศภายในเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร สอดคล้องกับประภาพรรณ ทองอินต๊ะ และพงษ์เอก สุขใส (2568, หน้า 16) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 และ กุลธิดา ศักดิ์นุกูล และกนกกร ศิริสุข (2568, หน้า 283) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ที่ระบุไปในทิศทางเดียวกันว่าทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนต่างมีการรับรู้ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาและกระบวนการทำงานภายในที่ไม่แตกต่างกัน

4.2 ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บริบทเชิงโครงสร้างและทรัพยากรทางการบริหารที่ต่างกันอย่างชัดเจน โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มักมีความพร้อมด้านบุคลากร

ที่เป็นผู้นิเทศเฉพาะทาง มีการจัดวางระบบงานที่ซับซ้อนและเป็นทางการมากกว่า ในขณะที่โรงเรียนขนาดเล็กอาจเน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตรที่อาศัยความใกล้ชิด และการช่วยเหลือกันอย่างไม่เป็นทางการเนื่องด้วยข้อจำกัดด้านกำลังคน ความแตกต่างด้านความพร้อมของสื่อ เทคโนโลยี และภาระงานที่สอดคล้องตามขนาดพื้นที่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้กระบวนการและประสิทธิผลของการนิเทศภายในในสายตาของผู้ปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันตามขนาดของสถานศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สอดคล้องกับ จรรยาพร ชื่นชม และธีระภาพ เพชรมาลัยกุล (2568, หน้า 44) ได้ศึกษาปัจจัยจรณทักษะ (SOFT SKILLS) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ($r = 0.668^{**}$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ทักษะด้านพฤติกรรมและลักษณะนิสัยของผู้นำเป็นปัจจัยสนับสนุนสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้กระบวนการนิเทศดำเนินไปได้อย่างราบรื่น โดยเฉพาะการมีทักษะการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งช่วยลดช่องว่างระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เปลี่ยนจากการกำกับควบคุมเป็นการให้คำปรึกษาแบบกัลยาณมิตร ส่งผลให้ครูผู้สอนเกิดความยอมรับและยินดีปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน อย่างไรก็ตาม การที่ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางชี้ให้เห็นว่านอกจากทักษะทางสังคมของผู้บริหารแล้ว ประสิทธิผลของการนิเทศยังขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่นที่สำคัญควบคู่กันไปด้วย เช่น ความพร้อมของทรัพยากรสนับสนุน ระบบการติดตามงานที่ชัดเจน หรือความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในเนื้อหาวิชาการ (Hard Skills) ดังนั้น แม้ SOFT SKILLS จะเป็นตัวขับเคลื่อนบรรยากาศที่ดีและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน แต่การจะบรรลุประสิทธิผลการนิเทศในระดับสูงสุดจำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการระหว่างทักษะความสัมพันธ์และระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเข้าด้วยกันอย่างลงตัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาพรรณ ทองอินต๊ะ และพงษ์เอก สุขใส (2568, หน้า 16) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน (X_6) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_2) การตระหนักรู้ในงาน (X_7) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ และการทำงานเป็นทีม (X_4) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารจัดการนิเทศในยุคใหม่จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญ โดยเฉพาะการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_2) ที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถออกแบบระบบการนิเทศให้ทันสมัยและยืดหยุ่น ควบคู่ไปกับการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันและลดความขัดแย้งในการดำเนินงาน ขณะที่การตระหนักรู้ในงาน (X_7) ทำให้ผู้บริหารเข้าใจบทบาทและกระบวนการจัดการอย่างถ่องแท้ นำไปสู่การวางแผนและติดตามผลที่ตรงจุด และเมื่อผนวกกับ ภาวะผู้นำ (X_3) ที่มีความสามารถในการจูงใจและสร้างการมีส่วนร่วม จึงส่งผลให้โครงสร้างการบริหารจัดการนิเทศภายในโรงเรียนมีความเข้มแข็งและเป็นระบบ การที่ปัจจัยทั้ง 4 ด้านนี้ทำงานร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลของการบริหารงานนิเทศไม่ได้ขึ้นอยู่กับระเบียบคำสั่งเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการที่ผู้บริหารสามารถบูรณาการทักษะทางสังคมเพื่อจัดการกับทรัพยากรและบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวนีย์ สิทธิชัยจารุเมธี และสุชาดา บุบผา (2565, หน้า 283) ได้ศึกษา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ผลวิจัยพบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยมี SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรพยากรณ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการวิจัยพบว่า SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 7 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_2) การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน (X_6) การตระหนักรู้ในงาน (X_7) และการทำงานเป็นทีม (X_4) โดยทักษะด้านการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์เป็นองค์ประกอบที่มีอำนาจพยากรณ์สูงสุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 และสถานศึกษาในสังกัด ควรกำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านเทคนิคการสื่อสารเชิงบวก การโค้ช การรับฟังเชิงรุก และการนำกระบวนการคิดเชิงออกแบบ มาประยุกต์ใช้ในการนิเทศภายใน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศกัลยาณมิตร ลดความขัดแย้ง และกระตุ้นให้ครูผู้สอนเกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกต่อไป

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การตระหนักรู้ในงาน และการมีจริยธรรมในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำข้อค้นพบนี้ไปรักษามาตรฐานและปรับใช้ในการบริหารงาน โดยเน้นการบริหารเชิงระบบด้วยความเห็นอกเห็นใจ การเกลี่ยภาระงานของครูอย่างเหมาะสม การใช้ระบบคลังข้อมูลผลสัมฤทธิ์ออนไลน์เข้ามาช่วยลดภาระงานเอกสาร เพื่อเป็นต้นแบบในการสร้างความไว้วางใจและขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ที่สุด โดยรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้เรียน ดังนั้น สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดควรนำผลวิจัยนี้ไปใช้วางแผนส่งเสริมกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยใช้เป้าหมายคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นตัวตั้ง พร้อมทั้งสนับสนุนสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล และเครื่องมือประเมินผลตามสภาพจริง เพื่อให้กระบวนการนิเทศส่งผลโดยตรงถึงการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ควรจัดสรรทรัพยากร ออกแบบคู่มือและกำหนดแนวทางการนิเทศภายในให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับขนาดและบริบทของสถานศึกษา โดยโรงเรียนขนาดเล็กควรส่งเสริมการนิเทศเครือข่ายแบบการนิเทศแบบคู่หู (Peer Coaching) เพื่อแก้ปัญหาข้อจำกัดด้านกำลังคน ส่วนโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ควรส่งเสริมการจัดโครงสร้างศูนย์พัฒนารายวิชาและการนิเทศเฉพาะทาง เพื่อขับเคลื่อนงานนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่มกับผู้บริหารที่มีผลงานด้านการนิเทศดีเยี่ยม เพื่อให้ได้แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในการนำ SOFT SKILLS ไปใช้ขับเคลื่อนงานนิเทศภายในสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัย SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในหรือประสิทธิผลของสถานศึกษาในบริบทพื้นที่เขตการศึกษาอื่น หรือทำการศึกษาเปรียบเทียบข้ามสังกัด เช่น ระหว่างสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อขยายผลการวิจัยให้ครอบคลุมและเป็นสากลมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ หรือคู่มือ / ชุดโปรแกรมการฝึกอบรมพัฒนา SOFT SKILLS เฉพาะด้านของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน แล้วนำไปทดลองใช้เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

กชพร วิชา และสุภาวดี ลาภเจริญ. (2567). ทักษะ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. *วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 12*(1), 44 – 57.

กชวรรณ ไตรรัตนวนิช. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยของนักบินพาณิชย์.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

กนกอร สมปราชญ์. (2562). *ภาวะผู้นำกับคุณภาพการศึกษา.* ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กมลพร ทองธิยะ และกิตติชัย สุธาสิโนบล. (2564). การพัฒนาการคิดขั้นสูง: ความสามารถทางสติปัญญาที่สำคัญในโลกยุค New Normal. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 19*(2), 28 – 44.

กรภัสสร อินทรบำรุง. (2563). ความคิดสร้างสรรค์: ส่งเสริมอย่างไรในวัยอนุบาล. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 18*(1), 9 – 30.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กระทรวงอุตสาหกรรม, สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. (2561). *รายงานประจำปี 2560 สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม.* กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม.

กฤษนล อุมาจิ. (2563). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียนนายสิบตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 9.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

กุลธิดา ศักดิ์นุกูล และกนกกร ศิริสุข. (2568). Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 10*(1), 283 – 296.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร.* http://www.ifd.or.th

ขนิษฐา จิตชินะกุล. (2557). *หลักการสื่อสาร.* [ม.ป.ท.]: โรงพิมพ์ โอ.เอส. พริ้นติ้ง เฮ้าส์.

คมกริช บุญพรม และประยุทธ ชูสอน. (2562). ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำด้าน SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนชายขอบ. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 7*(26), 178 – 187.

แคทรียา บุตรศรีผา. (2565). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จรรยาพร ชื่นชม และธีระภาพ เพชรมาลัยกุล. (2568). ปัจจัยจรณทักษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วารสารมณีเชษฐารามวัดจอมมณี, 8*(4), 44 – 59.

จิรชพรรณ ชาญช่าง. (2563). การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง: การเรียนรู้สู่การปฏิบัติจริง. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 48*(3), 78 – 89.

ช่อรัก วงศ์สวรรค์. (2563). *ความคิดสร้างสรรค์ระดับบุคคลและระดับกลุ่มของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปี ที่ 4 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เรื่อง พันธุศาสตร์และเทคโนโลยีทางดีเอ็นเอ.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชัญญ์ฐกัญญ์ สือจันทรา. (2564). *ความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

โชคระวี เจียมพุก. (2563). *กระบวนการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลนครปฐม.* การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ไชยา ภาวะบุตร. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สกลนคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมศักดิ์การพิมพ์ กรุ๊ป.

ฐาปกรณ์ อ่วมสถิตย์. (2564). การพัฒนาทักษะซอฟต์สกิลด้วยการดำเนินโครงการจิตอาสาตามแนวทางจิตตปัญญาศึกษา. *วารสารศิลปะศาสตร์ราชมงคลสุวรรณภูมิ, 3*(1), 37 – 50.

ฐิติพิรญา โพธิ์ทอง, เสริมทรัพย์ วรปัญญา และภูวดล จุลสุคนธ์ (2565). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1.* วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), *12*(3), 89 – 101.

ณฐกร วรรณวัตน์ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2564). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียนเครือข่ายที่ 71 กรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 6*(2), 126 – 138.

ณภัทร วอนศิริ, เบญจพร ปัณฑพลังกูร และ เจีระวรรณ เกษสิงห์. (2565). การพัฒนาสมรรถนะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผ่านการจัดการเรียนรู้การออกแบบเชิงวิศวกรรมโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 24*(3), 147 – 160.

ณัฐชนา สหุนิล. (2559). *การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ณัฐพงศ์ ทับสุสิ. (2559). *การพัฒนาระบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมงานเป็นฐานสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ณัฐวัชร จันทโรธรณ์ และพงษ์ศักดิ์ พัวพรพงษ์. (2563). ประสิทธิผลขององค์การ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 9*(2), 1 – 9.

ณัฐวุฒิ พุทธวงศ์. (2564). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ต้นแก้ว ดามัง. (2565). *การวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

ถวิล อรัญเวศ, ศิริ เจริญวัย, สงวน พงศ์ชวนชม และกรองทิพย์ นาควิเชตร. (2560). การพัฒนากลยุทธ์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดนครราชสีมา. *Journal of Educational Administration Khon Kaen University, 13*(1), 161 – 170.

ทิพย์มณี สีหาบุตร. (2568). คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารปัญญาภาวนา, 2*(1), 64 – 81.

ทิพวรรณ ถาวรโชติ และจิติมา วรรณศรี. (2566). รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. *Journal of Education Naresuan University, 25*(2), 187 – 196.

ธิภารัช พูลสวัสดิ์, จุติพร อัศวโสวรรณ และนพรัตน์ ชัยเรือง. (2026). การนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. *วารสารมณีเชษฐารามวิชาการ, 9*(2), 149 – 150.

ธีรวีร์ แพบัว. (2564). ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 8*(1), 55 – 68.

นนท์วิศิษฐ์ ทองอนันต์ และอาทร นกแก้ว. (2566). การพัฒนาสมรรถนะความคิดขั้นสูงโดยใช้การจัดการเรียนรู้สะเต็มศึกษาเชิงวิพากษ์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 8*(2), 373 – 386.

นฤมล อึ้งเจริญ. (2564). *ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

นิธิป นรินทร์. (2566). *การพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานร่วมกับสื่อแอนิเมชัน.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

นิรันดร ทัพไชย. (2565). ความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษามหาวิทยาลัยในประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้. *วารสารสมาคมนักวิจัย, 27*(1), 111 – 142.

นิรุทธ์ นันทมาศวังนรา, สุวพร เข็มเฮง และอิศรัฏฐ์ รินไธสง. (2560). รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดประถมศึกษานราธิวาส เขต 1. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 6*(1), 61 – 71.

นิวัฒน์ เจริญศิริ และจตุพล ยงศร. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 17*(1), 39 – 55.

นุชิต โพวิชัย. (2565). การประยุกต์หลักธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม. *วารสาร มจร การพัฒนาสังคม, 7*(1), 157 – 166.

เนตรนภา เจตน์จำนงค์. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุนยะสิด ยดทิวงสา. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บุษกร วัฒนบุตร. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา Soft Skills ของเยาวชนไทยในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิจัยวิชาการ, 4*(1), 87 – 94.

บุษรา บุญตะหล้า. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ประภาพรรณ ทองอินต๊ะ และพงษ์เอก สุขใส. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.), 7*(3), 16 – 29.

ประยงค์ ศรีโทมี. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปัญญา ตรีเลิศพจน์กุล. (2565). สภาพการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์โรงเรียนที่เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติศูนย์สอบที่ 16 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต, 22*(2), 1 – 14.

ปาจรีย์ หงษ์แก้ว. (2563). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปิยพร บุญใบ. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปิยะธิดา ประสิทธิ์. (2567). การพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพฐ. *วารสารการบริหารการศึกษา, 18*(1), 12 – 25.

ปุณยนุช เมืองแดง. (2565). *แนวทางการยกระดับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3.* การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ปุริมปรัชญ์ คณิณพศุตย์. (2565). บทบาทของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์กับการเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพให้แก่กำนันและผู้ใหญ่บ้าน: กรณีศึกษาหลักสูตรความร่วมมือระหว่างกระทรวงมหาดไทยและมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ มหาวิทยาลัยมหิดล, 9*(1), 120 – 136.

ผกาณิต บัวย้อย. (2560). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 8*(3), 337 – 350.

แผนพัฒนาองค์กรสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. (2568). *แผนปฏิบัติงานประจำปี 2568.* นครพนม: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.

พนมจอง เฉลิมชัย และจิราภรณ์ อนุตธโต. (2566). การศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติการสอนของนักศึกษาวิชาชีพครูหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต 4 ปี และหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต 5 ปี สาขาวิชาการประถมศึกษาคณะครุศาสตร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 8*(5), 1 – 15.

พนิดา โสดสงค์. (2560). *คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของครู สหวิทยาเขตระยอง 2.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

พระนุชิต นาคเสโน และพระครูปริยัติ วรเมธี (ทิพย์มณี). (2565). การสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักพุทธธรรม. *วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ, 5*(2), 80 – 88.

พระภัทรชัยญกรณ์ ขนฺติยุตฺโต (อูดสวย). (2566). *รูปแบบการเสริมสร้างทักษะการสอนของครูในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนตามหลักพุทธธรรม.* วิทยานิพนธ์ พธ.ด. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (2553, 22 กรกฎาคม). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก. หน้า 1 – 3.

พัชรี นาคผง. (2562). *การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่จัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค STAD.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พิชยา พานธงรักษ์. (2564). *ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง.* การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

พิมพฤทธิ์ เที่ยงภักดิ์. (2565). รูปแบบการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 23*(1), 226 – 236.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). กลยุทธ์การพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารยุคนิวนอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 9*(5), 1085 – 1018.

ภัทรียา คชหิรัญ, อัจฉรา วัฒนาณรงค์, ศักดิ์ชัย นิรัญทวี และธารินทร์ รสานนท์. (2568). รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม. *วารสารครุศาสตร์ปัญญา, 4*(3), 158 – 171.

มนตรี อินตา. (2562). Soft skills: ทักษะที่จำเป็นสู่ความเป็นมืออาชีพของครูยุคใหม่. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์, 20*(1), 153 – 167.

มารุต พัฒผล. (2565). *การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเพื่อพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. ศูนย์นวัตกรรมทางการศึกษา คณะครุศาสตร์.* มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รวิวรรณ เลี่ยมสุวรรณ์ และอุไร สุทธิแย้ม. (2565). ทักษะด้าน Soft Skills ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 25*(1), 163 – 175.

รัตติกาล ทะแพงพันธ์. (2560). *ทักษะการบริหารแบบ Soft Skills ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

รัตนวัชร์ เพ็ญรัตนหิรัญ และก่องทรัพย์ ทองคำ. (2564). การสำรวจ Soft Skills ที่จำเป็นของสถานประกอบการในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 15*(1), 59 – 69.

รัศมี ภูกันดาน. (2562). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

รุจาภา วงศ์กาฬสินธุ์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศภายในกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เรืองวิทย เกษสุวรรณ. (2556). *การสร้างทีมงาน.* กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ.

โรงเรียนเซนต์ยอแซฟกาฬสินธุ์. (2559). *รายงานประจำปีของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2559.* กาฬสินธุ์: โรงเรียนเซนต์ยอแซฟกาฬสินธุ์.

ลัดดา ภูเกียรติ. (บรรณาธิการ). (2538). *เส้นทางสู่งานวิจัยในชั้นเรียน.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.

วรยุทธ นามเดช. (2566). กลยุทธ์การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูยุคดิจิทัล. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, *5*(2), 88 – 101.

วรรณวณัช นงนุช. (2563). *การสร้างและการพัฒนาการทำงานเป็นทีม.* กรุงเทพฯ: ซัคเซสมีเดีย.

วราภรณ์ ผาสีดา. (2568). รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลต่อการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21. *วารสารบริหารการศึกษา*, *18*(2), 45 – 60.

วรุจ วรดล. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 8*(32), 250 – 261.

วัชราภรณ์ แสนนา. (2565). *การพัฒนาแบบวัดความคิดสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วันทนา สมภักดี. (2563). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูโรงเรียนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วัลลภา อารีรัตน์. (2567). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาหลังวิถีปกติใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 9*(3), 825 – 838.

วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี – สฤษดิ์วงศ์.

_____. (2566). การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน: Education for Sustainable Development. *ครุสภาวิทยาจารย์, 4*(2), 1 – 12.

วิชนีย์ ทศศะ. (2561). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วิชัย วงษใหญ และมารุต พัฒผล (2562). *Soft Skills to Master*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรูบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิฑูลย์ วงสะพงษ์. (2566). คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพในสถานการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน, 1*(4), 1 – 16.

วิทวัส เพ็ญภู่. (2565). *การเพิ่มทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนของวัยรุ่นโดยประยุกต์ทฤษฎีประมวลสารสนเทศร่วมกับการกำกับตนเองในการเรียนรู้: การศึกษาคลื่นไฟฟ้าสมอง*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิภาดา ญาณสาร และศักดิ์สายันต์ ใยสามเสน. (2566). Soft Skills: ทักษะการทำงานที่จำเป็นสำหรับบัณฑิตในศตวรรษที่ 21. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร วิทยาเขตอีสาน, 4*(3), 152 – 165.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา: กรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ: หจก. ทิพยวิสุทธิ์.

วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร. (2560). *พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

วีระศักดิ์ จงไกรจักร. (2563). *การเสริมสร้าง Soft skills ของนักเรียนสายอาชีพโดยกิจกรรมกลุ่ม*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศจีทิพย์ ตาลพันธ์ และเอกราช โฆษิตพิมานเวช. (2565). การนิเทศการศึกษา. *วารสารมณีเชษฐารามวัดจอมมณี, 5*(2), 100 – 114.

ศศิพร สายวิชัย, ปาริชา มารี เคน, และ คมสันท์ ขจรปัญญาไพศาล. (2567). การศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 18*(3), 102 – 111.

ศิรินาถ กิจขุนทด และสรรฤดี ดีปู่. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.), 7*(2), 203 – 214.

ศิริพร ดวงแย้ม. (2567). การนิเทศภายในของโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง. *วารสารชมรมบัณฑิตศิลป์, 2*(3), 35 – 47.

สังเวียน พิลาพันธ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิผลการจัดกระบวนการเรียนรูของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2.* วิทยานิพนธ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

สันติ หัดที. (2563). การศึกษาความต้องการจำเป็นการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 9*(5), 72 – 76.

สายวินิตย์ ดวงสนาม. (2561). *การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สายสุดา คำสุข, สุวรี ฤกษ์จารี และประกฤติยา ทักษิโณ. (2566). ผลการใช้โปรแกรมพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครูหรือผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม. *วารสารราชนครินทร์, 20*(2), 53 – 71.

สายันต์ บุญใบ, วัฒนา สุวรรณไตรย์ และวันนพร สิทธิสาร. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของนักศึกษาสาขาวิชาดนตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 5*(20), 27 – 33.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. (2567). *แผนปฏิบัติงานบุคลากรทางการศึกษา 2568.* นครพนม: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *คูมือการปฏิบัติงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2555). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2562).* กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

_____. (2561). *คู่มือการดำเนินงานกิจกรรมโครงการ ส่งเสริมนิสัยรักการอ่านและการพัฒนาห้องสมุด ประจำปีงบประมาณ 2561.* กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.

_____. (2562). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ปีงบประมาณ 2563.* กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

_____. (2567). *การจัดสรรอัตราจ้างผู้ปฏิบัติงานให้ราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *หนังสือที่ นร. 1008/ว 27 เรื่อง มาตรฐาน และแนวทางกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนสามัญ.* นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564).* http://www.nesdb.go.th/main.php?filename=develop_issue

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สุกัญญา ขุนโยธา. (2566). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 25*(3), 297 – 308.

สุชาติ พันธ์ก้อม. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สุทัตตา ภักดีเรือง. (2566). การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 15*(2), 15 – 30.

สุพัตรา รังคะวงษ์. (2565). *ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สุภัตรา สกุลแก้ว และทับทิมทอง กอบัวแก้ว. (2568). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงเทพใต้. *วารสารเสียงธรรมจากมหายาน, 11*(3), 169 – 182.

สุภาพร แก้วถาวร. (2564). *การพัฒนาการคิด.* https://secretary-science.mju.ac.th/goverment/25570522101243_science_secretary/Doc_25640507090808_237621.pdf

สุรเกียรติ ธาดาวัฒนาวิทย์. (2564). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาอุตสาหกรรมบริการ เพื่อการสร้างคุณค่า.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวนิดา อัญจิรเวโรจน์. (2563). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อำเภอเมืองปทุมธานี. *วารสารศึกษาศาสตร์ มมร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 8*(1), 245 – 260.

สุวิมล สกุลมนตรีชัย. (2560). *อิทธิพลของการตระหนักรู้ในงานที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน.* สารนิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีไทย – ญี่ปุ่น

สุวิสาข์ จรัสกมลพงศ์. (2563). รูปแบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาในการออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 31*(2), 52 – 63.

เสนีย์ แดงวัง. (2553). *หลักในการทำงานเป็นทีม.* กรุงเทพฯ: กรมพัฒนาธุรกิจการค้า.

เสาวนีย์ สิทธิชัยจารุเมธี และสุชาดา บุบผา. (2565). Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7*(2), 2169 – 2184.

อนวัช จิตรักษ์. (2560). *ทักษะชีวิตและการทำงาน (SOFT SKILLS) ของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อภิชาติ ตุ้ยเกี๋ยง. (2564). *แนวทางการพัฒนา Soft Skills สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระยะเริ่มประจำการ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3.* การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

อภิชาติ มุงธิสาร. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อมรพงศ์ สุขเสน. (2565). 4 Soft skills สู่ความฉลาดทางดิจิทัล. *วารสารวิชาการนวัตกรรมสื่อสารสังคม, 10*(2), 165 – 173.

อาณดา ชัยเชิดชูวงศ และฉัตรกุล เอื้อพิพัฒนากูล. (2568). จรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตกรุงเทพและปริมณฑล. *วารสารครุศาสตรปริทรรศน์ คณะครุศาสตร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 12*(3), 628 – 635.

อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2562). ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 13*(2), 136 – 144.

เอกชัย เคนท้าว และวัลลภา อารีรัตน์. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 13*(49), 110 – 120.

โอเด โพธิจกฺโก (วิลันดอน). (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสงฆ์ในแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Adu, E. O., Akinloye, G. M., & Olaoye, O. F. (2014). Internal and external school supervision: Issues, challenges and way forward. *International Journal of Educational Sciences, 7*(2), 269 – 278.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Alifuddin, M., & Widodo, W. (2022). How is cultural intelligence related to human behavior? *Journal of Intelligence, 10*(1), 3.

Allen, C. D., Breshears, D. D., & McDowell, N. G. (2015). On underestimation of global vulnerability to tree mortality and forest die-off from hotter drought in the Anthropocene. *Ecosphere, 6*(8), 1 – 55.

Arianty, N., & Siregar, I. (2023). Islamic work ethics: Urgency and evaluation of its application in the workplace. *International Journal of Professional Business Review, 4*(3), 1293 – 1312.

Ariratana, W., Sirisookslip, S., & Ngang, T. K. (2015). Development of leadership soft skills among educational administrators. *Procedia – Social and Behavioral Sciences, 186*, 331 – 336.

Arora, R., Gajendragadkar, S., & Neelam, N. (2023). Team effectiveness: A key to success in "IT organizations". *Australasian Accounting, Business and Finance Journal, 17*(1), 115 – 139.

Asadi, F., Davoodi, R., & Mirzaei, N. A. (2020). *Identifying the Components and Factors Affecting the Professional Ethics of Teachers*. International Journal of Ethics and Society, *2*(2), 1 – 10.

Beardmore, K. W. (2019). *Soft Skills: Old & New.* (Doctoral dissertation). University of Kentucky, United Kingdom.https://uknowledge.uky.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1070&context=epe_etds

Bokaii, L. (2023). The impact of compensation benefits on retaining talented employees: The Case of Lebanon. *Management and Economics Review, 8*(1), 98 – 108.

Boontham, K., Tameruk, T., & Paengsawat, W. (2024). The components and indicators of school administrators' self–awareness. *Journal of Education Rajabhat Maha Sarakham University, 21*(1), 159 – 168.

Caldeira, R., & Infante–Moro, A. (2025). The Importance of Ethics in Organisations, Their Leaders, and Sustainability. *Administrative Sciences, 15*(9), 372.

Cameron, S. A., & Sadd, B. M. (2020). Global trends in bumble bee health. *Annual Review of Entomology, 65*(1), 209 – 232.

Carnegie, A. J. M. (1981, June). Combating Eldana saccharina Walker: A progress report. In *Proceedings of the South African Sugar Technologists Association* (Vol. 55, pp. 116 – 119).

Chan, A., Hirschi, A., & Läge, D. (2022). Role of psychologists in *Developing Mental Health and professional awareness among new employees. Migration Letters*, 19(5), 123 – 135.

Dorner, D., & Funke, J. (2017). Complex problem solving: What it is and what it is not. *Frontiers in Psychology, 8*, 1153.

Doyle, M. W. (2022). *Liberal Internationalism: Peace, War and Democracy.* http://www.nobelprize.org/nobel_prizes/themes/peace/doyle/index.html

Elder, L., & Paul, R. (2003). Critical thinking: Teaching students how to study and learn (Part IV). *Journal of Developmental Education, 27*(1), 36.

Ezeaku, F. N., Onu, E. A., Agu, P. U., Edikpa, E. C., Nwafor, B. N., Ozioko, A. N., & Ugwuanyi, C. S. (2021). Appraisal of quality assurance measures in the management of secondary schools and its implication on science, technology, engineering and mathematics education. *International Journal of Mechanical and Production Engineering Research and Development, 10*(1), 159 – 170.

Falk, M., & Funke, N. (1995). The stability of money demand in Germany and in the EMS: impact of German unification. *Weltwirtschaftliches Archiv, 131*(3), 470 – 488.

Fischer, A. M. (2012). The complex regulation of senescence. *Critical Reviews in Plant Sciences, 31*(2), 124 – 147.

Free, D. L. (2017). *Perceptions of Soft Skill Development in Secondary Agricultural Education Programs by Agricultural Teachers.* [Unpublished doctoral dissertation]. Auburn University.

Funke, J. (2012). Complex problem solving – More than reasoning? *Intelligence, 40*(1), 1 – 14.

Grabowski, D., Chudzicka – Czupała, A., & Stapor, K. (2021). Relationships between work ethic and motivation to work from the point of view of the self – determination theory. *PLoS One, 16*(7), 15 – 22.

Glaittli, M. (2018). *Soft skills in high school.* Arizona State University.

Guilford, J. P. (1967). Creativity: Yesterday, today and tomorrow. *The Journal of Creative Behavior, 1*(1), 3 – 14.

Harris, A., & Jones, M. (2020). COVID 19 – school leadership in disruptive times. *School Leadership & Management*, *40*(4), 243 – 247.

Hermes, M., & Stelling, D. (2016). Context matters, but how much? Latent state – trait analysis of cognitive ability assessments. *International Journal of Selection and Assessment, 24*(3), 285 – 295.

Hofman, M. S., Lawrentschuk, N., Francis, R. J., Tang, C., Vela, I., Thomas, P., & Murphy, D. G. (2020). Prostate – specific membrane antigen PET – CT in patients with high – risk prostate cancer before curative – intent surgery or radiotherapy (proPSMA): a prospective, randomised, multicentre study. *The Lancet, 395*(10231), 1208 – 1216.

Hussein, N. H. (2021). Mobilized colistin resistance (mcr) genes from 1 to 10: a comprehensive review. *Molecular Biology Reports, 48*(3), 2897 – 2907.

Jain, A. (2023). *Informing agents amidst biased narratives.* Mimeo.

Jellen, H. G., & Urban, K. K. (1986). The TCT – DP (test for creative thinking–drawing production): an instrument that can be applied to most age and ability groups. *Creative Child & Adult Quarterly, 11*(3), 138 – 155.

Kaduma, K. D. (2024). *Compliance toward ethical leadership among school principals: A synthesis of qualitative research–based evidences.* International Journal of Educational Administration and Policy Studies, 16(1), 6 – 15.

Kenton, W. (2019). *Soft Skills.* https://www.investopedia.com/terms/s/softskills.asp

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*, 607 – 610.

Little, S. (2013). *WHAT IS CREATIVE COMMUNICATION?.* Retrieved from https://www.youtube.com

Lucas, B., Claxton, G., Spencer, E., & Costa, A. L. (2013). *Expansive education: Teaching learners for the real world.* Maidenhead, Berkshire, England: Open University Press.

Maxwell, J. C. (2022). *The 21 irrefutable laws of leadership: Follow them and people will follow you* (25th anniversary ed.). HarperCollins Leadership.

Miskel, C., & Hoy, W. K. (Eds.). (2003). *Studies in leading and organizing schools.* IAP.

Muchanje, P. N. (2021, April). Effect of Soft Skills Training in Secondary School Principal's Performance in Kenya. In Bode, Umuerri (Eds.), *Universities, Entrepreneurship and Enterprise Development in Africa– Conference Proceedings 2020* (pp. 166 – 175).

Newa, M. A., Muteti, C., & Mashingia, K. (2025). Extensiveness of problem–solving skills by heads of schools on enhancing teachers' job performance in public secondary schools fo Siha District, Tanzania. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM), 13*(9), 4324 – 4338.

Ober, T. M., et al. (2025). *Communication as a future ready skill: A proposed framework and strategies for assessment in K – 12 leaders* (ETS Research Report No. RR – 25 – 05). Educational Testing Service.

Rahman, M. M. (2019). 21st Century Skill "Problem Solving": Defining the Concept. *Asian Journal of Interdisciplinary Research, 2*(1), 64 – 74.

Robles, M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly, 75*, 453 – 465.

Romig, D. (1996). *Breakthrough Teamwork: Outstanding Results Using Structured Teamwork.* Chicago: Irwin.

Rouse, J. (2019). *Articulating the world: Conceptual understanding and the scientific image.* University of Chicago Press.

Saundra Hybels, R. L. W. (2007). *Communicating Effectively.* New York: The McGraw–Hill companies.

Schweizer, P. J., Renn, O., Köck, W., Bovet, J., Benighaus, C., Scheel, O., & Schröter, R. (2016). Public participation for infrastructure planning in the context of the German "Energiewende". *Utilities Policy, 43*, 206 – 209.

Tang, K. N. (2012). *Paper for seminar on Soft Skills Development for Higher Education Institute.* Khon Kaen: Faculty of Education, Khon Kaen University.

Tang, Q., Zhang, X., Yang, X., & Francis, J. A. (2013). Cold winter extremes in northern continents linked to Arctic sea ice loss. *Environmental Research Letters, 8*(1), 014036.

Taylor & Francis authors. (2020). *4 skills for researchers of the future.* https://authorservices.taylorandfrancis.com/4–skills–for–researchers–of–the–future/

Thomas, D. C., & Inkson, K. (2007). Careers across cultures. *Handbook of Career Studies*, 451 – 470.

Van Dyne, L., Ang, S., & Livermore, D. (2010). Cultural intelligence: A pathway for leading in a rapidly globalizing world. *Leading Across Differences, 4*(2), 131 – 138.

Van Dyne, L., Ang, S., Ng, K. Y., Rockstuhl, T., Tan, M. L., & Koh, C. (2012). Sub - dimensions of the four factor model of cultural intelligence: Expanding the conceptualization and measurement of cultural intelligence. *Social and Personality Psychology Compass, 6*(4), 295 – 313.

Vasanthakumari, M. M., Shridhar, J., Madhura, R. J., Nandhitha, M., Kasthuri, C., Janardhana, B & Uma Shaanker, R. (2019). Role of endophytes in early seedling growth of plants: a test using systemic fungicide seed treatment. *Plant Physiology Reports, 24*(1), 86 – 95.

Walker, A., & Hallinger, P. (2020). Assessing and strengthening patterns of instructional leadership among primary school principals in Vietnam. *Journal of Educational Administration, 58*(3), 241 – 260.

Woodcock, M. (1989). *Team Development Manual. Great Britain*: Gower.

WHO (World Health Organization). (1993). *WHOQOL study protocol.* Geneva: Author.

Yukl, G. A. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Prentice – Hall: Upper Saddle River.

Yukl, G. A., & Gardner, W. L. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson.

Zachariah, K. C., & Rajan, S. I. (2012). *Inflexion in Kerala's Gulf connection: Report on Kerala migration survey 2011.*

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย เรื่อง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล	อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นางคำปิ่น ทีสุกะ	ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านปากอูน (ปากอูนผดุงวิทย์) อำเภอศรีสงคราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
4. นายลิขิต พิมพ์คำ	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลบ้านาแพง อำเภอบ้านแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
5. นางคนึงนิจ บุพศิริ	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดงน้อย อำเภอศรีสงคราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนวทางการพัฒนางานวิจัย เรื่อง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2จำนวน 10 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล	อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.อมรรัตน์ เชิงหอม	ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
4. นางอุไรวรรณ เคนไชยวงศ์	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
5. นางคำปิ่น ทีสุกะ	ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านปากอูน (ปากอูนผดุงวิทย์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
6. นายลิขิต พิมพ์คำ	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลบ้านแพง อำเภอบ้านแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
7. นายธีระวุฒิ พันธุ์เวียง	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอุเทนวิทยาคาร อำเภอท่านอุเทน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

8. นางคนึงนิต บุพศิริ	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดงน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
9. นางสาวพรเพชร ขันทะชา	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านปากอูน (ปากอูนผดุงวิทย์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
10. นางวิลาวัลย์ ปัตตังทานัง	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านคำนกกก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตนา เมยมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"SOFT SKILL ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวจินตนา เมยมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๔๙ ๔๐๙๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตนา เมยมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"SOFT SKILL ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

(รศ.ดร.ธวัชชัย ไพใหล)
๑๘ ม.ค. ๖๙

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวจินตนา เมยมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๔๙ ๔๐๙๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางคำปิ่น ทีสุกะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตนา เมยมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"SOFT SKILL ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวจินตนา เมยมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๔๙ ๔๐๙๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายลิขิต พิมพ์คำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตนา เมยมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"SOFT SKILL ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา บัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวจินตนา เมยมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๔๙ ๔๐๙๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางคนึงนิจ บุพศริ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตนา เมยมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“SOFT SKILL ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวจินตนา เมยมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๔๙ ๔๐๙๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๕๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนคำพอกท่าดอกแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตนา เมยมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“SOFT SKILL ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๖๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวจินตนา เมยมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๔๙ ๔๐๙๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๕๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำไฮ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตนา เมยมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“SOFT SKILL ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวจินตนา เมยมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๔๙ ๔๐๙๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๕๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำแม่นาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตนา เมยมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"SOFT SKILL ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวจินตนา เมยมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๔๙ ๔๐๙๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๕๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนแดง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตนา เมยมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“SOFT SKILL ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวจินตนา เมยมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๔๙ ๔๐๙๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๕๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าอุเทน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตนา เมยมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“SOFT SKILL ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวจินตนา เมยมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๔๙ ๔๐๙๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๕๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาทม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตนา เมยมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“SOFT SKILL ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวจินตนา เมยมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๔๙ ๔๐๙๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๕๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาหัวบ่อ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตนา เมยมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“SOFT SKILL ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวจินตนา เมยมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๔๙ ๔๐๙๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๕๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนจาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตนา เมยมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“SOFT SKILL ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวจินตนา เมยมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๔๙ ๔๐๙๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๕๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหาดแพง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตนา เมยมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“SOFT SKILL ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวจินตนา เมยมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๔๙ ๔๐๙๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๕๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านสามผง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตนา เมยมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“SOFT SKILL ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวจินตนา เมยมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๔๙ ๔๐๙๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๘๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตนา เมยมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “SOFT SKILLS **ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒**” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวจินตนา เมยมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๔๙ ๔๐๙๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๘๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวจินตนา เมยมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “SOFT SKILLS **ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒**” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวจินตนา เมยมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๔๙ ๔๐๙๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๘๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวจินตนา เมยมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “SOFT SKILLS **ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒**” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวจินตนา เมยมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๔๙ ๔๐๙๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๘๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.อมรรัตน์ เชิงหอม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวจินตนา เมยมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “SOFT SKILLS **ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒**” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวจินตนา เมยมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๔๙ ๔๐๙๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๘๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางอุไรวรรณ เคยไชยวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวจินตนา เมยมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "SOFT SKILLS **ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒**" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวจินตนา เมยมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๔๙ ๔๐๙๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๘๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางคำปิ่น ทีสุกะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวจินตนา เมยมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “SOFT SKILLS **ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒**” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวจินตนา เมยมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๔๙ ๔๐๙๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๘๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายลิขิต พิมพ์คำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวจินตนา เมยมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "SOFT SKILLS **ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒**" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวจินตนา เมยมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๔๙ ๔๐๙๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๘๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายธีระวุฒิ พันธุ์เวียง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวจินตนา เมยมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “SOFT SKILLS **ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒**” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวจินตนา เมยมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๔๙ ๔๐๙๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๘๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางคะนึงนิจ บุพศิริ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวจินตนา เมยมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “SOFT SKILLS **ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒**” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวจินตนา เมยมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๔๙ ๔๐๙๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๘๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวพรเพชร ขันทะชา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวจินตนา เมยมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “SOFT SKILLS **ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒**” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวจินตนา เมยมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๔๙ ๔๐๙๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๘๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางวิลาวัลย์ ปัตตังทานัง ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 10

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวจินตนา เมยมงคล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ธีระ ภูดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวจินตนา เมยมงคล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๘๔๙ ๔๐๙๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



เครื่องมือการวิจัย

เรื่อง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่ได้จากการสังเคราะห์ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 7 ด้าน มีจำนวน 35 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบด้วย 3 ด้าน มีจำนวน 15 ข้อ

2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 คำตอบของท่านทุกข้อมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสมบูรณ์ของการวิจัย และจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

ดังนั้น จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่าน ได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและตรงตามสภาพความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อให้งานวิจัยได้ข้อมูลที่ถูกต้อง เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ที่กรุณาได้สละเวลาอันมีค่าตอบแบบสอบถามฉบับนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณท่านในความอนุเคราะห์กรุณามา ณ โอกาสนี้



นางสาวจินตนา เมยมงคล
นักศึกษาปริญญาโท การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

<u>ตอนที่ 1</u>: แบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพ

<u>คำชี้แจง</u>: โปรดทำความเครื่องหมาย ✓ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับสถานภาพของท่านในปัจจุบัน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ ครูผู้สอน

2. ขนาดของโรงเรียน

☐ โรงเรียนขนาดเล็ก ☐ โรงเรียนขนาดกลาง / ขนาดใหญ่

<u>ตอนที่ 2</u> : แบบสอบถามเกี่ยวกับ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีจำนวน 7 ด้าน 35 ข้อ

<u>คำชี้แจง</u>: โปรดอ่านและพิจารณาข้อความ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่านที่มีต่อปัจจัยการคงอยู่ในงานของครูของท่าน โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์						
1	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอด ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็น หรือความต้องการจากผู้ส่งสารโดย ผ่านสื่อต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน และก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน					
2	ผู้บริหารใช้ท่าทาง การพูด และการใช้ภาษาในการสื่อสารกับครูและบุคลากรอย่างสร้างสรรค์ เหมาะสมกับสถานการณ์ และเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน					
3	ผู้บริหารใช้การสื่อสารที่ส่งเสริมสัมพันธไมตรี ความร่วมมือ และความสัมพันธ์อันดีภายในโรงเรียน รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก					
4	ผู้บริหารใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการลดความขัดแย้ง สร้างความเข้าใจ และแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์					
5	ผู้บริหารใช้การสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจ ความเชื่อมั่นและกำลังใจ แก่ครูและบุคลากร ส่งผลให้การดำเนินงานในโรงเรียนดำเนินไป อย่างมีประสิทธิผล					
2. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์						
6	ผู้บริหารมีความสามารถในการแสวงหาและใช้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มาประกอบการคิดและตัดสินใจอย่างเป็นระบบและรอบด้าน					
7	ผู้บริหารสามารถรับมือกับความท้าทาย ปัญหาและโอกาสต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษา โดยใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมองไปข้างหน้า					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลอย่างสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเหมาะสมกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคม					
9	ผู้บริหารตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผล ข้อมูลเชิงประจักษ์ และใช้หลักคุณธรรมประกอบการพิจารณาอย่างมีวิจารณญาณ					
10	ผู้บริหารมีการคิดเชื่อมโยงองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ และสามารถพัฒนาแนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ ต่อสถานศึกษา สังคม และประเทศชาติ					
3. ภาวะผู้นำ						
11	ผู้บริหารมีความรู้ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู และสามารถนำความรู้นั้นมาใช้กำหนดแนวทางการบริหารได้อย่างเป็นรูปธรรม					
12	ผู้บริหารสามารถจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาโดยนำข้อมูลและผลการดำเนินงานในอดีตมาวิเคราะห์ประกอบการตัดสินใจ					
13	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี มีความน่าเชื่อถือ ได้รับความไว้วางใจจากครูและบุคลากรในการบริหารสถานศึกษา					
14	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์และเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน					
15	ผู้บริหารมีความสามารถในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลง พัฒนาสถานศึกษา และคาดคะเนผลของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4. การทำงานเป็นทีม						
16	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน และยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการวางแผนการดำเนินงาน และแบ่งบทบาทหน้าที่ตามความถนัดอย่างเหมาะสม					
18	ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรให้ความร่วมมือ สนับสนุน และไว้วางใจพร้อมทั้งสามารถจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และรับฟังความคิดเห็นอย่างเคารพซึ่งกันและกัน					
	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลไปพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
5. การมีจริยธรรมในการทำงาน						
21	ผู้บริหารกำหนดทิศทางและวางกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยอาศัยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดอย่างรอบคอบ					
22	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาตนเองและบุคลากรอย่างเป็นระบบเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา					
23	ผู้บริหารมีความรู้ ความ สามารถทางการบริหาร แสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง และสามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
24	ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอย่างมีวิจารณญาณเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
25	ผู้บริหารประพฤติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีศีลธรรม และยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมวิชาชีพ โดยใช้หลักธรรมเป็นแนวทางในการบริหารงาน					
6. การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน						
26	ผู้บริหารสามารถทำความเข้าใจสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง วิเคราะห์ปัจจัยหลายด้านที่มีความสัมพันธ์กัน และมองเห็นภาพรวมของปัญหาอย่างเป็นระบบ					
28	ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขปัญหาด้วยกระบวนการที่เป็นระบบ มีขั้นตอนการวิเคราะห์ วางแผน ดำเนินการ และประเมินผลอย่างชัดเจน					
28	ผู้บริหารสืบค้นข้อมูล ความรู้ และหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจและระบุผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างรอบคอบ					
29	ผู้บริหารมีการวางแผนล่วงหน้า เตรียมแนวทางรองรับและสามารถ ปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนหรือผันผวน					
30	ผู้บริหารใช้ความคิดสร้างสรรค์ กลยุทธ์ที่เหมาะสม และบริหารจัดการด้านอารมณ์และแรงจูงใจ เพื่อให้การแก้ปัญหาบรรลุเป้าหมายอย่างสมบูรณ์					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7. การตระหนักรู้ในงาน						
31	ผู้บริหารเข้าใจขอบเขตความรับผิดชอบของตนเองและผู้อื่นอย่างชัดเจน และปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม					
32	ผู้บริหารตระหนักและรับผิดชอบต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย พร้อมติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง					
33	ผู้บริหารรับรู้และเข้าใจความแตกต่าง และความคล้ายคลึงกันทางวัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร					
34	ผู้บริหารเปิดกว้าง ยอมรับ และเคารพรูปแบบการทำงาน การสื่อสาร และวิถีชีวิตที่หลากหลายของบุคลากร					
35	ผู้บริหารสามารถปรับพฤติกรรม ทัศนคติ และแนวทางการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทและความหลากหลายของสถานศึกษา					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

<u>ตอนที่ 3</u>: แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบด้วย 3 ด้าน 15 ข้อ

<u>คำชี้แจง</u>: โปรดอ่านและพิจารณาข้อความ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่านที่มีต่อปัจจัยการคงอยู่ในงานของครูของท่าน โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน อยู่ในระดับ**มากที่สุด**

4 หมายถึง ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน อยู่ในระดับ**มาก**

3 หมายถึง ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน อยู่ในระดับ**ปานกลาง**

2 หมายถึง ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน อยู่ในระดับ**น้อย**

1 หมายถึง ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน อยู่ในระดับ**น้อยที่สุด**

ข้อ	ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการบริหารจัดการ						
1	สถานศึกษามีระบบสารสนเทศที่ถูกต้อง ครบถ้วน และทันสมัย โดยการนำข้อมูลมาใช้เป็นฐานในการวางแผน ตัดสินใจ และพัฒนาการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ					
2	สถานศึกษาดำเนินการพัฒนา ปรับปรุง และใช้หลักสูตรอย่างมีขั้นตอน ต่อเนื่อง และสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน และการเปลี่ยนแปลงของสังคม					
3	สถานศึกษามีระบบส่งเสริม สนับสนุน และติดตามการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง					
4	สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5	สถานศึกษามีแผนการนิเทศภายในที่ชัดเจน เป็นระบบและเชื่อมโยงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในเพื่อให้บรรลุมาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด					
2. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน						
6	สถานศึกษามีการจัดทำและใช้ข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลในการวิเคราะห์ วางแผนและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล					
7	ครูผู้สอนมีการออกแบบและจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ ลงมือปฏิบัติและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในชีวิตจริงได้					
8	ครูผู้สอนใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนอย่างเหมาะสม เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ					
9	สถานศึกษามีระบบการวัดและประเมินผลผู้เรียนอย่างเป็นขั้นตอน หลากหลาย และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนและปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง					
10	สถานศึกษามีกระบวนการนิเทศ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) และการให้ข้อมูลสะท้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน					
3. ด้านผู้เรียน						
11	ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่านจับใจความ วิเคราะห์เนื้อหาและสื่อสารผ่านการเขียนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามระดับชั้น					
12	ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง คิดวิเคราะห์และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม					

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อ	ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13	ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลการประเมินตามมาตรฐานหลักสูตรอยู่ในระดับที่พัฒนาอย่างต่อเนื่องตามเป้าหมายของสถานศึกษา					
14	ผู้เรียนสามารถใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศในการค้นคว้าเรียนรู้ และสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม					
15	ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร พร้อมทั้งมีทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ และทักษะความเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับวัย					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

เรื่อง “SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2”

(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

ผู้ประเมิน.....

ตำแหน่ง.....

<u>คำชี้แจง</u>

ขอให้ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญโปรดอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ขอให้พิจารณาแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น ซึ่งผู้วิจัยจะนำผลจากการประเมินของท่าน มาพิจารณาปรับปรุงแบบสอบถามให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ตัวเลขแต่ละช่องประเมินมีความหมาย ดังนี้

+ 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ “ใช้ได้”

0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ “ไม่แน่ใจว่าใช้ได้”

– 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ “ใช้ไม่ได้”

หรือท่านเห็นควรเพิ่มเติมประการใด กรุณาเขียนข้อมูลลงในช่องเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อผู้วิจัยจะได้ปรับปรุงให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน

นางสาวจินตนา เมยมงคล

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	−1	
1	**สถานภาพการดำรงตำแหน่ง** ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ ครูผู้สอน				
2	**ขนาดของโรงเรียน** ☐ โรงเรียนขนาดเล็ก ☐ โรงเรียนขนาดกลาง / ขนาดใหญ่				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	−1	
ด้านที่ 1 การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์					
นิยามศัพท์	กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็นหรือความต้องการจากผู้ส่งสารโดยผ่านสื่อต่าง ๆ เพื่อติดต่อกับบุคลากรในองค์การ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ด้วยการใช้ท่าทาง การพูด การใช้ภาษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจ แจ้งให้ทราบ เพื่อสอนหรือให้การศึกษา เพื่อสร้างความพอใจหรือให้ความบันเทิง เพื่อเสนอหรือชักจูงใจ เพื่อเรียนรู้ และเพื่อกระทำหรือตัดสินใจ ทั้งด้านการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วง ด้านปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างไมตรีเครือข่ายและลดปัญหาความขัดแย้ง และทัศนคติอย่างสร้างสรรค์และเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ				
1	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอด ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็น หรือความต้องการจากผู้ส่งสารโดย ผ่านสื่อต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจนและก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน				
2	ผู้บริหารใช้ท่าทาง การพูด และการใช้ภาษาในการสื่อสารกับครู และบุคลากรอย่างสร้างสรรค์เหมาะสมกับสถานการณ์ และเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนการสอน				
3	ผู้บริหารใช้การสื่อสารที่ส่งเสริมสัมพันธไมตรี ความร่วมมือและความสัมพันธ์อันดีภายในโรงเรียน รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	−1	
4	ผู้บริหารใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการลดความขัดแย้ง สร้างความเข้าใจ และแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์				
5	ผู้บริหารใช้การสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจ ความเชื่อมั่น และกำลังใจแก่ครูและบุคลากร ส่งผลให้การดำเนินงานในโรงเรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิผล				
ด้านที่ 2 การคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
นิยามศัพท์	ความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลในการแสวงหา ข้อมูลโดยใช้การคิดในหลายขั้นตอน รับมือกับความท้าทาย ปัญหาและโอกาสต่าง ๆ ด้วยความคิดที่สร้างสรรค์และมองไปข้างหน้า เป็นความ สามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และตัดสินใจอย่างมีวิจารญาณบนหลักเหตุผลอย่างรอบด้าน โดยใช้คุณธรรมกำกับการตัดสินใจได้อย่างมีวิจารณญาณ มีความสามารถคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผลด้วยความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงของสรรพสิ่งที่อยู่ร่วมกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งอาจทำให้เกิดเป็นแนวคิดใหม่ นวัตกรรมใหม่ ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติ				
6	ผู้บริหารมีความสามารถในการแสวงหาและใช้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มาประกอบการคิดและตัดสินใจอย่างเป็นระบบและรอบด้าน				
7	ผู้บริหารสามารถรับมือกับความท้าทาย ปัญหาและโอกาสต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมองไปข้างหน้า				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	−1	
8	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลอย่างสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเหมาะสมกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคม				
9	ผู้บริหารตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผล ข้อมูลเชิงประจักษ์ และใช้หลักคุณธรรมประกอบการพิจารณาอย่างมีวิจารณญาณ				
10	ผู้บริหารมีการคิดเชื่อมโยงองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ และสามารถพัฒนาแนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา สังคม และประเทศชาติ				
ด้านที่ 3 ภาวะผู้นำ					
นิยามศัพท์	ความสามารถหรือกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการชักจูง โน้มน้าวบุคคลอื่นได้คล้อยตาม มีการจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาได้โดยมีการนำข้อมูลจากอดีตมาวิเคราะห์ มีความสามารถเปรียบเทียบผลงาน ที่ทำได้จริงกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ เป็นแบบอย่างที่ดีในการตัดสินใจ น่าเชื่อถือไว้วางใจ สามารถ วิเคราะห์แยกแยะสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จเป็นที่ยอมรับแก่สังคม สามารถริเริ่มเพื่อเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา และสามารถคาดคะเนผลของการ เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต				
11	ผู้บริหารมีความสามารถหรือกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการชักจูง โน้มน้าวบุคคลอื่นได้คล้อยตาม				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	−1	
12	ผู้บริหารมีสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาได้โดยมีการนำข้อมูลจากอดีตมาวิเคราะห์				
13	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการตัดสินใจ มีความน่าเชื่อถือ ได้รับความไว้วางใจจากครูและบุคลากรในการบริหาร สถานศึกษา สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จเป็นที่ยอมรับแก่สังคม				
14	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์และมีความสามารถเปรียบเทียบผลงาน ที่ทำได้จริงกับมาตรฐานที่กำหนดไว้				
15	ผู้บริหารมีความสามารถในการริเริ่มเพื่อเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา และสามารถคาดคะเนผลของการ เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต				
ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม					
นิยามศัพท์	การรวมสมาชิกที่มีทักษะและพร้อมที่จะสร้างสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน เพื่อการลงมือปฏิบัติงานร่วมกันโดยผ่านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดวางแผนแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจน ปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ทักษะที่แต่ละคนถนัดมาดำเนินการลงมือทำงานร่วมกัน ตามแบบแผนที่ได้วางไว้ เพื่อพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการทำงานเป็นทีมจะต้องคำนึงถึงบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย				

สงวนลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	−1	
	มีการจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร การสนับสนุนและไว้วางใจกัน ให้ความร่วมมือ และลดความขัดแย้ง วางแผนกระบวนการทำงาน ที่ถูกต้องเหมาะสม เลือกบุคคลที่มีภาวะผู้นำ ที่เหมาะสมเป็นผู้นำ มีการตรวจสอบทบทวนการ ทำงานอย่างสม่ำเสมอสร้างกระบวนการพัฒนา ตนเอง สร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม				
16	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากร กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน อย่างชัดเจน และยึดถือเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงานร่วมกัน				
17	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีการวางแผนการดำเนินงาน และแบ่งบทบาท หน้าที่ตามความถนัดอย่างเหมาะสม				
18	ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรให้ความร่วมมือ สนับสนุน และไว้วางใจพร้อมทั้งสามารถจัดการ ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์				
19	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และรับฟัง ความคิดเห็นอย่างเคารพซึ่งกันและกัน				
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลไปพัฒนาการดำเนินงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
ด้านที่ 5 การมีจริยธรรมในการทำงาน					
นิยามศัพท์	คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพทางด้านการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้ เป็นผู้ที่มีทักษะมีความรู้ ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาเป็นทักษะที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จสามารถวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนและปรับตัวอย่างชาญฉลาด รู้จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส ข้อจำกัด เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นกลยุทธ์ในการจัดการอย่างมีศักยภาพในการแข่งขัน โดยเป็นผู้ประพฤติดี มีศีลธรรมในการดำรงชีวิต มีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นแบบอย่างของผู้ที่มีมาตรฐานทางจริยธรรมในวิชาชีพชั้นสูง ใช้หลักธรรมในการบริหารงาน				
21	ผู้บริหารกำหนดทิศทางและวางกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยอาศัยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดอย่างรอบคอบ				
22	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาตนเองและบุคลากรอย่างเป็นระบบเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา				
23	ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถทางการบริหาร แสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง และสามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม				
24	ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอย่างมีวิจารณญาณเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย				
25	ผู้บริหารประพฤติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริตมีศีลธรรม และยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมวิชาชีพโดยใช้หลักธรรมเป็นแนวทางในการบริหารงาน				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	−1	
ด้านที่ 6 การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน					
นิยามศัพท์	กระบวนการวิเคราะห์ความผิดปกติที่เกิดขึ้นจากการผันผวนและเปลี่ยนแปลงของหลายปัจจัย ซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ต้องอาศัยกระบวนการแก้ปัญหารที่เป็นระบบมีขั้นตอนที่ชัดเจน ตลอดจนมีการเตรียมการรับมือล่วงหน้าเมื่อเกิดเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยการแก้ปัญหาต้องมีการแสวงหาความรู้ข้อมูลเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจแก้ปัญหา และระบุผลกระทบได้อย่างชัดเจน จึงต้องทำความเข้าใจกับสถานการณ์ และพิจารณาความเชื่อมโยงของปัจจัยเหล่านั้น เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ไม่สามารถกำหนดคำตอบของปัญหาได้อย่างชัดเจน การผสมผสานความคิดสร้างสรรค์และกลยุทธ์ต่าง ๆ เป็นสิ่งจำเป็นการแก้ปัญหาจึงจะมีความสมบูรณ์ กระบวนการแก้ปัญหาประกอบด้วยกระบวนการทางปัญญา อารมณ์ และการสร้างแรงบันดาลใจ ตลอดจนตัวแปร ที่ไม่เกี่ยวข้องกับกระบวนทางปัญญา				
26	ผู้บริหารสามารถทำความเข้าใจสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง วิเคราะห์ปัจจัยหลายด้านที่มีความสัมพันธ์กัน และมองเห็นภาพรวมของปัญหาอย่างเป็นระบบ				
27	ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขปัญหาด้วยกระบวนการที่เป็นระบบ มีขั้นตอนการวิเคราะห์ วางแผนดำเนินการ และประเมินผลอย่างชัดเจน				
28	ผู้บริหารสืบค้นข้อมูล ความรู้ และหลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจและระบุผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างรอบคอบ				
29	ผู้บริหารมีการวางแผนล่วงหน้า เตรียมแนวทางรองรับ และสามารถปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนหรือผันผวน				
30	ผู้บริหารใช้ความคิดสร้างสรรค์ กลยุทธ์ที่เหมาะสม และบริหารจัดการด้านอารมณ์และแรงจูงใจเพื่อให้การแก้ปัญหาบรรลุเป้าหมายอย่างสมบูรณ์				

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	−1	
ด้านที่ 7 ด้านการตระหนักรู้ในงาน					
นิยามศัพท์	การรับรู้ในสิ่งที่ตนเองได้รับผิดชอบในภาระงานที่ตนเองได้ตลอดจนมีการรับรู้และความเข้าใจถึงความแตกต่างและความคล้ายคลึงกันระหว่างวัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการยอมรับและเคารพในวิถีชีวิตการทำงาน การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ที่หลากหลายของผู้คน				
34	ผู้บริหารเข้าใจขอบเขตความรับผิดชอบของตนเองและผู้อื่นอย่างชัดเจน และปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม				
32	ผู้บริหารตระหนักและรับผิดชอบต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย พร้อมติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง				
33	ผู้บริหารรับรู้และเข้าใจความแตกต่างและความคล้ายคลึงกันทางวัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร				
34	ผู้บริหารเปิดกว้าง ยอมรับ และเคารพรูปแบบการทำงาน การสื่อสาร และวิถีชีวิตที่หลากหลายของบุคลากร				
35	ผู้บริหารสามารถปรับพฤติกรรม ทัศนคติ และแนวทางการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทและความหลากหลายของสถานศึกษา				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	−1	
ด้านที่ 1 ด้านการบริหารจัดการ					
นิยามศัพท์	ผลการดำเนินงานของดรงเรียนโดยมีระบบสารสนเทศรอบด้านในการพัฒนาและใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางอาชีพ จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนรู้ มีแผนการนิเทศภายในที่มีคุณภาพเพื่อให้งานประกันคุณภาพ สถานศึกษาได้ระดับตามเกณฑ์มาตรฐาน				
1	สถานศึกษามีระบบสารสนเทศที่ถูกต้อง ครบถ้วน และทันสมัย โดยนำข้อมูลมาใช้เป็นฐานในการวางแผนตัดสินใจและพัฒนาการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ				
2	สถานศึกษาดำเนินการพัฒนา ปรับปรุงและใช้หลักสูตรอย่างมีขั้นตอนต่อเนื่อง และสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและการเปลี่ยนแปลงของสังคม				
3	สถานศึกษามีระบบส่งเสริม สนับสนุน และติดตามการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง				
4	สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ				
5	สถานศึกษามีแผนการนิเทศภายในที่ชัดเจนเป็นระบบ และเชื่อมโยงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในเพื่อให้บรรลุมาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	−1	
ด้านที่ 2 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน					
นิยามศัพท์	ผลการดำเนินงานของโรงเรียนโดยมีการจัดทำข้อมูลผู้เรียนรายบุคคล ออกแบบและจัดการเรียนรู้เชิงรุกผ่าน กระบวนการคิดปฏิบัติจริงและประยุกต์ใช้ในชีวิตได้มีการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบเพื่อนำผลมาพัฒนาผู้เรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้				
6	สถานศึกษามีการจัดทำและใช้ข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลในการวิเคราะห์ วางแผนและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล				
7	ครูผู้สอนมีการออกแบบและจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ลงมือปฏิบัติ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในชีวิตจริงได้				
8	ครูผู้สอนใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนอย่างเหมาะสม เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ				
9	สถานศึกษามีระบบการวัดและประเมินผลผู้เรียนอย่างเป็นขั้นตอน หลากหลาย และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนและปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง				
10	สถานศึกษามีกระบวนการนิเทศ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) และการให้ข้อมูลสะท้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	−1	
ด้านที่ 3 ด้านผู้เรียน					
นิยามศัพท์	ผลการดำเนินงานโรงเรียนที่ทำให้ผู้เรียนมีความ สามารถในการอ่านและการเขียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ผู้เรียนสามารถใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารได้ดี มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรกำหนด มีทักษะชีวิตทักษะอาชีพ และทักษะการเป็นผู้นำ				
11	ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่านจับใจความวิเคราะห์เนื้อหา และสื่อสารผ่านการเขียนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามระดับชั้น				
12	ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง คิดวิเคราะห์ และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม				
13	ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลการประเมินตามมาตรฐานหลักสูตรอยู่ในระดับที่พัฒนาอย่างต่อเนื่องตามเป้าหมายของสถานศึกษา				
14	ผู้เรียนสามารถใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศในการค้นคว้า เรียนรู้และสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม				
15	ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร พร้อมทั้งมีทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ และทักษะความเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับวัย				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

( )

...../...../.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 50 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1	**สถานภาพการดำรงตำแหน่ง** ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ ครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	**ขนาดของโรงเรียน** ☐ โรงเรียนขนาดเล็ก ☐ โรงเรียนขนาดกลาง / ขนาดใหญ่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 50 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความสอดคล้องทั้งหมด 2 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 51 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2เกี่ยวกับ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 1 การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์									
นิยามศัพท์	กระบวนการถ่ายทอด ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็น หรือความต้องการจากผู้ส่งสารโดยผ่านสื่อต่าง ๆ เพื่อติดต่อกับบุคลากรในองค์การ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ด้วยการใช้ท่าทางการพูด การใช้ภาษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจ แจ้งให้ทราบ เพื่อสอนหรือให้การศึกษาเพื่อสร้างความพอใจหรือให้ความบันเทิง เพื่อเสนอหรือชักจูงใจ เพื่อเรียนรู้และเพื่อกระทำหรือตัดสินใจ ทั้งด้านการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วง ด้านปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างไมตรีเครือข่ายและลดปัญหาความขัดแย้ง และทัศนคติอย่างสร้างสรรค์และเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ								
1	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็น หรือความต้องการจากผู้สงสารโดย ผ่านสื่อต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจนและก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารใช้ท่าทาง การพูดและการใช้ภาษาในการสื่อสารกับครูและบุคลากรอย่างสร้างสรรค์เหมาะสมกับสถานการณ์และเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 51 (ต่อ)

ข้อ	SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
3	ผู้บริหารใช้การสื่อสารที่ส่งเสริมสัมพันธไมตรี ความร่วมมือและความสัมพันธ์อันดีภายในโรงเรียน รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการลดความขัดแย้ง สร้างความเข้าใจ และแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารใช้การสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจ ความเชื่อมั่นและกำลังใจแก่ครูและบุคลากร ส่งผลให้การดำเนินงานในโรงเรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 51 (ต่อ)

ข้อ	SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 2 การคิดริเริ่มสร้างสรรค์									
นิยามศัพท์	ความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลในการแสวงหาข้อมูลโดยใช้การคิดในหลายขั้นตอน รับมือกับความท้าทาย ปัญหาและโอกาสต่าง ๆ ด้วยความคิดที่สร้างสรรค์และมองไปข้างหน้า เป็นความสามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และตัดสินใจอย่างมีวิจารญาณบนหลักเหตุผลอย่างรอบด้าน โดยใช้คุณธรรมกำกับการตัดสินใจได้อย่างมีวิจารณญาณ มีความสามารถคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผลด้วยความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงของสรรพสิ่งที่อยู่ร่วมกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งอาจทำให้เกิดเป็นแนวคิดใหม่ นวัตกรรมใหม่ ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อตนเอง สังคมและประเทศชาติ								
6	ผู้บริหารมีความสามารถในการแสวงหาและใช้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มาประกอบการคิดและตัดสินใจอย่างเป็นระบบรอบด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารรับมือกับความท้าทาย ปัญหาและโอกาสต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมองไปข้างหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสามารถคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลอย่างสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเหมาะสมกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 51 (ต่อ)

ข้อ	SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
9	ผู้บริหารตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผล ข้อมูลเชิงประจักษ์และใช้หลักคุณธรรมประกอบการพิจารณาอย่างมีวิจารณญาณ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารมีการคิดเชื่อมโยงองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ และสามารถพัฒนาแนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา สังคมและประเทศชาติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 3 ภาวะผู้นำ									
นิยามศัพท์	ความสามารถหรือกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการชักจูง โน้มน้าวบุคคลอื่นได้คล้อยตาม มีการจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาได้โดยมีการนำข้อมูลจากอดีตมาวิเคราะห์มีความสามารถเปรียบเทียบผลงาน ที่ทำได้จริงกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ เป็นแบบอย่างที่ดีในการตัดสินใจน่าเชื่อถือไว้วางใจ สามารถ วิเคราะห์แยกแยะสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จเป็นที่ยอมรับแก่สังคมสามารถริเริ่มเพื่อเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา และสามารถคาดคะเนผลของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต								
11	ผู้บริหารมีความสามารถหรือกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถในการชักจูงโน้มน้าวบุคคลอื่นได้คล้อยตาม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 51 (ต่อ)

ข้อ	SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
12	ผู้บริหารมีสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาได้โดยมีการนำข้อมูลจากอดีตมาวิเคราะห์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการตัดสินใจ มีความน่าเชื่อถือ ได้รับความไว้วางใจจากครูและบุคลากรในการบริหารสถานศึกษา สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จเป็นที่ยอมรับแก่สังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์และมีความสามารถเปรียบเทียบผลงาน ที่ทำได้จริงกับมาตรฐานที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารมีความสามารถในการริเริ่มเพื่อเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา และสามารถคาดคะเนผลของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 51 (ต่อ)

ข้อ	SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม									
นิยามศัพท์	การรวมสมาชิกที่มีทักษะและพร้อมที่จะสร้างสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน เพื่อการลงมือปฏิบัติงานร่วมกันโดยผ่านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดวางแผนแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจน ปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ทักษะที่แต่ละคนถนัดมาดำเนินการลงมือทำงานร่วมกัน ตามแบบแผนที่ได้วางไว้ เพื่อพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการทำงานเป็นทีมจะต้องคำนึงถึงบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย มีการจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร การสนับสนุนและไว้วางใจกัน ให้ความร่วมมือและลดความขัดแย้ง วางแผนกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม เลือกบุคคลที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมเป็นผู้นำ มีการตรวจสอบทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอสร้างกระบวนการพัฒนาตนเอง สร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม								
16	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน และยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการวางแผนการดำเนินงานและแบ่งบทบาทหน้าที่ตามความถนัดอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 51 (ต่อ)

ข้อ	SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
18	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรให้ความร่วมมือ สนับสนุน และไว้วางใจ พร้อมทั้งสามารถจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และรับฟังความคิดเห็นอย่างเคารพซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการทำงานร่วมกันอย่าง สม่ำเสมอ เพื่อนำผลไปพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 51 (ต่อ)

ข้อ	SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 5 การมีจริยธรรมในการทำงาน									
นิยามศัพท์	คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพทางด้านการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้ เป็นผู้ที่มีทักษะมีความรู้ ความสามารถในการบริหาร สถานศึกษาเป็นทักษะที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จสามารถวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนและปรับตัวอย่างชาญฉลาด รู้จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส ข้อจำกัด เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นกลยุทธ์ในการจัดการอย่างมีศักยภาพในการแข่งขัน โดยเป็นผู้ประพฤติดี มีศีลธรรมในการดำรงชีวิต มีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นแบบอย่างของผู้ที่มีมาตรฐานทางจริยธรรมในวิชาชีพชั้นสูง ใช้หลักธรรมในการบริหารงาน								
21	ผู้บริหารกำหนดทิศทางและวางกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจนโดยอาศัยการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาสและข้อจำกัดอย่างรอบคอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสงเสริมการพัฒนาตนเองและบุคลากรอย่างเป็นระบบเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถทางการบริหาร แสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง และสามารถประยุกต์ ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 51 (ต่อ)

ข้อ	SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
24	ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอย่างมีวิจารณญาณเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารประพฤติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีศีลธรรมและยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมวิชาชีพ โดยใช้หลักธรรมเป็นแนวทางในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ด้านที่ 6 การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน

นิยามศัพท์	กระบวนการวิเคราะห์ความผิดปกติที่เกิดขึ้นจากการผันผวนและเปลี่ยนแปลงของหลายปัจจัย ซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ต้องอาศัยกระบวนการแก้ปัญหาที่เป็นระบบมีขั้นตอนที่ชัดเจน ตลอดจนมีการเตรียมการรับมือล่วงหน้าเมื่อเกิดเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยการแก้ปัญหาต้องมีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจแก้ปัญหา และระบุผลกระทบได้อย่างชัดเจนจึงต้องทำความเข้าใจกับสถานการณ์ และพิจารณาความเชื่อมโยงของปัจจัยเหล่านั้น เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ไม่สามารถกำหนดคำตอบของปัญหาได้อย่างชัดเจน การผสมผสานความคิดสร้างสรรค์และกลยุทธ์ต่าง ๆ เป็นสิ่งจำเป็นการแก้ปัญหาจึงจะมีความสมบูรณ์ กระบวนการแก้ปัญหาประกอบด้วยกระบวนการทางปัญญา อารมณ์ และการสร้างแรงบันดาลใจ ตลอดจนตัวแปร ที่ไม่เกี่ยวข้องกับกระบวนทางปัญญา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 51 (ต่อ)

ข้อ	SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
26	ผู้บริหารสามารถทำความเข้าใจสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง วิเคราะห์ปัจจัยหลายด้านที่มีความสัมพันธ์กัน และมองเห็นภาพรวมของปัญหาอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารดำเนินการแก้ไขปัญหาด้วยกระบวนการที่เป็นระบบ มีขั้นตอนการวิเคราะห์ วางแผนดำเนินการและประเมินผลอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสืบค้นข้อมูลความรู้เพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจ ระบุผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างรอบคอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารมีการวางแผนล่วงหน้า เตรียมแนวทางรองรับ และสามารถปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนหรือผันผวน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารใช้ความคิดสร้างสรรค์ กลยุทธ์ที่เหมาะสม และบริหารจัดการด้านอารมณ์และแรงจูงใจเพื่อให้การแก้ปัญหาบรรลุเป้าหมายอย่างสมบูรณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 51 (ต่อ)

ข้อ	SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 7 ด้านการตระหนักรู้ในงาน									
นิยามศัพท์	การรับรู้ในสิ่งที่ตนเองได้รับผิดชอบในภาระงานที่ตนเองได้ตลอดจนมีการรับรู้และความเข้าใจถึงความแตกต่างและความคล้ายคลึงกันระหว่างวัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการยอมรับและเคารพในวิถีชีวิตการทำงาน การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ที่หลากหลายของผู้คน								
31	ผู้บริหารเข้าใจขอบเขตความรับผิดชอบของตนเองและผู้อื่นอย่างชัดเจน และปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหารตระหนักและรับผิดชอบต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย พร้อมติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	ผู้บริหารรับรู้และเข้าใจความแตกต่างและความคล้ายคลึงกันทางวัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	ผู้บริหารเปิดกว้างยอมรับและเคารพในรูปแบบการทำงาน การสื่อสาร และวิถีชีวิตที่หลากหลายของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 51 (ต่อ)

ข้อ	SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
35	ผู้บริหารสามารถปรับพฤติกรรม ทัศนคติ และแนวทางการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทและความหลากหลายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 51 ตอนที่ 2 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องแบบสอบถาม เรื่อง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้าน SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสอดคล้องทั้งหมด 35 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 52 ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2

ข้อ	ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 1 ด้านการบริหารจัดการ									
นิยามศัพท์	ผลการดำเนินงานของดรงเรียนโดยมีระบบสารสนเทศรอบด้านในการพัฒนาและใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางอาชีพ จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนรู้ มีแผนการนิเทศภายในที่มีคุณภาพเพื่อให้งานประกันคุณภาพ สถานศึกษาได้ระดับตามเกณฑ์มาตรฐาน								
1	สถานศึกษามีระบบสารสนเทศที่ถูกต้อง ครบถ้วนและทันสมัย โดยนำข้อมูลมาใช้เป็นฐานในการวางแผน ตัดสินใจ และพัฒนาการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาปรับปรุงและใช้หลักสูตรอย่างมีขั้นตอนต่อเนื่องและสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและการเปลี่ยนแปลงของสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	สถานศึกษามีระบบส่งเสริมสนับสนุน และติดตามการพัฒนาครู และบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 52 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
4	สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	สถานศึกษามีแผนการนิเทศภายในที่ชัดเจน เป็นระบบและเชื่อมโยงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน เพื่อให้บรรลุมาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 2 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน									
นิยามศัพท์	ผลการดำเนินงานของโรงเรียนโดยมีการจัดทำข้อมูลผู้เรียนรายบุคคล ออกแบบและจัดการเรียนรู้เชิงรุกผ่าน กระบวนการคิดปฏิบัติจริงและประยุกต์ใช้ในชีวิต ได้มีการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบเพื่อนำผลมาพัฒนาผู้เรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้								
6	สถานศึกษามีการจัดทำและใช้ข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลในการวิเคราะห์ วางแผนและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 52 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
7	ครูผู้สอนมีการออกแบบและจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ ลงมือปฏิบัติ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในชีวิตจริงได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ครูผู้สอนใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนอย่างเหมาะสม เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	สถานศึกษามีระบบการวัดและประเมินผลผู้เรียนอย่างเป็นขั้นตอน หลากหลาย และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนและปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	สถานศึกษามีกระบวนการนิเทศ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) และการให้ข้อมูลสะท้อนกลับอย่างสร้างสรรค์เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 52 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 3 ด้านผู้เรียน									
นิยามศัพท์	ผลการดำเนินงานโรงเรียนที่ทำให้ผู้เรียนมีความ สามารถในการอ่านและการเขียน สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ผู้เรียนสามารถใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารได้ดี มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรกำหนด มีทักษะชีวิตทักษะอาชีพ และทักษะการเป็นผู้นำ								
11	ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่านจับใจความ วิเคราะห์เนื้อหา และสื่อสารผ่านการเขียนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามระดับชั้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง คิดวิเคราะห์ และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลการประเมินตามมาตรฐานหลักสูตรอยู่ในระดับที่พัฒนาอย่างต่อเนื่องตามเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 52 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
14	ผู้เรียนสามารถใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศในการค้นคว้า เรียนรู้และสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร พร้อมทั้งมีทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ และทักษะความเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับวัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 52 ตอนที่ 3 พบว่า การหาค่า (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้อง แบบสอบถาม เรื่อง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้าน ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน มีความสอดคล้องทั้งหมด 15 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 แสดงว่าข้อคำถามใช้ได้ทุกข้อผู้วิจัยนำไปสู่การสร้างแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 53 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	**ข้อที่**	**ค่าอำนาจจำแนก (r)**
1. การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.604 – 0.778 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.858	1	0.778
	2	0.604
	3	0.705
	4	0.663
	5	0.646
2. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_2) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.633 – 0.837 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.903	6	0.633
	7	0.734
	8	0.837
	9	0.804
	10	0.790
3. ภาวะผู้นำ (X_3) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.660 – 0.822 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.906	11	0.813
	12	0.660
	13	0.796
	14	0.822
	15	0.799
4. การทำงานเป็นทีม (X_4) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.667 – 0.839 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.909	16	0.716
	17	0.839
	18	0.816
	19	0.820
	20	0.667

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 53 (ต่อ)

SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. การมีจริยธรรมในการทำงาน (X_5) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.703 – 0.879 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.921	21	0.703
	22	0.837
	23	0.750
	24	0.879
	25	0.815
6. การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน (X_6) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.790 – 0.902 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.939	26	0.790
	27	0.902
	28	0.852
	29	0.845
	30	0.815
7. การตระหนักรู้ในงาน (X_7) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.723 – 0.825 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.912	31	0.786
	32	0.723
	33	0.825
	34	0.776
	35	0.778
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.604 – 0.902 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.979		

จากตาราง 53 พบว่าแบบสอบถาม SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.604 – 0.902 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.979 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.604 – 0.778 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.858

2. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_2) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.633 – 0.837 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.903

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ภาวะผู้นำ (X_3) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.660 – 0.822 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.906

4. การทำงานเป็นทีม (X_4) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.667 – 0.839 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.909

5. การมีจริยธรรมในการทำงาน (X_5) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.703 – 0.879 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.921

6. การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน (X_6) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.790 – 0.902 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.939

7. การตระหนักรู้ในงาน (X_7) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.723 – 0.825 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.912

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 54 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน (Y)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการบริหารจัดการ (Y_1) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.709 – 0.891 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.911	1	0.724
	2	0.891
	3	0.802
	4	0.709
	5	0.747
2. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน (Y_2) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.594 – 0.822 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.878	6	0.594
	7	0.747
	8	0.656
	9	0.743
	10	0.822
3. ด้านผู้เรียน (Y_3) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.707 – 0.870 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.917	11	0.776
	12	0.813
	13	0.870
	14	0.785
	15	0.707
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.594 – 0.891 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน เท่ากับ 0.960		

จากตาราง 54 พบว่าแบบสอบถามประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.594 – 0.891 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน เท่ากับ 0.960 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการ (Y_1) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.709 – 0.891 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.911

2. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน (Y_2) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.594 – 0.822 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.878

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ด้านผู้เรียน (Y_3) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.707 – 0.870 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.917

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ระดับ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1	316	3.80	5.00	4.5627	.23529
x2	316	3.80	5.00	4.5519	.27132
x3	316	3.60	5.00	4.5608	.26567
x4	316	3.60	5.00	4.5494	.28856
x5	316	3.80	5.00	4.5703	.26186
x6	316	3.60	5.00	4.5646	.25350
x7	316	3.80	5.00	4.5791	.25287
xt	316	4.09	5.00	4.5627	.19464
Valid N (listwise)	316				

ระดับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y1	316	3.60	5.00	4.5525	.23777
y2	316	3.80	5.00	4.5487	.24848
y3	316	3.40	5.00	4.5709	.26698
yt	316	3.80	5.00	4.5574	.20467
Valid N (listwise)	316				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การเปรียบเทียบ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน

จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

T-Test

Group Statistics

	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
x1	ผู้บริหารสถานศึกษา	91	4.5670	.21347	.02238
	ครูผู้สอน	225	4.5609	.24400	.01627
x2	ผู้บริหารสถานศึกษา	91	4.5297	.29870	.03131
	ครูผู้สอน	225	4.5609	.25960	.01731
x3	ผู้บริหารสถานศึกษา	91	4.5802	.23862	.02501
	ครูผู้สอน	225	4.5529	.27598	.01840
x4	ผู้บริหารสถานศึกษา	91	4.5538	.27661	.02900
	ครูผู้สอน	225	4.5476	.29384	.01959
x5	ผู้บริหารสถานศึกษา	91	4.5451	.27336	.02866
	ครูผู้สอน	225	4.5804	.25699	.01713
x6	ผู้บริหารสถานศึกษา	91	4.5538	.23679	.02482
	ครูผู้สอน	225	4.5689	.26034	.01736
x7	ผู้บริหารสถานศึกษา	91	4.5912	.25106	.02632
	ครูผู้สอน	225	4.5742	.25399	.01693
xt	ผู้บริหารสถานศึกษา	91	4.5601	.18711	.01961
	ครูผู้สอน	225	4.5637	.19801	.01320

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
x1	Equal variances assumed	3.145	.077	.210	314	.834	.00614	.02928	-.05146	.06374
	Equal variances not assumed			.222	189.037	.824	.00614	.02766	-.04843	.06072
x2	Equal variances assumed	4.237	.040	-.926	314	.355	-.03122	.03371	-.09755	.03512
	Equal variances not assumed			-.873	147.844	.384	-.03122	.03578	-.10192	.03948
x3	Equal variances assumed	3.177	.076	.828	314	.408	.02733	.03302	-.03764	.09230
	Equal variances not assumed			.880	191.235	.380	.02733	.03105	-.03392	.08858
x4	Equal variances assumed	.825	.365	.175	314	.861	.00629	.03590	-.06435	.07693
	Equal variances not assumed			.180	176.159	.858	.00629	.03499	-.06277	.07535
x5	Equal variances assumed	.837	.361	-1.088	314	.277	-.03539	.03252	-.09938	.02860
	Equal variances not assumed			-1.060	157.744	.291	-.03539	.03339	-.10133	.03055
x6	Equal variances assumed	.472	.493	-.477	314	.634	-.01504	.03153	-.07708	.04700
	Equal variances not assumed			-.497	182.034	.620	-.01504	.03029	-.07480	.04472
x7	Equal variances assumed	1.150	.284	.540	314	.589	.01699	.03145	-.04489	.07887
	Equal variances not assumed			.543	168.339	.588	.01699	.03130	-.04479	.07877
xt	Equal variances assumed	1.251	.264	-.147	314	.883	-.00356	.02422	-.05121	.04409
	Equal variances not assumed			-.150	175.525	.881	-.00356	.02364	-.05022	.04310

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

T-Test

Group Statistics

	ขนาดของโรงเรียน	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
x1	ขนาดเล็ก	162	4.4840	.18345	.01441
	ขนาดกลางและใหญ่	154	4.6455	.25517	.02056
x2	ขนาดเล็ก	162	4.4593	.21251	.01670
	ขนาดกลางและใหญ่	154	4.6494	.29222	.02355
x3	ขนาดเล็ก	162	4.4753	.19815	.01557
	ขนาดกลางและใหญ่	154	4.6506	.29688	.02392
x4	ขนาดเล็ก	162	4.4642	.23021	.01809
	ขนาดกลางและใหญ่	154	4.6390	.31609	.02547
x5	ขนาดเล็ก	162	4.4728	.21353	.01678
	ขนาดกลางและใหญ่	154	4.6727	.26942	.02171
x6	ขนาดเล็ก	162	4.4691	.20347	.01599
	ขนาดกลางและใหญ่	154	4.6649	.26260	.02116
x7	ขนาดเล็ก	162	4.4728	.21813	.01714
	ขนาดกลางและใหญ่	154	4.6909	.23883	.01925
xt	ขนาดเล็ก	162	4.4711	.10021	.00787
	ขนาดกลางและใหญ่	154	4.6590	.22184	.01788

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
x1	Equal variances assumed	12.884	.000	-6.484	314	.000	-.16150	.02491	-.21051	-.11250
	Equal variances not assumed			-6.432	276.788	.000	-.16150	.02511	-.21094	-.11207
x2	Equal variances assumed	14.479	.000	-6.637	314	.000	-.19009	.02864	-.24644	-.13374
	Equal variances not assumed			-6.585	278.598	.000	-.19009	.02887	-.24692	-.13327
x3	Equal variances assumed	17.193	.000	-6.203	314	.000	-.17534	.02827	-.23095	-.11973
	Equal variances not assumed			-6.143	264.879	.000	-.17534	.02854	-.23154	-.11914
x4	Equal variances assumed	11.358	.001	-5.638	314	.000	-.17476	.03100	-.23575	-.11378
	Equal variances not assumed			-5.594	278.828	.000	-.17476	.03124	-.23626	-.11327
x5	Equal variances assumed	6.648	.010	-7.328	314	.000	-.19989	.02728	-.25356	-.14622
	Equal variances not assumed			-7.285	291.500	.000	-.19989	.02744	-.25389	-.14589
x6	Equal variances assumed	6.985	.009	-7.430	314	.000	-.19580	.02635	-.24765	-.14395
	Equal variances not assumed			-7.383	288.254	.000	-.19580	.02652	-.24800	-.14360
x7	Equal variances assumed	.407	.524	-8.482	314	.000	-.21807	.02571	-.26866	-.16748
	Equal variances not assumed			-8.462	307.879	.000	-.21807	.02577	-.26878	-.16736
xt	Equal variances assumed	114.291	.000	-9.784	314	.000	-.18792	.01921	-.22571	-.15013
	Equal variances not assumed			-9.621	210.584	.000	-.18792	.01953	-.22643	-.14942

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

การเปรียบเทียบประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน

จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

T-Test

Group Statistics

	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
y1	ผู้บริหารสถานศึกษา	91	4.5275	.22611	.02370
	ครูผู้สอน	225	4.5627	.24207	.01614
y2	ผู้บริหารสถานศึกษา	91	4.5341	.23675	.02482
	ครูผู้สอน	225	4.5547	.25335	.01689
y3	ผู้บริหารสถานศึกษา	91	4.5736	.25335	.02656
	ครูผู้สอน	225	4.5698	.27284	.01819
yt	ผู้บริหารสถานศึกษา	91	4.5451	.18740	.01965
	ครูผู้สอน	225	4.5624	.21144	.01410

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
y1	Equal variances assumed	.062	.804	-1.192	314	.234	-.03519	.02952	-.09327	.02288
	Equal variances not assumed			-1.227	177.461	.221	-.03519	.02868	-.09178	.02139
y2	Equal variances assumed	1.725	.190	-.667	314	.505	-.02060	.03090	-.08139	.04019
	Equal variances not assumed			-.686	177.386	.493	-.02060	.03002	-.07984	.03864
y3	Equal variances assumed	.906	.342	.116	314	.908	.00385	.03322	-.06151	.06921
	Equal variances not assumed			.120	178.456	.905	.00385	.03219	-.05967	.06737
yt	Equal variances assumed	1.506	.221	-.680	314	.497	-.01732	.02545	-.06739	.03275
	Equal variances not assumed			-.716	186.653	.475	-.01732	.02418	-.06502	.03038

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จำแนกตามขนาดโรงเรียน

T-Test

Group Statistics

	ขนาดของโรงเรียน	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
y1	ขนาดเล็ก	162	4.4667	.18109	.01423
	ขนาดกลางและใหญ่	154	4.6429	.25664	.02068
y2	ขนาดเล็ก	162	4.4642	.17924	.01408
	ขนาดกลางและใหญ่	154	4.6377	.27890	.02247
y3	ขนาดเล็ก	162	4.4864	.21483	.01688
	ขนาดกลางและใหญ่	154	4.6597	.28755	.02317
yt	ขนาดเล็ก	162	4.4724	.10905	.00857
	ขนาดกลางและใหญ่	154	4.6468	.24093	.01941

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
y1	Equal variances assumed	16.019	.000	-7.079	314	.000	-.17619	.02489	-.22516	-.12722
	Equal variances not assumed			-7.019	273.820	.000	-.17619	.02510	-.22561	-.12677
y2	Equal variances assumed	24.938	.000	-6.610	314	.000	-.17346	.02624	-.22510	-.12183
	Equal variances not assumed			-6.540	258.810	.000	-.17346	.02652	-.22569	-.12124
y3	Equal variances assumed	6.771	.010	-6.090	314	.000	-.17332	.02846	-.22932	-.11732
	Equal variances not assumed			-6.046	282.781	.000	-.17332	.02867	-.22975	-.11689
yt	Equal variances assumed	73.763	.000	-8.354	314	.000	-.17433	.02087	-.21538	-.13327
	Equal variances not assumed			-8.215	210.800	.000	-.17433	.02122	-.21616	-.13249

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสัมพันธ์ระหว่าง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

Correlations

		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	xt	y1	y2	y3	yt
x1	Pearson Correlation	1	.503**	.570**	.520**	.545**	.446**	.499**	.774**	.449**	.460**	.401**	.535**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	316	316	316	316	316	316	316	316	316	316	316	316
x2	Pearson Correlation	.503**	1	.495**	.499**	.564**	.494**	.457**	.773**	.486**	.436**	.343**	.514**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	316	316	316	316	316	316	316	316	316	316	316	316
x3	Pearson Correlation	.570**	.495**	1	.388**	.527**	.513**	.430**	.751**	.435**	.418**	.344**	.487**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	316	316	316	316	316	316	316	316	316	316	316	316
x4	Pearson Correlation	.520**	.499**	.388**	1	.409**	.498**	.407**	.723**	.394**	.437**	.343**	.479**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	316	316	316	316	316	316	316	316	316	316	316	316
x5	Pearson Correlation	.545**	.564**	.527**	.409**	1	.407**	.474**	.752**	.450**	.425**	.313**	.483**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	316	316	316	316	316	316	316	316	316	316	316	316
x6	Pearson Correlation	.446**	.494**	.513**	.498**	.407**	1	.470**	.732**	.414**	.435**	.394**	.508**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	316	316	316	316	316	316	316	316	316	316	316	316
x7	Pearson Correlation	.499**	.457**	.430**	.407**	.474**	.470**	1	.711**	.429**	.452**	.314**	.486**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	316	316	316	316	316	316	316	316	316	316	316	316
xt	Pearson Correlation	.774**	.773**	.751**	.723**	.752**	.732**	.711**	1	.586**	.587**	.469**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	316	316	316	316	316	316	316	316	316	316	316	316
y1	Pearson Correlation	.449**	.486**	.435**	.394**	.450**	.414**	.429**	.586**	1	.515**	.534**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	316	316	316	316	316	316	316	316	316	316	316	316
y2	Pearson Correlation	.460**	.436**	.418**	.437**	.425**	.435**	.452**	.587**	.515**	1	.443**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	316	316	316	316	316	316	316	316	316	316	316	316
y3	Pearson Correlation	.401**	.343**	.344**	.343**	.313**	.394**	.314**	.469**	.534**	.443**	1	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	316	316	316	316	316	316	316	316	316	316	316	316
yt	Pearson Correlation	.535**	.514**	.487**	.479**	.483**	.508**	.486**	.668**	.828**	.797**	.821**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	316	316	316	316	316	316	316	316	316	316	316	316

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.535[a]	.286	.284	.17323
2	.613[b]	.376	.372	.16216
3	.642[c]	.413	.407	.15760
4	.656[d]	.430	.423	.15548
5	.662[e]	.438	.429	.15461

a. Predictors: (Constant), x1

b. Predictors: (Constant), x1, x6

c. Predictors: (Constant), x1, x6, x2

d. Predictors: (Constant), x1, x6, x2, x7

e. Predictors: (Constant), x1, x6, x2, x7, x4

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.435	.190		12.850	.000
	x1	.465	.041	.535	11.211	.000
2	(Constant)	1.792	.201		8.895	.000
	x1	.335	.043	.385	7.715	.000
	x6	.271	.040	.336	6.735	.000
3	(Constant)	1.605	.200		8.011	.000
	x1	.262	.045	.302	5.799	.000
	x6	.207	.042	.257	4.962	.000
	x2	.178	.040	.236	4.399	.000
4	(Constant)	1.444	.204		7.060	.000
	x1	.220	.047	.253	4.720	.000
	x6	.175	.043	.216	4.110	.000
	x2	.155	.041	.205	3.810	.000
	x7	.133	.043	.164	3.093	.002
5	(Constant)	1.410	.204		6.912	.000
	x1	.193	.048	.221	3.991	.000
	x6	.152	.044	.188	3.487	.001
	x2	.136	.041	.180	3.286	.001
	x7	.127	.043	.157	2.979	.003
	x4	.082	.039	.116	2.121	.035

a. Dependent Variable: yt

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ชื่อผู้วิจัย นางสาวจินตนา เมยมงคล
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ธีระ ภูดี

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

สถานที่ทำงาน.....

วัน / เดือน / ปี ที่ให้สัมภาษณ์.....

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา.....**จบการสัมภาษณ์เวลา**.....

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 7 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) 2) การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน (X_6) 3) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_2) 4) การตระหนักรู้ในงาน (X_7) และ 5) การทำงานเป็นทีม (X_4) ผู้วิจัยได้นำมาจัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

3. การสัมภาษณ์มีความสำคัญยิ่ง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านผู้ทรงคุณวุฒิในการให้การสัมภาษณ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

นางสาวจินตนา เมียมงคล
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นคำถาม

1. ท่านมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการนิเทศภายในสถานศึกษา อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน ซึ่งเป็นด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการนิเทศภายในสถานศึกษา อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการนิเทศภายในสถานศึกษา อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. ท่านมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตระหนักรู้ในงาน ซึ่งเป็นด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการนิเทศภายในสถานศึกษา อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ท่านมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนา SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการนิเทศภายในสถานศึกษา อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ

(.....)

...../...../.....

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



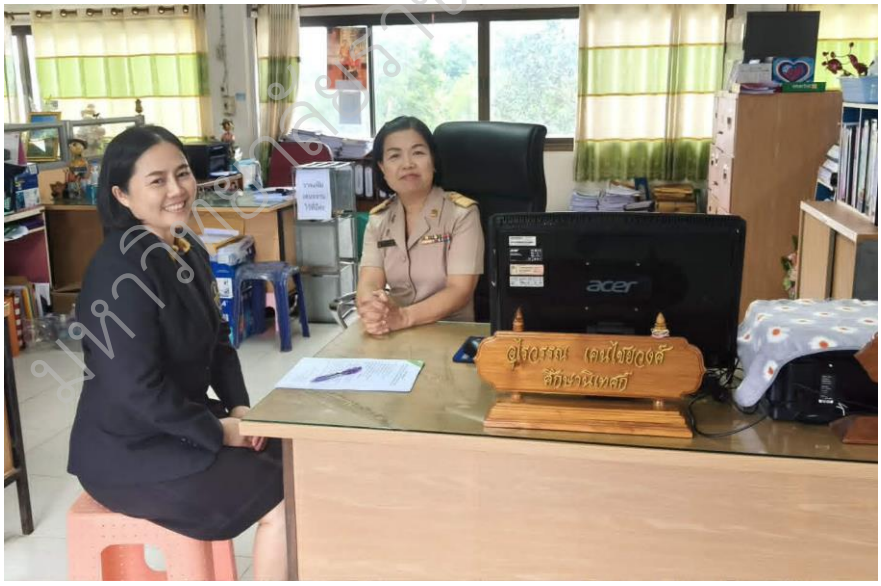
ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สัมภาษณ์ 27 เมษายน 2569



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สัมภาษณ์ 27 เมษายน 2569



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ ดร.อมรรัตน์ เชิงหอม ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 สัมภาษณ์ 28 เมษายน 2569



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นางอุไรวรรณ เคนไชยวงศ์ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม
และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 สัมภาษณ์ 28 เมษายน 2569



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นางคำปิ่น ทีสุกะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านปากอูน (ปากอูนผดุงวิทย์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สัมภาษณ์ 28 เมษายน 2569



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นายสิขิต พิมพ์คำ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลบ้านแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สัมภาษณ์ 29 เมษายน 2569

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นายธีระวุฒิ พันธุ์เวียง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอุเทนวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 สัมภาษณ์ 29 เมษายน 2569



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นางคนึงนิจ บุพศิริ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดงน้อย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
สัมภาษณ์ 29 เมษายน 2569



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นางสาวพรเพชร ขันทะชา ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านปากอูน (ปากอูนผดุงวิทย์) สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
สัมภาษณ์ 30 เมษายน 2569



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางวิลาวัลย์ ปัตตังทานัง ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านคำนกกก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 สัมภาษณ์ 30 เมษายน 2569