

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

The Relationship Between Leadership Soft Skills of School Administrator and Teacher Performance Motivation Under the Secondary Educational Service Area Office Bueng Kan

เอกชัย เคนท้าว¹ รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา อาริรัตน์²

Akkachai kenthaw¹ Assoc. Prof. Dr.Wallapha Ariratana²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหาร 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูทั้งหมด 278 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.988 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson' Correlation)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหาร โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ทักษะด้านจริยธรรมในการทำงานและความเป็นมืออาชีพ รองลงมา คือ ทักษะการสื่อสาร ด้านทักษะภาวะผู้นำ ด้านทักษะการทำงานร่วมกัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความต้องการความสำเร็จ รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามลำดับ

3. ผลการศึกษาระดับความสัมพันธ์ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหาร กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่าง 0.521 – 0.859 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในแต่ละด้านพบว่า ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหาร ที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ทักษะด้านจริยธรรมในการทำงานและความเป็น มืออาชีพ (X_5) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (Y) อยู่ในระดับสูง ($r = 0.859$) รองลงมาคือ ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_4) อยู่ในระดับสูง ($r = 0.814$)

คำสำคัญ: ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

¹Master of Education Program in Educational Administration and Quality Development Khonkaen University

²อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

²Lecturer Master of Master of Education Program in Educational Administration and Quality Development Khonkaen University

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: เอกชัย เคนท้าว, akkachai.k@kkumail.com

รับเมื่อ 5 เมษายน 2566 แก้ไข 22 พฤษภาคม 2566 ตอรับ 25 พฤษภาคม 2566

และองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ทักษะการสื่อสาร (X_1) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.521$)

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the leadership soft skills of school administrators, 2) to study the teacher performance motivation, and 3) to study of the leadership soft skills of school administrator affecting teacher performance motivation under the secondary educational service area office Bueng Kan. The samples consisted of 278 school administrators and teachers by a stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire and the reliability of the questionnaire was 0.988. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation. and Pearson's Correlation Coefficient Test.

The findings of the research were as follows:

1. Overview of the leadership soft skills of school administrators indicated a high of all performance. The highest mean score was ethics skill of performance and professionalism followed by communication skills, leadership skill, collaboration skill and the lowest mean score was creative problem solving skill.
2. Overview of the teacher performance motivation indicated a high of all performance. The highest mean score was the successful followed by acceptable, job description, responsibility and the lowest mean score was progress in work.
3. The results of the study on the level of the relationship between leadership soft skills of school administrator and teacher performance motivation under the secondary educational service area office Bueng Kan, it was found that all components were a statistically significant positive correlation at the .01 level with a correlation between 0.521 – 0.859. When compared the correlation coefficient in each aspect, the highest correlation with leadership soft skills of school administrator was ethics skill of performance and professionalism (X_5) which correlated with teacher performance motivation (Y) in high level ($r = 0.859$), following by was creative problem solving skill (X_4) in high level ($r = 0.814$) and the lowest correlated component was communication skill (X_1) which correlated with teacher performance motivation (Y) in moderate level ($r = 0.521$).

Keywords: Leadership soft skills of school administrator, Teacher performance motivation

กุ่มิหลัง

ปัจจุบันรูปแบบองค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงและมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมาย แต่เทคโนโลยีก็ไม่สามารถเข้ามาแทนที่บุคคลได้ทั้งหมด ผู้บริหารนับว่าเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรทางการศึกษา ที่จะบริหารจัดการงานด้านต่าง ๆ ให้เป็นไปด้วยความราบรื่นและบรรลุเป้าหมาย กระจายอำนาจไปยังครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่ออำนวยความสะดวกการปฏิบัติงาน และสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายของสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤตการระบาดของ COVID-19 มีการจัดการเรียนการสอนที่เปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ทำให้ผู้บริหารต้องมีการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการ โดยเฉพาะการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความปกติใหม่ (New Normal) การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรโดยคำนึงถึง

ความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน การจัดการสิ่งแวดล้อมสถานศึกษาให้ปลอดภัยและเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัล การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และการเตรียมความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของครูและนักเรียนต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ รอบตัว (พัชรภรณ์ ดวงชื่น, 2563, หน้า 783 - 795) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องด้วยการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งมีการศึกษาเทคนิควิธีการในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู เพื่อให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลและทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ภูวิศ สิงส์ดา, 2565, หน้า 97 - 109) และการบริหารงานในยุคปัจจุบันพบว่า ผู้บริหารต้องมีทักษะภาวะผู้นำในการบริหารงานและการบริหารคน ซึ่งการบริหารคนเกี่ยวข้องกับทักษะด้านมนุษย (วิไลพรรณ วิเวก, 2556, หน้า 42) กล่าวว่าทักษะด้านมนุษย ที่ช่วยให้คนทำงานได้สำเร็จคือ Soft Skills ซึ่งเป็นทักษะทางสังคมที่ใช้เพื่อปฏิสัมพันธ์กับผู้คนรวมถึงอุปนิสัย บุคลิกภาพ ที่คนคิด และ mindset ต่าง ๆ ที่จำเป็นในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นและการทำงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือกัน ทักษะภาวะผู้นำด้าน soft skill จึงเป็นทักษะที่สำคัญที่จะช่วยให้การทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว เช่น ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นทักษะในการโน้มน้าวจูงใจ การติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ การคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เป็นต้นซึ่งผู้บริหารจะนำสถานศึกษาสู่องค์กรสมรรถนะนั้นต้องบูรณาการทักษะให้สมดุลทั้ง Hard Skills และ Soft Skills เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills จึงมีความสำคัญต่อผลลัพธ์และมีความจำเป็นอย่างยิ่งในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นำน้องศกร เพราะเป็นทักษะที่สำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในองค์กรนั้นทำงานได้อย่างมีความสุขสามารถที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้เป็นอย่างดี และก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพได้อย่างสมบูรณ์แบบ นั่นคือ การมีความรอบรู้ เชี่ยวชาญชำนาญในวิชาชีพของตน สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานอย่างถูกต้อง มีไหวพริบในการจัดการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วแม่นยำ และลงมือทำอย่างจริงจัง มุ่งมั่นตั้งใจให้เกิดผลงานที่ดีที่สุดการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างจริงจัง (เสาวนีย์ สิทธิชัยจารุเมธี, 2565, หน้า 2169 - 2184) ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills เพื่อนำมาใช้ในการกระบวนการบริหารงาน และการบริหารบุคลากรในสถานศึกษา ให้สามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะภาวะผู้นำเพื่อเป็นผู้นำทีมแห่งการเรียนรู้ เป็นผู้นำทางวิชาการ มีความเป็นมืออาชีพ สามารถบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพในสถานศึกษา สร้างบรรยากาศที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วม สามารถเชื่อมโยงสภาพปัจจุบันและภาพอนาคต มุ่งพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารควรนำทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft skills มาใช้ในกระบวนการบริหารครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (ต้นแก้ว ตามัง, 2564, หน้า 258 - 269)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ได้จัดทำแผนเพื่อส่งเสริม สนับสนุน กำกับ และติดตามการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ให้สามารถจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาเพื่อให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม เป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพตรงตามจุดเน้นและเป้าหมายของหลักสูตร เนื่องจากในช่วงที่ผ่านมาจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19) และการเปลี่ยนผ่านทางเทคโนโลยี (Technology Disruption) เกิดความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการด้านการศึกษา บทบาทของครูจึงเปลี่ยนแปลงไปกว่าเดิม โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Digital Based learning) เพื่อส่งเสริมทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยเทคโนโลยีดิจิทัลนั้นเป็นเครื่องกระตุ้นการเรียนรู้ มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ด้วยเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้ครูต้องพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ต้องรับผิดชอบในหน้าที่พิเศษ

มากขึ้น รวมทั้งความต้องการสื่อ-อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอน ทำให้ครูเกิดความท้อถอยต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สวม.บึงกาฬ จึงมีนโยบายพัฒนาครูยุคใหม่ ให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมกำลังใจครูในการปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อยกระดับคุณภาพครู และยกระดับการจัดการคุณภาพในสถานศึกษา ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องปรับเปลี่ยนมุมมองในการพัฒนาครูหลังวิถีใหม่ (The Next Normal) ที่สอดคล้องกับนโยบายและบริบทที่เปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษา เพื่อผลักดันองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาครู ดังนั้นผู้บริหาร เป็นบุคคลที่มีบทบาทมากที่สุดที่จะสนับสนุนและส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ, 2565, หน้า 5 – 54)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหาร กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารนำไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อครูได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลบรรลุตามวิสัยทัศน์สถานศึกษาต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับใด
3. ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับใด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยใช้แนวคิดทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหาร เสาวนีย์ ลิทธิชัยจารุเมธี (2565); ต้นแก้ว ตามัง (2564); และ Keow Ngang Tang (2020); และแนวคิดเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู วัชร จตุพร (2563); นิภาพร คงรงค์ (2565) และ Herzberg, (1959) ไว้ดังนี้

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหาร 1. ทักษะการสื่อสาร 2. ทักษะการทำงานร่วมกัน 3. ทักษะภาวะผู้นำ 4. ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 5. ทักษะด้านจริยธรรมในการทำงานและความเป็นมืออาชีพ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 1. การได้รับการยอมรับ 2. ความต้องการความสำเร็จ 3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน 5. ความรับผิดชอบ

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 991 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ)

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 278 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 16 คน และครู จำนวน 262 คน จาก 25 โรงเรียน โดยมีขั้นตอนการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์สำหรับกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 24 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 16 คน ครู 262 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 278 คน

2.2 การสุ่มตัวอย่าง โดยใช้การสุ่มแบบสองขั้นตอน ดังนี้
ขั้นตอนที่ 1 ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามขนาดของโรงเรียน โดยจำแนกเป็นขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

ขั้นตอนที่ 2 ใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีความเป็นตัวแทน โดยสุ่มกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างย่อยตามสัดส่วน เพื่อทำการสุ่มจากประชากรในแต่ละขนาดโรงเรียนให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ สังเคราะห์เอกสาร แนวคิดทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบัน ระดับการศึกษา ขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราวัดประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ (Likert) การให้คะแนนในระดับปฏิบัติแบ่งเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราวัดประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ (Likert) การให้คะแนนในระดับปฏิบัติแบ่งเป็น 5 ระดับ

2. การสร้างเครื่องมือ

2.1 สร้างแบบสอบถามโดยการศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อกำหนดกรอบการสร้างแบบสอบถามและดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดในการวิจัยให้ครอบคลุมเนื้อหา

2.2 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อความถูกต้อง สมบูรณ์ในแบบสอบถาม โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index IOC) ที่คำนวณได้มากกว่า 0.5 ซึ่งทุกข้อได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

2.3 ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ซึ่งมีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.988

2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

วิธีการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. จัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ และส่งแบบสอบถามจำนวน 278 ฉบับ ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 24 โรงเรียน

2. เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาซึ่งแบบสอบถามที่สมบูรณ์ได้รับคืนมาจำนวน 278 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ลงรหัสข้อมูลแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ทักษะด้านจริยธรรมในการทำงานและความเป็นมืออาชีพ รองลงมา คือ ทักษะการสื่อสาร ด้านทักษะภาวะผู้นำ ด้านทักษะการทำงานร่วมกัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	องค์ประกอบทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหาร	ระดับปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	ทักษะการสื่อสาร	4.29	0.48	มาก
2	ทักษะการทำงานร่วมกัน	4.27	0.56	มาก
3	ทักษะภาวะผู้นำ	4.28	0.56	มาก
4	ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	4.22	0.62	มาก
5	ทักษะด้านจริยธรรมในการทำงานและความเป็นมืออาชีพ	4.31	0.58	มาก
ภาพรวม		4.28	0.52	มาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความต้องการความสำเร็จ รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 2

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	ด้านการได้รับการยอมรับ	4.34	0.53	มาก
2	ด้านความต้องการความสำเร็จ	4.38	0.49	มาก
3	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.33	0.53	มาก
4	ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	4.30	0.56	มาก
5	ด้านความรับผิดชอบ	4.31	0.58	มาก
ภาพรวม		4.33	0.48	มาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหาร ที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ทักษะด้านจริยธรรมในการทำงาน และความเป็นมืออาชีพ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (Y) อยู่ในระดับสูง ($r = 0.859$)

และองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ทักษะการสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.521$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหาร ทักษะด้านจริยธรรมในการทำงานและความเป็นมืออาชีพ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับสูง ($r = 1.000$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำสุด คือ ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหาร ทักษะการสื่อสาร กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.382$) ดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู	1. การได้รับการยอมรับ	2. ความต้องการความสำเร็จ	3. ลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ	4. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	5. ความรับผิดชอบ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหาร						
1. ทักษะการสื่อสาร	.594**	.480**	.437**	.440**	.382**	.521**
2. ทักษะการทำงานร่วมกัน	.639**	.631**	.679**	.682**	.774**	.766**
3. ทักษะภาวะผู้นำ	.667**	.677**	.681**	.714**	.826**	.802**
4. ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	.704**	.682**	.681**	.703**	.847**	.814**
5. ทักษะด้านจริยธรรมในการทำงาน และความเป็นมืออาชีพ	.689*	.683**	.698**	.733**	1.000**	.859**
ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหาร	.730**	.726**	.742**	.764**	.931**	.877**

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านทักษะการทำงานร่วมกัน ด้านทักษะภาวะผู้นำ ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และด้านทักษะด้านจริยธรรมในการทำงานและความเป็นมืออาชีพ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ทักษะด้านจริยธรรมในการทำงานและความเป็นมืออาชีพ ทั้งนี้เนื่องจาก สพม.ปึงกาฬ มีนโยบายให้ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน มีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของตนเอง โรงเรียน และสังคม ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มุ่งเน้นให้ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา และพัฒนาหลักสูตรสมรรถนะจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อให้ ผู้เรียนได้คิดได้ลงมือปฏิบัติเกิดการพัฒนาคูณภาพของผู้เรียนภายใต้นโยบายการจัดการศึกษาสอดคล้องกับวิถีใหม่ (New Normal) โดยมุ่งให้ความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะดิจิทัล สอดคล้องกับวาระชา ประเสริฐทรง (2557) อ้างถึงใน

อภิชาติ ด้อยเกียง, 2564, หน้า 1 - 24) ได้กล่าวไว้ว่าความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (Personal Mastery and Ethical Skill) เป็นความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิสูงที่สุด สามารถวิเคราะห์ปัญหาด้วยกระบวนการวิจัย พร้อมทั้งใช้หลักจริยธรรมประกอบการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอยู่เสมอ ทั้งนี้เนื่องจากการเป็นมืออาชีพตามหลักธรรมาภิบาล เป็นทักษะที่สำคัญของผู้บริหารในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยยึดหลักธรรมาภิบาลตรงกับผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่มีระเบียบวินัยต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม จึงสามารถสร้างความไว้วางใจจากบุคคลอื่น ทั้งนี้เป็นเพราะคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เนื่องจากการบริหารและจัดการศึกษาจะบรรลุเป้าหมายของการศึกษาย่อมต้องอาศัยความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน กล่าวคือ จะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นที่ยอมรับ ประกอบกับมีความฉลาดทางสติปัญญาและอารมณ์ รวมทั้งปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ จึงจะนำไปให้โรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่ดี (ตันแก้ว ดามัง, 2564, หน้า 258 - 269)

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความต้องการความสำเร็จ ทั้งนี้เนื่องมาจากเพราะผู้บริหารในสังกัด สพม.บึงกาฬสนับสนุนให้ครูใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานโดยการจัดกิจกรรมซึ่งมีทั้งกิจกรรมการเรียนการสอนในหลักสูตร และกิจกรรมการเรียนการสอนนอกหลักสูตร ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาการสอนให้สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของนักเรียน นอกจากนี้ผู้บริหารได้สนับสนุนให้ได้ให้บริการการแนะแนวในด้านการเรียน การครองตน และรักษาสุขภาพอนามัย จัดทำและใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งสามารถปรับหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับนโยบายสถานศึกษาและสถานการณ์ในปัจจุบัน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูหาวิธีในการปรับปรุง และร่วมกันแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นอยู่เสมอจนสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยนำเทคโนโลยีมาบูรณาการให้สอดคล้องกับวิถีใหม่ (New Normal) ผู้บริหารสนับสนุนการจัดงานแสดงความคิดเห็นเมื่อครูปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วง เพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกรักใจได้ภาคภูมิใจกับความสำเร็จในงาน สอดคล้องกับผลวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารได้เล็งเห็นความสำคัญของครู โดยสนับสนุนให้ครูใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ครูมีอิสระในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถและทักษะที่ตนเองชอบ ที่มีความสำคัญและท้าทายความสามารถ ความก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี (ศรีนยาพร วงษ์จันทร์, 2564, หน้า 179 - 193) ตรงกับผลวิจัยที่พบว่า ครูเป็นข้าราชการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่และบทบาทในหลาย ๆ อย่างทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน งานเอกสารวิจัย งานบริหารจัดการห้องเรียน งานให้คำปรึกษาต่าง ๆ และสิ่งสำคัญนอกจากบทบาทหน้าที่ดังกล่าว ครูต้องมีภาระหน้าที่ในการดูแลครอบครัว สิ่งสำคัญจำเป็นคือการประเมินผลงานที่มีผลต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน หากครูประสบความสำเร็จในการทำงาน ก็จะได้รับค่าตอบแทนในตำแหน่งงาน กลายเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับนับถือ มีกำลังใจในการทำงานเต็มที่ และจะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ท้าทายมากขึ้นจากผู้บริหาร (วัชรระ จตุพร, 2563, หน้า 26 - 38)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่าง 0.521 - 0.859 เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกและขนาดความสัมพันธ์ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจุบัน สพม.บึงกาฬมีนโยบายสนับสนุนให้ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน จัดการศึกษาอย่างปลอดภัย พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในการต่อสู้กับโลกภายนอก พร้อมทั้งให้ความรู้ครูในเรื่องของการมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน จัดอบรมเพื่อส่งเสริมความประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่

อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและครูในการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อพัฒนาหลักสูตรสมรรถนะที่มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนภายใต้นโยบายการศึกษาวิถีใหม่ (New Normal) สอดคล้องกับ ผลการวิจัยที่พบว่า ความเป็นมืออาชีพและจริยธรรมของผู้บริหารนั้น ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและความสำคัญในการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามค่านิยมที่ต้งามแก่สังคม พร้อมทั้งมีทัศนคติต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในด้านบวก และมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ (คมกริช บุญพรม, 2560, หน้า 178 – 187) สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูมีการประสานความร่วมมือในการทำงาน วางแผน แก้ไขปัญหา และชื่นชมความสำเร็จ ร่วมกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นและการตัดสินใจของทีม สะท้อนผลการปฏิบัติงานเสนอแนวทางพัฒนา ส่งเสริมให้ผู้บริหารประยุกต์ใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการติดต่อสื่อสาร การนำเสนอ และการประชุมผ่านเครือข่าย อินเทอร์เน็ตด้วยวิธีที่หลากหลาย เพื่อความสะดวกรวดเร็ว สนับสนุนให้ผู้บริหารพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการทำงานร่วมกันกับครู และชุมชน ส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความรู้ ข้อมูลและข้อเท็จจริงกับครูได้ตรงประเด็น และผู้บริหารสารพัดให้คำแนะนำพูดคุยเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกับครูได้ สอดคล้องกับ (ดวงกมล สุนทรพินิจ, 2561, หน้า 1 – 154) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา กับวัฒนธรรมคุณภาพของวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้าน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และได้กล่าวว่า ทักษะการสื่อสารและการนำเสนอ เป็นพฤติกรรมการดำเนินงานของผู้บริหารที่ติดต่อกับบุคลากร โดยรับฟังความคิดเห็นเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและเกิดการยอมรับซึ่งกัน และกัน โดยการพูดเน้นน้ำใจ และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา การลดความขัดแย้งและการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อนำเสนอข้อมูลข่าวสารด้วยวิธีที่หลากหลายดังนั้นทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารจึงมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา และยังส่งผลต่อประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของนักเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาพบว่า ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านทักษะภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น สพม.บึงกาฬ ควรมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุน ให้ผู้บริหารสถานศึกษา และ ครู มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาโรงเรียน กำหนดพันธกิจ เป้าหมายของโรงเรียนเพื่อให้ บรรลุตามวิสัยทัศน์นำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการในการเปลี่ยนแปลงวิถีใหม่ และส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหาร การคิดเชิงกลยุทธ์ มีรูปแบบในการตัดสินใจเพื่อให้สถานศึกษาได้ประโยชน์สูงสุด

1.2 จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บึงกาฬ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูทุกคนมีโอกาสดำเนินการ ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ หรือการเลื่อนวิทยฐานะของครู โดยเปิดโอกาสให้ครูได้ทำวิจัย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเพื่อน ครูในโรงเรียน หรือโรงเรียนเครือข่ายเพื่อสร้างนวัตกรรม และสร้างบรรยากาศที่ดี มีความโปร่งใส และความยุติธรรม ในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังเขตพื้นที่การศึกษาอื่นในจังหวัด เพื่อจะได้นำผลการศึกษาไปใช้ในการศึกษา ต่อในรูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) หรือ การวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) เพื่อให้ได้วิธีการนำสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- คมกริช บุญพรม และประยุทธ ชูสอน. (2560). ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำด้าน SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนชายขอบ. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 7(26), 178 - 187.
- ดวงกมล สุนทรพิณีจ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมคุณภาพของวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ต้นแก้ว ดามัง. (2564). การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(6), 258 - 269.
- นิภาพร คงรงค์. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนในอำเภออำเภอลี้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์*, 14(2), 49 - 58.
- พัชราภรณ์ ดวงชื่น. (2563). การบริหารจัดการศึกษาปรับตัวใหม่หลังวิกฤตโควิด - 19. *วารสารศิลปะการจัดการ*, 4(3), 783 - 795.
- ภูวิศ สิงสีดา (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 19(85), 97 - 109.
- วัชรระ จตุพร. (2563). คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. *วารสารสหศาสตร์*, 20(1), 26 - 38.
- วิไลพรรณ วิเวก. (2556). *การพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ. [ม.ป.พ.]
- ศรินยาพร วงษ์พันธ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 22(1), 179 - 193.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปี ปีการศึกษา 2565*. บึงกาฬ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ.
- _____. (2565). *รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ปีการศึกษา 2565*. บึงกาฬ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ.
- เสาวนีย์ สิทธิชัยจารุเมธี และสุชาติ บุญพา: (2565). Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. *วารสาร มจร. อุบลปริทรรศน์*, 7(2), 2169 - 2184.
- อภิชาติ ด้อยเกียง สุวดี อุปปินใจ และสมเกียรติ ตุ่นแก้ว. (2564). แนวทางในการพัฒนา Soft Skills สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระยะเริ่มประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. *วารสารครุศาสตร์วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่*, 6(2), 1 - 24.
- Herzberg, Frederick, Bernard Mausner, and Barbara B. Snyderman. (1959). *The Motivatio Towork*. 2nd ed. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Keow Ngang Tang. (2020). *The importance of soft skills acquisition by teachers in higher education institutions*. International College, Khon Kaen University.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607 - 610.