

SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุข ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

ณพิชญกิตติ์ ทัศคร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

ณพิชญกิตติ์ ทัศคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

SOFT SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS' HAPPINESS AT WORK UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SAKON NAKHON

BY

NAPHITCHAYAKIT TADSAKHON

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 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ณพิชญกิตติ์ ทัศคร

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ..... (รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ)	..... กรรมการสอบและประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์)
..... กรรมการสอบแต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ)	..... กรรมการสอบและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
..... กรรมการสอบผู้ทรงคุณวุฒิ (ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา)	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว	บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว
..... (รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร) ประธานหลักสูตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	..... (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข) ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 25 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากรองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ นางสาววัชราภรณ์ ปัฏนา นางสาววาสนา ศิริจันทพันธุ์ นายสุบรรณ นาสพัส นายสุนทร สีพันธ์บุญ นายภัทรพล ประเสริฐแก้ว นายนพรัตน์ อำพล นางสาวภักดิ์วดี รักษาบุญ และนายอภิชาติ มีพรหม ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนวทางการพัฒนางานวิจัยในครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามทำให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากความสำเร็จครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ คุณตาธวัช วงศ์สุกัลป์ คุณยายทองสาย วงศ์สุกัลป์ คุณพ่อสุมิตร ทัศคร คุณแม่ธัญรัศม์ วงศ์สุกัลป์ ครอบครัวของผู้วิจัยที่ส่งเสริม สนับสนุนเป็นกำลังใจสำคัญให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งขอขอบคุณนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 25/3 ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

ณพิชญกิตติ์ ทัศคร

ชื่อเรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
ผู้วิจัย ณพิชญกิตติ์ ทัศคร
กรรมการที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์
รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
ปริญญา ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์ 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ หาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2568 จำนวน 332 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน และครูผู้สอน จำนวน 242 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.330 – 0.633 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.941 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.327 – 0.720 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.937 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสถิติที การทดสอบสถิติเอฟ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ผลการเปรียบเทียบ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

5. Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันสูง (r_{xtyt} = 0.903**) ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม ด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ด้านทักษะความเป็นผู้นำ และด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 81.60

7. แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 ด้าน คือ 7.1) ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดำเนินการโดยเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้และมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับการส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ 7.2) ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ดำเนินการโดยเป็นแบบอย่างที่ดีที่ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ควบคู่ไปกับการแสดงถึงวุฒิภาวะทางอารมณ์ 7.3) ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม ดำเนินการโดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างความไว้วางใจและมีพื้นที่ปลอดภัยทางจิตวิทยา 7.4) ด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ดำเนินการโดยสื่อสารด้วยความชัดเจน ตรงประเด็นและรู้จักเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับสถานการณ์ 7.5) ด้านทักษะความเป็นผู้นำ ดำเนินการโดยกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน ควบคู่ไปกับความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อร่วมกันขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์กร และ 7.6) ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ดำเนินการโดยการปรับกระบวนทัศน์ให้มีความยืดหยุ่นทางความคิด เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการระดมสมอง

คำสำคัญ: Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ความสุขในการปฏิบัติงานของครู

TITLE Soft Skills of School Administrators Affecting Teachers' Happiness at Work under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon

AUTHOR Naphitchayakit Tadsakhon

ADVISORS Assoc. Prof. Dr. Jinda Lapho

Assoc. Prof. Dr. Chaiya Pawabutra

DEGREE M.Ed. (Educational Administration)

INSTITUTION Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2026

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, and determine the relationship, to identify the predictive power, and to establish guidelines for developing the soft skills of school administrators affecting teachers' happiness at work under the Secondary Education Service Area Office Sakon Nakhon. The sample consisted of 332 school administrators and teachers in the 2025 academic year, comprising 90 school administrators and 242 teachers. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table, and multi–stage random sampling was employed. The research instruments were questionnaires and an interview form. The questionnaires measuring school administrators' soft skills and teachers' happiness at work yields discrimination indices ranging from 0.330 to 0.633 and from 0.327 to 0.720, respectively, with reliability coefficients of 0.941 and 0.937. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t – test, F – test, Pearson's product – moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The school administrators' soft skills were overall at a high level.
2. The teachers' happiness at work was overall at a high level.

3. The comparison results of school administrators' soft skills, classified by positions and school sizes, overall, showed no differences.

4. The comparison results of teachers' happiness at work, classified by positions and school sizes, overall, showed no differences.

5. The school administrators' soft skills and teachers' happiness at work had a positive relationship with statistical significance at the 0.01 level, exhibiting a high correlation (r_{xtyt} = 0.903**).

6. The school administrators' soft skills that could predict teachers' happiness at work included lifelong learning skills, professionalism and ethical skills, teamwork skills, creative communication skills, leadership skills, and creative problem-solving skills. These variables yielded the predictive power of 81.60%.

7. The proposed guidelines for developing school administrators' soft skills comprised six aspects: 7.1) Lifelong Learning Skills, by acting as a learning leader and committing to continuous self-development, alongside promoting and building a learning organizational culture. 7.2) Professionalism and Ethical Skills, by being role models who strictly adheres to professional ethics, alongside demonstrating emotional maturity. 7.3) Teamwork Skills, by creating an organizational culture that fosters trust and provides a psychologically safe space. 7.4) Creative Communication Skills, by communicating clearly, concisely, and select appropriate communication channels. 7.5) Leadership Skills, by establishing a clear strategic vision, alongside the ability to inspire others to collaboratively drive the organization's goals. 7.6) Creative Problem-Solving Skills, by adjusting paradigms to foster cognitive flexibility, providing opportunities for teachers and personnel to participate in brainstorming.

Keywords: School Administrators' Soft Skills, Teachers' Happiness at Work

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	คำถามของการวิจัย	6
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
	สมมติฐานของการวิจัย	8
	ความสำคัญของการวิจัย	8
	ขอบเขตของการวิจัย	9
	กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
	นิยามศัพท์เฉพาะ	14
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
	Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	20
	ความหมายของ Soft Skills	20
	ความหมายของ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	21
	ความสำคัญของ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	22
	องค์ประกอบของ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	26
	ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	64
	ความหมายของความสุขในการปฏิบัติงาน	64
	ความหมายของความสุขในการปฏิบัติงานของครู	66
	ความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงานของครู	68
	องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู	70
	บริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	101
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	107
	งานวิจัยในประเทศ	107
	งานวิจัยต่างประเทศ	114

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย	117
	ตอนที่ 1 การศึกษา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	118
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	118
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	126
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	131
	การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	132
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	134
	ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	135
	ผู้ทรงคุณวุฒิ	135
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	137
	การวิเคราะห์ข้อมูล	137
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	139
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	139
	ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	141
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	143
	ตอนที่ 1 การศึกษา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	143
	ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	203

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	243
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	243
	สมมติฐานของการวิจัย	244
	วิธีดำเนินการวิจัย	245
	สรุปผลการวิจัย	249
	อภิปรายผลการวิจัย	255
	ข้อเสนอแนะ	266
บรรณานุกรม		269
ภาคผนวก		287
	ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	289
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	295
	ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	319
	ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	333
	ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	349
	ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์	355
	ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนา	367
	ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนา	373
ประวัติย่อของผู้วิจัย		381

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง

ตาราง **หน้า**

1 การวิเคราะห์องค์ประกอบ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา 32
2 การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา 41
3 การวิเคราะห์องค์ประกอบความสุขในการปฏิบัติงานของครู 75
4 การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู 82
5 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 118
6 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 45 โรงเรียน 121
7 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 25 โรงเรียน 122
8 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 11 โรงเรียน 124
9 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 9 โรงเรียน 125
10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน 143
11 Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม 145
12 Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ 146
13 Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 147

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

14 Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ 149
15 Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม 151
16 Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม 152
17 Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต 154
18 ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม 156
19 ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 157
20 ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล 158
21 ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี 160

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

22 ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน 161

23 ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ 163

24 ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการมีครอบครัวดีมีความสุข 164

25 การเปรียบเทียบ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง 166

26 การเปรียบเทียบ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน 167

27 การเปรียบเทียบ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ 169

28 การเปรียบเทียบ ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง 170

29 การเปรียบเทียบ ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน 171

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

30 การเปรียบเทียบ ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ 173
31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จากตัวแปรทั้งหมด 175
32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) 177
33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2) 178
34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านทักษะความเป็นผู้นำ (X_3) 179
35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_4) 180
36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_5) 181
37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6) 182
38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Y_1) 183

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล (Y_2) 184

40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี (Y_3) 185

41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน (Y_4) 186

42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Y_5)... 187

43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมีครอบครัวดีมีความสุข (Y_6) 188

44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม (Y_t) 189

45 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านความสำเร็จของงาน ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Y_1) 191

46 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ สมเหตุสมผล (Y_2) 192

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

47 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการอยู่ในสังคมการทำงาน ที่ดี (Y_3) 194

48 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการเป็นที่ยอมรับในหน้าที่ การงาน (Y_4) 196

49 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการหาความรู้ เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Y_5) 198

50 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมีครอบครัวดีมีความสุข (Y_6) 200

51 สรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 202

52 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6) 207

53 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5) 214

54 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม (X_4) 221

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

55 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) 228

56 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะความเป็นผู้นำ (X_3) 234

57 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2) 240

58 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม Soft Skills ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยการหาค่าเฉลี่ย เพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ 335

59 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยการหาค่าเฉลี่ย เพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ 342

60 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเกี่ยวกับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 351

61 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 353

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย 13

2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 375

3 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำ หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 375

4 สัมภาษณ์ นางสาววัชราภรณ์ ปัฏนา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 376

5 สัมภาษณ์ นางสาววาสนา ศิริจันทพันธุ์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 376

6 สัมภาษณ์ นายสุบรรณ นาสพัส ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 377

7 สัมภาษณ์ นายสุนทร สีพันธ์บุญ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนธรรมบวรวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร 377

8 สัมภาษณ์ นายภัทรพล ประเสริฐแก้ว ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองหลวงศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร 378

9 สัมภาษณ์ นายนพรัตน์ อำพล ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 378

10 สัมภาษณ์ นางสาวภักดิ์วดี รักษาบุญ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสว่างแดนดิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร 379

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ **หน้า**

11 สัมภาษณ์ นายอภิชาติ มีพรหม ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 379

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

โลกในยุคปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีความเจริญก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา ทั้งทางด้านสังคม ศาสนา เศรษฐกิจ การเมือง และด้านเทคโนโลยีซึ่งนับเป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบัน เมื่อโครงสร้างของสังคมเปลี่ยนแปลงจึงทำให้การศึกษา ซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในทุกด้านต้องปรับเปลี่ยนด้วย และจากการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อองค์กรต่าง ๆ รวมทั้งสถานศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้สถานศึกษา ต้องมีการวางแผน การบริหารจัดการศึกษาที่ดีและมีประสิทธิภาพต้องรู้จักเรียนรู้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้มีคุณภาพ มีการบริหารงานที่ทันสมัย เหมาะสม ซึ่งการบริหารงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้นั้น ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีทักษะการบริหารที่ดีมีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในหลักการของการบริหารสามารถขับเคลื่อนภาคส่วนอื่น ๆ ให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ความเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีคุณภาพ (ศรัญญา น้อยพิมาย, 2562, หน้า 1) ซึ่งในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการว่า การจัดการศึกษาต้องไปเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2553, หน้า 3)

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการหล่อหลอมสร้างคนออกไปรับใช้สังคม ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำขององค์กรจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการนำผู้อื่นให้งานบรรลุตามเป้าหมายและทักษะการบริหารมีความเป็นสากล ผู้บริหารที่มีความสามารถจึงต้อง “เก่งคิด – เก่งงาน – เก่งคน” ซึ่งเป็นทักษะการบริหารสามทักษะ คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอดหรือ “เก่งคิด” เป็นทักษะที่สำคัญที่สุดของผู้บริหาร

เพราะผู้บริหารเป็นผู้คิดตัดสินใจและกำหนดนโยบายให้ผู้อื่นปฏิบัติ ทักษะด้านเทคนิค หรือ “เก่งงาน” เป็นความสามารถทำการงานต่าง ๆ และทักษะทางด้านมนุษย์สัมพันธ์ จัดเป็นผู้บริหารที่ “เก่งคน” เป็นความสามารถในการติดต่อสมาคมกับผู้อื่นเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน (ฐาปกรณ์ อ่วมสถิตย์, 2564, หน้า 9) นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความพร้อมในด้านทักษะที่โดดเด่น คือ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (ณฐกร วรรณวัตน์ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2564, หน้า 2) สอดคล้องกับแนวคิดของศรัญญา น้อยพิมาย (2562, หน้า 12) ที่กล่าวว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นความสามารถทางการบริหารที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้ภารกิจบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมยุคปัจจุบันนี้ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาและสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเร่งเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความพร้อมให้กับตนเองและสถานศึกษาของตนให้รับมือกับความเปลี่ยนแปลงหรือผลกระทบต่าง ๆ ที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ในอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีทักษะที่หลากหลายพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ เพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและวิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 2) ได้กล่าวว่า การบริหารงานในยุคปัจจุบันนั้น ผู้บริหารต้องมีทักษะในการบริหารคนและงาน ซึ่งทักษะในการบริหารคนเกี่ยวข้องกับทักษะด้านมนุษย์ ซึ่งต้องใช้ทักษะที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น นั่นคือทักษะด้าน Soft Skills

Soft Skills เป็นคุณลักษณะหรือสมรรถนะภายในบุคคลที่สะท้อนความฉลาดทางอารมณ์ ความยืดหยุ่นและความสามารถในการแก้ปัญหา สร้างแรงจูงใจและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นทักษะที่สามารถบ่มเพาะและพัฒนาได้ผ่านการฝึกฝนหรือการเรียนรู้ต่อเนื่อง ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในอาชีพและการดำเนินชีวิต นอกจากนี้วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2562, หน้า 1) ได้กล่าวว่า Soft skills เป็นทักษะด้านความคิด อารมณ์ ความรู้สึกและการสื่อสารที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับมนตรี อินตา (2562, หน้า 157 – 158) ที่กล่าวว่า Soft Skills เป็นทักษะด้านอารมณ์และสังคมที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและจำเป็นยิ่งต่อการใช้ชีวิตร่วมกันในสังคมปัจจุบัน เช่น ทักษะการคิดเพื่อแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน ทักษะการสื่อสาร การบริหารเวลา

ความสามารถ ในการปรับตัวความฉลาดทางอารมณ์เป็นต้น ซึ่งสามารถทำให้บุคคลจัดการกับสิ่งที่ยุ่งยากได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านสภาพแวดล้อม การทำงานร่วมกับผู้อื่น การปฏิบัติหน้าที่และการบรรลุเป้าหมายของบุคคล ส่วน Tang (2012, p. 3) ได้อธิบายถึงการใช้ทักษะด้าน Soft Skills ของผู้นำไว้ว่า ผู้นำต้องมีความเชี่ยวชาญในการใช้ทักษะด้านนี้ มีกระบวนการพัฒนาคน เช่น ทักษะการทำงานเป็นทีม การสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ ความเชี่ยวชาญเฉพาะตน การวางแผน การจัดการองค์กร และการนำเสนอ ซึ่งสอดคล้องกับเอกชัย เคนท้าว และวัลลภา อารีรัตน์ (2567, หน้า 112) ที่กล่าวไว้ว่า ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills เป็นทักษะที่สำคัญที่จะช่วยให้การทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นไปได้อย่างราบรื่น เช่น ทักษะด้านการคิด ทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะในการโน้มน้าวจูงใจ การติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ การคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, หน้า 21) ได้ระบุว่า Soft Skill ยังช่วยเสริมทักษะอื่นที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้น เช่น ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางด้านวิชาการ และทักษะในการประกอบอาชีพ เป็นต้น ซึ่งทุกทักษะล้วนมีส่วนช่วยให้บุคคลมีความสุขกับชีวิตการทำงาน และสามารถประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้อย่างมีคุณภาพและมั่นคง ดังนั้น Soft Skills จึงเป็นความสามารถในการส่งเสริมกระตุ้นให้บุคคลร่วมมือกันปฏิบัติงาน เกิดการเรียนรู้และมีการพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยผ่านกระบวนการทำงานเป็นทีม มีการใช้ทักษะด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น (วาริษา ประเสริฐทรง, 2557, หน้า 38)

ความสุขในการปฏิบัติงานของครู เป็นสภาวะอารมณ์และความรู้สึกในเชิงบวกที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ โดยมีความเพลิดเพลินความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ครูจะรู้สึกมีคุณค่าได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อีกทั้งยังเกิดความรัก ความผูกพัน และแรงผลักดันทำให้มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ความสุขดังกล่าวยังเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมที่ดี ความมั่นคงปลอดภัย การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม รวมทั้งการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่เกื้อหนุน ส่งผลให้ครูสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เผชิญอุปสรรคได้อย่างเหมาะสมและสร้างผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งตนเองและองค์กร ส่วนสุรีรัตน์ งามศรี (2568, หน้า 61) กล่าวว่า ความสุขในการ

ปฏิบัติงานของครู คือ การที่ครูปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากทำงาน มีความปลาบปลื้มใจที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน รู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงานที่ทำ มีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากครูในโรงเรียนและผู้บังคับบัญชา เกิดแรงผลักดันในทางบวกให้กับตนเองและองค์กร สามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานได้สำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความสุขในการปฏิบัติงานของครู จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อทั้งประสิทธิภาพการสอนและคุณภาพชีวิตส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับก่อกนิษฐ คำมะลา (2563, หนา 1) ที่กล่าวว่าความสุขของคนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติภารกิจในชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องของการทำงาน ความสุขเป็นสิ่งสำคัญ หรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต เป็นสิ่งที่ทุกคนตองการในการดำเนินชีวิต การดำเนินชีวิตของมนุษย์ตองมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ความสุขในตนเอง ความสุขในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น ความสุขในการเรียนและความสุขในการทำงาน ดังนั้น ประโยชนของความสุขในการทำงานจะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความท้าทายที่จะดึงศักยภาพมาปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ มีความภาคภูมิใจต่อผลงานของตนเอง ผลงานที่เกิดขึ้นมีคุณภาพ ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ดีมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานส่งผลให้บุคลากรมีความเครียดในการทำงานลดลงหรือปราศจากความเครียดในการทำงานช่วยให้เกิดการสร้างสรรคบรรยากาศในการทำงานที่ดี รวมทั้งองคกรนั้น ๆ ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กษมา ช่วยยิ้ม, 2563, หนา 2) ดังนั้น Soft Skills จึงมีส่วนช่วยเสริมทักษะอื่นที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งทุกทักษะล้วนมีส่วนช่วยให้บุคคลมีความสุขกับชีวิตการทำงาน และสามารถประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้อย่างมีคุณภาพและมั่นคง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565, หน้า 21)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นหน่วยงานการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เน้นระบบการ บริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพภายใต้การมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยงของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย โรงเรียน จำนวน 45 โรงเรียน จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 25 โรงเรียน (จำนวนนักเรียน 120 – 719 คน) โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 11 โรงเรียน (จำนวนนักเรียน 720 – 1,679 คน)

และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 9 โรงเรียน (จำนวนนักเรียน 1,680 คนขึ้นไป) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 135 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,220 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,355 คน โดยมีการพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้จัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ประสานงานส่งเสริม สนับสนุน และเสริมสร้างความร่วมมือทุกภาคส่วน ในจังหวัดสกลนครอย่างบูรณาการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2568, หน้า 19) มีเขตบริการในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามเขตพื้นที่การปกครอง ประกอบไปด้วย 18 อำเภอ และกำหนดแนวทางเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และจุดเน้นสู่ความสำเร็จ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับให้ความสำคัญในการบริหารจัดการ โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่เอื้อต่อการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด การบริหารจัดการต้องเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมยึดหลักธรรมาภิบาลและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนของสังคมเกิดความตระหนักในความรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษา สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางการจัดการศึกษา ให้บุคลากรทุกระดับรับรู้และเข้าใจตรงกันอย่างทั่วถึง ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล เพื่อให้การนำกลยุทธ์และจุดเน้นสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม สร้างกลไกการขับเคลื่อนและตรวจสอบสาธารณะ โดยรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีสู่สาธารณชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2568, หน้า 218)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความสุขในการปฏิบัติงานของครู เพราะความสุขในการปฏิบัติงานของครูเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างเต็มความรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นประโยชน์โดยตรงต่อความสำเร็จในการบริหารงานและการพัฒนาผู้เรียนของครูในโรงเรียนต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับใด

2. ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับใด

3. Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

4. ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

5. Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

6. Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดบ้างที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

7. แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นอย่างไร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาตัวพยากรณ์ของ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาหาแนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

2. ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

3. Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

4. Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครูที่มีประสิทธิภาพ

2. ทำให้ทราบถึง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำสารสนเทศที่ได้จากผลการวิจัย Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มาเพื่อพัฒนาตนเองและเสริมสร้างการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาของชโลทร โชติกีรติเวช และวัลลภา อารีรัตน์ (2560, หน้า 46); มนตรี อินตา (2562, หน้า 158); วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2562, หน้า 2 – 4); ฐาปกรณ์ อ่วมสถิตย์ (2564, หน้า 39 – 40); สาวนีย์ สิทธิชัยจารุเมธี (2565, หน้า 22); ทิพยรัตน์ กาประสิทธิ์, ทรงเดช สอนใจ และประภาพร บุญปลอด (2566, หน้า 107); ปัทมา สุขแก้ว (2567, หน้า 481); ศศิพร คุ้มวงศ์ดี, ฟิฏา สมบูรณ์ และเริงวิชญ์ นิลโคตร (2567, หน้า 141); Bora (2015, pp. 9 – 10); Vasanthakumari (2019, pp. 67 – 70); Tang (2020, p. 24) และ Hussein (2021, pp. 342 – 343) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1.1 ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

1.1.2 ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

1.1.3 ทักษะความเป็นผู้นำ

1.1.4 ทักษะการทำงานเป็นทีม

1.1.5 ทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม

1.1.6 ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.2 การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2551, หน้า 41 – 43); สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2553, หน้า 6); กิตติมา ใจปลื้ม (2565, หน้า 49); กีรติกร สุภาพรหม (2566, หน้า 25); ปาริชาต หาญใจ (2567, หน้า 51); พรพรหมพรรณ บุญโคกล่าม (2567, หน้า 73 – 74); ภัทริณญา แพทย์อุดม, ทรงยศ แก้วมงคล และกุลจิรา รักษนคร (2567, หน้า 298); อธิราช หิรัญสาสี, อำภาพรรณ ตันตินาครกูล และปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2567, หน้า 103); สุรีรัตน์ นามศรี (2568, หน้า 66); Manion (2003, pp. 652 – 655) และ Fisher (2010, pp. 384 – 412) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1.2.1 ความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.2.2 การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล

1.2.3 การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี

1.2.4 การเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน

1.2.5 การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.2.6 การมีครอบครัวดีมีความสุข

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,355 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 135 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,220 คน จาก 45 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2568, หน้า 37 – 38)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในปีการศึกษา 2568 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) จำนวน 330 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน และกลุ่มครูผู้สอน จำนวน 242 คน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดโรงเรียน

3.1.2.1 ขนาดกลาง

3.1.2.2 ขนาดใหญ่

3.1.2.3 ขนาดใหญ่พิเศษ

3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

3.2.1.1 ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

3.2.1.2 ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

3.2.1.3 ทักษะความเป็นผู้นำ

3.2.1.4 ทักษะการทำงานเป็นทีม

3.2.1.5 ทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม

3.2.1.6 ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

3.2.2 ความสุขในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

3.2.2.1 ความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3.2.2.2 การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล

3.2.2.3 การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี

3.2.2.4 การเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน

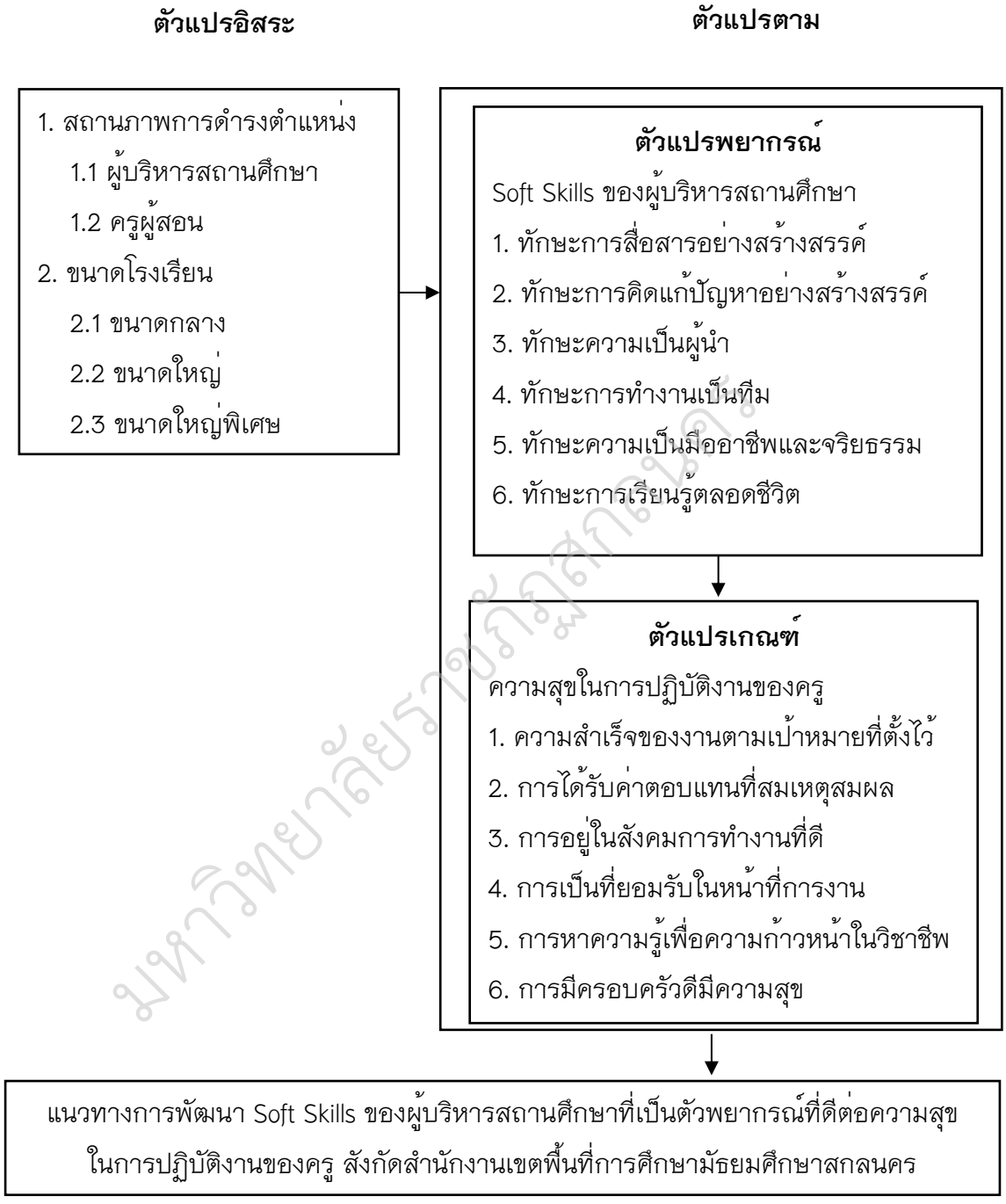
3.2.2.5 การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3.2.2.6 การมีครอบครัวดีมีความสุข

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดของการวิจัย Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ทักษะ คือ 1) ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ 2) ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 3) ทักษะความเป็นผู้นำ 4) ทักษะการทำงานเป็นทีม 5) ทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม และ 6) ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาของ ชโลทร โชติกีรติเวช และวัลลภา อารีรัตน์ (2560, หน้า 46); มนตรี อินตา (2562, หน้า 158); วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2562, หน้า 2 – 4); ฐาปกรณ์ อ่วมสถิตย์ (2564, หน้า 39 – 40); สาวนีย์ สิทธิชัยจารุเมธี (2565, หน้า 22); ทิพยรัตน์ กาประสิทธิ์, ทรงเดช สอนใจ และประภาพร บุญปลอด (2566, หน้า 107); ปัทมา สุขแก้ว (2567, หน้า 481); ศศิพร คุ้มวงศ์ดี, ฟิฏา สมบูรณ์ และเริงวิชญ์ นิลโคตร (2567, หน้า 141); Bora (2015, pp. 9 – 10); Vasanthakumari (2019, pp. 67 – 70); Tang (2020, p. 24) และ Hussein (2021, pp. 342 – 343) และความสุขในการปฏิบัติงานของครู 6 ด้าน คือ 1) ความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2) การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล 3) การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี 4) การเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน 5) การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ และ 6) การมีครอบครัวดีมีความสุข ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูของชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2551, หน้า 41 – 43); สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2553, หน้า 6); กิตติมา ใจปลื้ม (2565, หน้า 49); กีรติกร สุภาพรหม (2566, หน้า 25); ปาริชาต หาญใจ (2567, หน้า 51); พรพรหมพรรณ บุญโคกล่าม (2567, หน้า 73 – 74); ภัทริณญา แพทย์อุดม, ทรงยศ แก้วมงคล และกุลจิรา รักษนคร (2567, หน้า 298); อธิราช หิรัญสาลี, อำภาพรรณ ตันตินาครกูล และปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2567, หน้า 103); สุรีรัตน์ นามศรี (2568, หน้า 66); Manion (2003, pp. 652 – 655) และ Fisher (2010, pp. 384 – 412) จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถด้านพฤติกรรมและคุณลักษณะเชิงทักษะที่สะท้อนถึงความเชี่ยวชาญของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการ การสร้างความสัมพันธ์ และการสื่อสารกับบุคลากร เพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วม การเรียนรู้ร่วมกัน และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยทักษะดังกล่าวมีลักษณะทั้งในมิติภายในบุคคลและระหว่างบุคคลที่ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา ในภาพรวม มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

1.1 ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความคิด หรือความรู้สึกระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบท โดยใช้ทักษะการพูด การฟัง การอ่าน การเขียน และภาษาท่าทาง เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน ลดความคลาดเคลื่อนของสาร และก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังเป็นการสื่อสารที่มุ่งสร้างความสัมพันธ์อันดี โน้มน้าวใจ และกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิผล

1.2 ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบคอบและมีระบบ โดยใช้กระบวนการคิดเชิงเหตุผลควบคู่กับความคิดสร้างสรรค์ เพื่อค้นหาวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เป็นการบูรณาการระหว่างการคิดวิเคราะห์ การคิดเชิงวิพากษ์ และการคิดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ได้แนวทางการแก้ปัญหาที่เป็นประโยชน์และสามารถนำไปใช้ได้จริง อีกทั้งยังส่งเสริมการตัดสินใจ การวางแผนและการทำงานร่วมกันอย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาสภาวะที่เป็นอยู่ให้ดียิ่งขึ้น

1.3 ทักษะความเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการชี้นำ โน้มน้าว และจูงใจให้ผู้อื่นเกิดความศรัทธาและความร่วมมือในการ

ปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรมจริยธรรม ใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารจัดการ สามารถสื่อสารแนวคิด สร้างแรงบันดาลใจ และสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้นำกับผู้ตาม นอกจากนี้ผู้นำยังต้องมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาและบรรลุวิสัยทัศน์ร่วมกัน

1.4 ทักษะการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการร่วมมือ ปฏิบัติงาน และประสานความคิดกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกันของของสถานศึกษา โดยอาศัยการสื่อสาร การวางแผน การแบ่งบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบร่วมกัน ครูและบุคลากรเกิดความเข้าใจ ยอมรับความแตกต่างของกันและกัน สนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมประสิทธิผลของงาน และนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา

1.5 ทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่ง มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม อ่อนน้อมและเสียสละ สามารถใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ แก้ไขปัญหาอย่างรอบคอบด้วยเหตุผลและสติ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างโปร่งใสมีคุณภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

1.6 ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและศักยภาพให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ยังสามารถวิเคราะห์ตนเองเห็นจุดแข็งจุดอ่อนและมีความมุ่งมั่นสร้างสรรค์ในการพัฒนาตนเอง ครูและบุคลากร และสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ในการวิจัยครั้งนี้วัด Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert's 5 Rating Scale) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. ความสุขในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง สภาวะทางอารมณ์และความรู้สึกในเชิงบวกที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ โดยมีความเพลิดเพลิน ความพึงพอใจ และความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ครูจะรู้สึกมีคุณค่าได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อีกทั้งยังเกิดความรัก ความผูกพันและแรงผลักดันที่ทำให้มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ความสุขดังกล่าวยังเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมที่ดี ความมั่นคงปลอดภัย การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม รวมทั้งการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่เกื้อหนุน ส่งผลให้ครูสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เผชิญอุปสรรคได้อย่างเหมาะสมและสร้างผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งตนเองและองค์กร ประกอบด้วย

2.1 ความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หมายถึง การรับรู้ว่าการปฏิบัติงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ทั้งด้านปริมาณ คุณภาพ เวลา และมาตรฐานที่วางไว้ โดยส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจ ภาคภูมิใจ และเกิดคุณค่าเชิงจิตวิทยาในตนเอง การทำงานที่สำเร็จยังสะท้อนความสามารถในการแก้ปัญหา การใช้ความรู้เชิงวิชาการ และการมีอิสระในการตัดสินใจปฏิบัติงาน รวมทั้งนำไปสู่ความก้าวหน้า ผลสัมฤทธิ์เชิงบวกต่อองค์กร และการพัฒนาสายอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2 การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล หมายถึง การที่ครูได้รับผลตอบแทน เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ อย่างเพียงพอ เป็นธรรม และสอดคล้องกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ และมาตรฐานค่าครองชีพ ทั้งยังต้องสะท้อนความสามารถในการจ่ายขององค์กรและความเหมาะสมเชิงเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นในลักษณะงานเดียวกัน ผลตอบแทนที่สมเหตุสมผลช่วยส่งเสริมขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งสนับสนุนคุณภาพชีวิตและความมั่นคงทางเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคมในการทำงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพ ความสุข และความพึงพอใจของครู โดยลักษณะสำคัญคือการมีบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัย น่าอยู่ มีการร่วมมือทำงานเป็นทีม เกิดความรัก ความสามัคคี และความไว้วางใจระหว่างบุคลากร รวมทั้งมีความเอื้ออาทรต่อชุมชนและสังคมโดยรอบ สังคมการทำงานที่ดีจึงเป็นฐานให้เกิดการพัฒนาร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ และส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตและผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

2.4 การเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ครูได้รับความไว้วางใจ เชื่อถือ และการยอมรับจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน บุคคลภายนอก รวมถึงชุมชน ในด้านความรู้ ความสามารถ ความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะทางวิชาชีพ การได้รับการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ และการแสดงความยินดีเมื่อบรรลุภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นปัจจัยสะท้อนระดับการยอมรับ การเป็นที่ยอมรับยังสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นในตนเอง การปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดี การช่วยเหลือผู้อื่น และการเป็นที่ปรึกษาที่สร้างคุณค่าต่อองค์กร จนนำไปสู่ความศรัทธาและภาพลักษณ์เชิงบวกต่ออาชีพ

2.5 การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการแสวงหาความรู้ใหม่ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความสามารถ และศักยภาพเชิงวิชาชีพ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพในสายงานมากยิ่งขึ้น การหาความรู้ดังกล่าวสัมพันธ์กับโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการเติบโตในหน้าที่การงาน โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุน ส่งเสริม และจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาและการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ

2.6 การมีครอบครัวดีมีความสุข หมายถึง สภาวะที่บุคคลมีครอบครัวที่อบอุ่น มั่นคง และมีสัมพันธภาพที่เกื้อกูล ซึ่งครอบครัวเป็นฐานทางจิตใจและเป็นแหล่งกำลังใจสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการเผชิญอุปสรรคในชีวิตและการทำงาน การมีครอบครัวที่ดีสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว การให้ความสำคัญต่อสถาบันครอบครัว การปลูกฝังคุณค่าทางสังคมและความดีงาม และการสนับสนุนให้บุคคลสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้เกิดความสุข ความมั่นคง และความก้าวหน้าในอาชีพ

ในการวิจัยครั้งนี้วัดความสุขในการปฏิบัติงานของครู ได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert's 5 Rating Scale) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง การดำรงตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการในตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2546 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

4. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนจำแนกตามจำนวนนักเรียนแต่ละโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งใช้เกณฑ์การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปี พ.ศ. 2568 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยแบ่งได้ 3 ขนาด ดังนี้

4.1 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน

4.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน

4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป

5. แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการที่เหมาะสมในการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยนำข้อมูลด้านนั้น ๆ มาหากระบวนการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น โดยการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน จากนั้น จึงนำเสนอในรูปแบบความเรียงแจกแจงต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

1. Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา
    1.1 ความหมายของ Soft Skills
    1.2 ความหมายของ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา
    1.3 ความสำคัญ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา
    1.4 องค์ประกอบของ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดของความสุขในการปฏิบัติงานของครู
    2.1 ความหมายของความสุขในการปฏิบัติงาน
    2.2 ความหมายของความสุขในการปฏิบัติงานของครู
    2.3 ความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงานของครู
    2.4 องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู
3. บริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
    3.1 สภาพทั่วไป
    3.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์
    3.3 กลยุทธ์ จุดเน้นและนโยบายทางการศึกษา
    3.4 ทิศทางการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
    4.1 งานวิจัยในประเทศ
    4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของ Soft Skills

นักวิชาการและนักการศึกษากล่าวถึงความหมายของ Soft Skills ไว้ดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2562, หน้า 1) กล่าวว่า Soft Skills หมายถึง ทักษะด้านความคิด อารมณ์ ความรู้สึก และการสื่อสารที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเอื้อให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่ง Soft Skills จะช่วยส่งเสริมการพัฒนา Hard skills หรือทักษะเฉพาะทางอย่างต่อเนื่อง

อภิชาติ ตุ้ยเกี๋ยง (2564, หน้า 16) กล่าวว่า Soft Skills หมายถึง ประสิทธิภาพของคุณลักษณะภายในตัวบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์ในการสื่อสารกับบุคคลอื่น ในองค์กรเป็นหลักสำคัญ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วย ความยืดหยุ่น โดยมีตัวเองเป็นผู้นำในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นผ่านการสื่อสารที่สามารถโน้มน้าวให้คนในองค์กรเกิดแรงกระตุ้นในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2565, หน้า 21) ระบุว่า Soft Skill คือ ความสามารถลักษณะเฉพาะ หรือคุณสมบัติเฉพาะของแต่ละบุคคลในการควบคุมและจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกในการตอบสนองกับปฏิสัมพันธ์ที่ได้รับจากผู้อื่น อาจจะเกิดจากการบ่มเพาะเลี้ยงดู การฝึกฝน หรือการฝึกอบรมที่เหมาะสมเป็นระยะเวลา นานจนกลายเป็นนิสัยส่วนบุคคลที่ดี หรือบางทักษะอาจจะต้องมีการพัฒนา ปรับปรุง หรือเรียนรู้ใหม่จากการทำงาน เพราะจำเป็นในการทำงานเฉพาะในแต่ละสถานที่ และ Soft Skill ยังช่วยเสริมทักษะอื่น ที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้น เช่น ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางด้านวิชาการและทักษะในการประกอบอาชีพ เป็นต้น ซึ่งทุกทักษะล้วนมีส่วนช่วยให้บุคคลมีความสุขกับชีวิตการทำงาน และสามารถประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้อย่างมีคุณภาพและมั่นคง

สาวนีย์ สิทธิชัยจารุเมธี (2565, หน้า 13) กล่าวว่า Soft Skills หมายถึง ทักษะทางสังคม พฤติกรรมความเชี่ยวชาญ ชำนาญหรือความสามารถเฉพาะบุคคลในการใช้ทักษะต่าง ๆ ที่ช่วยส่งเสริมให้การดำเนินงานของผู้บริหาร มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในเรื่องของความฉลาดความสามารถทางอารมณ์ที่ใช้บริหารจัดการ ส่งเสริมและกระตุ้นให้

บุคลากรทุกคนร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน เกิดการเรียนรู้ ร่วมกันจะพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งผลให้ท่านทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Bora (2015, p. 7) ได้กล่าวไว้ว่า Soft Skills หมายถึง คุณลักษณะ คุณสมบัติ และพฤติกรรมส่วนบุคคล เช่น การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหา การสร้างแรงจูงใจในตนเอง การตัดสินใจ และการจัดการด้านเวลา เป็นต้น

Brenda (2019, อ้างถึงใน ศิริพร จิตรโคตร, 2565, หน้า 38) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะทางอารมณ์ (Soft Skills) คือลักษณะจำเพาะบุคคลที่จะทำให้บุคคลหนึ่งมีความยืดหยุ่นทางใจที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานการณ์หรือเรื่องราวใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน โดยให้ความสำคัญกับทักษะย่อย จำนวน 5 ทักษะ ที่จะส่งผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในเส้นทางสายอาชีพ (Career) ดังนี้ 1) ทักษะการสื่อสาร 2) ทักษะการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 3) ทักษะการบริหารเวลา 4) ทักษะการรู้จักตนเอง และ 5) ทักษะการเจรจาต่อรอง

จากความหมายของ Soft Skills ข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า Soft Skills หมายถึง คุณลักษณะหรือสมรรถนะภายในบุคคลที่สะท้อนความฉลาดทางอารมณ์ ความยืดหยุ่น และความสามารถในการแก้ปัญหา สร้างแรงจูงใจ และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นทักษะที่สามารถบ่มเพาะและพัฒนาได้ผ่านการฝึกฝนหรือการเรียนรู้ต่อเนื่อง ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในอาชีพและการดำเนินชีวิต

2. ความหมายของ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความหมายของ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

รัตติกาล ทะแพงพันธ์ (2560, หน้า 35) กล่าวว่า ทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมความเชี่ยวชาญชำนาญในการดำเนินงานของผู้บริหารที่ใช้บริหารจัดการส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรส่งผลในการทำงานมีประสิทธิภาพอย่างมากขึ้น

ศิริพร จิตรโคตร (2565, หน้า 38) กล่าวว่า ภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานการดำเนินงานของผู้บริหาร ในการส่งเสริมกระตุ้นให้

บุคลากรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน โดยใช้ทักษะต่าง ๆ ที่ช่วยส่งเสริมให้การทำงานมีบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา

กุลธิดา ศักดิ์นุกูล (2567, หน้า 39) ได้กล่าวไว้ว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ทักษะภายในบุคคลและทักษะระหว่างบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้อย่างดี จนนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ซึ่งมีความสำคัญและมีผลต่อความสำเร็จของงาน

Sroinam (2019, p. 33) กล่าวว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นทักษะทางสังคม (Soft Skills) ในการบริหารจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของโรงเรียนที่เกิดจากสภาพสังคม บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมรอบตัวนักเรียน เอื้อต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม นอกจากนี้ โรงเรียนควรมีความพร้อมด้านทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการการศึกษาได้ดีนักเรียนมีความรู้ความสามารถ และทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อให้กระบวนการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถด้านพฤติกรรมและคุณลักษณะเชิงทักษะที่สะท้อนถึงความเชี่ยวชาญของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการ การสร้างความสัมพันธ์ และการสื่อสารกับบุคลากร เพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วม การเรียนรู้ร่วมกัน และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยทักษะดังกล่าวมีลักษณะทั้งในมิติภายในบุคคลและระหว่างบุคคลที่ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาในภาพรวม

3. ความสำคัญของ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความสำคัญของ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 28) กล่าวว่า ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills มีแนวโน้มมุ่งเน้นการบริหารคนเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว องค์ความรู้ใหม่ไม่สามารถเรียนจากตำราหรือในสถานศึกษาได้หมด บุคลากรจะเติบโตในอาชีพและสร้างนวัตกรรมให้กับ

องค์การได้จากการเรียนรู้และพัฒนาจากการทำงานของตนเองและจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ร่วมงานภายใต้การติดตามช่วยเหลือจากผู้บริหารอย่างเป็นกัลยาณมิตรภายในองค์การ คำว่า Soft Skills จึงมีบทบาทสำคัญต่อการทำงานของบุคลากรในอาชีพ รวมทั้งการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งในชีวิตและการทำงานบรรลุผล

อนวัช จิตรักษ์ (2560, หน้า 12) กล่าวว่า ทักษะชีวิตและการทำงาน (Soft Skills) เป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งในการทำงานในยุคสมัยนี้ ที่มีความเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่สูงขึ้น ในการทำงานทักษะด้านความรู้ความสามารถอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอสำหรับการทำงานที่ต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งภายในองค์การและนอกองค์การ ทักษะชีวิตและการทำงานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อองค์การ ทักษะนี้จะช่วยในการติดต่อสื่อสารสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมการเป็นผู้นำและการสื่อสารทั้งหมดต้องอาศัยทักษะชีวิตและทำงาน เป็นองค์ประกอบที่นำไปสู่ความสำเร็จในตัวบุคคลและองค์การ การพัฒนาทักษะชีวิตและการทำงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญมาก

มนตรี อินตา (2562, หน้า 157 – 158) กล่าวว่า Soft Skills มักจะถูกเรียกชื่อได้อย่างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นทักษะเกี่ยวข้องกับบุคคล ทักษะที่ไม่ใช่ทางวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะระหว่างบุคคล ทักษะแห่งการจ้างงาน ทักษะเชิงพฤติกรรม ทักษะทางสังคม และทักษะที่ไม่ใช่ด้านเทคนิค ซึ่งสถานประกอบการในยุคปัจจุบันหลายแห่ง มีความต้องการทักษะ Soft Skills ที่เพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม ผู้จ้างงานจำนวนมากให้ข้อมูลว่าผู้สมัครงานส่วนใหญ่ขาด Soft Skills ที่จำเป็นเพิ่มเติมในส่วนของตำแหน่งงานที่มีอยู่อีกทั้งเป็นทักษะความสามารถพฤติกรรม ทัศนคติ และคุณภาพส่วนบุคคลที่ทำให้บุคคลสามารถจัดการกับสิ่งที่ยุ่งยากได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกับผู้อื่น การปฏิบัติหน้าที่และการบรรลุเป้าหมายของบุคคล โดยนำทักษะส่วนประกอบอื่น ๆ มาปรับประยุกต์ใช้ ได้แก่ ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางด้านอาชีพและทักษะทางด้านวิชาการ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่มีความเป็นเฉพาะของบุคคล เป็นลักษณะนิสัยและความสามารถในด้านเจตคติและพฤติกรรม ความสามารถทางด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และภายในบุคคล ที่ช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดีในบริบทสังคมที่มีความเป็นลักษณะเฉพาะทั้งนี้ยังเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการประยุกต์ใช้กับความถนัด ทักษะด้านเทคนิคและความรู้ในสถานที่ทำงาน

ปกรณ์ โปรยรุ่งโรจน์ (2564, หน้า 20) กล่าวว่า จรณทักษะ (Soft Skill) เป็นทักษะที่มีความสำคัญต่อการทำงานในปัจจุบันที่ต้องใช้ในการทำงานกับคนจำนวนมาก จรณทักษะ (Soft Skill) นั้นถูกให้คำจำกัดไว้ในหลาย ๆ ความหมาย ไม่ว่าจะเป็นทักษะที่ใช้ในการการสื่อสาร ทักษะที่ใช้ในการทำงานเป็นทีม ทักษะการเรียนรู้ ทักษะการแก้ปัญหาต่าง ๆ ดังนั้น จรณทักษะ (Soft Skill) จึงเป็นทักษะที่ทุกคนเริ่มให้ความสำคัญ เพราะถือว่าจรณทักษะ Soft Skill เป็นทักษะที่เทคโนโลยีหรือคอมพิวเตอร์ไม่สามารถเข้ามาแทนที่มนุษย์ได้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2565, หน้า 24) ระบุว่า Soft Skill เป็นทักษะที่สามารถช่วยสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพในการทำงานและผลลัพธ์ของงานที่ทำ

กชพร วิชา และสุภาวดี ลาภเจริญ (2567, หน้า 45) กล่าวว่า เมื่อครูจำเป็นต้องมีทักษะภายในตัวบุคคลและทักษะระหว่างบุคคลเพื่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาตามข้อความดังกล่าว ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้มีบทบาทต่อการปฏิบัติงานของครูทุกด้านเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา จึงต้องมี Soft Skills และทักษะทางสังคมที่ใช้สร้างปฏิสัมพันธ์กับครูและบุคลากร รวมถึงการพัฒนาอุปนิสัย บุคลิกภาพทัศนคติต่าง ๆ ที่จำเป็นในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม เพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายการศึกษาของชาติ Soft Skills จึงเป็นทักษะที่สำคัญที่จะช่วยให้การทำงานร่วมกับผู้อื่นมีเสถียรภาพและส่งผลต่อความสำเร็จในงานตามที่องค์กรมุ่งหวัง

ศิริพร จิตรโคตร, วัลลภา อารีรัตน์ และปาริชาติ ทุมนัน (2567, หน้า 104) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรทางการศึกษาที่จะบริหารงานต่าง ๆ ให้เป็นไปด้วยความราบรื่น ส่งผ่านไปยังครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษานั้น ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้ ความคิด ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความสามารถและมีทักษะในการเรียนรู้ที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและใช้ภาวะผู้นำในการนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์กร ผู้บริหารต้องมีทักษะในการบริหารทั้งคนและงาน ซึ่งทักษะในการบริหารคนเกี่ยวข้องกับทักษะด้านมนุษย์ ซึ่งต้องใช้ทักษะที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นนั่นคือ ทักษะด้าน Soft Skills จะเป็นปัจจัยทำให้คนทำงานได้ดีขึ้น การที่ผู้บริหารจะนำองค์กรก้าวสู่ความสำเร็จได้นั้น

ต้องบูรณาการทักษะให้สมดุลทั้ง Hard Skill และ Soft Skill เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน การที่ครูจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารต้องสนับสนุนและสร้างขวัญกำลังใจ เน้นการทำงานเป็นทีม สร้างระบบสื่อสารในองค์กรและที่สำคัญผู้บริหารต้องมีทักษะ Soft Skills เป็นตัวประสานตัวเชื่อม ให้ครูเกิดการพัฒนาซึ่งกันและกันอย่างมีประสิทธิภาพ ครูทุกคนโดยต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร เพื่อเกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

กุลธิดา ศักดิ์นุกูล และกนกกร ศิริสุข (2568, หน้า 285) กล่าวว่า Soft Skills เป็นทักษะที่มุ่งส่งเสริมประสานหลอมรวมให้บุคลากรทุกคนร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีทักษะด้าน Soft Skills ในการบริหารจัดการองค์กรให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิผลของสถานศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาเกิดจากสถานศึกษาที่มีสภาพทางสังคมบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวผู้เรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้อย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดี ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถและทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อให้กระบวนการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

Ketter (2011, p. 10) กล่าวว่า ทักษะ Soft Skills มีความต้องการเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะและวัฒนธรรมของงานในองค์กรนั้น ๆ ว่าต้องการบุคคลที่เข้ามาทำงานเป็นคนที่มีคุณลักษณะนิสัยเป็นอย่างไร ซึ่งจากการศึกษาพบว่า บุคคลที่มีคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลจะทำให้ประสบความสำเร็จได้มากกว่าคนอื่น ๆ โดยบุคคลที่มีคุณลักษณะที่ไม่เกี่ยวข้องกับวิชาการ หรือมี Soft Skills จะได้เปรียบในการแข่งขัน เนื่องจากบุคคลที่มี Soft Skills คือผู้ที่มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา ทักษะความเป็นผู้นำ และการจัดการความขัดแย้ง เป็นต้น ซึ่งทักษะเหล่านี้เป็นความต้องการในตลาดแรงงาน อย่างไรก็ตาม Soft Skills ไม่เพียงแค่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในสถานที่ทำงาน แต่ยังรวมถึงความสำเร็จของสถานประกอบการ การมีผลผลิตที่เพิ่มขึ้น

Peter (2020, p. 174) กล่าวว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนควรมีทักษะทางสังคม (Soft Skills) ระดับสูง เพื่อให้ทันต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ประจำวัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพโดยรวมของโรงเรียน และ Soft Skills เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อรับมือกับความท้าทายของ

ผู้อำนวยการโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ในยุคที่ข้อมูลสามารถเข้าถึงได้ง่ายเพียงปลายนิ้ว สัมผัสและการทำงานร่วมกันที่เพิ่มสูงขึ้น การพัฒนา Soft Skills เพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสร้างทีม การแก้ปัญหาด้วยการคิดเชิงวิพากษ์ และเหนือสิ่งอื่นใดคือการพัฒนาสติปัญญาในระดับหนึ่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนยังสามารถพัฒนา Soft Skills ผ่านการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

จากความสำคัญของ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนองค์กรการศึกษา ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและมีการแข่งขันสูง โดยผู้บริหารต้องใช้ทักษะดังกล่าว ในการบริหารคน การสร้างแรงจูงใจ และการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากร เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ Soft Skills ยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ของงาน อีกทั้งเป็นพื้นฐาน สำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำ การแก้ไขปัญหา การทำงานเป็นทีมและการสื่อสาร อย่างมีประสิทธิผล ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้การบริหารงานและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ดังนั้น Soft Skills จึงไม่เพียงแต่เสริมสร้างคุณภาพของผู้บริหารแต่ยังเป็นตัวเชื่อมที่ช่วยให้ครูและบุคลากรมีพลังในการทำงานร่วมกันพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษาของชาติ

4. องค์ประกอบ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่นักวิชาการได้ศึกษาไว้ ดังนี้

ชโลทร โชติกีรติเวช และวัลลภา อารีรัตน์ (2560, หน้า 46) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะ Soft Skills เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยสรุปองค์ประกอบของ Soft Skills ไว้ 7 ด้าน ดังนี้

1. ทักษะในการสื่อสาร
2. ทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา
3. การทำงานเป็นทีม
4. การเรียนรู้ตลอดชีวิตและการจัดการข้อมูล
5. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

6. จริยธรรม และทักษะการเป็นมืออาชีพ

7. ทักษะความเป็นผู้นำ

มนตรี อินตา (2562, หน้า 158) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทักษะภาวะผู้นำ Soft Skills ไว้ในบทความทางวิชาการเรื่อง SOFT SKILLS: ทักษะที่จำเป็นสู่ความเป็นมืออาชีพของครูยุคใหม่ โดยสรุปองค์ประกอบไว้ 9 ด้าน ดังนี้

1. ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills)

2. ทักษะการทำงานเป็นทีม (Teamwork Skills)

3. ทักษะการคิดและการแก้ปัญหา (Thinking Skills and Problem Solving Skills)

4. ทักษะภาวะผู้นำ (Leadership Skills)

5. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal Skills)

6. ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว (Flexibility and Adaptability)

7. จริยธรรมในการทำงานและความเป็นมืออาชีพ (Work Ethics and Professionalism)

8. ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship)

9. การเรียนรู้ตลอดชีวิตและการจัดการข้อมูลสนเทศ (Life – long Learning and Information Management)

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2562, หน้า 2 – 4) ได้สรุปองค์ประกอบของทักษะ Soft Skills ในหนังสือเรื่องทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและการทำงาน (Soft Skill) ไว้ 10 ด้าน ดังนี้

1. การคิดแบบเติบโต (Growth mindset)

2. การสร้างสรรค์ (Creativity)

3. การพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของตนเอง (Focus mastery)

4. การสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation)

5. การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (Creative communication)

6. การเล่าเรื่องราว (Storytelling)

7. ความตระหนักทางวัฒนธรรม (Culture awareness)

8. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical thinking)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

9. ภาวะผู้นำ (Leadership)

10. ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional intelligence)

ฐาปกรณ์ อ่วมสถิตย์ (2564, หน้า 39 – 40) ได้ศึกษาการพัฒนาทักษะซอฟต์สกิลด้วยการดำเนินโครงการจิตอาสาตามแนวทางจิตตปัญญาศึกษา โดยสรุปองค์ประกอบของทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ไว้ 7 ด้าน ดังนี้

1. การสื่อสาร (Communication)

2. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

3. การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน (Complex Problem Solving)

4. การบริหารเวลา (Time Management)

5. การทำงานเป็นทีม (Team Work)

6. การปรับตัวในสังคมที่แตกต่าง (Acculturation)

7. ความเป็นผู้นำ (Leadership)

สาวนีย์ สิทธิชัยจารุเมธี (2565, หน้า 22) ได้ศึกษา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยสรุปองค์ประกอบของ Soft Skills ไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการสื่อสาร

2. ด้านการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

3. ด้านภาวะผู้นำ

4. ด้านการทำงานเป็นทีม

5. ด้านการปรับตัว

ทิพยรัตน์ กาประสิทธิ์, ทรงเดช สอนใจ และประภาพร บุญปลอด (2566, หน้า 107) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาจรณทักษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยสรุปองค์ประกอบของสภาพจรณทักษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการสื่อสารและนำเสนอ

2. ด้านการทำงานเป็นทีม

3. ด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค

4. ด้านความฉลาดทางอารมณ

5. ด้านความเป็นผู้นำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6. ด้านนวัตกรรมและการพัฒนาคน

ปัทมา สุขแก้ว (2567, หน้า 487) ได้ศึกษาจรณทักษะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร ได้สรุปองค์ประกอบของจรณทักษะในการบริหารงาน 8 ด้านของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. การสื่อสารและการนำเสนอ
2. การทำงานเป็นทีม
3. การคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
4. ความสามารถในการเป็นผู้นำ
5. ความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม
6. การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น
7. การพัฒนาคนและการสร้างนวัตกรรม
8. การเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างสร้างสรรค์

ศศิพร คุ้มวงศ์ดี, ฟิฏา สมบูรณ์ และเริงวิชญ์ นิลโคตร (2567, หน้า 141) ได้ศึกษาจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยสรุปองค์ประกอบของจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ
2. ด้านการทำงานเป็นทีม
3. ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น
4. ด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
5. ด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม

Bora (2015, pp. 9 – 10) ได้ศึกษา The Essence of Soft Skills โดยสรุปองค์ประกอบของ Soft Skills ที่สำคัญ ไว้ 7 ด้าน ดังนี้

1. การสื่อสาร (Communication)
2. การทำงานเป็นทีม / ความสามารถด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Teamwork / Interpersonal Competences)
3. การตัดสินใจ / การแก้ปัญหา (Decision Making / Problem Solving)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

4. จริยธรรม / ความซื่อสัตย์ / ความรับผิดชอบ (Ethics / Integrity/ Responsibility)

5. การจัดการด้านเวลา / การจัดการ (Time management/ Organization)

6. การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (Self – motivation)

7. การเต็มใจเรียนรู้ (Willingness to Learn)

Vasanthakumari (2019, pp. 67 – 70) ได้ศึกษา Soft Skills และการประยุกต์ใช้ในสถานที่ทำงาน (Soft Skills and its Application in Workplace) โดยสรุปองค์ประกอบของทักษะ Soft Skills ที่จำเป็นไว้ 16 ด้าน ดังนี้

1. ทักษะการสื่อสาร

2. การทำงานเป็นทีม

3. จรรยาบรรณวิชาชีพ

4. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

5. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล

6. การบริหารเวลาและการทำงานภายใต้ความกดดัน

7. ภาวะผู้นำ

8. การคิดเชิงวิพากษ์

9. การแก้ปัญหา

10. ความคิดสร้างสรรค์

11. การแก้ไขข้อขัดแย้ง

12. การเจรจาต่อรอง

13. การตัดสินใจ

14. แรงจูงใจในตนเอง

15. ความมั่นใจในตนเอง

16. การตระหนักรู้ในตนเอง

Tang (2020, p. 24) ได้ศึกษาความสำคัญของการได้รับทักษะทางสังคม (Soft Skills) โดยอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งสรุปองค์ประกอบของทักษะ Soft Skills ไว้ 5 ด้าน ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. การสื่อสาร
2. ที่สำคัญและการแก้ปัญหา
3. การทำงานเป็นทีม
4. เรียนรู้ตลอดชีวิต
5. ความเป็นผู้นำ

Hussein (2021, pp. 342 – 343) ได้ศึกษาผลกระทบของทักษะทางสังคมด้านความเป็นผู้นำต่อการแบ่งปันความรู้และการวิจัยเชิงวิเคราะห์ในมหาวิทยาลัยอัลฟัลลูจาห์ โดยสรุปองค์ประกอบของทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ความสามารถในการสื่อสาร
2. การพัฒนาคน / การฝึกสอน
3. ความคิดริเริ่ม
4. การทำงานร่วมกัน / การทำงานเป็นทีม
5. ความสามารถในการเป็นผู้นำ

จากหลักการ แนวคิด และผลการวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้จัดทำเป็นตารางสังเคราะห์องค์ประกอบ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้ศึกษา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ ดังตาราง 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการและนักวิจัย / องค์ประกอบ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ชโลทร โชติกีรติเวช และวัลลภา อารีรัตน์ (2560)	มนตรี ลินตา (2562)	รัชชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนผล (2561)	ฐานปกรณ์ ดวงสถิตย์ (2564)	สาวนีย์ สิทธิชัยจารุมณี (2565)	ทิพย์รัตน์ กาประสิทธิ์, ทรงเดช สอนใจ และประภาพร บุญปลอด (2566)	ปัทมา สุขแก้ว (2567)	ศศิพร คุ้มวงศ์ดี, พีฎา สมบูรณ์ และเจิงวิชญ์ นิลโคตร (2567)	Bora (2015)	Vasanthakumair (2019)	Tang (2020)	Hussrin (2021)	ความถี่	ร้อยละ
1. ทักษะในการสื่อสาร / ทักษะการสื่อสาร / การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ / ด้านการสื่อสาร / ทักษะการสื่อสารและการนำเสนอ / ด้านการสื่อสารและนำเสนอ / ความสามารถในการสื่อสาร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12	100.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการและนักวิจัย / องค์ประกอบ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ชโลทร โชติกีรติเวช และวัสสกา อารีรัตน์ (2560)	มนตรี อินตา (2562)	วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2561)	ฐานปกรณ์ วงสถิตย์ (2564)	สกาวนีย์ สิทธิชัยคาวุเมธี (2565)	ทิพย์รัตน์ กาประสิทธิ์, ทวงเดช สอนใจ และประภาเพร ปัญโปลอด (2566)	ปัทมา สุขแก้ว (2567)	ศศิพร คุ้มวงศ์ดี, พิฏา สมบุญธน์ และเริงวิชญ์ นิลโคตร (2567)	Bora (2015)	Vasanthakumair (2019)	Tang (2020)	Hussrin (2021)	ความถี่	ร้อยละ
2. ทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา / ทักษะการคิดและการแก้ปัญหา / การคิดอย่างมีวิจารณญาณ / ด้านการแก้ปัญหา / การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน / ด้านการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ / ทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ / การคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ / การแก้ปัญหา /วิจารณ์และแก้ปัญหา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		10	83.33

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการและนักวิจัย / องค์ประกอบ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ชโลทร โชติกีรติเวช และวัลลภา อารีรัตน์ (2560)	มนตรี อินตา (2562)	วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนผล (2561)	ฐานปกรณ์ องวสถิตย์ (2564)	สาวินี ลิทธิชัยจามเมธี (2565)	ทิพย์รัตน์ กาประสิทธิ์, ทรงเดช สอนใจ และประภาพร บุญปลอด (2566)	ปัทมา สุขแก้ว (2567)	ศศิพร คุ้มวงศ์ดี, พีฎา สมบูรณ์ และเจิงวิชญ์ นิลโคตร (2567)	Bora (2015)	Vasanthakumair (2019)	Tang (2020)	Hussrin (2021)	ความถี่	ร้อยละ
3. ทักษะความเป็นผู้นำ / ทักษะภาวะผู้นำ / ภาวะผู้นำ / ด้านภาวะผู้นำ / ความเป็นผู้นำ / ด้านความเป็นผู้นำ / ความสามารถในการเป็นผู้นำ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	10	83.33
4. จริยธรรม ทักษะทางศีลธรรมและการเป็นมืออาชีพ / จริยธรรมในการทำงานและความเป็นมืออาชีพ / จริยธรรม / ทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม / จริยธรรมความซื่อสัตย์ความรับผิดชอบ / จรรยาบรรณวิชาชีพ	✓	✓					✓	✓	✓	✓			6	50.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการและนักวิจัย / องค์ประกอบ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ชโลทร โชติกิรติเวช และวัลลภา อารีรัตน์ (2560)	มนตรี ลินตา (2562)	วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2561)	ฐานปกรณ์ ดวงสถิตย์ (2564)	สาวนีย์ สิทธิชัยฉายมณี (2565)	ทิพย์รัตน์ กาประสิทธิ์, ทรงเดช สอนใจ และประภาพร บุญปลอด (2566)	ปัทมา สุขแก้ว (2567)	ศศิพร คุ้มวงศ์ดี, พีฎา สมบูรณ์ และเจิงวิชญ์ นิลโคตร (2567)	Bora (2015)	Vasanthakumair (2019)	Tang (2020)	Hussrin (2021)	ความถี่	ร้อยละ
5. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล / ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ / ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล / ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล / ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล	✓	✓					✓	✓		✓			5	41.67

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการและนักวิจัย / องค์ประกอบ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ชโลทร โชติกิรติเวช และวัลลภา อารีรัตน์ (2560)	มนตรี ลินตา (2562)	วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2561)	ฐานปกรณ์ ดวงสถิตย์ (2564)	สาวนีย์ สิทธิชัยจารุมณี (2565)	ทิพย์รัตน์ กาประสิทธิ์, ทรงเดช สอนใจ และประภาพร บุญปลอด (2566)	ปัทมา สุขแก้ว (2567)	ศศิพร คุ้มวงศ์ดี, พิฎา สมบูรณ์ และเจิงวิชญ์ นิลโคตร (2567)	Bora (2015)	Vasanthakumair (2019)	Tang (2020)	Hussrin (2021)	ความถี่	ร้อยละ
6. การเรียนรู้ตลอดชีวิตและการจัดการข้อมูล / การเรียนรู้ตลอดชีวิตและการจัดการข้อมูลสนเทศ / การพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของตนเอง / ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการจัดการข้อมูล / การเต็มใจเรียนรู้ / เรียนรู้ตลอดชีวิต / การเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสร้างสรรค์	✓	✓	✓				✓		✓		✓		6	50.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการและนักวิจัย องค์ประกอบ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ชโลทร โชติสีระติเวช และวัลลภา อารีรัตน์ (2560)	มนตรี ยินดา (2562)	วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนผล (2561)	ฐานปกรณ์ ดวงสถิตย์ (2564)	สาวนีย์ สิทธิชัยจารุมณี (2565)	ทิพย์รัตน์ กาประลิขิต, ทรงเดช สอนใจ และประภาพร บุญปลอด (2566)	ปัทมา สุขแกว (2567)	ศศิพร คุ้มวงศ์ดี, พิฎา สมบูรณ์ และเริงวิชญ์ นิลโคตร (2567)	Bora (2015)	Vasanthakumair (2019)	Tang (2020)	Hussrin (2021)	ความถี่	ร้อยละ
7. การทำงานเป็นทีม / ทักษะการทำงานเป็นทีม / ด้านการทำงานเป็นทีม / การทำงานเป็นทีม ความสามารถด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล / การทำงานร่วมกันการทำงานเป็นทีม	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11	91.67
8. ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว / ความตระหนักทางวัฒนธรรม / การปรับตัวในสังคมที่แตกต่าง / ด้านการปรับตัว		✓	✓	✓	✓							✓	5	41.67

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา / นักวิชาการและนักวิจัย	ชโลทร โชติกิเรติเวช และวัลลภา อารีรัตน์ (2560)	มนตรี ลินตา (2562)	วรัชย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนผล (2561)	ฐานปกรณ์ ดวงสถิตย์ (2564)	สาวนีย์ สิทธิชัยฉายมณี (2565)	ทิพย์รัตน์ กาประสิทธิ์, ทรงเดช สอนใจ และประภาพร บุญปลอด (2566)	ปัทมา สุขแกว (2567)	ศศิพร คุ้มวงศ์ดี, พีฎา สมบูรณ์ และเจิงวิชญ์ นิลโคตร (2567)	Bora (2015)	Vasanthakumair (2019)	Tang (2020)	Hussrin (2021)	ความถี่	ร้อยละ
9. ความเป็นผู้ประกอบการ		✓											1	8.33
10. การสร้างสรรค์ / การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ / ความคิดสร้างสรรค์		✓								✓		✓	3	25.00
11. การคิดแบบเติบโต			✓										1	8.33
12. การสร้างสรรค์นวัตกรรม / การพัฒนาคนและการสร้างนวัตกรรม / การพัฒนาคน การฝึกสอน			✓				✓						2	16.66
13. การเล่าเรื่องราว			✓										1	8.33

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการและนักวิจัย / องค์ประกอบ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ชโลทร โชติกิรติเวช และวัลลภา อารีรัตน์ (2560)	มนตรี ลินตา (2562)	วีชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนผล (2561)	ฐานปกรณ์ ดวงสถิตย์ (2564)	สาวนีย์ สิทธิชัยจารุมณี (2565)	ทิพย์รัตน์ กาประสิทธิ์, ทรงเดช สอนใจ และประภาพร บุญปลอด (2566)	ปัทมา สุขแก้ว (2567)	ศศิพร คุ้มวงศ์ดี, พิฎา สมบูรณ์ และเจิงวิชญ์ นิลโคตร (2567)	Bora (2015)	Vasanthakumair (2019)	Tang (2020)	Hussrin (2021)	ความถี่	ร้อยละ
14. ความฉลาดทางอารมณ์ / ด้านความฉลาดทางอารมณ์			✓			✓							2	16.66
15. การบริหารเวลา / การจัดการด้านเวลา การจัดการ / การบริหารเวลาและการทำงานภายใต้ความกดดัน				✓					✓	✓			3	25.00
16. ด้านความเป็นมืออาชีพ / การตระหนักรู้ในตนเอง										✓			1	8.33
17. การตัดสินใจ การแก้ปัญหา / การตัดสินใจ									✓	✓			2	16.66

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการและนักวิจัย / องค์ประกอบ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ชโลทร โชติรัตติเวช และวัลลภา อารีรัตน์ (2560)	มนตรี ยินดา (2562)	วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2561)	ฐานปกรณ์ ดวงสถิตย์ (2564)	สาวนีย์ สิทธิชัยจารุมณี (2565)	ทิพย์รัตน์ กาประสิทธิ์, ทรงเดช สอนใจ และประภาพร บุญปลอด (2566)	ปัทมา สุขแกว (2567)	ศศิพร คุ้มวงศ์ดี, พิฎา สมบูรณ์ และเจิงวิชญ์ นิลโคตร (2567)	Bora (2015)	Vasanthakumair (2019)	Tang (2020)	Hussrin (2021)	ความถี่	ร้อยละ
18. การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง / แรงจูงใจในตนเอง									✓	✓			2	16.66
19. การคิดเชิงวิพากษ์										✓			1	8.33
20. การแก้ไขข้อขัดแย้ง										✓			1	8.33
21. การเจรจาต่อรอง										✓			1	8.33
22. ความมั่นใจในตนเอง										✓			1	8.33

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการและนักวิจัยหลาย ๆ ท่านได้ศึกษาพบว่ามี Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 22 องค์ประกอบ แต่การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขึ้นได้องค์ประกอบ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 องค์ประกอบ โดยใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัย ส่วนใหญ่เลือกที่มีค่าร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ระดับ 6 ขึ้นไป) ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยในแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะของตัวแปรที่มีความหมายคล้ายกัน กำหนดเป็นชื่อตัวแปร ดังนี้

ตาราง 2 การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
1. ทักษะในการสื่อสาร / ทักษะการสื่อสาร / การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ / ด้านการสื่อสาร / ทักษะการสื่อสารและการนำเสนอ / ด้านการสื่อสารและนำเสนอ / ความสามารถในการสื่อสาร	1. ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์	12	100.00
2. ทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา / ทักษะการคิดและการแก้ปัญหา / การคิดอย่างมีวิจารณญาณ / ด้านการแก้ปัญหา / การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน / ด้านการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ / ทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ / ด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ / การแก้ปัญหา / วิจารณ์และแก้ปัญหา	2. ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	10	83.33

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
3. ทักษะความเป็นผู้นำ / ทักษะภาวะผู้นำ / ภาวะผู้นำ / ด้านภาวะผู้นำ / ความเป็นผู้นำ / ด้านความเป็นผู้นำ / ความสามารถในการเป็นผู้นำ	3. ทักษะความเป็นผู้นำ	10	83.33
4. การทำงานเป็นทีม / ทักษะการทำงานเป็นทีม / ด้านการทำงานเป็นทีม / การทำงานเป็นทีม ความสามารถด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล / การทำงานร่วมกัน / การทำงานเป็นทีม	4. ทักษะการทำงานเป็นทีม	11	91.67
5. จริยธรรม ทักษะทางศีลธรรมและการเป็นมืออาชีพ / จริยธรรมในการทำงานและความเป็นมืออาชีพ / ด้านจริยธรรม / ทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม / จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ / จรรยาบรรณวิชาชีพ	5. ทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม	6	50.00
6. การเรียนรู้ตลอดชีวิตและการจัดการข้อมูล / การเรียนรู้ตลอดชีวิตและการจัดการข้อมูลสนเทศ / การพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของตนเอง / ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการจัดการข้อมูล / การเต็มใจเรียนรู้ / เรียนรู้ตลอดชีวิต / การเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสร้างสรรค์	6. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต	6	50.00

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา จัดกลุ่มและกำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ โดยประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทักษะการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สื่อสารอย่างสร้างสรรค์ 2) ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 3) ทักษะความเป็นผู้นำ 4) ทักษะการทำงานเป็นทีม 5) ทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม และ 6) ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดตามที่นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

1.1 ความหมายของทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความหมายของทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

มณฑาทิพย์ นามนุ (2561, หน้า 56) กล่าวว่า ทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น ซึ่งอาจจะมีวิธีการที่แตกต่างกันไปตามความเหมาะสมของสถานการณ์ โดยมีเป้าหมายให้เกิดการรับรู้ร่วมกัน และมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อกันก่อให้เกิดความร่วมมือมีความชัดเจน ในคำสั่งมอบหมาย สามารถเจรจาต่อรองโน้มน้าวและสร้างความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการให้คำแนะนำหรือชี้แนะให้บุคลากร ปฏิบัติตามได้ เพื่อให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2562, หน้า 3) กล่าวว่า การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (Creative Communication) เป็นทักษะในการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างการทำงานร่วมกัน (Collaboration) ครอบคลุมทั้งการพูด การฟัง การอ่าน และการเขียน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2565, หน้า 26) ระบุว่า ทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) คือ ความสามารถในการรับฟังผู้อื่นอย่างกระตือรือร้นและถ่ายทอดความคิดของตนผ่านการพูดและการเขียนได้อย่างดีสามารถบรรลุเป้าหมายของการสื่อสารนั้น ซึ่งอาจรวมถึงทักษะทางภาษาด้วยหากภาษาที่ใช้ในที่ทำงานนั้นไม่ใช่ภาษาแม่ของผู้ทำงาน

พัชรินทร์ ถาปันแก้ว (2566, หน้า 20) กล่าวว่า ทักษะการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถหรือความชำนาญในการใช้คำพูดและภาษาท่าทางเพื่อถ่ายทอดหรือการแลกเปลี่ยน ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น หรือความรู้สึก อาจอยู่ในรูปของคำพูด สัญลักษณ์ ตัวอักษร และมุ่งให้เกิดความเข้าใจระหว่างผู้รับสารและผู้ส่งสารป้องกันไม่ให้เกิดความเข้าใจผิดระหว่างกัน

ชณกทิพ การุณย์ (2567, หน้า 37) กล่าวว่า การสื่อสาร (Communication) หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร หรือถ่ายทอดความรู้ อารมณ์ ความรู้สึก ภูมิปัญญา ค่านิยม ความเชื่อ มรดกทางวัฒนธรรม ความคิดเห็น และประสบการณ์ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมสื่อด้วยภาษา (Language) หรือระบบสัญลักษณ์ (Symbolic System) เพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ และสามารถที่จะกระทำการโต้ตอบกลับไปมาระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารได้ ทำให้เกิดความหมายในใจของผู้เกี่ยวข้องรับรู้เหมือนกัน โดยมุ่งหวังให้ผู้รับสารเกิดปฏิกิริยาตอบกลับหรือพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเกิดความเข้าใจกันได้อย่างถูกต้องเป็นพลังในการผลักดันให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

Kerdlarp & Chaturongkakul (2015, p. 221) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นการถ่ายทอดข้อมูลที่ต้องการสื่อจากฝ่ายหนึ่งไปยังฝ่ายหนึ่ง มีจุดประสงค์เพื่อแบ่งปันความคิด ข้อความ หรือข้อมูลข่าวสารด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การพูด การให้สัญลักษณ์ การเขียน หรือพฤติกรรม เป็นต้น

Haselberger & Oberhuemer (2021, p. 18) กล่าวว่า ทักษะการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการถ่ายทอดความคิด ข้อมูล และความคิดเห็นได้อย่างชัดเจนและน่าเชื่อถือทั้งทางวาจาและเป็นลายลักษณ์อักษรพร้อมรับฟังข้อเสนอของผู้อื่น

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความคิดหรือความรู้สึกระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบท โดยใช้ทักษะการพูด การฟัง การอ่าน การเขียน และภาษาท่าทาง เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน ลดความคลาดเคลื่อนของสาร และก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังเป็นการสื่อสารที่มุ่งสร้างความสัมพันธ์อันดี โน้มน้าวใจ และกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิผล

1.2 ความสำคัญของทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความสำคัญของทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

อนวัช จิตรักษ์ (2560, หน้า 26 – 27) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นการกระทำขั้นพื้นฐานในการถ่ายโอนข้อมูลจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง อาจเป็นการพูด การเขียน การใช้ภาษากายท่าทาง การถ่ายโอนสัญญาณ / ข้อความ ระหว่างผู้ส่งและผู้รับด้วยวิธีการต่าง ๆ นอกจากนี้ ยังเป็นกลไกที่ใช้ในการสร้างและปรับเปลี่ยนความสัมพันธ์ ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับมนุษย์ในการดำรงชีวิต รวมถึงการทำงานที่ต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน

อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2562, หน้า 140) กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะในการสื่อสาร ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการพูดและใช้เทคนิคการสื่อสารอย่างเหมาะสม ทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยเสริมประสิทธิภาพในการสื่อสาร และทักษะการสื่อสารวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งทั้ง 3 ทักษะดังกล่าวจะเป็นกุญแจสำคัญที่นำมาสู่ความสำเร็จขององค์กรสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

สาวนีย์ สิทธิชัยจารุเมธี (2565, หน้า 23) กล่าวว่า ทักษะการสื่อสาร เป็นเรื่องที่มีความสำคัญและเป็นคุณสมบัติที่ผู้นำทุกคน จำเป็นต้องมีโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา เพราะเป็นความสามารถของพฤติกรรมการดำเนินงาน ของผู้บริหารที่ใช้ในการรับ และส่งสารให้แก่บุคคลหลายฝ่าย ซึ่งแต่ละฝ่ายจำเป็นต้องรับทราบนโยบาย ระเบียบข้อบังคับ วิธีต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องนำวิธีการและหลักการไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน เพื่อให้คนในองค์การเข้าใจเป้าหมายและสามารถเดินหน้าไปในทิศทางเดียวกัน

พัชรินทร์ ถาปันแก้ว (2566, หน้า 22) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารสำคัญต่อองค์กรในทุกระดับ ทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ทั้งระหว่างบุคคลต่อบุคคลและระหว่าง บุคคลต่อองค์กรก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและสามารถใช้การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะทำให้วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ

ณัฐวุฒิ นาธานาเอล รัตนภิรมย์ (2568, หน้า 14) กล่าวว่า ทักษะการสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นในการพูดอย่างเหมาะสมกับผู้คนหลายประเภทในขณะที่ยังคงสบตา สาธิตคำศัพท์ที่หลากหลาย และปรับแต่งภาษาของคุณให้เหมาะกับผู้ฟัง การฟังอย่างมีประสิทธิภาพ การนำเสนอแนวคิดของคุณอย่างเหมาะสม การเขียนอย่างชัดเจนและรัดกุม และการทำงานได้ดีในทีม ทักษะเหล่านี้เป็นทักษะสำคัญที่นายจ้างส่วนใหญ่แสวงหา เมื่อมีความก้าวหน้าในอาชีพความสำคัญของทักษะการสื่อสารก็เพิ่มขึ้น

ความสามารถในการพูด การฟัง การตั้งคำถามและการเขียนด้วยความชัดเจนและรัดกุม ถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้จัดการและผู้นำส่วนใหญ่

Doe (2009, p. 134) ได้กล่าวว่า การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหาร คือ สามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย ทั้งการพูดการเขียนสามารถพูดเปิดประเด็น และสรุปประเด็นได้ชัดเจน ถูกต้อง รัดกุม สามารถนำเสนอความคิดได้ทั้งระหว่างบุคคลระดับกลุ่ม และในที่สาธารณะได้อย่างชัดเจน

จากความสำคัญข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน เนื่องจากเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด และความเข้าใจระหว่างบุคคล ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีและลดความขัดแย้ง ในองค์กร ผู้บริหารที่มีทักษะการสื่อสารที่ดีจะสามารถถ่ายทอดนโยบาย วิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจ ความจงรักภักดี และความร่วมมือในองค์กร อีกทั้งยังเป็นทักษะที่ช่วยพัฒนาอาชีพและเพิ่มศักยภาพในการเป็นผู้นำ

2. ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

2.1 ความหมายของทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความหมายของทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

สิทธิชัย ชมพูพาทย์ (2554, หน้า 43) กล่าวว่า การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการมุ่งหาคำตอบและแก้ปัญหารวมถึงการพัฒนาสภาวะที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้น โดยการทำงานร่วมกันระหว่างความคิดสร้างสรรค์และการคิดมีวิจารณญาณ การคิดสร้างสรรค์ ทำได้โดยคิดให้ลึก และหลากหลายที่สุดปราศจากการตัดสินความคิดต่าง ๆ ว่าดีหรือไม่ จนระยะหนึ่งจึงพิจารณาความคิดเหล่านั้นโดยการคิดวิจารณญาณในการเลือกและประเมินวิธีการแก้ไขปัญหาจนได้วิธีที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา วางแผนการแก้ปัญหา และนำไปแก้ปัญหาโดยเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถแก้ปัญหาได้และควบคุมตนเองได้ เพื่อที่จะได้แก้ปัญหาด้วยความรอบคอบและสมบูรณ์

วสันต์ ศรีหิรัญ (2560, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของกระบวนการคิดวิเคราะห์ หมายถึง การแยกข้อมูลออกเป็นส่วน ๆ เพื่อทำความเข้าใจถึง

ความเรื่องราวหรือเนื้อเรื่องต่าง ๆ ว่าประกอบด้วยอะไรมีจุดมุ่งหมายหรือความประสงค์สิ่งใด และส่วนย่อย ๆ ที่สำคัญนั้น แต่ละเหตุการณ์เกี่ยวพันกันอย่างไรบ้าง และเกี่ยวพันกันโดยอาศัยหลักการใดและประเมินค่า โดยใช้เหตุผลเป็นหลักในการหาความสัมพันธ์เชื่อมโยง หล่อหลอมเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างสมบูรณ์

ศิริพร จิตรโคตร (2565, หน้า 52) กล่าวว่า ทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์” หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการวิเคราะห์แก้ปัญหาอย่างรอบคอบ ร่วมกับการแก้ปัญหาอย่างหลากหลายและสร้างสรรค์ รวมทั้งส่งเสริมให้ครูสามารถใช้ทักษะนี้ร่วมกันเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ผลงาน

สาวนีย์ สิทธิชัยจารุเมธี (2565, หน้า 7) กล่าวว่า การคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative problem solving) หมายถึง ความสามารถของพฤติกรรมการดำเนิน งานของผู้บริหารที่ใช้กระบวนการหรือระบบในการวิเคราะห์ และแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ วิพากษ์วิจารณ์ตามหลักเหตุผล สามารถวิเคราะห์แยกแยะข้อมูลข่าวสาร ปัญหาและสถานการณ์รอบตัว วิพากษ์วิจารณ์และประเมินสถานการณ์รอบตัวด้วยหลักเหตุผลและข้อมูลที่ถูกต้อง รับรู้ปัญหา สาเหตุของปัญหาเพื่อหาแนวทางหรือทางเลือกในการแก้ปัญหา ด้วยการคิดนอกกรอบอย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอน มีวิธีคิดแก้ปัญหาที่แปลกใหม่ได้อย่างหลากหลาย วิธีหรือแตกต่างไปจากเดิมที่เป็นประโยชน์ สามารถใช้ได้จริงและไม่เคยปรากฏมาก่อน มีการนำหลักการ ทฤษฎีหรือแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการพิจารณาแก้ปัญหาอยู่เสมอหรือเป็นวิธีการแก้ไขปัญหาในเชิงบวก เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบกับการมีข้อมูลพื้นฐานของสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา สามารถคิดหาวิธีการต่าง ๆ ที่หลากหลาย ในการแก้ปัญหาก่อนจะตัดสินใจเลือกวิธีการที่ดีที่สุดแล้วนำไปใช้ในการแก้ปัญหา

พนม จองเฉลิมชัย (2566, หน้า 126 – 127) กล่าวว่า ทักษะการคิดแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ (Creative problem solving skills) เป็นความสามารถทางการคิดอย่างหนึ่งของสมองมนุษย์ซึ่งเป็นลักษณะหนึ่งของการคิดแก้ปัญหาที่อาศัยกระบวนการหาความรู้ด้วยตนเอง เป็นการคิดตัดสินใจและเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่ดีและเหมาะสมที่สุด โดยใช้ทักษะการแก้ปัญหาร่วมกับความคิดสร้างสรรค์ ทำให้เกิดทักษะการคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ที่เกิดจากความสามารถของบุคคลและเป็นสิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคล

ทุกคนที่มีความแตกต่างกันโดยอาจจะมีมากหรือน้อยแตกต่างกันไป การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์เป็นกรอบแนวคิด รูปแบบ กระบวนการ วิธีการ หรือระบบ ที่ใช้สำหรับการระบุหรือกำหนดปัญหา และใช้ในการออกแบบการแก้ปัญหา ซึ่งมีการวางโครงสร้างกระบวนการ วิธีการไว้ เป็นอย่างดีอย่างเป็นขั้นตอน มีการประยุกต์ใช้จินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์สัญชาตญาณ แนวคิดใหม่ ๆ ร่วมกับข้อเท็จจริงที่มีอยู่มาใช้ในการแก้ปัญหาเพื่อสร้างความคิดหาวิธีการใหม่ในการแก้ปัญหาซึ่งเป็นวิธีการแก้ปัญหาที่มีความสร้างสรรค์โดยใช้การสืบค้นและการวิเคราะห์ข้อมูลให้เหมาะสมกับสาเหตุและองค์ประกอบต่าง ๆ ของสาเหตุและค้นหาทางเลือกที่มีคุณค่าในการแก้ปัญหานั้น ๆ

กุลธิดา ศักดิ์นุกูล (2567, หน้า 42) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตั้งคำถามที่นำไปสู่คำตอบ การมีทักษะ ในการสังเกต การวิเคราะห์จำแนกแยกแยะข้อมูลข่าวสาร การวิเคราะห์ปัญหาในสถานการณ์ที่ยุ่งยาก การวิพากษ์วิจารณ์ตามหลักเหตุผล การแสวงหาข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่ถูกต้องหลากหลาย การประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง และการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์

Bellanca & Brandt (2010, p. 51) กล่าวว่า ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ปัญหา เมื่อผู้บริหารสนใจใคร่รู้และมีทักษะในการหาความรู้ผ่านทางเทคโนโลยีแล้ว ทักษะที่จำเป็นและสำคัญอีกทักษะหนึ่งก็คือ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ สิ่งที่ได้ศึกษามาว่าดี ไม่ดี สิ่งใดเป็นจริง เป็นเท็จ ซึ่งในศตวรรษที่ 21 จะต้องให้ความสำคัญควบคู่ไปกับทักษะในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลและอย่างชาญฉลาด

Sroinam (2019, p. 38) กล่าวว่า การคิดเชิงวิพากษ์เพื่อการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เป็นทักษะที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บริหารเรียนรู้ข้อเท็จจริง วิเคราะห์ปัญหา และแก้ไขปัญหาของผู้บริหารโรงเรียนโดยผู้บริหารมีความรู้และมีทั้งทักษะและเทคนิคในการแก้ปัญหาเชิงบริหาร การคิดเชิงวิเคราะห์เพื่อการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์เป็นกระบวนการแก้ไขสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ หรือเป็นขั้นตอนหนึ่งของการบรรลุความต้องการหรือวัตถุประสงค์ โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และการคิดเชิงวิพากษ์ ผู้บริหารจะใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการคิดอย่างลึกซึ้งและมีวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลาย โดยการเรียนรู้ทักษะ วิธีการ ทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติ ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำความรู้ แนวคิด วิธีการ

และเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อประโยชน์ของครู และนักเรียน จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบคอบและมีระบบ โดยใช้กระบวนการคิดเชิงเหตุผลควบคู่กับความคิดสร้างสรรค์เพื่อค้นหาวิธีการหรือแนวทางใหม่ ในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เป็นการบูรณาการระหว่างการคิดวิเคราะห์ การคิดเชิงวิพากษ์ และการคิดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ได้แนวทางการแก้ปัญหาที่เป็นประโยชน์และสามารถนำไปใช้ได้จริง อีกทั้งยังส่งเสริมการตัดสินใจ การวางแผน และการทำงานร่วมกันอย่างมีเหตุผล และสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาสภาวะที่เป็นอยู่ให้ดียิ่งขึ้น

2.2 ความสำคัญของทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความสำคัญของทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

มนัส บุญประกอบ (2542, หน้า 10 อ้างถึงใน ภารดี กำภูณ อยุธยา, 2560, หน้า 124) กล่าวว่า การคิดแก้ปัญหาเป็นกระบวนการคิดที่สำคัญที่ช่วยให้มนุษย์เกิดการเรียนรู้ในขณะที่สภาพสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วปัญหาที่เกิดขึ้นในวิถีชีวิต ปัจจุบันมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้นทั้งในด้านการเรียนและการดำเนินชีวิต ผู้เรียนที่มีความสามารถในการคิดแก้ ปัญหาได้ดีจึงจะสามารถเผชิญกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างราบรื่น

พัชรา เดชโฮม และศุนิสา ทดสา (2561, หน้า 173) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะการคิดแก้ปัญหา จะมีลักษณะที่เป็นคนที่รู้จักคิดอย่างมีเหตุผลมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำกล้าหาญกล้าเผชิญความจริง มีความกระตือรือร้นใฝ่รู้ใฝ่เรียน สนใจสิ่งรอบด้าน มีวิธีการเลือกโดยการประเมินวิธีการเพื่อทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการวิเคราะห์ปัญหา เพื่อพิจารณาหาสาเหตุสำคัญ ๆ ของปัญหา มีความคิดหลากหลายและคิดยืดหยุ่นมีความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ ใจเย็น สุขุม รอบคอบ

Vangundy (1987, pp. 4 – 6) กล่าวว่า การคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์เป็นการคิดแก้ปัญหารูปแบบหนึ่งที่บูรณาการความคิดระดับสูงเข้าด้วยกัน

ภายในกระบวนการเดียวกัน ช่วยให้สามารถสร้างสรรค์วิธีใหม่ในการจัดการกับปัญหาที่ซับซ้อนได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

Sroinam (2019, p. 38) กล่าวว่า การคิดเชิงวิพากษ์เพื่อการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เป็นทักษะที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บริหารเรียนรู้ข้อเท็จจริง วิเคราะห์ปัญหา และแก้ไขปัญหาของผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้บริหารมีความรู้และมีทั้งทักษะและเทคนิคในการแก้ปัญหาเชิงบริหาร การคิดเชิงวิเคราะห์เพื่อการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์เป็นกระบวนการแก้ไขสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ หรือเป็นขั้นตอนหนึ่งของการบรรลุความต้องการหรือวัตถุประสงค์ โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และการคิดเชิงวิพากษ์ ผู้บริหารจะใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการคิดอย่างลึกซึ้งและมีวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลาย โดยการเรียนรู้ทักษะ วิธีการ ทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติ ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำความรู้ แนวคิด วิธีการและเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อประโยชน์ของครูและนักเรียน จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

จากความสำคัญข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์เป็นองค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้ เนื่องจากสังคมร่วมสมัยมีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว ทำให้ปัญหามีความซับซ้อนมากขึ้น ผู้ที่มีความสามารถคิดแก้ปัญหาได้อย่างมีเหตุผลจะสามารถปรับตัวและเผชิญกับสถานการณ์ที่ท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ทักษะนี้ช่วยส่งเสริมคุณลักษณะความเป็นผู้นำ การคิดอย่างเป็นระบบ การพิจารณาทางเลือกและประเมินผลอย่างรอบคอบ รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ต้นตอของปัญหาได้อย่างแม่นยำ นอกจากนี้ การคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ยังเป็นการบูรณาการกระบวนการคิดขั้นสูง เพื่อสร้างวิธีการใหม่ ๆ ในการจัดการกับปัญหาที่ซับซ้อน ส่งผลให้การตัดสินใจและผลการแก้ปัญหามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ทักษะความเป็นผู้นำ

3.1 ความหมายของทักษะความเป็นผู้นำ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความหมายของทักษะความเป็นผู้นำ ไว้ดังนี้

สายันต์ บุญใบ, วัฒนา สุวรรณไตรย์ และวันนพร สิทธิสาร (2560, หน้า 17) กล่าวว่า ผู้นำเป็นความตั้งใจและความสามารถในการเป็นผู้นำ ปกครอง

ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีเป้าหมาย แก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข รวมถึงกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์วิธีการปฏิบัติงานให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์เป็นลักษณะของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้มีการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มเป็นความสามารถที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน หรือร่วมอยู่ในปรากฏการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมาย และประสบความสำเร็จร่วมกัน ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

ฐาปกรณ์ อ่วมสถิตย์ (2564, หน้า 40) ได้ให้ความหมายของความเป็นผู้นำ (Leadership) คือ สามารถชักจูงผู้อื่นให้คล้อยตามได้และเป็นที่ยอมรับ สามารถนำพากลุ่มคนให้ปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงได้

กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2565, หน้า 27) ระบุว่า ทักษะการเป็นผู้นำ (Leadership Skill) คือ ความสามารถในการกำหนดและสื่อสารแนวคิดและวิสัยทัศน์ ซึ่งสามารถกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำตามด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเทได้

ธัญญามาศ แดงสีดา (2565, หน้า 32) กล่าวว่า ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ กับผู้ตามที่มีความตั้งใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลในการโน้มน้าว ชักจูง ชี้นำหรืออาศัยอำนาจหน้าที่ ให้ผู้ตามยอมรับและปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการที่ผู้นำต้องสร้างความเข้าใจ จินตนาการ ให้เกิดการรับรู้ร่วมกันกับผู้ร่วมงาน และสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้นำและผู้ร่วมงานในแง่ของการบริหารและการจัดการ

สาวนีย์ สิทธิชัยจารุเมธี (2565, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถของพฤติกรรมการดำเนินงาน ของผู้บริหารที่ใช้ในการบริหารงานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรให้บรรลุวิสัยทัศน์องค์กรที่ตั้งไว้ที่เกิดจากกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างบุคลากรและมีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่เสมอ ซึ่งผู้นำจะเป็นต้องมีคุณสมบัติที่พัฒนาให้มีภาวะผู้นำสูง ทั้งคุณลักษณะ เชิงกายภาพ ลักษณะท่าทาง การวางตัว และพัฒนาตนเองทั้งในการปฏิบัติตน จิตใจ อารมณ์ และสติปัญญาอยู่เสมอ สามารถกระตุ้น โน้มน้าวและจูงใจ เพื่อให้บุคคลหรือสมาชิกในองค์กร เกิดพฤติกรรม ความตั้งใจและเต็มใจที่พร้อม

จะเปลี่ยนแปลงองค์กรให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ทั้งภาวะผู้นำสูง โดยมีอิทธิพลในการทำงานเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันจนสำเร็จเพื่อรักษาวัฒนธรรมขององค์กรให้สามารถดำรงอยู่ จากการมี ส่วนร่วมที่เกิดจากการกระทำของบุคลากร รวมถึงพฤติกรรม ที่มีการปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนให้สมาชิกปฏิบัติตาม ทำให้องค์กรแตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ

ศิริพร จิตรโคตร (2565, หน้า 36) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารองค์กรของผู้นำ เป็นคนมีอิทธิพลต่อกลุ่ม กระตุ้นและจูงใจให้ผู้ตามเกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้นำในการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ชณกทิพ การุณย์ (2567, หน้า 38) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง พฤติกรรม กระบวนการ หรือความสามารถที่ผู้นำมีอิทธิพลในการกระตุ้น แสดงความสามารถด้านความคิดริเริ่มที่จะโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม บริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน สร้างปฏิสัมพันธ์และสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่มีความตั้งใจ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีโดยได้รับ การยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น สามารถแก้ไขปัญหาลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์การได้

Gibson, Ivancevich & Donnelly (1997, p. 272) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นกระบวนการในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม กล่าวได้ว่าภาวะผู้นำ เป็นการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบ ต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่ การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วย ผู้นำอาจจะเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ซึ่งมักจะรับรู้เกี่ยวกับผู้นำที่ไม่เป็นทางการอยู่เสมอเนื่องจากบุคคลนั้นมีลักษณะเด่นเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม ทำให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมที่มีน้ำหนักและเป็นเอกภาพ โดยผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติการและอำนวยการโดยใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กัน เพื่อมุ่งบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทักษะความเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการชี้นำ โน้มน้าว และจูงใจให้ผู้อื่นเกิดความศรัทธาและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ สามารถสื่อสารแนวคิด สร้างแรงบันดาลใจ และสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้นำกับผู้ตาม นอกจากนี้ผู้นำยังต้องมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นแบบอย่างที่เหมาะสม และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาและบรรลุวิสัยทัศน์ร่วมกัน

3.2 ความสำคัญของทักษะความเป็นผู้นำ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความสำคัญของทักษะความเป็นผู้นำ ไว้ดังนี้

พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์ (2564, หน้า 376) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ การดำเนินการให้งานประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจะเป็นบุคคลสร้างบรรยากาศในองค์การให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีศิลปะในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

พัสกร อุนกาศ (2565, หน้า 455) กล่าวว่า ทักษะความเป็นผู้นำ (Leadership Skills) มีความสำคัญอย่างยิ่งโดยเฉพาะผู้นำแห่งอนาคตในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ทั้งนี้แนวทางการเพิ่มทักษะของผู้นำย่อมมีความหลากหลายและมีความแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้นำแต่ละบุคคล การพัฒนาองค์กรจะเป็นไปตามกลไกและกระบวนการบริหารได้มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับ “ผู้นำ” (Leader) เมื่อผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรและเป็นมันสมองในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลในองค์กร ผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในกระบวนการพัฒนาองค์กรเพียงแค่นี้คงไม่เพียงพอต่อการบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิผล

ศักธินันท์ ศรีหาบงค์ และพระมหากิตติ กิตฺติเมธี (2567, หน้า 39) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จและการดำรงอยู่ขององค์การเป็นอย่างมากนอกจากนี้ภาวะผู้นำยังช่วยพัฒนาองค์การไปในทิศทางใหม่ ๆ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายให้ได้ และเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงาน ผู้นำเปรียบประดุจดวงประทีปขององค์การเป็นสัญลักษณ์เป็นตัวแทนขององค์การ และเป็นจุดรวมพลังของทุกคนในองค์การ

ฉะนั้นผู้นำย่อมเป็นหลักที่มีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม คุณภาพและคุณลักษณะของผู้นำย่อมมีผลสะท้อนต่อวิธีปฏิบัติงานของหน่วยงานแต่ละแห่งเป็นอย่างมาก

Sroinam (2019, pp. 36 – 37) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยการกระตุ้นและชี้นำบุคลากรในโรงเรียนให้ทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่ ดังนั้นการนำโรงเรียน ไปสู่ความสำเร็จจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง

จากความสำคัญข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทักษะความเป็นผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากผู้นำเป็นผู้สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและเป็นผู้กำหนดทิศทางในการขับเคลื่อนองค์การสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิผล ผู้นำที่มีสมรรถนะสูงในด้านการบริหาร การตัดสินใจ และการมองการณ์ไกลสามารถผลักดันให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในยุคแห่งการแข่งขันและความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ผู้นำจำเป็นต้องมีความสามารถหลากหลายและมีความเข้าใจในกลไกการพัฒนาองค์กร ภาวะผู้นำจึงมีบทบาทในการหล่อหลอมทีมงาน ชี้นำทิศทาง และเป็นจุดรวมพลังของบุคลากร ในองค์กร สะท้อนต่อคุณภาพ การปฏิบัติงานและผลลัพธ์ของหน่วยงานโดยตรง

4. ทักษะการทำงานเป็นทีม

4.1 ความหมายของทักษะการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความหมายของทักษะการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2565, หน้า 27) นำเสนอว่า ทักษะการทำงานเป็นทีม (Teamwork Skill) คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งคนที่มีทักษะ บุคลิกภาพ ลักษณะการทำงาน หรือแรงจูงใจที่แตกต่างกันได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อผลลัพธ์การทำงานที่ดีของทีม

ศิริลักษณ์ ชนะดี (2565, หน้า 22) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการรวมตัวของกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกันโดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เดียวกันในการทำงาน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี

มีเป้าหมายเดียวกัน ใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ชณกทิพ การุณย์ (2567, หน้า 38) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การทำงานร่วมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติมีการแลกเปลี่ยนความคิดซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานและสนับสนุนช่วยเหลือ โดยการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน เมื่อบุคลากรร่วมมือร่วมใจกันจะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานเพิ่มขึ้น โดยการทำงานเป็นทีม

วชิรวิทย์ หลุ่งเป้า (2567, หน้า 53) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม (team work) หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีการทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม การทำงานโดยมองประโยชน์ในร่วมกัน และต้องรับผิดชอบในความสำเร็จหรือความล้มเหลวร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

Stephen (2007, p. 258) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จและผลสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นของสมาชิกทุกคนที่ทำงาน

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทักษะการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการร่วมมือ ปฏิบัติงาน และประสานความคิดกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกันของสถานศึกษา โดยอาศัยการสื่อสาร การวางแผน การแบ่งบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน ครูและบุคลากร เกิดความเข้าใจ ยอมรับความแตกต่างของกันและกัน สนับสนุน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมประสิทธิผลของงาน และนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา

4.2 ความสำคัญของทักษะการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความสำคัญของทักษะการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

ธัชฎาพร ล้อวงศ์งาม (2564, หน้า 16) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมนั้นเป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์ช่วยทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และยังมีส่วนสำคัญในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงรูปแบบวัฒนธรรมในองค์กรให้หน้าก้าวทันการ

เปลี่ยนแปลง สามารถช่วยกันทำงานต่าง ๆ ที่ซับซ้อนให้สำเร็จลุล่วงได้ และเห็นได้ว่าปัจจุบันนี้มีผู้เห็นประโยชน์และได้นำความรู้ด้านการทำงานเป็นทีมไปใช้เป็นที่ยอมรับและนำมาปรับใช้ในองค์กรต่าง ๆ

ปกรณ์ โปรยรุ่งโรจน์ (2564, หน้า 30) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมทำให้เกิดการระดมความสามารถและสติปัญญาที่แตกต่างของแต่ละบุคคลให้มาช่วยกันคิดช่วยกันทำ ทำให้เกิดความคิดที่กว้างขวางรอบคอบและเมื่อนำมาประสานกันอย่างเหมาะสมก็จะช่วยให้การทำงานที่ต้องใช้ความสามารถหลาย ๆ อย่างดำเนินไปด้วยดี

ศิริลักษณ์ ชนะดี (2565, หน้า 23) ได้สรุปความสำคัญของการทำงาน เป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพทีมที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถอย่างสูง เป็นการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความสำเร็จในงานเกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กรช่วยให้การทำงานใหญ่ที่มีความสลับซับซ้อนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ช่วยกันระดมความคิด ช่วยกันระดมสมองเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ

สร้อยสุดา วะสาร (2567, หน้า 13) ได้สรุปความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีมเป็นหลักสำคัญในการบรรลุเป้าหมายร่วมกันในสภาพแวดล้อม การทำงานยุคปัจจุบัน การทำงานร่วมกัน ช่วยให้สมาชิกในทีมได้แบ่งปันความคิดเห็น ประสบการณ์และทักษะเฉพาะทางของตน ซึ่งส่งผลให้กระบวนการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การทำงานเป็นทีมยังช่วยกระจายภาระงานลดความเครียดและเปิดโอกาสในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ อีกด้วย

Johnson & Johnson (2003, p. 437) กล่าวถึง ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. โดยทั่วไปของการปฏิบัติงานของกลุ่มหนึ่ง ทีมจะมีประโยชน์หรือประสิทธิภาพดีกว่าการทำงานโดยบุคคลเดียว

2. เมื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจกลุ่มกับการตัดสินใจคนเดียว พบว่า การตัดสินใจกลุ่ม มีประสิทธิภาพมากกว่า และการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่า

3. บุคคลเรียนรู้ที่จะเป็นผู้มีค่านิยมในการช่วยเหลือผู้อื่น เมตตาปราณีมีความรับผิดชอบเข้าใจผู้อื่น เสียสละ ฯลฯ จากการที่เขาได้เข้าร่วมกลุ่ม

4. แสดงออกทางอารมณ์ต่าง ๆ เช่น สนุกสนาน ตื่นเต้น ร่าเริง ผิดหวัง สมหวัง ฯลฯ เหล่านี้จะมีความเข้มข้นกว่าปกติ เมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มมากกว่าเมื่ออยู่เพียงคนเดียว

5. คุณภาพการใช้ชีวิตประจำวันจะสูงขึ้นเพราะกลุ่มได้มีการแบ่งงานกันทำตาม ความชำนาญของแต่ละคน

6. การขจัดความขัดแย้ง สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงเมื่อได้อยู่ในกลุ่มการจัดการกับผู้มีอิทธิพลทางสังคมก็ดีกว่า ถ้าไม่มีกลุ่มก็จะไม่มีมาตรฐานของสังคม ไม่มีค่านิยมของสังคม ไม่มีกฎระเบียบของสังคม ความเจริญย่อมเกิดขึ้นไม่ได้

7. เอกลักษณ์ของบุคคล การยอมรับนับถือในตนเอง และสมรรถภาพทางสังคมของคนเราล้วนแล้วไม่กล่อมเกลาหรือหล่อหลอมจากสังคม

8. ถ้าปราศจากการร่วมมือระหว่างคนเราแล้วกลุ่มและองค์กรทั้งหลายย่อมอยู่รอดไม่ได้

จากความสำคัญข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากเป็นกลไกที่ช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมร่วมสมัย การระดมความคิด และความสามารถที่แตกต่างกันของบุคคลในทีม ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การสร้างสรรค์แนวทางการทำงานที่รอบคอบและมีประสิทธิภาพมากกว่า การทำงานโดยลำพัง ส่งผลให้กระบวนการแก้ปัญหา การตัดสินใจ และการดำเนินงานในงานที่มีความซับซ้อน สามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและบรรลุผลสัมฤทธิ์สูงสุดขององค์กร นอกจากนี้การทำงานเป็นทีมยังเอื้อต่อการพัฒนาทักษะทางสังคม ความรับผิดชอบ และช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคคลในระบบ การทำงานร่วมกันซึ่งเป็นเงื่อนไขพื้นฐานต่อการอยู่รอดและความเจริญขององค์กรในระยะยาว

5. ทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม

5.1 ความหมายของทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความหมายของทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ไว้ดังนี้

วาริษา ประเสริฐทรง (2557, หน้า 5) กล่าวว่า ความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม หมายถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงที่สุด สามารถวิเคราะห์ปัญหาด้วยกระบวนการวิจัย พร้อมทั้งใช้หลักจริยธรรมประกอบการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอยู่เสมอ

ธีรังกูร วรบำรุงกุล (2562, หน้า 814) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ หรือศีลธรรม หรือกฎศีลธรรม จริยธรรมเป็นสิ่งที่มีอยู่แล้วในตัวมนุษย์โดยธรรมชาติ พัฒนาขึ้นโดยอาศัยกฎเกณฑ์ความประพฤติที่มนุษย์ควรประพฤติที่ได้จากหลักการทางศีลธรรม หลักปรัชญาวัฒนธรรม กฎหมาย หรือจารีตประเพณีเพื่อประโยชน์สุขแก่ตนเองและสังคมเป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจเลือกความประพฤติ และการกระทำที่ถูกต้องเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์เป็นหลักการที่มนุษย์ในสังคมยึดถือปฏิบัติเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุขในสังคม

เอกพจน์ สกัด (2564, หน้า 84) กล่าวว่า ความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารที่มีเป้าหมาย มีความกระตือรือร้นในการทำงานมีทักษะในการสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพ มีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีจิตวิญญาณ ความเป็นนักบริหารมีความเสียสละ ความซื่อสัตย์ ความอ่อนน้อม ความอดทน และความยุติธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและการแก้ปัญหาภายในองค์กรมีภูมิความรู้ทางการบริหาร รู้จักนำความรู้ทางการวิจัย นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารอย่างต่อเนื่อง

ศิริพร จิตรโคตร (2565, หน้า 58) กล่าวว่า ทักษะความเป็นมืออาชีพ และจริยธรรม หมายถึง สามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่แสดงถึงความรอบรู้ และเชี่ยวชาญ สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน การจัดการแก้ไขปัญหาได้รอบคอบเพื่อให้ผลงานบรรลุตามเป้าหมายองค์กร เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพและมีจริยธรรมในการปฏิบัติตนและงาน

กุลธิดา ศักดิ์นุกูล (2567, หน้า 50) กล่าวว่า ด้านจริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมหรือบุคลิกลักษณะที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความซื่อสัตย์สุจริตแสดงออกถึงความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่อย่างทั่วถึงด้วยความเต็มใจ รวมถึงการแสดงออกถึงการตัดสินใจต่อปัญหาหรือการดำเนินงานด้วยความมีสติ จากจิตสำนึกของการมีคุณธรรมจริยธรรม

Hoy & Miskel (1991, p. 144) กล่าวว่า มืออาชีพ หมายถึง คุณลักษณะ ความสามารถเฉพาะที่เกิดจากการฝึกอบรมในระยะที่ยาวนานเป็นไปตามปทัสถานที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ โดยการคำนึงถึงส่วนรวมของหน่วยงาน รวมถึงการให้บริการที่เป็นระบบ มีการตัดสินใจด้วยตนเอง การควบคุมตนเอง ซึ่งเป็นความรู้ตามมาตรฐาน และการยอมรับเพื่อนร่วมงาน

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่ง มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม อ่อนน้อม และเสียสละ สามารถใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ แก้ไขปัญหาอย่างรอบคอบ ด้วยเหตุผลและสติ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างโปร่งใสมีคุณภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

5.2 ความสำคัญของทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความสำคัญของทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ไว้ดังนี้

อนวัช จิตรักษ์ (2560, หน้า 69) กล่าวว่า การทำงานในทุกอาชีพล้วนแล้วแต่ต้องยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในอาชีพของตนเองทั้งนั้น เพื่อส่งเสริมให้การทำงาน ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของโลก จึงส่งผลต่อจิตใจของมนุษย์ ในปัจจุบัน ทำให้ขาดคุณธรรม จริยธรรมประกอบกับความโลภความเห็นแก่ตัวเกิดผลกระทบต่อสังคมและส่วนรวม จริยธรรมในการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาให้เกิดขึ้นในครูรุ่นใหม่ในการพัฒนาตนเอง

สุกฤตยา ปงกันทา (2561, หน้า 44) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารสถานศึกษา มีความรอบรู้ในทุก ๆ ด้าน มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ สามารถที่จะแสวงหาข้อมูล เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจได้ด้วยตนเองอย่างรวดเร็วและปราศจากความเสี่ยงที่ก่อให้เกิดผลเสียแก่สถานศึกษา และสามารถนำสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เป็นที่ยอมรับของสถานศึกษา สังคม ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

เอกพจน์ สกัด (2564, หน้า 151 – 152) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน

จะส่งผลให้การบริหารงานของผู้บริหารเป็นไปด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบการทำงานได้

ศิริพร จิตรโคตร (2565, หน้า 57) กล่าวว่า ทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรมเป็นคุณสมบัติที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 นี้ เพราะเป็นช่วงของการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันเพื่อความอยู่รอด ความเป็นมืออาชีพแสดงออกถึงความรอบรู้เชี่ยวชาญชำนาญพิเศษในวิชาชีพของตน สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน การจัดการแก้ไขปัญหาได้รอบคอบ และปฏิบัติอย่างจริงจังมุ่งมั่นตั้งใจภายใต้หลักคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้เกิดผลงานที่ดีที่สุด

John, Fenwick & Betty (1998, pp. 176 – 177) กล่าวว่า ค่านิยมและจริยธรรมนับว่าเป็นพื้นฐานของคนทุกคนและทุกวิชาชีพ หากบุคคลใดหรือวิชาชีพใดไม่มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นหลักยึดแล้วก็ยากที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จแห่งตนและแห่งวิชาชีพนั้น ๆ ดังนั้นผู้บริหารเอง จึงต้องเป็นแบบอย่างของการมีค่านิยมและจริยธรรมอันเหมาะสมให้กับผู้ใต้บังคับ บัญชาและมีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความตระหนักในเรื่องของค่านิยมและจริยธรรมของตน ผู้บริหารควรเริ่มต้นจากสอบถามครู บุคลากรและนักเรียนเกี่ยวกับการมีคุณธรรมและความภาคภูมิใจตนเอง มีการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนมีการวางแผนกลยุทธ์ที่จะส่งเสริมด้านความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติ

จากความสำคัญข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญในการปฏิบัติงานในวิชาชีพ โดยเฉพาะในบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันที่ส่งผลต่อค่านิยมและพฤติกรรมของบุคคล การยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรมจึงเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมให้การทำงานเกิดผลสัมฤทธิ์และไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นมืออาชีพต้องมีความรอบรู้ เชี่ยวชาญ ใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ และนำองค์กรสู่เป้าหมายได้อย่างโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล ทักษะดังกล่าวเป็นคุณสมบัติจำเป็นของผู้บริหาร เพราะสะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อมาตรฐานวิชาชีพ การแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ และการสร้างผลการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพภายใต้กรอบจริยธรรม

6. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

6.1 ความหมายของทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความหมายของทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ไว้ดังนี้

อาชัญญา รัตนอุบล (2559, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของการศึกษาตลอดชีวิต ว่าเป็นการเรียนรู้ของบุคคลในทุกช่วงวัย เป็นการเรียนรู้จากวิถีชีวิตของตนเองและใช้ทรัพยากรที่สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ตามความต้องการของตนเอง เพื่อนำไป สู่ประสบการณ์อย่างมีคุณค่า โดยการเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ก็ได้ เป็นการสนับสนุนให้บุคคลเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากกันและกัน และเรียนรู้จากคนอื่นในสังคมเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลสามารถพัฒนาความสนใจ ความต้องการและความสามารถของตนเองให้สมบูรณ์ตามความต้องการของตนเองเป็นสำคัญ

ผุสดี กลิ่นเกษร (2562, หน้า 1442) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning) หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ทั้งหมดของแต่ละบุคคล ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงตายที่เกิดจากการผสมผสานระหว่างการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีรูปแบบหลากหลายและมีความต่อเนื่องในชีวิต โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการเรียนรู้ ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน พร้อมที่จะดำรงชีวิต ประกอบอาชีพ และปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

สุบิน ไชยยะ (2562, หน้า 174) กล่าวว่า ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง ความสามารถในการรู้จักวิธีการให้ได้มาซึ่งความรู้โดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่องของระยะเวลาและสถานที่จนทำให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

เอกพจน์ สกัด (2564, หน้า 84 – 85) กล่าวว่า การเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การเข้าใจถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง และพยายามอย่างมุ่งมั่นที่จะแสวงหาความรู้ ความสามารถมาพัฒนาตนเอง พัฒนาบุคลากร และพัฒนาองค์กร มีการกำหนดเป้าหมายและวิธีการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะทางทั้งของตนเองและบุคลากร ทั้งระยะสั้นและระยะยาวพร้อมทั้งลงมือปฏิบัติอย่างตั้งใจ โดยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดแก้ปัญหาโดยประยุกต์ใช้องค์ความรู้ของตนเองในการพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์

Dave (1973, p. 14) กล่าวว่า การศึกษาตลอดชีวิต มีคำที่มีความสัมพันธ์กัน 3 คำ คือ ชีวิต (Life) ตลอดชีวิต (Lifelong) และการศึกษา (Education) โดยความหมายของแต่ละคำจะช่วยให้รวมความหมายและขอบเขตของการศึกษาตลอดชีวิต คำว่า ชีวิตและการศึกษานั้นค่อนข้างที่จะมีความหมายซับซ้อนและหลายแนวทางตามแต่ละสังคม แต่ละประเทศและแต่ละช่วงเวลาที่มีความแตกต่างกัน โดยสรุปการศึกษาตลอดชีวิตเป็นการศึกษาที่เกิดขึ้นเมื่อชีวิตเริ่มต้นและสิ้นสุดลงเมื่อชีวิตสิ้นสุดลง ครอบคลุมถึงการศึกษาและกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งหมดที่เกิดขึ้นในทุกช่วงของชีวิต เป็นกระบวนการทางการศึกษาที่อาศัยความต่อเนื่องและการเชื่อมโยงกันระหว่างความรู้เดิมของบุคคลและความรู้ใหม่ที่ได้รับมา ดังนั้นจึงเป็นมิติการเรียนรู้ที่มีระยะเวลายาวนาน

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและศักยภาพให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ยังสามารถวิเคราะห์ตนเองเห็นจุดแข็งจุดอ่อน และมีความมุ่งมั่นสร้างสรรค์ในการพัฒนาตนเอง ครูและบุคลากร และสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

6.2 ความสำคัญของทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความสำคัญของทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ไว้ดังนี้

สุบิน ไชยยะ (2562, หน้า 173) กล่าวว่า ความจำเป็นที่ต้องมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตนั้นมีผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและอาชีพการงาน สังคมและวัฒนธรรม การเมืองและการปกครอง การศึกษา ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ความเป็นอยู่และการดำเนินชีวิต โครงสร้างประชากร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวที่เกิดขึ้นทั้งหมดนี้มีความสำคัญต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคคล เศรษฐกิจที่มั่งคั่งและความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั้งของประเทศชาติและของโลกด้วย

เอกพจน์ สกัด (2564, หน้า 152) กล่าวว่า การเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการเพิ่มพูนทักษะความชำนาญ ความสามารถและทัศนคติในทางที่ดีในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้การพัฒนาความรู้และทักษะในการบริหารงานจะส่งผลให้ผู้บริหารสามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมี

ประสิทธิภาพและเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเองให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา

ศิริพร จิตรโคตร (2565, หน้า 59) กล่าวว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นการส่งเสริมให้บุคคลได้เรียนรู้และพัฒนาตามศักยภาพของตน เพื่อสนองต่อความต้องการและการปรับตัวให้รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องการกำลังคนที่มีทักษะทางด้านอาชีพและมีความรอบรู้ในด้านต่าง ๆ รวมทั้งการนำเข้าข้อมูล การจัดเก็บ จัดระเบียบ และบำรุงรักษาข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้คงอยู่และนำออกมาใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สถาบันการศึกษาตลอดชีวิตขององค์การยูเนสโก (Institute for Lifelong Learning: UNESCO) (2568, ออนไลน์) ระบุว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความสำคัญอย่างยิ่งยวด ไม่ว่าจะเป็นในระดับบุคคล เมือง รัฐชาติ หรือประชาคมโลกของผู้กำหนดนโยบายด้านการศึกษา การเรียนรู้ตลอดชีวิตถือเป็นหัวใจสำคัญของวาระการพัฒนาของสหประชาชาติ และเป็นประเด็นสำคัญในงานของยูเนสโก ดังที่ได้ระบุไว้ในวาระการศึกษา 2030 การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีรากฐาน มาจากการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้และการใช้ชีวิต ครอบคลุมถึงกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้คนทุกวัย (เด็ก เยาวชน ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ เด็กหญิงและเด็กชาย ผู้หญิงและผู้ชาย) ในบริบทต่าง ๆ ของชีวิต (ครอบครัว โรงเรียน ชุมชน สถานที่ทำงานและอื่น ๆ) และผ่านรูปแบบต่าง ๆ (แบบทางการ กึ่งทางการและไม่เป็นทางการ) ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นในการเรียนรู้ที่หลากหลาย

Pedler, Burgoyne & Boydell (1997, p. 144) กล่าวว่า การเรียนรู้ของผู้นำจะเป็นจุดเริ่มต้น เพราะผู้นำเป็นต้นแบบของบุคลากรในองค์การ ผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ฝึกฝน ปฏิบัติและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ

Schaff & Juke (2019, อ้างถึงใน พัชราภรณ์ ดวงชื่น, 2566, หน้า 196) กล่าวว่า ผู้บริหารกับบทบาทใหม่ในการบริหารการศึกษาในโลกอนาคตจะต้องมีการพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันโลกที่พลิกผัน อันเป็นบทบาทสำคัญที่ผู้บริหารทุกคนควรตระหนักและเร่งพัฒนาตนเองเป็นอันดับแรกเพื่อให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ซึ่งการเป็นผู้เรียนตลอดชีวิต (Lifelong Learners)

คือ การเป็นผู้ที่มีกระบวนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาความรู้ ทักษะหรือประสบการณ์จากการศึกษา หรือจากกิจกรรมในวิถีชีวิตที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาตลอดชีวิต ดังนั้น ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนตนให้เป็นผู้เรียนตลอดชีวิต สามารถประเมินความรู้ความสามารถของตนเอง และพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

จากความสำคัญข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคที่สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และรูปแบบการดำรงชีวิตมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิต การเติบโตทางเศรษฐกิจ และความยั่งยืนของสังคม การพัฒนาความรู้และทักษะอย่างสร้างสรรค์ช่วยเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพิ่มทักษะการบริหารและทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นต้นแบบที่ดีต่อครูและบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ การเรียนรู้ตลอดชีวิตยังช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาตามศักยภาพของตน ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมและมีความรอบรู้ในด้านอาชีพและเทคโนโลยี

ความสุขในการปฏิบัติงานของครู

1. ความหมายของความสุขในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง ความหมายของความสุขในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

กิตติมา ใจปลื้ม (2565, หน้า 34) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่งที่บุคคลจะแสดงออกอารมณ์ในทางบวกเป็นผลมาจากความรู้สึกดีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทางานที่บุคคลต้องรับผิดชอบ การได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน มีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจและมีประสิทธิภาพ

พรพรหมพรรณ บุญโคกล่าม (2567, หน้า 64 – 65) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยบุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินสนุกสนานกระตือรือร้นในงานที่ทำ ยินดีที่ได้ทำงานในสิ่งที่ตนรัก มีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงานได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่างานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำและมีจิตใจมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

สุรีรัตน์ นามศรี (2568, หน้า 60) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน อันเนื่องมาจากความสุขจากตัวงาน บุคลากรและสภาพแวดล้อมในขณะทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพและทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

Manion (2003, pp. 652 – 655) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเองมีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน สำหรับความสุขในการทำงานเป็นการแสดงอารมณ์ในทางบวกเกิดความสนุกสนานมีการแสดงพฤติกรรมให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ มีการตัดสินใจที่ดี มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเกิดความรักในงานและมีความยึดมั่นในองค์กรสูง

Warr (2007, อ้างถึงใน กีรติกร สุภาพรหม, 2566, หน้า 13) ให้ความหมาย ความสุขในการปฏิบัติงาน หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกส่วนบุคคล ที่เกิดขึ้นจากการได้ทำงานที่ตนต้องการ และทำได้สำเร็จ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและศรัทธาในงานที่ทำมีความรู้สึกเพลิดเพลิน (Pleasure) สบายใจ (Comfort) และกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm) ซึ่งคำว่า “งาน” ตามแนวคิดของ Warr คือ ภารกิจหรือการกระทำที่ต้องมีความพยายาม หรือความทุ่มเท เพื่อมุ่งเป้าหมาย และเพื่อเป็นวิถีชีวิตของตนเอง

จากความหมายของความสุขในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสุขในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะทางอารมณ์หรือความรู้สึกเชิงบวกที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจ เพลิดเพลิน และภาคภูมิใจในงานที่ทำ ทั้งจากตัวงาน เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อม และผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งช่วยสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร ความสุขดังกล่าวสะท้อนผ่านความกระตือรือร้น ความคิดสร้างสรรค์ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความมุ่งมั่นที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ โดยมีลักษณะสำคัญคือการรับรู้คุณค่าของงาน ความมั่นคงปลอดภัย ความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน และการได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่อันนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างยั่งยืน

2. ความหมายของความสุขในการปฏิบัติงานของครู

นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง ความหมายของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ไว้ดังนี้

อภินันท์ ข่าขันมะลี (2563, หน้า 158) กล่าวว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากปฏิบัติตนอย่างสร้างสรรค์ การแสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ในเชิงบวกที่เกิดจากการกระทำในการปฏิบัติงาน เช่น การร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผลมีการตัดสินใจ

ชลธิชา ดีบูชา (2565, หน้า 28) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานของครู หมายถึง ครูมีการรับรู้ถึงอารมณ์ ความรู้สึกที่ชื่นชอบ พึงพอใจ เป็นสุข ซึ่งมีผลมาจากการทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน งานที่ทำมีความมั่นคงก้าวหน้ามีความปลอดภัยในการทำงานมีสวัสดิการที่เพียงพอ รวมทั้งการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีมีคนมองเห็นคุณค่าในตัวบุคคลให้การยอมรับนับถือ ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน รู้สึกรักและอยากที่จะทำงาน

กีรติกร สุภาพรหม (2566, หน้า 13) กล่าวว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การที่ครูมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่แล้วเกิดความเพลิดเพลิน ความสบายใจ และมีความพึงพอใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความมุ่งหวังให้ได้ทำงานและมีผลงานที่มีประสิทธิภาพตรงกับเป้าหมายที่วางไว้

ปาริชาต หาญใจ (2567, หน้า 42) กล่าวว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครูหมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกในทางบวก ความพอใจความชื่นชอบต่อการปฏิบัติงานของตนที่กระทำอยู่อันเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมและสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ดี ซึ่งความสุขในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นเมื่อมีการมองเห็นคุณค่าในตัวบุคคล เกิดการยอมรับนับถือทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน รู้สึกรักและอยากที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จและได้ผลดี

สุรีรัตน์ นามศรี (2568, หน้า 61) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานของครู หมายถึง การที่ครูปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงานมีความปลาบปลื้มใจที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน รู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงานที่ทำมีการให้ความร่วมมือ

ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากครูในโรงเรียน และผู้บังคับบัญชาเกิดแรง ผลักดันในทางบวกให้กับตนเองและองค์กร สามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานได้สำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

Burton (2010, อ้างถึงใน จิตประภัสสร ทะศรีแก้ว, 2566, หน้า 13 – 14) กล่าวถึงความสำคัญความสุขในการทำงานไว้ในบทความขององค์กรอนามัยโลก ไว้ดังนี้

1. เพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงานเนื่องจากหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานเพียงอย่างเดียวจะทำให้พนักงานเครียด องค์กรควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน นอกจากนี้ แนวโน้มของการบริหารงานยังพยายามลดความเลื่อมล้ำต่าง ๆ เช่น การส่งเสริมความเท่าเทียมกันของผู้ชายและผู้หญิง ปัจจุบันกฎหมายได้ปกป้องสิทธิและเสรีภาพ และส่งเสริมสวัสดิการของพนักงานมากขึ้น ประกอบกับการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานกลายเป็นเงื่อนไขทางการค้า ดังนั้นองค์กรต้องส่งเสริมสิทธิของพนักงาน มาตรฐานการทำงาน สิ่งแวดล้อม และบริหารองค์กรด้วย ความโปร่งใส ในมุมมองของพนักงาน พนักงานเรียนรู้สิทธิที่ตนเองควรได้รับซึ่งต้องได้ไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้พนักงานไม่เพียงต้องการความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีเท่านั้น แต่ยังต้องการความเป็นอยู่ (ทั้งของตนเอง ชุมชนและสังคม) ที่ยั่งยืน

2. เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากในระยะยาว ความสำเร็จ และความสามารถในการแข่งขันขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสุขภาพ (ทั้งด้านร่างกาย จิตใจและความพึงพอใจในการทำงาน) และความปลอดภัยของพนักงาน

จากความหมายของความสุขในการปฏิบัติงานของครูข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง สภาวะทางอารมณ์และความรู้สึกในเชิงบวกที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ โดยมีความเพลิดเพลิน ความพึงพอใจ และความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ครูจะรู้สึกมีคุณค่าได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อีกทั้งยังเกิดความรัก ความผูกพัน และแรงผลักดันที่ทำให้มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ความสุขดังกล่าวยังเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมที่ดี ความมั่นคงปลอดภัย การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม รวมทั้งการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่เกื้อหนุน ส่งผลให้ครูสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เผชิญอุปสรรคได้อย่างเหมาะสมและสร้างผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งตนเองและองค์กร

3. ความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงานของครู

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความสำคัญของ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ทัศนีย์ รัตนบุรี, บำรุง ศรีนวลปาน และนพรัตน์ ชัยเรือง (2562, หน้า 12) กล่าวว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครูมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากครูถือว่าเป็นทรัพยากรสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษา ไปสู่เป้าหมายตามแผนพัฒนาการศึกษาได้ เพราะครูเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาให้แก่ผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้และสามารถในการดำรงชีวิตให้เหมาะสมกับสภาพของปัจจุบันในสังคมที่เปลี่ยนแปลงความสำเร็จที่เกิดขึ้นมาจากการปฏิบัติงานของครูเป็นหลักการปฏิบัติงานของครูในปัจจุบันพบว่าครูมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ความสุขในการปฏิบัติงานของครูกำลังลดน้อยลงสาเหตุเกิดจากสถานศึกษามีการปรับตัวเพื่อเผชิญกับยุคโลกาภิวัตน์ และก้าวเข้าสู่ยุคของความเจริญรุ่งเรือง รองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การสื่อสารและเทคโนโลยี

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา และคณะ (2563, หน้า 33) กล่าวว่า ความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงานของครู มีความสำคัญอย่างมาก โดยในสถานการณ์ปัจจุบันซึ่งมีความเปลี่ยนแปลง ได้แก่ โครงสร้างประชากร เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และการพัฒนา ด้านนวัตกรรมต่าง ๆ ทำให้การดำรงชีวิตเปลี่ยนแปลง มีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดของการดำรงชีวิตชีวิต ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้คนจำนวนมากเกิดภาวะเครียดเพราะต้องเผชิญกับเหตุการณ์ และปัญหาต่าง ๆ จนส่งผลทำให้ความสุขในการดำรงชีวิตลดลง มีปัญหาสุขภาพจิต จนเกิดการเจ็บป่วยทางจิตได้ ดังนั้นความสุขจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติภารกิจในชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องของการปฏิบัติงาน ความสุขเป็นสิ่งสำคัญและเป็นรากฐานของการดำรงชีวิตเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการในการดำเนินชีวิตประจำวันของมนุษย์

นวพล สมศรี (2564, หนา 20) กล่าวว่า ความสำคัญของความสุขในการทำงานได้คือความสุขในการทำงานจะทำให้บุคคลอยากทำงาน และใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการทำงานอย่างเต็มที่มีความตั้งใจและมีความรับผิดชอบในการทำงาน ลดการขาดงาน ลดการลางานและลดการมาสายความสุขในการทำงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคลทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลได้บรรลุเป้าหมายขององคการและการรับรูปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานจะทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหลานั้นใหเกิดขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ตอการทำงาน

ปาริชาต หาญใจ (2567, หน้า 44) กล่าวว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครูจะทำให้ครูมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ โดยเกิดจากความร่วมมือกันของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดนโยบายในการบริหารสถานศึกษาให้ครูมีความสุขในการปฏิบัติงานมากขึ้น ลดความเครียด และความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน โดยครูแต่ละคนได้รับภาระหน้าที่ปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้

Manion (2003, pp. 652 – 655) ได้กล่าวว่า สิ่งสำคัญความของความสุขในการทำงาน (Joy at work) ไว้ว่าความสุขในการทำงาน คือ ผลจากการเรียนรู้ที่เกิดจากการทำงานการสร้างสรรค์ของตนเองการประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งแสดงออกในลักษณะอารมณ์ มี 4 ด้าน คือ การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) ความรักในงาน (Love of the work) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) จากองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านดังกล่าว Manion ยังกล่าวว่า ความสุขในการทำงาน มีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จากสภาพแวดล้อมให้จูงใจให้ต้องการที่จะทำงานซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำมีส่วนร่วมในงานเกิดความสุขในการทำงานตามมา

จากความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงานของครู สรุปได้ว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครูมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากครูเป็นทรัพยากรหลักในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการขับเคลื่อนการศึกษาไปสู่เป้าหมายตามแผนพัฒนาการศึกษา ความสุขของครูส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการสอน ความรับผิดชอบ และการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้เรียน ในบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และโครงสร้างประชากร ความสุขยังเป็นปัจจัยที่ช่วยลดความเครียดและปัญหาสุขภาพจิต ทำให้ครูสามารถปรับตัวและปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ความสุขยังช่วยส่งเสริมความเต็มใจในการทำงาน การใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ ลดการขาด ลา มาสาย และเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนความสุขของครู ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ความสัมพันธ์เชิงบวกและผลลัพธ์การทำงานที่มีคุณภาพ ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาในภาพรวม

4. องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู ที่นักวิชาการได้ทำการศึกษาไว้ ดังนี้

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2551, หน้า 41 – 43) ได้นำเสนอแนวทางการสร้างองค์การแห่งความสุข (Happy Workplace) โดยประกอบด้วย ความสุข 8 ประการ ดังนี้

1. ความสุขทางกาย (Happy Body)
2. น้ำใจงาม (Happy Heart)
3. ผ่อนคลาย (Happy Relax)
4. พัฒนาสมอง (Happy Brain)
5. ศาสนาและศีลธรรม (Happy Soul)
6. ปลอดหนี้ (Happy Money)
7. สร้างความสุขจากการมีครอบครัวที่ดี (Happy Family)
8. ความสุขที่เกิดจากสังคม (Happy Society)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2553, หน้า 61) ได้สรุปองค์ประกอบแห่งความสุขของคนทำงานขึ้นมา เรียกวา Happy 8 หรือ ความสุขที่กล่าวถึงจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วย 8 ประการ ดังนี้

1. ความสุขจากการมีสุขภาพดี (Happy Body)
2. ความสุขจากการมีความรูดี (Happy Brain)
3. ความสุขจากการมีน้ำใจดี (Happy Heart)
4. ความสุขจากการผ่อนคลายดี (Happy Relax)
5. ความสุขจากการเงินดี (Happy Money)
6. ความสุขจากการมีศีลธรรมดี (Happy Soul)
7. ความสุขจากการมีครอบครัวดี (Happy Family)
8. ความสุขจากสังคมดี (Happy Society)

กิตติมา ใจปลื้ม (2565, หน้า 49) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยสรุปองค์ประกอบความสุข ในการทำงานของครูไว้ 6 ด้าน ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. ด้านการมีสังคมดี
2. ด้านการติดต่อสัมพันธ์
3. ด้านสภาพแวดล้อม
4. ด้านค่าตอบแทน
5. ด้านลักษณะงาน
6. ด้านการพัฒนาตนเอง

กีรติกร สุภาพรหม (2566, หน้า 25) ได้ศึกษาปัจจัยที่สงผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยสรุปองค์ประกอบความสุขในการปฏิบัติงานไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน
2. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน
4. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

ปาริชาต หาญใจ (2567, หน้า 51) ได้ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยสรุปองค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครูตามแนวคิดของนักวิชาการไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. สัมพันธภาพที่ดี
2. ความรักในงาน
3. ความสำเร็จในงาน
4. การเป็นที่ยอมรับ

พรพรรณ บัวทอง (2567, หน้า 51) ได้สำรวจความคิดเห็นของครูและนักเรียน ทั่วประเทศ เรื่อง “ความสุขของครูและนักเรียนในปี 2567 โดยสรุป 5 อันดับความสุข” ที่ครูอยากได้มากที่สุดในปี 2567 ดังนี้

1. คืนครูสู่ห้องเรียน ลดภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากงานสอน
2. ปรับเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ
3. ลูกศิษย์ตั้งใจเรียน ประสบความสำเร็จ
4. หน้าที่การงานมั่นคง มีความก้าวหน้า
5. มีชีวิตที่ดี สุขภาพดี ครอบครัวมีความสุข

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

พรพรหมพรรณ บุญโคกล่าม (2567, หน้า 73 – 74) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยสรุปองค์ประกอบความสุขในการทำงานไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์
2. ความรักในงาน
3. ความสำเร็จในงาน
4. การเป็นที่ยอมรับ

ภัทริณญา แพทย์อุดม, ทรงยศ แก้วมงคล และกุลจิรา รักษนคร (2567, หน้า 298) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยสรุปความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสุขภาพดี (Happy Body)
2. ด้านน้ำใจดี (Happy Heart)
3. ด้านสังคมดี (Happy Society)
4. ด้านการผ่อนคลายดี (Happy Relax)
5. ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain)
6. ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul)
7. ด้านการเงินดี (Happy Money)
8. ด้านครอบครัวดี (Happy Family)

สุรีรัตน์ นามศรี (2568, หน้า 66) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษ 21 โดยสรุปองค์ประกอบความสุขในการทำงานของครู ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1. การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี
2. การคืนครูสู่ห้องเรียน
3. การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ
4. การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล
5. การมีครอบครัวดีมีความสุข
6. การมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จ
7. การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อธิราช หิรัญสาลี, อำภาพรรณ ตันตินาครกูล และปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2568, หน้า 103) ได้ศึกษาปัจจัยที่สงผลตอความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี โดยสรุปความสุขในการทำงานของครู ไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. มีความกระตือรือร้นในการทำงาน
2. มีความพึงพอใจ ในงานที่ทำ
3. รู้สึกยินดีที่ได้ผลประโยชนตอบแทนจากการทำงาน
4. มีความพึงพอใจในบรรยากาศของที่ทำงาน
5. มีความรู้สึกดีตอเพื่อนร่วมงาน
6. รู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ทำ
7. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนครูและผู้บังคับบัญชาในโรงเรียน
8. ได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนครูและผู้บังคับบัญชาในโรงเรียน

Manion (2003, pp. 652 – 655) ได้นำเสนอเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน: การสร้างสถานที่ทำงานที่เป็นบวก โดยกล่าวถึง องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์
2. ความรักในงาน
3. ความสำเร็จในงาน
4. การเป็นที่ยอมรับ

Fisher (2010, pp. 384 – 412) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) ประกอบด้วย 7 องคประกอบ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)
2. ความผูกพันต่อองคการ (Organizational Commitment)
3. การมีส่วนร่วมในงาน (Job Involvement)
4. ความทุมเทในงาน (Engagement)
5. ความก้าวหน้าและความกระปรี้กระเปร่าในการทำงาน (Thriving and Vigor)
6. ความเบิกบานและแรงจูงใจภายใน (Flow and Intrinsic Motivation)
7. ความพอใจในที่ทำงาน (Affect at Work)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากหลักการ แนวคิด และผลการวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้จัดทำเป็นตารางสังเคราะห์องค์ประกอบความสุขในการปฏิบัติงานของครูเพื่อใช้ศึกษา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ ดังตาราง 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบความสุขในการปฏิบัติงานของครู

นักวิชาการและนักวิจัย / องค์ประกอบความสุขในการปฏิบัติงานของครู	ชนาภัทร์ สัมพันธนารักษ์ (2551)	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2553)	กิตติมา ใจปลื้ม (2565)	กีรติกร สุภาพรหม (2566)	ปารีชาต หาญใจ (2567)	พรพรรณ บำรุงสุข (2567)	พรพรหมพรรณ ปัญโญภาส (2567)	ภัทรินญา แพทย์ชุตม, ทรงยศ แก้วมงคล และนุสสิจรา รักษนคร (2567)	อธิชา หิรัญสาสี, อำภาพรรณ ต้นตี, พรรณนภัส แซ่โซ้ย, นภาศรี ชูโรจน์ และตั้งคุณานันต์ (2567)	สุจิรัตน์ นามศรี (2568)	Manion (2003)	Fisher (2010)	ความถี่	ร้อยละ
1. ความสุขทางกาย / ความสุขจากการมีสุขภาพดี / ด้านสุขภาพดี	✓	✓						✓					3	25.00
2. น้ำใจงาม / ความสุขจากการมีน้ำใจดี / ด้านน้ำใจดี	✓	✓						✓					3	25.00
3. ผ่อนคลาย/ความสุขจากการผ่อนคลายดี / คืนครูสู่ห้องเรียน ลดภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากงานสอน / ด้านการผ่อนคลายดี / การคืนครูสู่ห้องเรียน	✓	✓				✓		✓		✓			5	41.67

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 3 (ต่อ)

นักวิชาการและนักวิจัย / องค์ประกอบความสุขในการปฏิบัติงานของครู	ชาญณรงค์ ยมญาติ (2551)	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชน (2553)	กิตติมา ใจปลื้ม (2565)	กีรติกร สุภาพรหม (2566)	ปาริชาต หาญใจ (2567)	พรพรรณ บัวทอง (2567)	พรพรหมธรรม ปัญโญ (2567)	ภัทรินทร์ เพชรแก้ว, พงศกร ทรงยศ และพงศกร เพชรแก้ว (2567)	อธิชา ลีรัมย์, สุมนทิพย์ ม่วงเกษม, ต้นธรรม ต้นติ, ณัฐวดี ปัญโญ, ศศิกานต์ ทรงวิเศษ และตั้งคุณานันต์ (2567)	สุจิรัตน์ นามศรี (2568)	Manion (2003)	Fisher (2010)	ความถี่	ร้อยละ
4. พัฒนาสมอง / ความสุขจากการมีความรู้ดี / ด้านการพัฒนาตนเอง / ด้านใฝ่รู้ดี / การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้า / ความก้าวหน้าและความกระปรี้กระเปร่าในการทำงาน	✓	✓	✓					✓		✓		✓	6	50.00
5. ศาสนาและศีลธรรม / ความสุขจากการมีศีลธรรมดี / ด้านจิตวิญญาณดี	✓	✓						✓					3	25.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ ความสุขในการปฏิบัติงานของครู / นักวิชาการและนักวิจัย	ชาญณรงค์ ยมญาติ (2551)	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2553)	กิตติมา ใจปลื้ม (2565)	กีรติกร สุภาพรหม (2566)	ปาริชาต หาญใจ (2567)	พรพรรณ บัวทอง (2567)	พรพรหมธรรม ปัญโญ (2567)	ภัทรวรรณ แพ็กแก้ว, หฤษฎ์ ทรงยศ และเมธัส ไชยสุริยา (2567)	อธิชา ลีรัมย์, สุมนทิพย์ ขวัญเกษ และนาคนา ลบโยธา (2567)	สุวีรัตน์ นามศรี (2568)	Manion (2003)	Fisher (2010)	ความถี่	ร้อยละ
6. ปลอดหนี้ / ความสุขจากการเงินดี / ด้านค่าตอบแทน / ปรับเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ / ด้านการเงินดี / ยินดีที่ได้ผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน / ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล	✓	✓	✓			✓		✓	✓	✓			7	58.33

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ ความสุขในการปฏิบัติงานของครู / นักวิชาการและนักวิจัย	ชนกปภัทร์ ลัสันต์ธนานันต์ (2551)	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2553)	กิตติมา ใจปลื้ม (2565)	กีรติกร สุภาพรหม (2566)	ปาริชาต หาญใจ (2567)	พรพรรณ บำรุงสุข (2567)	พรพรหมพรรณ ปัญโญภาส (2567)	ภัทรินญา แพ็ทย์ตุดม, ทรงยศ แก้วมงคล และนุสสิจรา รักษมณี (2567)	อธิวัฒน์ หิรัญสาสิ, อำภาพรรณ ต้นตี, นนทพรรณ ดนุวงศ์, นาตรดล ดนุวงศ์ และปริยากรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2567)	สุจิรัตน์ นามศรี (2568)	Manion (2003)	Fisher (2010)	ความถี่	ร้อยละ
7. สร้างความสุขจากการมีครอบครัวที่ดี / ความสุขจากการมีครอบครัวดี / ความพอใจในชีวิต / มีชีวิตที่ดี สุขภาพดี ครอบครัวมีความสุข / ด้านครอบครัวดี / ครอบครัวดีมีความสุข	✓	✓		✓		✓		✓		✓			6	50.00
8. ความสุขที่เกิดจากสังคม / ความสุขจากสังคมดี / ด้านการมีสังคมดี / ความรื่นรมย์ในการทำงาน / ด้านสังคมดี / ความรู้สึกดีต่อเพื่อนร่วมงาน / สังคมในการทำงานที่ดี	✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓			7	58.33

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบความสุขในการปฏิบัติงานของครู / นักวิชาการและนักวิจัย	ชาญณิกษ์ สัมพันธารักษ์ (2551)	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2553)	กิตติมา ใจปลื้ม (2565)	กีรติกร สุภาพรหม (2566)	ปาริชาต หาญใจ (2567)	พรพรรณ บัวทอง (2567)	พรพรหมพรรณ ปุญโคกสาม (2567)	ภัทรินญา แพทย์อุดม, ทรงยศ แก้วมงคล และกัลยาณี รักษ์นคร (2567)	อธิราช หิรัญสาลี, อำภาพรรณ ตันติ นาครกุล และปริยากรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2567)	สุรีรัตน์ นามศรี (2568)	Manion (2003)	Fisher (2010)	ความถี่	ร้อยละ
9. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ / การติดต่อสัมพันธ์			✓	✓	✓		✓			✓			5	41.67
10. ด้านสภาพแวดล้อม / ความพึงพอใจในบรรยากาศของที่ทำงาน / ความพอใจในที่ทำงาน			✓					✓				✓	3	25.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบความสุขในการปฏิบัติงานของครู / นักวิชาการและนักวิจัย	ชาญณิกษ์ วสันต์ตธนารัตน์ (2551)	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2553)	กิตติมา ใจปลื้ม (2565)	กีรติกร สุภาพรหม (2566)	ปาริชาต หาญใจ (2567)	พรพรรณ บัวทอง (2567)	พรพรหมพรรณ ปุญโคกสาม (2567)	ภัทธิณญา แพทย์อุดม, ทรงยศ แก้วมงคล และกุลจิรา รักษ์นคร (2567)	อธิราช หิรัญสถิ, อำภาพรรณ ต้นติ นาครถ และปริยากรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2567)	สุรีรัตน์ นามศรี (2568)	Manion (2003)	Fisher (2010)	ความถี่	ร้อยละ
11. ด้านลักษณะงาน			✓										1	50.00
12. ความพึงพอใจในการทำงาน / ความสำเร็จในงาน / ลูกศิษย์ตั้งใจเรียนประสบความสำเร็จ / ความสำเร็จในงาน / ความพึงพอใจในงานที่ทำ / ด้านลูกศิษย์ประสบความสำเร็จ / ความสำเร็จในงาน / ความพึงพอใจในงาน				✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	8	66.67
13. ความกระตือรือร้นในการทำงาน / ความทุ่มเทในงาน				✓					✓			✓	3	25.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 3 (ต่อ)

นักวิชาการและนักวิจัย / องค์ประกอบความสุขในการปฏิบัติงานของครู	ชาญณรงค์ วสันต์ธนารัตน์ (2551)	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2553)	กิตติมา ใจปลื้ม (2565)	กีรติกร สุภาพรหม (2566)	ปาริชาต หาญใจ (2567)	พรพรรณ บัวทอง (2567)	พรพรหมพรรณ ปัญโญภาส (2567)	รัษฎาญา แพ่งยอดตม, ทรงยศ แก้วมงคล และนฤสรา รักษมณี (2567)	อธิวัฒ หิรัญสาสี, อำภาพรรณ ต้นตี นาคครุฑ และปริยากรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2567)	ศุจีรัตน์ นามศรี (2568)	Manion (2003)	Fisher (2010)	ความถี่	ร้อยละ
14. ความรักในงาน / รู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ทำ					✓		✓		✓		✓		4	33.33
15. การเป็นที่ยอมรับ / หน้าที่การงานมั่นคง มีความก้าวหน้า / ได้รับการยอมรับจากเพื่อนครูและผู้บังคับบัญชาในโรงเรียน / การเป็นที่ยอมรับนับถือ / การมีส่วนร่วมในงาน					✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	7	58.33
16. ได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนครูและผู้บังคับบัญชาในโรงเรียน									✓				1	8.33

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการและนักวิจัยหลาย ๆ ท่านได้ศึกษาพบว่ามีองค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 16 องค์ประกอบ แต่การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขึ้นได้องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 6 องค์ประกอบ ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัยส่วนใหญ่เลือกที่มีค่าร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ระดับ 6 ขึ้นไป) ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยในแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะของตัวแปรที่มีความหมายคล้ายกัน กำหนดเป็นชื่อตัวแปรดังนี้

ตาราง 4 การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู

องค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
1. ความพึงพอใจในการทำงาน / ความสำเร็จในงาน / ลูกศิษย์ตั้งใจเรียน ประสบความสำเร็จ / ความสำเร็จในงาน / ความพึงพอใจในงานที่ทำ / ด้านลูกศิษย์ประสบความสำเร็จ / ความสำเร็จในงาน / ความพึงพอใจในงาน	1. ความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	8	66.67
2. ปลอดหนี้ / ความสุขจากการเงินดี / ด้านค่าตอบแทน / ปรับเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ / ด้านการเงินดี / ยินดีที่ได้ผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน / ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล	2. การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล	7	58.33

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
3. ความสุขที่เกิดจากสังคม / ความสุขจากสังคมดี / ด้านการมีสังคมดี / ความรื่นรมย์ในการทำงาน / ด้านสังคมดี / ความรู้สึกดีต่อเพื่อนร่วมงาน / สังคมในการทำงานที่ดี	3. การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี	7	58.33
4. การเป็นที่ยอมรับ / หน้าที่การงานมั่นคง มีความก้าวหน้า / ได้รับการยอมรับจากเพื่อนครูและผู้บังคับบัญชาในโรงเรียน / การเป็นที่ยอมรับนับถือ / การมีส่วนร่วมในงาน	4. การเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน	7	58.33
5. พัฒนาสมอง / ความสุขจากการมีความรู้ดี / ด้านการพัฒนาตนเอง / ด้านใฝ่รู้ดี / การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้า / ความก้าวหน้าและความกระปรี้กระเปร่าในการทำงาน	5. การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ	6	50.00
6. สร้างความสุขจากการมีครอบครัวที่ดี / ความสุขจากการมีครอบครัวดี / ความพอใจในชีวิต / มีชีวิตที่ดี สุขภาพดี ครอบครัวมีความสุข / ด้านครอบครัวดี / ครอบครัวดีมีความสุข	6. การมีครอบครัวดีมีความสุข	6	50.00

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบความสุขในการปฏิบัติงานของครู จัดกลุ่มและกำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ โดยประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2) การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล 3) การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี 4) การเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน 5) การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้า

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ในวิชาชีพ และ 6) การมีครอบครัวดีมีความสุข โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดตามที่นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.1 ความหมายของความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความหมายของความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ไว้ดังนี้

ธารินทร์ ระศร (2560, หน้า 6) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ว่าตนได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงานเกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้างานที่ทำมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

กษมา ช่วยยิ้ม (2563, หน้า 9) กล่าวว่า ความสำเร็จในงานหมายถึง การรับรูถึงความรูสึกในอารมณ์ทางบวกจากการที่มีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีความสุขเมื่อได้รับรางวัลตอบแทนจากผลงานที่ทำสำเร็จ ภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้า มีความสุขเมื่อประสบความสำเร็จในงานได้รับโอกาสให้ทำงานที่ท้าท้าย มีความสุขเมื่อมีอิสระในการทำงาน

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 59) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ครูปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามคำสั่งของผู้บริหารสถานศึกษาหรือหัวหน้างาน ได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดทั้งด้านปริมาณ เวลา สถานที่ วิธีการและการใช้อุปกรณ์เครื่องมือ

ธัญญา คอแก้ว (2567, หน้า 33) สรุปว่า ความสำเร็จในงาน คือ การตั้งเป้าหมายในการทำงานการกำหนดสิ่งที่เราต้องการจะได้มาหรือสิ่งที่เราต้องการจะทำหรือความต้องการอะไรก็แล้วแต่ที่เรามุ่งมั่นตั้งใจจะทำสิ่งนั้นให้สำเร็จในที่นี่ก็คือเราเห็นภาพตัวเองทำงานแบบไหน ประสบความสำเร็จอย่างไรในหน้าที่การงาน ซึ่งหลายครั้งอาจเกี่ยวข้องกับองค์กร หรือกลายเป็นผู้เชี่ยวชาญในสายงานที่ทำอยู่ หรือจะเป็นการได้เปลี่ยนงาน ย้ายเข้าทำงานในบริษัทที่ใฝ่ฝัน เหล่านี้ล้วนแต่เป็นเป้าหมาย

ในการทำงานได้ทั้งนั้น ซึ่งการวางเป้าหมายเป็นส่วนสำคัญในการวางแผนเพื่อให้คุณสามารถประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานของคุณได้

Herzberg (1959, p. 98 อ้างถึงใน ศิรินญาภัฐ สิทธิจักร์, 2565, หน้า 29) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถทำงานได้ เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี รวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ แรงจูงใจเกี่ยวกับ ความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 สิ่ง คือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จและความสามารถที่จะทำงานนั้น

Manion (2003, p. 652) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในงาน หมายถึง การทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความสำเร็จในการทำงานทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หมายถึง การรับรู้ว่าการปฏิบัติงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ทั้งด้านปริมาณ คุณภาพ เวลา และมาตรฐานที่วางไว้ โดยส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจ ภาคภูมิใจและเกิดคุณค่าเชิงจิตวิทยาในตนเอง การทำงานที่สำเร็จยังสะท้อนความสามารถในการแก้ปัญหา การใช้ความรู้เชิงวิชาการ และการมีอิสระในการตัดสินใจปฏิบัติงาน รวมทั้งนำไปสู่ความก้าวหน้า ผลสัมฤทธิ์เชิงบวกต่อองค์กร และการพัฒนาสายอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 ความสำคัญของความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความสำคัญของความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ไว้ดังนี้

ไพลิน ประเสริฐศรี (2560, หน้า 38) กล่าวว่า การมีเป้าหมายในการทำงาน ทำให้บุคคลทำงานจากการมุ่งมั่นเพียรพยายามในการทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีเป้าหมายเป็นเครื่องกำหนดแนวทางและทิศทาง ในการทำงานสามารถกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน โดยการมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ 2) การมุ่งมั่นต่อระเบียบและวิธีการ 3) การปฏิบัติการเชิงรุก และ 4) ความเชี่ยวชาญแบบมืออาชีพ

ชุติมา เสือพันธุ์ (2563, หน้า 5 – 6) กล่าวว่า ความสำเร็จในงานของครูจะทำให้ครูมีความภาคภูมิใจในผลของความสำเร็จในหน้าที่ต่องานที่รับผิดชอบ

สามารถทำให้งานสำเร็จได้ด้วยดี รู้สึกว่าหน้าที่ของครูคือการทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนนักเรียนแต่ก็มีความสุขในการสอนนักเรียนและครูมีความรู้สึกว่าตนเองสามารถทำงานกับทีมงานครั้งนี้ได้จนประสบผลสำเร็จได้

ฐิตาธร พักตร์พริ่ง (2568, หน้า 17) กล่าวว่า ทุกองค์การต่างมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่จะทำให้การดำเนินงานของตนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบหรือได้รับการมอบหมาย บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานแล้ว บุคคลย่อมมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ดีขึ้น ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกำลังสำคัญในองค์การ แต่ก็ยังมีสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานงานนั้นขาดความก้าวหน้า งานไม่มั่นคง หรือมีสาเหตุจากสัมพันธภาพในสถานที่ปฏิบัติงานนโยบายการบริหารงานในองค์การไม่ส่งเสริมผู้ที่ทำงานในองค์การเกิดความก้าวหน้าขาดการบูรณาการระหว่างบุคลากร หน่วยงาน หรือองค์การต่าง ๆ ปัญหานี้เกิดขึ้นได้กับทุกองค์การ

Zhang et al. (2015, p. 215) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงานมีความสำคัญ ทั้งในแง่ของการทำให้ผู้ปฏิบัติงานนั้น เกิดความพึงพอใจในงานและภาคภูมิใจไม่ว่าจะเป็นชื่อเสียงคำชมเชยการได้รับการยอมรับ และในแง่ของผลรวมจากความสำเร็จในระดับผู้ปฏิบัติการ เป็นปัจจัยนำเข้าอันสำคัญยิ่งที่จะส่งผลต่อประสิทธิผล เชิงกระบวนการและผลการดำเนินงานโดยรวมขององค์การ

จากความสำคัญข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนด เป็นสิ่งที่สะท้อนความสามารถ ความมุ่งมั่น และความรับผิดชอบของบุคลากร ซึ่งนำไปสู่ความภาคภูมิใจและความพึงพอใจในวิชาชีพ การทำงานจนบรรลุผลสำเร็จยังส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่องานและสร้างคุณค่าในตนเอง ในระดับองค์การความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยหลักที่ขับเคลื่อนความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นพื้นฐานสำคัญในการบรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ ความสำเร็จของงานในระดับรายบุคคลยังเชื่อมโยงต่อผลการดำเนินงานโดยรวมขององค์การอย่างเป็นระบบ

2. การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล

2.1 ความหมายของการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความหมายของการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล ไว้ดังนี้

ธารินทร์ ระศร (2560, หน้า 6) กล่าวว่า ผลตอบแทน หมายถึง สิ่งที่ทำให้ครูผู้สอนได้รับการตอบสนองความตองการทางวัตถุรายได้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ทรัพย์สินเงินทอง รางวัลตอบแทนที่องค์การจ่ายใหอย่างเป็นธรรม และเพียงพอในการใช้สอย

สุภาวดี ศรีมันตะ (2560, หน้า 7) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง เงิน สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ จูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความเป็นอยู่และฐานะทางครอบครัวให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

พันชัย เม่นฉาย และคณะ (2562, หน้า 73) กล่าวว่า ค่าตอบแทน สวัสดิการ และความโปร่งใส คือ มีความพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับ และเหมาะสม

กอกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 52) กล่าวว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การที่ครูได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับมาตรฐานการครองชีพ

นูรนรีมาน มะดอมิง (2568, หน้า 26) กล่าวว่า ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานสำหรับการทำงานให้องค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานเหมาะสมกับงานที่ทำ โดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่ง ซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน / พักร้อน บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

Walton (1975, อ้างถึงใน ธัญญา คอแก้ว, 2567, หน้า 21) กล่าวว่า การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair

Compensation) กล่าวคือการจ่ายค่าตอบแทนจะต้องสัมพันธ์กับความรับผิดชอบ และเงื่อนไขของงาน ตลอดจนความสามารถในการจ่ายขององค์การ อย่างไรก็ตาม คำว่าเพียงพอจะสะท้อนให้เห็นถึงความเพียงพอที่ได้จากการทำงานเต็มเวลาในสังคมการทำงานนั้น ๆ ส่วนความเป็นธรรมนั้นเป็นการพิจารณาโดยเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ที่มีการจ่ายผลตอบแทนให้กับงานในลักษณะเดียวกัน

Milkovich & Newman (2008, p. 9) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ทุกรูปแบบของผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือบริการที่จับต้องได้และผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล หมายถึง การที่ครูได้รับผลตอบแทน เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ อย่างเพียงพอ เป็นธรรม และสอดคล้องกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ และมาตรฐานค่าครองชีพ ทั้งยังต้องสะท้อนความสามารถในการจ่ายขององค์กรและความเหมาะสมเชิงเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นในลักษณะงานเดียวกัน ผลตอบแทนที่สมเหตุสมผลช่วยส่งเสริมขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งสนับสนุนคุณภาพชีวิตและความมั่นคงทางเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ความสำคัญของการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความสำคัญของการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล ไว้ดังนี้

สุภาวดี ศรีมันตะ (2560, หน้า 11) กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม พนักงานต้องได้รับความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานให้แก่องค์การอย่างเต็มที่ เพราะการจ่ายค่าตอบแทนและอัตราค่าจ้างอย่างเหมาะสมและยุติธรรมนั้นทำให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานและพนักงานจะมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ

กอปรลาภ อภัยศักดิ์ (2563, หน้า 325) ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม เป็นปัจจัยที่ทำให้คนทำงานมีความสุขมีหลายอย่างด้วยกัน เช่น การได้รับการยอมรับจากผลงานที่ทำ การได้รับการส่งเสริมในการพัฒนาตน การได้เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ การจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ให้แก่คนทำงานอย่างเหมาะสม ซึ่งไม่เพียงแค่ดูแลตัวคนทำงานเท่านั้น แต่ควรดูแลรวมไปถึงครอบครัวของเขาด้วย

Layard (2007, อ้างถึงใน กีรติกร สุภาพรหม, 2566, หน้า 36) กล่าวว่า เงินมีผลต่อความสุขในการทำงาน หากรายได้ลดลงความสุขก็ลดลงไปด้วย โดยเฉพาะผู้ที่มีฐานะที่ยากจน ความไม่เท่าเทียมกัน ทางด้านรายได้ถือเป็นปัจจัยกำหนดความสุขของคนในสังคมด้วยเช่นกัน เพราะความรู้สึกเป็นสุขหรือไม่เป็นสุขนั้นมาจากพฤติกรรมการเปรียบเทียบกับคนอื่น

จากความสำคัญข้างต้นสรุปได้ว่า การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผลถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจ ความผูกพันและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร เนื่องจากค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเสมอภาคช่วยสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร ลดความรู้สึกเหลื่อมล้ำ และลดความเสี่ยงต่อการลาออกหรือสูญเสียกำลังใจในการทำงาน การกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสมยังเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและครอบคลุมสวัสดิการที่เกี่ยวข้องมีบทบาทในการสร้างสุขภาวะในการทำงาน ทั้งต่อบุคลากรและครอบครัวของบุคลากร ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงาน ความมั่นคง และการยอมรับในคุณค่าของตนเอง ซึ่งส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน และความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

3. การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี

3.1 ความหมายของการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความหมายของการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี ไว้ดังนี้

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2553, หน้า 61) ระบุว่า Happy Society คือ สังคมภายในองค์กรที่ต้องประกอบไปด้วยบรรยากาศในการทำงานร่วมกันของพนักงานภายในองค์กรอย่างมีความสุขและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยที่เอื้ออำนวยความสะดวกต่อการทำงานของพนักงาน และยังรวมถึงการสร้างความสุขกับคนในสังคมโดยรอบขององค์กร

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีร์ธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2560, หน้า 9) กล่าวว่า ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) คือ พนักงานรู้สึกว่าที่ทำงานเป็นบ้านหลังที่ 2 มีความรักความสามัคคีในองค์กร ที่ทำงานน่าอยู่ ประกอบด้วย ความอบอุ่นของบ้าน

(House) คนในองค์กร (Human) และความสุข (Happy) ลักษณะของที่ทำงานน่าอยู่ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1) เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม 2) เป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน 3) เป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกัน และมีการพัฒนาร่วมกัน

วัลลภ บุตรเกตุ และสำเริง อ่อนสัมพันธุ์ (2563, หน้า 754) กล่าวว่า สังคมดี (Happy society) หมายถึง ครูจัดกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม มีความรักต่อชุมชนที่ตนทำงานและที่พักอาศัย มีความปรองดองสามัคคีต่อกัน ร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ธัญญา คอแก้ว (2567, หน้า 30) สรุปว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบคนปฏิบัติงานในขณะทำงาน จะเป็นสิ่งมีชีวิต หรือไม่มีชีวิต มองเห็นได้หรือไม่สามารถมองเห็นได้ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

Luthans (1998, pp. 145 – 146) กล่าวว่า สภาพในการทำงาน (Work conditions) คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานสะอาด สวยงาม อากาศเย็นสบาย เป็นปัจจัยสนับสนุนให้พนักงานทำงานได้สะดวกและง่ายต่อการดำเนินงาน ซึ่งองค์การหลายแห่งพยายามสร้างสภาพในการทำงานที่ดีเพราะเป็นปัจจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน

Layard (2005, p. 63) กล่าวว่า สังคมที่ดีทำให้คนมีความสุข หมายถึง การที่คนรู้สึกถึงความไว้เนื้อเชื่อใจของคนในสังคมเห็นได้จากประชาชนในประเทศที่พัฒนาแล้วมักย้ายถิ่นฐานบ่อยกว่าประชาชนในประเทศที่กำลังพัฒนาการโยกย้ายถิ่นฐานบ่อย ๆ ทำให้คนขาดความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันมากยิ่งขึ้นได้

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคมในการทำงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพ ความสุข และความพึงพอใจของครู โดยลักษณะสำคัญคือ การมีบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัย น่าอยู่ มีการร่วมมือทำงานเป็นทีม เกิดความรักความสามัคคี และความไว้วางใจระหว่างบุคลากร รวมทั้งมีความเอื้ออาทรต่อชุมชนและสังคมโดยรอบ สังคมการทำงานที่ดีจึงเป็นฐานให้เกิดการพัฒนาร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ และส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตและผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

3.2 ความสำคัญของการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความสำคัญของการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี ไว้ดังนี้

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) (สสปท.) (2562, ออนไลน์) ระบุว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องานมีความมั่งคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร

กอปรลาภ อภัยศักดิ์ (2563, หน้า 323) บรรยากาศการทำงานที่ดีมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นอย่างมาก หากบรรยากาศขององค์กรดีเป็นองค์กรแห่งความสุข ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานก็จะดีตามไปด้วยและคนทำงานก็จะให้ความสำคัญในการทำงานมากขึ้น บรรยากาศในการทำงานในที่นี้ไม่ได้หมายถึงแค่สภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานเท่านั้น แต่ยังหมายถึงความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารหรือผู้นำเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีกลยุทธ์ มีธรรมาภิบาลในการบริหารงาน รวมถึงมีเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยที่จะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี และผลตอบแทนหรือสวัสดิการในองค์กรเป็นไปอย่างเหมาะสม แต่ในทางกลับกัน หากบรรยากาศในองค์กรไม่ดี ไม่เป็นองค์กรแห่งความสุข ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานก็จะลดลงเช่นกัน

กิตติมา ใจปลื้ม (2565, หน้า 50) กล่าวว่า การมีสังคมดีทำให้ครูมีความสามัคคี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีการทำงานเป็นทีมมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและงานส่วนร่วม เมื่อมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือได้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งการเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัวสถานศึกษาและสังคมด้วย

ธวัชชัย รัชสมบัติและคณะ (2565, หน้า 38 – 39) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Environment) ที่ดีต้องเอื้อ ต่อการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร มีแสงสว่างที่เพียงพอมีการจัดการอย่างเป็นระบบ สะอาด ปราศจากกลิ่นรบกวน ไม่มีเสียงที่ก่อให้เกิดความรำคาญ มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีระดับอุณหภูมิที่เหมาะสม อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานมีคุณภาพพร้อมต่อการใช้งานได้

ตลอดเวลา หากภายในองค์กรหรือหน่วยงานมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ดีจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรเป็นอย่างมาก ดังนั้น ผู้บริหารองค์กร ต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม การทำงานเป็นอันดับแรก ซึ่งองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมที่ดี ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ (Psychological Environment) และด้านสภาพแวดล้อมทางความมั่นคงปลอดภัย (Security Environment) เพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น สร้างแรงจูงใจความกระตือรือร้นในปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จในอนาคต

สุรีรัตน์ งามศรี (2568, หน้า 78) ได้สรุปว่า การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดีทำให้ครูมีความสามัคคี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันมีการทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและงานส่วนร่วมทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน

Walton (1973, p. 12 อ้างถึงใน พรพรหมพรรณ บุญโคกล่าม, 2567, หน้า 71) กล่าวว่า การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration) คือ การทำงานร่วมกัน ทำให้เห็นว่าคนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคลมีการติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน และสังคมในองค์การ

จากความสำคัญข้างต้นสรุปได้ว่า การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน และทำให้บุคลากรเกิดความสุข ความมั่นคง และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน บรรยากาศการทำงานที่ดีเอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ทั้งในด้านความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบุคลากร การบริหารจัดการที่มีธรรมาภิบาล ระบบสวัสดิการที่เหมาะสม และเทคโนโลยีที่สนับสนุนการทำงาน นอกจากนี้ สังคมการทำงานที่ดีทำให้ครูเกิดความสามัคคี การช่วยเหลือเกื้อกูลการทำงานเป็นทีม และความรับผิดชอบต่องานร่วมกัน ส่งผลให้สามารถจัดการปัญหาและอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีทั้งในมิติทางกายภาพ สังคม จิตใจ และความปลอดภัย จึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ ความกระตือรือร้น และความสุขในการทำงานของครู และนำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

4. การเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน

4.1 ความหมายของการเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความหมายของการเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน ไว้ดังนี้

กษมา ช่วยยิ้ม (2563, หนา 9) ได้สรุปว่า การเป็นที่ยอมรับหมายถึง การรับรูถึงความรูสึกในอารมณทางบวกจากการที่ได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานเพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีกับท่านเมื่อทำงานสำเร็จ มีความสุขเมื่อได้ใช้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อชื่อเสียงของโรงเรียน เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการทำงาน มีความพยายามในการทำงานทำให้ได้รับความศรัทธาจากเพื่อนร่วมงาน

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 68) กล่าวว่า การยอมรับนับถือหมายถึง การที่ครูได้รับความเชื่อถือหรือยอมรับยกย่องและไว้วางใจจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและบุคคล ภายนอก ในความสามารถและคุณงามความดีหรือความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การยกย่องชมเชยในผลงานการแสดงความยินดี การให้กำลังใจ

ชุติมา เสือพันธุ์ (2563, หน้า 5 – 6) กล่าวว่า การเป็นที่ยอมรับครูต้องสร้างทัศนคติด้านความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถที่สามารถทำงานที่มอบหมายให้สำเร็จได้ด้วยดี การยอมรับและให้เกิดผู้อื่นหรือเพื่อน ๆ ด้วยความจริงใจ การเข้าไปช่วยเหลือผู้อื่น ครูต้องสร้างความมั่นใจของตนเองในเรื่องการทำหน้าที่การสอนให้นักเรียนเกิดความรู้และมีประสบการณ์ใหม่ ๆ เกิดขึ้นทำให้เกิดความน่าเชื่อถือตลอดถึงการสร้างความไว้วางใจกับเพื่อน ๆ หรือบุคคลรอบข้างว่าเป็นคนน่าไว้วางใจและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่นนั้นต้องสร้างผลงานด้านการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีก็จะได้รับการยกย่อง การยอมรับในทางที่ดีจากสังคมหรือเพื่อนร่วมงาน และครูต้องสร้างบารมีหรืออำนาจให้เกิดแก่ตนเองด้วยการช่วยเหลือเพื่อน ๆ

พิชญา บุตรธาจารย์ (2565, หน้า 27) กล่าวว่า การเป็นที่ยอมรับหมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือ

และความไว้ใจในการทำงานจากผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรภายในสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อนร่วมงาน

ชลธารา หนูแก้ว (2568, หน้า 27) ได้สรุปว่า การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกในอารมณ์ทางบวกจากการที่ได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีเมื่อทำงานสำเร็จมีความสุขเมื่อได้ใช้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อชื่อเสียงของโรงเรียน จากผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรภายในสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน อีกทั้งเพื่อน ร่วมงานให้การยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการทำงานเป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ผู้อื่น ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รวมถึงมีความพยายามในการทำงานทำให้ได้รับความศรัทธาจากเพื่อนร่วมงาน เชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ด้วยดี

Milton (1981, p. 159) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การวิพากษ์การทำงาน ความเชื่อถือในผลงาน

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ครูได้รับความไว้วางใจ เชื่อถือ และการยอมรับจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน บุคคลภายนอก รวมถึงชุมชนในด้านความรู้ ความสามารถ ความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะทางวิชาชีพ การได้รับการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ และการแสดงความยินดีเมื่อบรรลุภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นปัจจัยสะท้อนระดับการยอมรับ การเป็นที่ยอมรับยังสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นในตนเอง การปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดี การช่วยเหลือผู้อื่น และการเป็นที่ปรึกษาที่สร้างคุณค่าต่อองค์กรจนนำไปสู่ความศรัทธาและภาพลักษณ์เชิงบวกต่ออาชีพ

4.2 ความสำคัญของการเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความสำคัญของการเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน ไว้ดังนี้

ไพลิน ประเสริฐศรี (2560, หน้า 36) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับจากผู้ผู้ร่วมงานและการยอมรับผู้บังคับบัญชา จะทำให้ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ได้รับการประกาศเกียรติคุณหรือยกย่องชมเชยเที่อทำงานประสบผลสำเร็จและได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร

Dillon (1992, pp. 105 – 132 อ้างถึงใน ไพลิน ประเสริฐศรี, 2560, หน้า 36) กล่าวว่า การได้รับการยิมรับนับถือจากเพื่อร่วมงาน (Colleagues Respect) ทำให้ตนได้รับมองเห็นคุณค่าและศักดิ์ศรี มีการปฏิบัติอย่างให้เกียรติและเป็นไปตาม ความคาดหมายของสังคมจากผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกันและองค์การเดียวกัน การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ตนได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาโดยการให้เกียรติให้คุณค่ากับสถานะส่วนบุคคล และการปฏิบัติงานโดยไม่มีการละเลยเพิกเฉยหรือทำเสมือนอยู่นอกองค์การ เมื่อมีกิจกรรมใด เกิดขึ้นในองค์การก็จะนึกถึงและให้โอกาสใช้ความสามารถนั้น และการได้รับการยอมรับนับถือจากการกระทำของตนทำให้ตนมีความเชื่อ และมีคุณค่าในเรื่องลักษณะส่วนบุคคล ความสามารถในการปฏิบัติงานของตน และรู้สึกว่ามีเกียรติมีศักดิ์ศรีภายในองค์การ

Neelie (2025, Online) กล่าวว่า มีเหตุผลมากมายที่การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่การให้และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานถือเป็นเรื่องสำคัญ เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงาน สิ่งแรกที่จะเห็นได้ชัดคือ การสร้างวัฒนธรรมที่พนักงานจะกล่าวคำว่าขอบคุณและแสดงความขอบคุณต่อเพื่อนร่วมงานต่อหน้าสาธารณะ จะช่วยสร้างความสามัคคี พัฒนาการทำงานเป็นทีม และกระตุ้นให้พวกเขาทุ่มเทอย่างเต็มที่อยู่เสมอ

จากความสำคัญข้างต้นสรุปได้ว่า การได้รับการยอมรับในที่ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ คุณค่าในตนเอง และความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการได้รับความไว้วางใจและความคาดหวังที่ดีจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จะนำไปสู่การได้รับเกียรติยกย่องในผลงาน และได้รับโอกาสสนับสนุนมากขึ้นในการพัฒนาและแสดงศักยภาพ ทั้งนี้ การยอมรับที่เกิดขึ้นในองค์การยังส่งผลให้บุคลากรรู้สึกได้รับเกียรติ มีศักดิ์ศรี และเห็นคุณค่าของความสามารถตนเองในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การสร้างวัฒนธรรมการขอบคุณและให้การยอมรับต่อผลงานของกันและกันอย่างชัดเจน ยังช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5. การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

5.1 ความหมายของการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความหมายของการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ไว้ดังนี้

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2553, หน้า 59 – 60) ระบุว่า Happy Brain คือ การศึกษาพัฒนาความรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในวิชาชีพหรือทักษะการทำงานของตน เป็นการพัฒนาตนเอง ไปสู่ความเป็นมืออาชีพในสายงานเพิ่มมากขึ้น

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 52) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานที่ดีขึ้น หรือการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ประกอบด้วย 1) การเลื่อนขั้น 2) การเลื่อนตำแหน่ง 3) การเลื่อนเงินเดือน 4) การได้รับอำนาจ และ 5) การได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง โดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ

วัลลภ บุตรเกตุ และสำเริง อ่อนสัมพันธุ์ (2563, หน้า 754) กล่าวว่า หาความรู้ (Happy brain) หมายถึง ครูมีการเข้ารับอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ของตนเองผู้บริหาร สนับสนุนการอบรม ศึกษาดูงาน เรียนต่อของครูที่มีศักยภาพ ทำให้โรงเรียนพัฒนาขึ้น

ชลธิชา ดีบูชา (2565, หน้า 32) กล่าวว่า การหาความรู้ เป็นการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีการศึกษาหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งเป็นการผลักดันให้โรงเรียนพัฒนาขึ้นด้วยครูที่มีศักยภาพ โดยส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ จัดกิจกรรม สัมมนาและศึกษาดูงานทางวิชาการ สนับสนุนให้ครูมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จัดหานวัตกรรมที่ทันสมัยในการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของครู อีกทั้งผลักดันให้ครูมีการเข้าร่วมกิจกรรมที่ฝึกทักษะพัฒนาทางวิชาชีพอยู่เสมอ

Herzberg (1959, p. 98 อ้างถึงใน ศิรินญาภัฐ สิทธิจักร์, 2565, หน้า 30) กล่าวว่า ความก้าวหนาในหนาที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) คือ การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรูเพิ่มเติม หรือการได้รับการฝกอบรม เป็นตน

Peel (1992, p. 15) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นกระบวนการของการฝึกอบรมเพาะบ่มชีวิตการทำงานในการใช้ทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากรกับการผสานประโยชน์ขององค์การและสร้างความเจริญเติบโต

ความก้าวหน้าในเรื่องตำแหน่งหน้าที่ ค่าตอบแทน รวมถึงความพึงพอใจในการทำงาน ในความก้าวหน้าของพนักงานนั้น ผู้บริหารถือว่ามีบทบาทสำคัญมากทีเดียว เพราะหากขาดซึ่งการสนับสนุน จากผู้บริหารแล้ว ย่อมทำให้พนักงานรู้สึกว่าการก้าวหน้าในสายงานเป็นเรื่องยาก ฉะนั้นการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาสายอาชีพจึงต้องมีการจูงใจทางบวก ความพยายามในการสะท้อนผลงานปัจจุบันหรือการขยายขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับพนักงาน

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการแสวงหาความรู้ใหม่ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความสามารถ และศักยภาพเชิงวิชาชีพ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพในสายงานมากยิ่งขึ้น การหาความรู้ดังกล่าวสัมพันธ์กับโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งและการเติบโตในหน้าที่การงาน โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุน ส่งเสริมและจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนา และการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 ความสำคัญของการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความสำคัญของการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ไว้ดังนี้

สุพัตรา เทพเฉลิม (2560, หน้า 16 – 18) กล่าวว่า การหาความรู้มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้เรามาสามารถเจริญเติบโตก้าวหน้าในชีวิตตามความเป็นจริง ดังนั้น เราต้องเห็นมุมมองใหม่ของชีวิตโดยการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาเพิ่มพูนความรู้เดิมและพัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ จะทำให้เรามีศักยภาพมากขึ้น

นูร์ปาซียะห์ กูนา (2562, หน้า 13 – 14) กล่าวว่า ความสุขจากการได้เรียนรู้พัฒนาสมองตัวเอง จากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่ความเป็นมืออาชีพและความก้าวหน้าในการทำงาน คนเราเรียนเพื่อรู้มีปัญญาก้าวหน้าในชีวิตเป็นสิ่งสำคัญอนาคตก้าวหน้า เงินทอง เกียรติยศ ชื่อเสียงความต้องการต่าง ๆ ของมนุษย์จนเกิดจากการเรียนรู้พัฒนาตนเอง

มาลิณี เทียมพัฒน์ (2563, หน้า 5) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เนื่องจากในการปฏิบัติงานบุคลากรสายวิชาการทุกคนนั้นต้องทำตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น จึงถือว่ามีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานหน้าที่การงาน เมื่อมีความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ก็จะทำให้มีความสุขในการทำงาน

ชุติมา สุภาวะไตร (2565, หน้า 3) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นการมุ่งให้พนักงานได้รับความสำเร็จตามความสามารถ ขณะเดียวกันองค์กรยังสามารถบริหาร ทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การประสบความสำเร็จในชีวิต

สุรีรัตน์ งามศรี (2568, หน้า 87) ได้สรุปว่า ความก้าวหน้าในวิชาชีพทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานที่ดีขึ้นหรือการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง รวมทั้งการรักษาวินัยที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

Walton (1973, p. 12 อ้างถึงใน พรพรหมพรรณ บุญโคกล่าม, 2567, หน้า 71) กล่าวว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคลทำให้บุคคลทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่เป็นผลให้ประสบความสำเร็จในชีวิต มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

จากความสำคัญข้างต้นสรุปได้ว่า การหาความรู้อย่างต่อเนื่องเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคคล เพื่อให้เกิดความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายงานอย่างเป็นรูปธรรม การศึกษาค้นคว้าจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ช่วยให้บุคคลมีปัญญาและเกิดความเป็นมืออาชีพ ส่งผลต่อความสำเร็จในงานและความสุขในการประกอบอาชีพ ทั้งนี้ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือบทบาทหน้าที่ในงานถือเป็นตัวบ่งชี้ของความสำเร็จทางวิชาชีพ และเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น มีแรงจูงใจ และมีความสุขในการ ดังนั้น การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ การรักษาวินัย และการสั่งสมความรู้ใหม่ ๆ จึงเป็นหัวใจสำคัญของการยกระดับประสิทธิภาพการทำงานและการก้าวหน้าในวิชาชีพ

6. การมีครอบครัวดีมีความสุข

6.1 ความหมายของการมีครอบครัวดีมีความสุข

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความหมายของการมีครอบครัวดีมีความสุข ไว้ดังนี้

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2553, หน้า 60 – 61) ระบุว่า Happy Family คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง เป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเหมือนภูมิคุ้มกันและเป็นกำลังที่ช่วยให้พนักงานสามารถเผชิญหน้ากับอุปสรรคต่าง ๆ ในชีวิตได้และผลักดันให้พนักงานมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น

สุธีรา สีมา และคณะ (2564, หน้า 105) กล่าวว่า ครอบครัว หมายถึง สมดุลระหว่างงานและครอบครัวสัมพันธภาพในครอบครัวการสนับสนุนจากครอบครัว จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาโมเดล

ชลธิชา ดีบูชา (2565, หน้า 32) กล่าวว่า ครอบครัวดี คือ การที่ครูมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัวซึ่งเป็นพื้นฐานของสังคมไทย ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพราะครอบครัวเปรียบเสมือนภูมิคุ้มกันที่ดี เมื่อต้องเจอปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ครอบครัวจะเป็นกำลังใจสำคัญให้สามารถฟันฝ่าไปได้ สนับสนุนให้ครูมีความรักในงานที่ตนเองทำและทำอย่างสุดความสามารถ อีกทั้งสนับสนุนให้ครูมีความรัก ความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความรักในความพอเพียง รู้จักกินรู้จักใช้ และมีความเชื่อมั่น ความศรัทธาในความดีงาม

สุรีรัตน์ งามศรี (2568, หน้า 94) ได้สรุปว่า ครอบครัวดีมีความสุข หมายถึง การที่ครูจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นกับชีวิตระหว่างช่วงเวลาในการทำงานกับเวลาของครอบครัวได้ ทั้งยังให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัวอยู่เสมอ หากเมื่อต้องเจอปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ครอบครัวจะเป็นกำลังใจสำคัญให้สามารถฟันฝ่าไปได้

Burgess & Locke (1960, อ้างถึงใน สรายุทธ เพ็ชรซีก, 2553, หน้า 9) กล่าวว่า ครอบครัว หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มารวมกันโดยการสมรส โดยทางสายโลหิตหรือโดยการรับการเลี้ยงดู (คือเป็นบุตรบุญธรรม) ปกติแล้วหมายรวมถึงครอบครัวที่ประกอบด้วยสามีและภรรยามีลูกของตนเองหรือไหมก็ได้ มีการก่อตั้งขึ้นเป็นครอบครัว มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในฐานะที่เป็นสามีภรรยาเป็นพ่อและแม่

เป็นลูกชายลูกสาวเป็นพี่เป็นน้อง โดยมีการรักษาวัฒนธรรมเดิมและอาจมีการสร้างวัฒนธรรมใหม่เพิ่มเติมก็ได้

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีครอบครัวดีมีความสุข หมายถึง สภาวะที่ครูมีครอบครัวที่อบอุ่น มั่นคง และมีสัมพันธภาพที่เกื้อกูล ซึ่งครอบครัวเป็นฐานทางจิตใจและเป็นแหล่งกำลังใจสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการเผชิญอุปสรรคในชีวิตและการทำงาน การมีครอบครัวที่ดีสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานและชีวิตครอบครัว การให้ความสำคัญต่อสถาบันครอบครัว การปลูกฝังคุณค่าทางสังคมและความดีงาม และการสนับสนุนให้บุคคลสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้เกิดความสุข ความมั่นคง และความก้าวหน้าในอาชีพ

6.2 ความสำคัญของการมีครอบครัวดีมีความสุข

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความสำคัญของการมีครอบครัวดีมีความสุข ไว้ดังนี้

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2546, หน้า 4) ระบุว่า ครอบครัวที่มีความสุขคือ ครอบครัวที่ทุกคนพึงพอใจที่จะใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน ความสุขในครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญ เพราะครอบครัวที่มีความสุข สมาชิกครอบครัวอยากใช้ชีวิตร่วมกันในบ้าน เลิกงานหรือเลิกเรียนก็อยากกลับบ้าน ไม่อยากไปหาความสุขที่อื่น ความสุขในบ้านจึงเป็นเกราะ ป้องกันปัญหาครอบครัวต่าง ๆ เช่น การนอกใจ หย่าร้าง ปัญหาลูกเกเร ติดสารเสพติด เป็นต้น

ภาวินันท์ สิริวัฒนไกรกุล (2553, ออนไลน์) กล่าวว่า ถ้าครอบครัวมีความสุข บุคคลก็จะสามารถพัฒนาตัวเองไปในทางที่ถูกต้องและมีความสุขด้วยได้ นอกจากนั้นยังเป็นคนมองโลกในแง่ดี ปรับตัวได้ มีความเชื่อมั่นในตัวเอง ถ้าครอบครัวไม่มีความสุข เราก็จะกลายเป็นคนหงุดหงิด อาจมองโลกในแง่ร้าย อาจสร้างปมด้อย อาจทำให้เราเป็นคนก้าวร้าว และขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีได้

สุพัตรา เทพเฉลิม (2560, หน้า 16 – 18) กล่าวว่า ครอบครัวที่ดี (Happy family) ทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่น มั่นคง เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงานเหมือนเป็นภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้ เราจะเป็นคนอย่างไรมีพื้นฐานมาจากครอบครัวเป็นคนที่มีความสุข มองโลกในแง่ดีเป็นที่รักของทุกคน ชอบช่วยเหลือผู้คน หรือเป็นคนเห็นแก่ตัว ช่างคิดช่างแค้น ไม่รู้จักให้อภัย ไม่มีความสุขในการใช้ชีวิต ดังนั้น การที่จะเป็นคนที่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวโดยหลัก ๆ แล้วล้วนขึ้นอยู่กับการอบรมเลี้ยงดูของครอบครัวทั้งสิ้น

นูร์ปาซียะห์ กูนา (2562, หน้า 14) กล่าวว่า ครอบครัวที่เข้มแข็งย่อมเป็นครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ความสุขที่ให้กับคนในครอบครัวไม่ว่าจะเป็นพ่อ เป็นแม่ ญาติผู้ใหญ่ บุตร ภรรยา หรือหลาน คือ การสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจให้ครอบครัว

Huse & Thomas (1985, pp. 237 – 238) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตนกับการทำงาน (The Total Space) งานของบุคคลควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพการเดินทางซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัวตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

Layard (2007, อ้างถึงใน กีรติกร สุภาพรหม, 2566, หน้า 36) กล่าวว่า สถานการณ์ในครอบครัวที่แตกต่างกันนั้นมีผลต่อความสุข

จากความสำคัญข้างต้นสรุปได้ว่า การมีครอบครัวที่ดีและมีความสุขเป็นปัจจัยหลักที่ส่งเสริมสุขภาวะทางจิตใจของบุคคล เพราะครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงช่วยสร้างแรงสนับสนุนทางอารมณ์ เกิดกำลังใจ และเป็นภูมิคุ้มกันทางจิตใจในการเผชิญอุปสรรคในชีวิต บุคคลที่เติบโตหรือดำรงชีวิตในครอบครัวที่มีความสุข มักมีพฤติกรรมเชิงบวก มองโลกในแง่ดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม สำหรับครู การมีครอบครัวที่ดีส่งผลให้เกิดความสมดุลทางจิตใจและอารมณ์ เกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อผู้เรียนและเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริม ทั้งคุณภาพชีวิตและคุณภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่วิชาชีพครู ทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน

บริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกนคร ประกอบไปด้วย ข้อมูลพื้นฐาน ทิศทางการจัดการศึกษา โครงสร้างหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ อัตลักษณ์ / ค่านิยมองค์กร กลยุทธ์ / ยุทธศาสตร์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีบริบททั่วไป ดังนี้

1. สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตั้งอยู่เลขที่ 508 ถนนไอทียู ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร เป็นหน่วยงาน

ทางการศึกษาที่มีหน้าที่ ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดสกลนคร มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 45 โรงเรียน ให้บริการการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 ครอบคลุม จำนวน 18 อำเภอ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2568, หน้า 4 – 5) ดังนี้

อำเภอเมืองสกลนคร จำนวน 6 โรงเรียน

1) โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ทรงครองสิริราชสมบัติครบ 50 ปี จังหวัดสกลนคร

2) โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล

3) โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา

4) โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา

5) โรงเรียนท่าแร่ศึกษา

6) โรงเรียนดงมะไฟวิทยา

อำเภอกุสุมาลย์ จำนวน 2 โรงเรียน

1) โรงเรียนโพธิแสนวิทยา

2) โรงเรียนกุสุมาลย์วิทยาคม

อำเภอโคกศรีสุพรรณ จำนวน 2 โรงเรียน

1) โรงเรียนร่มเกล้า

2) โรงเรียนด่านม่วงคำพิทยาคม

อำเภอโพนนาแก้ว จำนวน 1 โรงเรียน

1) โรงเรียนโพนพิทยาคม

อำเภอเต่างอย จำนวน 1 โรงเรียน

1) โรงเรียนเต่างอยพัฒนศึกษา

อำเภอภูพาน จำนวน 2 โรงเรียน

1) โรงเรียนท่านผู้หญิงจันทิมาพึ่งบารมี

2) โรงเรียนคำเพิ่มพิทยา

อำเภอกุดบาก จำนวน 1 โรงเรียน

1) โรงเรียนกุดบากพัฒนาศึกษา

อำเภอพรรณานิคม จำนวน 6 โรงเรียน

1) โรงเรียนเทพสวัสดิ์วิทยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) โรงเรียนภูริทัตต์วิทยา

3) โรงเรียนพรรณาวุฒาจารย์

4) โรงเรียนบ้านบัวราษฎร์บำรุง

5) โรงเรียนบะฮีวิทยาคม

6) โรงเรียนช้างมิ่งพิทยานุกูล

อำเภอพังโคน จำนวน 2 โรงเรียน

1) โรงเรียนลำปลาหางวิทยา

2) โรงเรียนพังโคนวิทยาคม

อำเภอวาริชภูมิ จำนวน 3 โรงเรียน

1) โรงเรียนวาริชวิทยา

2) โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ

3) โรงเรียนธรรมบวรวิทยา

อำเภอนิคมน้ำอูน จำนวน 1 โรงเรียน

1) โรงเรียนนิคมน้ำอูนเจริญวิทยา

อำเภอวานรนิวาส จำนวน 3 โรงเรียน

1) โรงเรียนหนองแวงวิทยา

2) โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส

3) โรงเรียนกุดเรือคำพิทยาคาร

อำเภออากาศอำนวย จำนวน 3 โรงเรียน

1) โรงเรียนโพนงามศึกษา

2) โรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา

3) โรงเรียนท่าสงครามวิทยา

อำเภอคำตากล้า จำนวน 2 โรงเรียน

1) โรงเรียนศึกษาประชาสามัคคี

2) โรงเรียนคำตากล้าราชประชาสงเคราะห์

อำเภอเจริญศิลป์ จำนวน 1 โรงเรียน

1) โรงเรียนเจริญศิลป์ศึกษา(โพธิ์คำอนุสรณ์)

อำเภอสว่างแดนดิน จำนวน 6 โรงเรียน

1) โรงเรียนโคกสีวิทยาสรรค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) โรงเรียนแวงพิทยาคม

3) โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4) โรงเรียนหนองหลวงศึกษา

5) โรงเรียนสว่างแดนดิน

6) โรงเรียนบงเหนือวิทยาคม

อำเภอส่องดาว จำนวน 1 โรงเรียน

1) โรงเรียนส่องดาววิทยาคม

อำเภอบ้านม่วง จำนวน 2 โรงเรียน

1) โรงเรียนพระเทพญาณวิศิษฏ์โพธิ์ชัยทองวิทย์

2) โรงเรียนบ้านม่วงพิทยาคม

2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร (2568, หน้า 87) มีสาระสำคัญประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ฯลฯ รายละเอียดดังนี้

2.1 วิสัยทัศน์

ผู้เรียนเป็นพลโลกในศตวรรษที่ 21 มีภูมิรู้ คู่ภูมิธรรม

2.2 พันธกิจ (Mission)

1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2) ส่งเสริมการจัดการศึกษา ยกระดับคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา พัฒนาทักษะและสมรรถนะของผู้เรียนให้เป็นพลโลก สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

3) ส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4) ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ

5) เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความปลอดภัยให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วมโดยใช้เครือข่ายการจัดการศึกษา

2.3 เป้าประสงค์ (Goal)

1) ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ

2) ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีความรู้ มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

3) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาช่วยในการบริหารและการจัดการเรียนรู้

5) ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงเท่าเทียมและเสมอภาค และได้รับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้มีความสมดุลด้านทักษะวิชาการ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต

6) ผู้เรียนได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ รู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีรวมถึงได้รับการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเชิงรุก

7) สถานศึกษามีคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ

8) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วมโดยใช้เครือข่ายในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิผล

3. กลยุทธ์ จุดเน้นและนโยบายทางการศึกษา

3.1 กลยุทธ์ และตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 4 ยกระดับการบริหารการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

3.2 จุดเน้นการดำเนินงาน (Strategic Positioning) “3 ต้อง”

1) ต้องได้ (Guaranteed Success) เน้นความสามารถในการคิด การอ่าน การเขียน การสื่อสารภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และภาษาอื่น ๆ

2) ต้องดี (Great Quality) เน้นให้ผู้เรียนมีความปลอดภัย และส่งเสริมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนพร้อมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นพลเมืองที่ดีของสังคมโลก

3) ต้องก้าวล้ำ (Going Beyond) เน้นความก้าวล้ำทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย และเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI)

4. ทิศทางการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จากบริบทขององค์กร อำนาจหน้าที่ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และการวิเคราะห์ศักยภาพองค์กร ในหัวข้อ (1) ปัญหาที่พบในอดีตและปัจจุบัน (2) สิ่งดีที่มีในอดีตและปัจจุบัน (3) ความต้องการ / สิ่งที่อยากเห็น / มีการพัฒนาในอนาคต (4) การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและผลงานเด่น (5) การวิเคราะห์นโยบายภายใน / นอกองค์กร และที่สำคัญที่สุดกิจกรรมการเปิดโลกทัศน์สู่หน่วยงานภายนอกองค์กร คือ การเปิดโอกาสให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานทางการศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ที่มีผลสำเร็จในการพัฒนาองค์กร และนำข้อดีที่พบจากสถานที่หรือประเด็นในการศึกษาดูงานสู่การพัฒนา ขับเคลื่อนงานในองค์กร จึงนำส่วนสำคัญเหล่านี้มากำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ / ภารกิจ (Mission) ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy Issues) เป้าประสงค์ (Goals) และจุดเน้น เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี และการกำหนดแผนงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance – based Budgeting)
(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2568, หน้า 54)

สรุปได้ว่า บริบท สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดสกลนคร มีสภาพโดยทั่วไป วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ จุดเน้นและการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติโดยกระบวนการ 4Qs คือ สำนักงานคุณภาพ โรงเรียนคุณภาพ ห้องเรียนคุณภาพ นักเรียนคุณภาพ เป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีการพัฒนาการศึกษาให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับโดยเชื่อมโยงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการและนโยบาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกรอบแนวทางการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครที่ได้กำหนดไว้ เพื่อพัฒนานักเรียน พัฒนาสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยในประเทศเกี่ยวกับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิจัยหลายท่าน ดังต่อไปนี้

คมกริช บุญพรม และประยุทธ ชูสอน (2562, หน้า 43) ได้ทำวิจัยเรื่อง ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนชายขอบ ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ ได้ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนชายขอบจำนวน 64 ตัวบ่งชี้ ที่เป็นไปตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง จากองค์ประกอบหลัก 8 ด้าน 2) ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนชายขอบ ปรากฏว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ผลการตรวจสอบความตรง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนชายขอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้ค่าไคสแควร์ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนและค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รุ่งนิรนดร์ โพธิ์เพชรเล็บ (2563, หน้า 140) ได้ศึกษา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากอันดับแรก คือ การแก้ปัญหา อันดับที่ 2 คือ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ อันดับที่ 3 คือ การสื่อสาร และอันดับสุดท้าย คือ ความคิดสร้างสรรค์

สาวนีย์ สิทธิชัยจารุเมธี (2565, หน้า 97 – 98) ได้ศึกษา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ผลการวิจัย พบว่า 1) Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านการปรับตัว ส่วนด้านภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .444 – .631 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

ต้นแก้ว ดามัง (2565, หน้า 52) ได้ทำวิจัยเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 มี 3 องค์ประกอบ 29 ตัวแปรประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 ด้านภาวะผู้นำ ได้ 8 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสื่อสาร ได้ 11 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 ด้านความเป็นมืออาชีพ ได้ 10 ตัวแปร ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมได้ ทั้งสิ้นร้อยละ 65.759 สำหรับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อ องค์ประกอบทักษะ

ด้าน Soft Skills จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนการเปรียบความคิดเห็นจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา หรือการสอนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กชพร วิชา และสุภาวดี ลาภเจริญ (2567, หน้า 51) ได้ทำวิจัย เรื่องทักษะ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และเรียงตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านทักษะทางสังคม ทักษะเชิงวิธีการ และทักษะส่วนบุคคล ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีดังนี้ 2.1) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวม และรายด้าน 2.2) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัทมา สุขแก้ว (2567, หน้า 482 – 484) ได้ทำวิจัยเรื่องจรณทักษะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) จรณทักษะของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) จรณะทักษะของผู้บริหารโรงเรียน 5 ด้าน ส่งผลต่อการบริหารงานสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการสื่อสารและการนำเสนอ ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม ด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านการพัฒนาคนและการสร้างนวัตกรรม และด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสร้างสรรค์

รัชดาพร บุญคง, สุดารัตน์ สารสว่าง และมีชัย ออสุวรรณ (2567, หน้า 1030 – 1032) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู ในสหวิทยาเขตรัชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลวิจัยพบว่า

1) ระดับทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตรัชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านที่มีค่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดการเวลา และ 2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในสหวิทยาเขตรัชวิภา มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ศศิพร คุ้มวงศ์ดี, ฟิฏา สมบูรณ์ และเริงวิชญ์ นิลโคตร (2567, หน้า 141 – 142) ได้ศึกษาจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) จรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเป็น มืออาชีพและจริยธรรม ด้านการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ ด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ตามลำดับ 2) ความสัมพันธ์ ระหว่างจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เอกชัย เคนท้าว และวัลลภา อารีรัตน์ (2567, หน้า 110) ได้ศึกษาทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ทักษะด้านจริยธรรมในการทำงานและความเป็นมืออาชีพ รองลงมา คือ คือ ทักษะการสื่อสาร ด้านทักษะภาวะผู้นำ ด้านทักษะการทำงานร่วมกัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ตามลำดับ และ 2) ผลการศึกษาระดับความสัมพันธ์ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

บึงกาฬ ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่าง 0.521 – 0.859 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในแต่ละด้านพบว่า ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ทักษะด้านจริยธรรมในการทำงานและความเป็นมืออาชีพ (X_5) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (Y) อยู่ในระดับสูง (r = 0.859) รองลงมาคือ ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_4) อยู่ในระดับสูง (r = 0.814)

ปวีณ ภูคงกิ่ง, ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิลัน และปาริชา มารี เคน (2569, หน้า 85 – 87) ได้ศึกษาจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ รองลงมาคือ ด้านการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านจริยธรรมในการทำงาน ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเป็นมืออาชีพ และด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ด้านการปรับตัวอย่างยืดหยุ่นตามลำดับ และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา คือ จรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ในระดับปานกลาง

1.2 งานวิจัยในประเทศเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิจัยหลายท่าน ดังต่อไปนี้

หทัยชนก เดชอุดม (2563, หน้า 89 – 93) ได้ทำวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครู ในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรักในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาคือ การติดต่อสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการเป็นที่ยอมรับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับต่ำสุด

กิตติมา ใจปลื้ม (2565, หน้า 92) ได้ทำวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิภาพร หาญยิ่ง (2565, หน้า 85) ได้ทำวิจัยเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนโนนสูงศรีธานี จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนโนนสูงศรีธานี จังหวัดนครราชสีมาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านอำนาจบังคับ รองลงมา คือด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจอ้างอิง และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ตามลำดับ 2) ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนโนนสูงศรีธานี จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความรักในงาน ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนโนนสูงศรีธานีจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.846 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พรพรหมพรรณ บุญโคกล่าม (2567, หน้า 118 – 120) ได้ทำวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความรักในงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีกับความสุขในการทำงานของครู

และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุรีรัตน์ งามศรี (2568, หน้า 168 – 190) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี 4 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จ การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี ส่วนด้านที่เหลือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ การมีครอบครัวดีมีความสุข การคืนครูสู่ห้องเรียน และการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล และ 2) ความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมกับความสุข ในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 รายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด ได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านที่เหลือ มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูงทุกด้านโดยการมีลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จ มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด ได้แก่ ด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี

ภัทรวดี เกษมพงศ์, สุธาสินี วิยาภรณ์ และธัญศญา ธรรศโสภณ (2569, หน้า 1494 – 1495) ได้ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลวิจัยพบว่า 1) ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านความสำเร็จในงานและด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน รองลงมาคือด้านความรักในงานและด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .001 โดยเป็นความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.776 – 0.916 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก

2. งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยต่างประเทศเกี่ยวกับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิจัยหลายท่าน ดังต่อไปนี้

Tang, Siti & Somprach (2015, p. 2127) ได้ศึกษาทักษะทางสังคม (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาและการพัฒนาโรงเรียนในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูง วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางสังคม (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการพัฒนาโรงเรียนในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูง ในรัฐปีนังและรัฐเกดะห์ ประเทศมาเลเซีย ทั้งนี้ ประเด็นปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาที่การบริหารจัดการไม่ดีนั้น พบได้บ่อยครั้ง ซึ่งมีสาเหตุมาจากการขาดทักษะทางสังคม โดยการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนมีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับทักษะที่ผู้บริหารมีอยู่ งานวิจัยครั้งนี้มีตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล จำนวน 205 คน ซึ่งเป็นครูจากโรงเรียนที่มีผลการดำเนินงานโดดเด่น จำนวน 6 แห่ง การวิจัยใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยรายการคำถาม จำนวน 105 ข้อ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะทางสังคมในระดับสูงตามการรับรู้ของครู โดยมีค่าเฉลี่ย = 4.309 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.324 ขณะที่การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนก็อยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.839 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.295 ผลการทดสอบสมมติฐานชี้ให้เห็นว่า องค์ประกอบทั้ง 8 ด้านของทักษะทางสังคมในการเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ และอยู่ในระดับปานกลางกับการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง 0.532 ถึง 0.657

Hussein & Taher (2021, p. 340) ได้ศึกษาผลของทักษะ Soft Skills ของผู้นำต่อการแบ่งปันความรู้ การวิจัยเชิงวิเคราะห์ในมหาวิทยาลัยอัลฟัลลูจาห์ ผลการวิจัยพบว่า สำหรับผลการวิจัยที่โดดเด่นที่สุดนั้น ได้แสดงไว้ในที่ ๆ ชัดเจนผลกระทบของทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ต่อการแบ่งปันความรู้โดยตรงและในระดับมิติ และนั้นความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills และการแบ่งปันความรู้เป็นความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น เนื่องจากผู้นำมหาวิทยาลัย Fallujah แสดงความสามารถในการยกระดับการแบ่งปันความรู้ผ่านความสนใจในทักษะความเป็นผู้นำและความร่วมมือ

มันลงทุนสองมิตินี้ในการปรับปรุงมิติส่วนบุคคลและเพิ่มทักษะการริเริ่มในการปรับปรุงระดับของมิติองค์กร แต่ชี้นำทักษะความเป็นผู้นำและทักษะการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงมิติทางเทคโนโลยีซึ่งบ่งบอกถึงการพึ่งพาอาศัยกันและการบูรณาการระหว่างความเป็นผู้นำที่ทักษะ Soft skills และการแบ่งปันความรู้

Omotayo & Ancia (2024, p. 4153) ได้ศึกษาการสร้างแบบจำลองทักษะทางสังคม (Soft Skills) ของผู้อำนวยการโรงเรียนด้วยประสิทธิผลการบริหารที่ยั่งยืน (SAE) วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้คือ การศึกษาอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของทักษะทางสังคม (การคิดเชิงวิพากษ์ ความเห็นอกเห็นใจ การสื่อสาร ความสามารถในการปรับตัว และภาวะผู้นำ) ที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารที่ยั่งยืน (SAE) ของผู้อำนวยการโรงเรียน ได้มีการนำเทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและแบบสุ่มมาใช้ในการคัดเลือกผู้เข้าร่วม มีการจัดทำแบบสอบถาม แบบสอบถามทักษะทางสังคมของผู้อำนวยการโรงเรียน (SPSSQ) และแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารที่ยั่งยืน (SAEQ) กับครูประมาณ 432 คน ผลการวิจัยเผยให้เห็นความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมากระหว่างทักษะทางสังคมของผู้อำนวยการโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารที่ยั่งยืน ดังนั้นทักษะทางสังคมทั้งหมดจึงเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารที่ยั่งยืน (SAE) โดยตรง ยกเว้นทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ พบว่าทักษะการเอาใจใส่ การสื่อสาร การปรับตัว และนวัตกรรม และทักษะความเป็นผู้นำมีผลโดยตรงต่อ SAE ในขณะที่การคิดเชิงวิพากษ์ไม่มีผลโดยตรงต่อ SAE แต่สามารถมีอิทธิพลต่อ SAE ทางอ้อมผ่านปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งท้ายที่สุดแล้วนำไปสู่ความสำเร็จของ SAE ที่มีความสัมพันธ์ทางอ้อม จากผลการวิจัยงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนควรลงทุนในโครงการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างทักษะทางสังคม (Soft Skills) ของครูเพื่อให้บรรลุ SAE

2.2 งานวิจัยต่างประเทศเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิจัยหลายท่าน ดังต่อไปนี้

Diener (2000, pp. 34 – 43) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะความสุขหรือความรู้สึกเชิงบวกในด้านชีวิตการทำงานกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข พบว่า ภาวะความสุขหรือความรู้สึกเชิงบวกในด้านชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุขที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (มีค่า r ตามลำดับ คือ 0.20, 0.44 และ 0.37)

Manion (2003, pp. 52 – 55) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 24 คน พบว่า คำจำกัดความของความสุขในการทำงาน คือ ผลอันเกิดจากการเรียนรู้จากการทำงาน การสร้างสรรค์ของตนเอง ผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานและการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มขึ้นทำให้แสดงอารมณ์ทางบวก เช่น ความสนุกสนานการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ นำไปสู่การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานน่ารื่นรมย์ รู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงานและคงอยู่ในองค์กรต่อไป ผลจากความสุขในการทำงานคือผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นความสามารถด้านพฤติกรรมและคุณลักษณะเชิงทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความเชี่ยวชาญที่ในการบริหารจัดการ โดยความสามารถดังกล่าวส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานครูทั้งในมิติภายในบุคคลและระหว่างบุคคลที่ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ 6 องค์ประกอบ คือ 1) ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ 2) ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 3) ทักษะความเป็นผู้นำ 4) ทักษะการทำงานเป็นทีม 5) ทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม และ 6) ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสังเคราะห์องค์ประกอบความสุขในการปฏิบัติงานของครู มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ 6 องค์ประกอบ คือ 1) ความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2) การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล 3) การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี 4) การเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน 5) การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ และ 6) การมีครอบครัวดีมีความสุข

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยกำหนดแนวทางการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ
2. เครื่องมือ
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 การศึกษา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,355 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 135 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,220 คน จาก 45 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2568, หน้า 37 – 38)

ตาราง 5 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

อำเภอ	ขนาดโรงเรียน			รวมทั้งหมด
	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ	
กุดบาก	–	1	–	1
กุสุมาลย์	1	1	–	2
คำตากล้า	1	1	–	2
โคกสีสุพรรณ	1	1		2
เจริญศิลป์	–	1	–	1
เต่างอย	–	1	–	1
นิคมน้ำอูน	1	–	–	1
บ้านม่วง	1	–	1	2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 5 (ต่อ)

อำเภอ	ขนาดโรงเรียน			รวมทั้งหมด
	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ	
พรรณานิคม	5	1	–	6
พังโคน	1	–	1	2
โพนนาแก้ว	1	–	–	1
เมืองสกลนคร	3	–	3	6
ภูพาน	2	–	–	2
วานรนิวาส	2	–	1	3
วาริชภูมิ	1	2	–	3
สว่างแดนดิน	4	–	2	6
ส่องดาว	–	1	–	1
อากาศอำนวย	1	1	1	3
รวม	25	11	9	45

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 330 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน และครูผู้สอน จำนวน 242 คน วิธีสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน Multi – Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

1.2.1 กำหนดหน่วยการสุ่มโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครนั้น เนื่องจากโรงเรียนในสังกัด มีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดเลือกโรงเรียนทุกขนาดแบบเจาะจง ทั้ง 45 โรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2.2 การกำหนดผู้บริหารสถานศึกษา ตามกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน ซึ่งการเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการในตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน ดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงจากโรงเรียนทั้งหมด ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 โรงเรียน การเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน ได้จำนวน 25 คน และตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน ได้จำนวน 25 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน

1.2.2.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงจากโรงเรียนทั้งหมด ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 โรงเรียน โดยวิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน ได้จำนวน 11 คน และใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบใส่คืน สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน ได้จำนวน 11 คน รวมทั้งสิ้น 22 คน

1.2.2.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงจากโรงเรียนทั้งหมด ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 โรงเรียน โดยวิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน ได้จำนวน 9 คน และใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบใส่คืน สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน ได้จำนวน 9 คน รวมทั้งสิ้น 18 คน

1.2.3 การกำหนดครูผู้สอนในโรงเรียน ตามกลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จากจำนวนทั้งหมด 2,220 คน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 242 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนในโรงเรียน ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบใส่คืน (Simple Random Sampling) ดังนี้

1.2.3.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 25 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 75 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.3.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 11 โรงเรียน โรงเรียนละ 7 คน รวมทั้งสิ้น 77 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.3.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 9 โรงเรียน โรงเรียนละ 10 คน รวมทั้งสิ้น 90 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน และครูผู้สอน จำนวน 242 คน รวมทั้งสิ้น 332 คน ดังรายละเอียดที่แสดงในตาราง 6 – 9

ตาราง 6 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 45 โรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร					
	จำนวนบุคลากรในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
ขนาดกลาง	50	483	533	50	75	125
ขนาดใหญ่	40	622	662	22	77	99
ขนาดใหญ่พิเศษ	45	1,115	1,160	18	90	108
รวม	135	2,220	2,355	90	242	332

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 7 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 25 โรงเรียน

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		บุคลากรทางการศึกษา	หญิง	รวม	บุคลากรทางการศึกษา	หญิง	รวม
อำเภอกุสุมาลย์							
1	โพธิแสนวิทยา	2	34	36	2	3	5
อำเภอคำตากล้า							
2	ศึกษาประชาสามัคคี	2	24	26	2	3	5
อำเภอโคกสีสุพรรณ							
3	ด่านม่วงคำพิทยาคม	2	10	12	2	3	5
อำเภอนิคมน้ำอูน							
4	นิคมน้ำอูนเจริญวิทยา	2	26	28	2	3	5
อำเภอบ้านม่วง							
5	พระเทพญาณวิศิษฏ์โพธิ์ชัยทองวิทย์	2	10	12	2	3	5
อำเภอพรรณานิคม							
6	บ้านบัวราษฎร์บำรุง	2	16	18	2	3	5
7	เทพสวัสดิ์วิทยา	2	10	12	2	3	5
8	ภูริทัตต์วิทยา	2	10	12	2	3	5
9	บะฮีวิทยาคม	2	14	16	2	3	5
10	ช้างมิ่งพิทยานุกูล	2	11	13	2	3	5
อำเภอพังโคน							
11	ลำปลาหางวิทยา	2	10	12	2	3	5
อำเภอโพนนาแก้ว							
12	โพนพิทยาคม	2	18	20	2	3	5

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 7 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		นักเรียนชาย	นักเรียนหญิง	รวม	นักเรียนชาย	นักเรียนหญิง	รวม
อำเภอภูพาน							
13	คำเพิ่มพิทยา	2	32	34	2	3	5
14	ท่านผู้หญิงจันทิมาพึ่งบารมี	2	31	33	2	3	5
อำเภอเมืองสกลนคร							
15	ท่าแร่ศึกษา	2	32	34	2	3	5
16	ดงมะไฟวิทยา	2	28	30	2	3	5
17	เฉลิมพระเกียรติฯ จังหวัดสกลนคร	2	14	16	2	3	5
อำเภอวานรนิวาส							
18	กุดเรือคำพิทยาคาร	2	26	28	2	3	5
19	หนองแวงวิทยา	2	14	16	2	3	5
อำเภอวาริชภูมิ							
20	วาริชวิทยา	2	11	13	2	3	5
อำเภอสว่างแดนดิน							
21	แวงพิทยาคม	2	23	25	2	3	5
22	หนองหลวงศึกษา	2	32	34	2	3	5
23	โคกสีวิทยาสรรค์	2	26	28	2	3	5
24	บงเหนือวิทยาคม	2	11	13	2	3	5
อำเภออากาศอำนวย							
25	ท่าสงครามวิทยา	2	10	12	2	3	5
รวม		68	315	383	50	75	125

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 8 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 11 โรงเรียน

ที่	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอกุดบาก							
1	กุดบากพัฒนาศึกษา	4	67	71	2	7	9
อำเภอกุสุมาลย์							
2	กุสุมาลย์วิทยาคม	4	77	81	2	7	9
อำเภอคำตากล้า							
3	คำตากล้าราชประชาสงเคราะห์	4	60	64	2	7	9
อำเภอโคกศรีสุพรรณ							
4	ร่มเกล้า	4	76	80	2	7	9
อำเภอเจริญศิลป์							
5	เจริญศิลป์ศึกษา “โพธิ์คำอนุสรณ์”	3	36	39	2	7	9
อำเภอเต่างอย							
6	เต่างอยพัฒนศึกษา	3	41	44	2	7	9
อำเภอพรรณานิคม							
7	พรรณาวุฒาจารย์	4	64	68	2	7	9
อำเภอวาริชภูมิ							
8	มัธยมวาริชภูมิ	4	72	76	2	7	9
9	ธรรมบวรวิทยา	3	37	40	2	7	9
อำเภอส่องดาว							
10	ส่องดาววิทยาคม	3	37	40	2	7	9
อำเภออากาศอำนวย							
11	โพนงามศึกษา	4	55	59	2	7	9
รวม		40	622	662	22	77	99

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 9 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 9 โรงเรียน

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอบ้านม่วง							
1	บ้านม่วงพิทยาคม	5	97	102	2	10	12
อำเภอพังโคน							
2	พังโคนวิทยาคม	5	87	92	2	10	12
อำเภอเมืองสกลนคร							
3	สกลราชวิทยานุกูล	5	176	181	2	10	12
4	สกลนครพัฒนศึกษา	5	93	98	2	10	12
5	ธาตุนารายณ์วิทยา	5	151	156	2	10	12
อำเภอวานรนิวาส							
6	มัธยมวานรนิวาส	5	147	152	2	10	12
อำเภอสว่างแดนดิน							
7	เตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	5	137	142	2	10	12
8	สว่างแดนดิน	5	123	128	2	10	12
อำเภออากาศอำนวย							
9	อากาศอำนวยศึกษา	5	104	109	2	10	12
รวม		45	1,115	1,160	18	90	108

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
   1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
   1.2 ครูผู้สอน
2. ขนาดโรงเรียน
   2.1 ขนาดกลาง
   2.2 ขนาดใหญ่
   2.3 ขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์
2. ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
3. ทักษะความเป็นผู้นำ
4. ทักษะการทำงานเป็นทีม
5. ทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม
6. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งประกอบด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. ความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล

3. การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี

4. การเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน

5. การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

6. การมีครอบครัวดีมีความสุข

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

5 หมายถึง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา / ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

4 หมายถึง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา / ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

3 หมายถึง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา / ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

2 หมายถึง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา / ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

1 หมายถึง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา / ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 สร้างแบบสอบถาม และนำร่างแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.3 นำร่างแบบสอบถามที่เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นำมาแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ แล้วเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง ก่อนให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

2.2.4 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือตรวจสอบเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ

2.2.5 นำร่างแบบสอบถามที่สร้าง เสนอผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่นของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

2.2.5.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาและมีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1) รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.5.2 ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษา จำนวน 1 คน คือ นางสาววาสนา ศิริจันทพันธุ์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2.2.5.3 ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน คือ นายภัทรพล ประเสริฐแก้ว ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองหลวงศึกษา อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.5.4 ครูผู้สอน วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 1 คน คือ นางสาวภักดิ์วดี รักษาบุญ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

2.2.6 นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) พบว่า แบบสอบถามมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ แสดงว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเที่ยงตรง สามารถนำไปใช้ได้ผลปรากฏ ดังตาราง 58 – 59 ภาคผนวก ง

2.2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญไปนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

2.2.8 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try – out) กับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำนวน 6 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 52 คน จำแนกเป็น

2.2.8.1 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 2 โรงเรียน โรงเรียนละ 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอน โรงเรียนละ 3 คน รวมเป็น 10 คน ได้แก่ โรงเรียนหนองแวงวิทยานุกูล และโรงเรียนมหาชัยวิทยาคม

2.2.8.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 2 โรงเรียน โรงเรียนละ 9 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอน โรงเรียนละ 7 คน รวมเป็น 18 คน ได้แก่ โรงเรียนปลาปากวิทยา และโรงเรียนโพนสวรรค์ราษฎร์บำรุง

2.2.8.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 2 โรงเรียน โรงเรียนละ 12 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอน โรงเรียนละ 10 คน รวมเป็น 24 คน ได้แก่ โรงเรียนธาตุพนม และโรงเรียนเรณูนครวิทยานุกูล

2.2.9 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α – Correlation) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำคำถามที่ใช้ได้ มาหาความเชื่อมั่น

(Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α – Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117)

2.2.9.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.330 – 0.663 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.941 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1) ด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.366 – 0.558 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.721

2) ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.455 – 0.560 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.746

3) ด้านทักษะความเป็นผู้นำ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.477 – 0.650 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.778

4) ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.330 – 0.663 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.769

5) ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.384 – 0.562 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.732

6) ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.410 – 0.638 และมีคาความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.739

2.2.9.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.327 – 0.720 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.937 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1) ด้านความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.327 – 0.587 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.706

2) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.536 – 0.720 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.843

3) ด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.406 – 0.574 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.717

4) ด้านการเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.360 – 0.648 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.703

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

5) ด้านการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.366 – 0.672 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.794

6) ด้านการมีครอบครัวดีมีความสุข มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.390 – 0.616 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.717

2.2.10 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

2.2.11 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เกี่ยวกับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาและความสุขในการปฏิบัติงานของครู นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 332 คน โดยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ โดยแนบลิงก์ (Link) หรือคิวอาร์โคด (QR – Code) พร้อมแบบสอบถามเพื่อให้สะดวกรวดเร็วในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัยให้ทราบ

3.3 การเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 ฉบับ และได้รับกลับคืนทั้งหมด 332 ฉบับ ได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ 332 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม

4.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด

4.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 4.2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามความมุ่งหมายการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย

4.4 การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา / ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา / ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา / ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา / ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา / ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) ถ้าค่าระหว่าง –1 ถึง +1 โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวนได้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์ ถ้าค่าประสิทธิ์สัมพันธ์เป็นบวก แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2 – tailed) หากค่า Sig. (2 – tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กัน หากค่า Sig. (2 – tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ไม่มีความสัมพันธ์กัน จากนั้นจึงวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากูร, 2553, หน้า 376 – 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 คือ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 คือ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 คือ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 คือ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 คือ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง

4.6 การวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ในการหาอำนาจพยากรณ์ของ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาค่าเครื่องมือ

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

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

5.2 สถิติพื้นฐาน

5.2.1 ความถี่ (Frequency)

5.2.2 ร้อยละ (Percentage)

5.2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้สถิติทดสอบค่าที (t – test) ชนิด Independent Sample

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3.2 สมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe's หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5.3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5.3.4 สมมติฐานข้อที่ 4 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ในการหาแนวทางการพัฒนานั้น ถ้าผลการวิจัยพบว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดมีอำนาจพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยจะนำ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูดังกล่าวมาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน แล้วสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ

ในการหาแนวทางในการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติและรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้บริหารการศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน คือ นางสาววัชราภรณ์ ปัฏนา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.3 ศึกษานิเทศก์ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษา จำนวน 1 คน คือ นางสาววาสนา ศิริจันทพันธุ์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน ได้แก่

1.4.1 นายสุบรรณ นาสพัส ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

1.4.2 นายสุนทร สีพันธ์บุญ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนธรรมบวรวิทยา อำเภอวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร

1.4.2 นายภัทรพล ประเสริฐแก้ว ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองหลวงศึกษา อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

1.5 ครูผู้สอน วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน ได้แก่

1.5.1 นายนพรัตน์ อำพล ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ อำเภอวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร

1.5.2 นางสาวภักดิ์วดี รักษาบุญ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.5.3 นายอภิชาติ มีพรหม ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางในการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้นำ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องเหมาะสม แล้วนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อให้แนวทางในการพัฒนาต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการจัดทำ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร นั้น ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอเป็นรายข้อเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อต่อไปดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t (t – test)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F (F – test)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
X	แทน	Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน	ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

X_2 แทน ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

X_3 แทน ทักษะความเป็นผู้นำ

X_4 แทน ทักษะการทำงานเป็นทีม

X_5 แทน ทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม

X_6 แทน ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

X_t แทน ผลรวมของ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา

Y แทน ความสุขในการปฏิบัติงานของครู

Y_1 แทน ความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

Y_2 แทน การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล

Y_3 แทน การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี

Y_4 แทน การเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน

Y_5 แทน การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

Y_6 แทน การมีครอบครัวดีมีความสุข

Y_t แทน ผลรวมของความสุขในการปฏิบัติงานของครู

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์

L แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

a แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

b แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

β แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

S แทน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุข ในการปฏิบัติงานของครู

E แทน ผลสำเร็จของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

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

Y′ แทน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุข ในการปฏิบัติงานของครูที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Z′ แทน ระดับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จาก สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน โดยการหาร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลของ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาและความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “เพื่อศึกษาระดับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน” ใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 การวิเคราะห์ความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า “เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน” ใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน” ใช้สถิติการทดสอบค่าที (t – test ชนิด Independent Sample) และใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffe’s หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน" ใช้สถิติการทดสอบค่าที (t – test ชนิด Independent Sample) และใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffe's หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า "Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก" โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

3.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า "Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถเป็นตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน" โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหูคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 45 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน และครูผู้สอน จำนวน 242 คน ดังตาราง 10

ตาราง 10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	90	27.11
	1.2 ครูผู้สอน	242	72.89
รวม		332	100.00
2. ขนาดโรงเรียน	2.1 โรงเรียนขนาดกลาง	125	37.65
	2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	50	15.06
	2.1.2 ครูผู้สอน	75	22.59
	2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่	99	29.82
	2.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	22	6.63
	2.2.2 ครูผู้สอน	77	23.19
	2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	108	32.53
	2.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	18	5.42
	2.3.2 ครูผู้สอน	90	27.11
รวม		332	100.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 332 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 27.11 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 72.89

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานโรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 37.65 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 15.06 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 22.59 ปฏิบัติงานโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 29.82 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.63 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 23.19 และปฏิบัติงานโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 108 คน คิดเป็น ร้อยละ 32.53 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.42 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 27.11

2. การวิเคราะห์ข้อมูลของ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาและความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2.1 การวิเคราะห์ความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “เพื่อศึกษาระดับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน” ใช้ค่าสถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.1.1 Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 11

ตาราง 11 Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม

ด้านที่	Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์	4.26	0.57	มาก	6
2	ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	4.36	0.51	มาก	4
3	ทักษะความเป็นผู้นำ	4.48	0.46	มาก	1
4	ทักษะการทำงานเป็นทีม	4.38	0.50	มาก	3
5	ทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม	4.43	0.51	มาก	2
6	ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต	4.27	0.61	มาก	5
รวม		4.36	0.44	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านทักษะความเป็นผู้นำ ($\overline{X}$ = 4.48) ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ($\overline{X}$ = 4.43) ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ = 4.38) ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ = 4.36) ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ($\overline{X}$ = 4.27) และด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ = 4.26) ตามลำดับ

2.1.2 Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนรายด้าน ดังตาราง 12 – 17

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 12 Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

ข้อ	ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร และนโยบายต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน ถูกต้องและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	4.18	0.82	มาก	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้รูปแบบการสื่อสารที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมความเข้าใจร่วมกัน	4.13	0.75	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการสื่อสารทำให้ครูและบุคลากรเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	4.51	0.71	มากที่สุด	1
4	การสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์อันดี ความไว้วางใจ และบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างเกื้อกูลภายในสถานศึกษา	4.25	0.81	มาก	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ในการโน้มน้าวใจ กระตุ้นการมีส่วนร่วม และส่งเสริมความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิผล	4.28	0.76	มาก	2
รวม		4.26	0.57	มาก	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 12 พบว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.26) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการสื่อสารทำให้ครูและบุคลากรเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.51) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 13 Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

ข้อ	ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างรอบคอบ เป็นระบบ และอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ประกอบการพิจารณา	4.34	0.77	มาก	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการคิดเชิงเหตุผลควบคู่กับความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการแสวงหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	4.26	0.77	มาก	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการการคิดวิเคราะห์การคิดเชิงวิพากษ์ และการคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้ได้แนวทางการแก้ปัญหาที่เป็นประโยชน์และสามารถนำไปใช้ได้จริง	4.40	0.73	มาก	2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
4	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์เป็นฐานในการตัดสินใจและการวางแผนการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับบริบทและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น	4.17	0.82	มาก	5
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.65	0.62	มากที่สุด	1
รวม		4.36	0.51	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.36) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ($\bar{X}$ = 4.65) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 14 Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านทักษะความเป็นผู้นำ

ข้อ	ทักษะความเป็นผู้นำ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถชี้นำ โน้มน้าว และจูงใจครูและบุคลากร ให้เกิดความศรัทธาและความร่วมมือ ในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสู่การบรรลุ เป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.60	0.67	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ ชัดเจน และสามารถถ่ายทอดแนวคิด ทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา ให้ครูและบุคลากรเกิดความเข้าใจ ร่วมกัน	4.55	0.70	มากที่สุด	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตน ด้วยคุณธรรมจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม สงผลให้เกิดความน่าเชื่อถือ และการยอมรับจากครูและบุคลากร	4.36	0.75	มาก	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ศาสตร์ และศิลป์ในการบริหารจัดการ รวมทั้งการสื่อสารและการสร้าง แรงบันดาลใจ เพื่อส่งเสริม สัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้นำ กับผู้ตาม	4.45	0.76	มาก	4

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	ทักษะความเป็นผู้นำ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาร่วมกัน	4.47	0.72	มาก	3
รวม		4.48	0.46	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านทักษะความเป็นผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.48) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถชี้นำ โน้มน้าว และจูงใจครูและบุคลากรให้เกิดความศรัทธาและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ($\bar{X}$ = 4.60) และผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ ที่ชัดเจน และสามารถถ่ายทอดแนวคิด ทิศทาง และเป้าหมายของสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรเกิดความเข้าใจร่วมกัน ($\bar{X}$ = 4.55) ตามลำดับ ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 15 Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม

ข้อ	ทักษะการทำงานเป็นทีม	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับครูและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกันของสถานศึกษา	4.33	0.72	มาก	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการประสานงานภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.24	0.81	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนงานและแบ่งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม ชัดเจนและสอดคล้องกับความสามารถของแต่ละบุคคล	4.28	0.74	มาก	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดความเข้าใจ ยอมรับความแตกต่าง และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี	4.28	0.80	มาก	4

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	ทักษะการทำงานเป็นทีม	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบร่วมกัน อันนำไปสู่ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานและความสำเร็จของสถานศึกษา	4.79	0.51	มากที่สุด	1
รวม		4.38	0.50	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.38) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบร่วมกัน อันนำไปสู่ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานและความสำเร็จของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.79) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 16 Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม

ข้อ	ทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่ง โดยอาศัยความรู้ความเชี่ยวชาญ และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.55	0.68	มากที่สุด	1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	ทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
2	ผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์และความยุติธรรมในการบริหารจัดการและการตัดสินใจ	4.39	0.71	มาก	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสถานศึกษาชุมชนและสังคม โดยการคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม	4.43	0.72	มาก	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษานำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการและการแก้ไขปัญหาอย่างรอบคอบ มีเหตุผลและใช้สติในการพิจารณา	4.33	0.77	มาก	5
5	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้และมุ่งเน้นคุณภาพของการบริหารเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา	4.48	0.75	มาก	2
รวม		4.43	0.51	มาก	

จากตาราง 16 พบว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.43) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่ง โดยอาศัยความรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความเชี่ยวชาญ และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 4.55) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 17 Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ข้อ	ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่	4.33	0.83	มาก	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเรียนรู้และติดตามการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารและพัฒนาสถานศึกษา	4.22	0.84	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถในการวิเคราะห์และประเมินตนเอง เพื่อรับรู้จุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาในการปฏิบัติงาน	4.23	0.80	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาตนเอง ครู บุคลากร และการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	4.30	0.77	มาก	2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรและสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	4.26	0.77	มาก	3
รวม		4.27	0.61	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.26) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ ($\bar{X}$ = 4.33) ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาตนเอง ครู บุคลากรและการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.30) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรและสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.26) ตามลำดับ

2.2 การวิเคราะห์ความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า “เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน” ใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความหมายตามที่กำหนดไว้ดังนี้

2.2.1 ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 18

ตาราง 18 ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม

ด้านที่	ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.32	0.52	มาก	3
2	การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล	4.21	0.62	มาก	6
3	การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี	4.27	0.54	มาก	5
4	การเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน	4.44	0.44	มาก	1
5	การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.35	0.53	มาก	2
6	การมีครอบครัวดีมีความสุข	4.28	0.60	มาก	4
รวม		4.31	0.48	มาก	

จากตาราง 18 พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.31) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน ($\overline{X}$ = 4.44) ด้านการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.35) ด้านความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\overline{X}$ = 4.32) ด้านการมีครอบครัวดีมีความสุข ($\overline{X}$ = 4.28) ด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี ($\overline{X}$ = 4.27) และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล ($\overline{X}$ = 4.21) ตามลำดับ

2.2.2 ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 19 – 24

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 19 ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ข้อ	ความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ครูรับรู้ว่าการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนสามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ เวลา และมาตรฐานการทำงาน	4.14	0.76	มาก	5
2	ความสำเร็จของงานที่ครูปฏิบัติส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ ภาคภูมิใจ และเห็นคุณค่าในตนเองจากการทำงาน	4.26	0.71	มาก	4
3	ครูมีโอกาสใช้ความรู้เชิงวิชาการและความสามารถในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.28	0.77	มาก	3
4	ครูมีอิสระและความมั่นใจในการตัดสินใจปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามที่คาดหวัง	4.64	0.61	มากที่สุด	1
5	ความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความสุขในการปฏิบัติงานของครู	4.32	0.77	มาก	2
รวม		4.32	0.52	มาก	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 19 พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.43) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ครูมีอิสระและความมั่นใจในการตัดสินใจปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามที่คาดหวัง ($\overline{X}$ = 4.64) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 20 ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล

ข้อ	การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ครูมีความคิดเห็นว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอและสอดคล้องกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.17	0.81	มาก	4
2	ครูรับรู้ว่าการกำหนดค่าตอบแทน และสวัสดิการของหน่วยงานมีความเป็นธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามมาตรฐานที่เหมาะสม	4.17	0.77	มาก	3
3	ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่ครูได้รับสอดคล้องกับค่าครองชีพและสามารถสนับสนุนคุณภาพชีวิตได้อย่างเหมาะสม	4.23	0.76	มาก	2
4	ครูมีความคิดเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบ เทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน	4.12	0.83	มาก	5

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อ	การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
5	การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผลส่งผลต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	4.41	0.75	มาก	1
รวม		4.21	0.62	มาก	

จากตาราง 20 พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.21) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผลส่งผลต่อขวัญกำลังใจความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวม ($\bar{X}$ = 4.41) ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ครูได้รับสอดคล้องกับค่าครองชีพและสามารถสนับสนุนคุณภาพชีวิตได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.23) และครูรับรู้ว่าการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการของหน่วยงานมีความเป็นธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามมาตรฐานที่เหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.17) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 21 ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี

ข้อ	การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานศึกษามีความปลอดภัย น่าอยู่ และเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูอย่างมีประสิทธิภาพ	4.17	0.71	มาก	5
2	บรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาส่งเสริมความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ระหว่างครูและบุคลากร	4.25	0.78	มาก	4
3	ครูได้รับความรัก ความสามัคคี และความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา	4.27	0.76	มาก	3
4	สถานศึกษามีวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้ออาทร เอื้อเฟื้อ และให้ความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันอย่างเคารพและเข้าใจในความแตกต่าง	4.32	0.72	มาก	2
5	การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดีส่งผลเชิงบวกต่อความสุข คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.35	0.78	มาก	1
รวม		4.27	0.54	มาก	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 21 พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.27) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดีส่งผลเชิงบวกต่อความสุข คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยรวม ($\overline{X}$ = 4.35) สถานศึกษามีวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้ออาทร เอื้อเฟื้อ และให้ความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันอย่างเคารพและเข้าใจในความแตกต่าง ($\overline{X}$ = 4.32) และครูได้รับความรัก ความสามัคคี และความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.27) ตามลำดับ

ตาราง 22 ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน

ข้อ	การเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ครูได้รับความไว้วางใจและความเชื่อถือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในด้านความรู้ ความสามารถและการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่	4.59	0.70	มากที่สุด	2
2	ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานของครูได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.35	0.67	มาก	3
3	ครูได้รับการยกย่อง ชมเชยหรือการให้กำลังใจอย่างเหมาะสม เมื่อสามารถปฏิบัติงานหรือบรรลุภารกิจที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ	4.70	0.56	มากที่สุด	1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อ	การเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
4	การได้รับการยอมรับในหน้าที่การงาน ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง และกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น	4.24	0.80	มาก	5
5	ครูมีบทบาทในการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ หรือสนับสนุนผู้อื่นในงานวิชาชีพ ซึ่งส่งผลให้เกิดความศรัทธาและภาพลักษณ์เชิงบวกต่ออาชีพครูและสถานศึกษา	4.32	0.68	มาก	4
รวม		4.44	0.44	มาก	

จากตาราง 22 พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.44) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ครูได้รับการยกย่อง ชมเชย หรือการให้กำลังใจอย่างเหมาะสม เมื่อสามารถปฏิบัติงานหรือบรรลุภารกิจที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ($\bar{X}$ = 4.70) และครูได้รับความไว้วางใจและความเชื่อถือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในด้านความรู้ความสามารถและการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ($\bar{X}$ = 4.59) ตามลำดับ ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 23 ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ข้อ	การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ครูมีโอกาสแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรม การศึกษาดูงาน หรือการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะทางวิชาชีพ	4.25	0.75	มาก	4
2	การแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองช่วยเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพและศักยภาพในการปฏิบัติงานของครู ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.64	0.63	มากที่สุด	1
3	ครูรับรู้ว่าการพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในสายงาน	4.30	0.79	มาก	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสนับสนุน ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพอย่างเหมาะสม	4.22	0.81	มาก	5
5	สภาพแวดล้อมและระบบการทำงานในสถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง และการสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูอย่างต่อเนื่อง	4.35	0.77	มาก	2
รวม		4.35	0.53	มาก	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 23 พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.35) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ การแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองช่วยเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพ และศักยภาพในการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ($\bar{X}$ = 4.64) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 24 ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการมีครอบครัวดีมีความสุข

ข้อ	การมีครอบครัวดีมีความสุข	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ครอบครัวของครูมีความอบอุ่น มั่นคงและมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลต่อกัน ซึ่งเป็นฐานทางจิตใจที่สำคัญในการดำเนินชีวิตและการทำงาน	4.29	0.74	มาก	3
2	ครอบครัวของครูเป็นแหล่งกำลังใจที่ช่วยสนับสนุนให้สามารถเผชิญและจัดการกับอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานและชีวิตประจำวันได้ อย่างเหมาะสม	4.24	0.78	มาก	4
3	ครูสามารถสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ส่งผลต่อความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	4.22	0.79	มาก	5
4	ครูให้ความสำคัญต่อสถาบันครอบครัวและเห็นว่าครอบครัวมีบทบาทในการปลูกฝังคุณค่าทางสังคม ความดีงามและทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน	4.32	0.75	มาก	2

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อ	การมีครอบครัวดีมีความสุข	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
5	การมีครอบครัวที่ดีและมีความสุขส่งผลให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นมีความมั่นคงทางจิตใจ และสามารถพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพได้	4.35	0.80	มาก	1
รวม		4.28	0.60	มาก	

จากตาราง 24 พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการมีครอบครัวดีมีความสุข โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.28) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การมีครอบครัวที่ดีและมีความสุขส่งผลให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นมีความมั่นคงทางจิตใจและสามารถพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพได้ ($\overline{X}$ = 4.35) ครูให้ความสำคัญต่อสถาบันครอบครัว และเห็นว่าครอบครัวมีบทบาทในการปลูกฝังคุณค่าทางสังคม ความดีงาม และทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.32) และครอบครัวของครูมีความอบอุ่น มั่นคง และมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลต่อกัน ซึ่งเป็นฐานทางจิตใจที่สำคัญในการดำเนินชีวิตและการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.29) ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน” ใช้สถิติการทดสอบค่าที (t – test ชนิด Independent Sample) และใช้สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffe's หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.1.1 การเปรียบเทียบ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 25

ตาราง 25 การเปรียบเทียบ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t – test	Sig.
	ผู้บริหารฯ (n = 90)		ครูผู้สอน (n = 242)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์	4.31	0.48	4.25	0.59	1.035	.302
2. ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	4.36	0.45	4.36	0.54	–0.090	.929
3. ทักษะความเป็นผู้นำ	4.37	0.51	4.52	0.43	–2.480*	.014
4. ทักษะการทำงานเป็นทีม	4.40	0.45	4.37	0.52	0.556	.579
5. ทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม	4.51	0.40	4.40	0.55	1.871	.063
6. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต	4.52	0.40	4.17	0.65	5.791**	.001
รวม	4.41	0.37	4.34	0.47	1.318	.189

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 การเปรียบเทียบความแตกต่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านทักษะความเป็นผู้นำ ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูผู้สอน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ในส่วนที่ว่า “Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน”

3.1.2 การเปรียบเทียบ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 26

ตาราง 26 การเปรียบเทียบ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	0.389	2	0.500	0.595	.552
	ภายในกลุ่ม	107.418	329	0.326		
	รวม	107.807	331			
2. ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	0.441	2	0.221	0.823	.440
	ภายในกลุ่ม	88.165	329	0.268		
	รวม	88.606	331			
3. ทักษะความเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	1.195	2	0.598	2.826	.061
	ภายในกลุ่ม	69.575	329	0.211		
	รวม	70.771	331			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 26 (ต่อ)

Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
4. ทักษะการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.080	2	0.040	0.157	.855
	ภายในกลุ่ม	83.506	329	0.254		
	รวม	83.586	331			
5. ทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.823	2	0.911	3.465*	.032
	ภายในกลุ่ม	86.518	329	0.263		
	รวม	88.341	331			
6. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	1.205	2	0.603	1.600	.203
	ภายในกลุ่ม	123.869	329	0.377		
	รวม	125.074	331			
Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.276	2	0.138	0.684	.505
	ภายในกลุ่ม	66.457	329	0.202		
	รวม	66.733	331			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 การเปรียบเทียบความแตกต่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม โดยใช้วิธี LSD. ดังตาราง 27

ตาราง 27 การเปรียบเทียบ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่

Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	วิธีการเปรียบเทียบ	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
				กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
5. ทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม	LSD.		$\bar{X}$	4.428	4.537	4.350
		กลาง	4.428		-0.108	0.788
		ใหญ่	4.537			0.187*
		ใหญ่พิเศษ	4.350			

จากตาราง 27 การเปรียบเทียบ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ พบว่า ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบรายคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน”

3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน” ใช้สถิติการทดสอบค่าที (t – test ชนิด Independent Sample) และใช้สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way

ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe's หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.2.1 การเปรียบเทียบ ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 28

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t – test	Sig.
	ผู้บริหารฯ (n = 90)		ครูผู้สอน (n = 242)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.32	0.48	4.33	0.54	–0.128	.898
2. การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล	4.34	0.40	4.17	0.67	2.771**	.006
3. การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี	4.44	0.39	4.20	0.57	4.310**	.001
4. การเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน	4.41	0.41	4.45	0.45	–0.836	.404
5. การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.38	0.44	4.33	0.56	0.809	.420
6. การมีครอบครัวดีมีความสุข	4.25	0.54	4.29	0.63	0.548	.584
รวม	4.36	0.36	4.30	0.51	1.195	.233

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 การเปรียบเทียบความแตกต่าง ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของ

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล และด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูมากกว่าครูผู้สอน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน”

3.2.2 การเปรียบเทียบ ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 29

ตาราง 29 การเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	ระหว่างกลุ่ม	2.688	2	1.344	4.941**	.008
	ภายในกลุ่ม	89.486	329	0.272		
	รวม	92.174	331			
2. การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล	ระหว่างกลุ่ม	1.056	2	0.528	1.375	.254
	ภายในกลุ่ม	126.261	329	0.384		
	รวม	127.317	331			
3. การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	2.021	2	1.010	3.455*	.033
	ภายในกลุ่ม	96.197	329	0.292		
	รวม	98.217	331			

ตาราง 29 (ต่อ)

ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
4. การเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.003	2	0.002	0.008	.992
	ภายในกลุ่ม	66.224	329	0.201		
	รวม	66.227	331			
5. การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	0.160	2	0.080	0.281	.755
	ภายในกลุ่ม	93.948	329	0.286		
	รวม	94.109	331			
6. การมีครอบครัวดีมีความสุข	ระหว่างกลุ่ม	0.153	2	0.077	0.206	.814
	ภายในกลุ่ม	122.519	329	0.372		
	รวม	122.672	331			
ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	ระหว่างกลุ่ม	0.551	2	0.275	1.186	.307
	ภายในกลุ่ม	76.377	329	0.232		
	รวม	76.928	331			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 การเปรียบเทียบความแตกต่าง ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยใช้วิธี Scheffe's และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี โดยใช้วิธี LSD. ดังตาราง 30

ตาราง 30 การเปรียบเทียบ ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่

ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	วิธีการเปรียบเทียบ	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
				กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
1. ความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	Scheffe's		$\bar{X}$	4.401	4.191	4.368
		กลาง	4.401		0.209*	0.033
		ใหญ่	4.191			–0.176
		ใหญ่พิเศษ	4.368			
3. การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี	LSD.		$\bar{X}$	4.356	4.165	4.277
		กลาง	4.356		0.191*	0.079
		ใหญ่	4.165			–0.112
		ใหญ่พิเศษ	4.277			

จากตาราง 30 การเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ พบว่า ทั้งด้านความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบรายคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน”

3.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 31

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X_t	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	Y_t	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6
X_t														
X_1	.854**													
X_2	.827**	.663**												
X_3	.792**	.618**	.568**											
X_4	.889**	.735**	.677**	.657**										
X_5	.880**	.678**	.718**	.659**	.747**									
X_6	.831**	.621**	.584**	.574**	.703**	.678**								
Y_t	.903**	.759**	.727**	.705**	.808**	.806**	.773**							
Y_1	.792**	.632**	.668**	.636**	.742**	.694**	.655**	.869**						
Y_2	.736**	.639**	.577**	.484**	.690**	.631**	.688**	.858**	.726**					
Y_3	.861**	.734**	.703**	.629**	.764**	.772**	.753**	.908**	.732**	.741**				
Y_4	.793**	.652**	.650**	.673**	.697**	.730**	.635**	.854**	.683**	.634**	.754**			
Y_5	.787**	.685**	.655**	.621**	.671**	.720**	.643**	.885**	.685**	.693**	.791**	.731**		
Y_6	.812**	.673**	.606**	.706**	.708**	.728**	.703**	.909**	.765**	.691**	.784**	.769**	.783**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 31 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู (Y_t) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า โดยรวม มีความสัมพันธ์กันสูง (r_{xtyt} = 0.903) ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความสัมพันธ์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้าน กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม (X_4) (r_{x4yt} = 0.808) ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5) (r_{x5yt} = 0.806) ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6) (r_{x6yt} = 0.773) ด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) (r_{x1yt} = 0.759) ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2) (r_{x2yt} = 0.727) และด้านทักษะความเป็นผู้นำ (X_3) (r_{x3yt} = 0.705) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยกันเอง พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม (X_4) (r_{x4xt} = 0.889) ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5) (r_{x5xt} = 0.880) ด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) (r_{x1xt} = 0.854) ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6) (r_{x6xt} = 0.831) ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2) (r_{x2xt} = 0.827) และด้านทักษะความเป็นผู้นำ (X_3) (r_{x3xt} = 0.792) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครูด้วยกันเอง พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีครอบครัวดีมีความสุข (Y_6) (r_{y6yt} = 0.909) ด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี (Y_3) (r_{y3yt} = 0.908) ด้านการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Y_5) (r_{y5yt} = 0.885) ด้านความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Y_1) (r_{y1yt} = 0.869) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล (Y_2) (r_{y2yt} = 0.858) และด้านการเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน (Y_4) (r_{y4yt} = 0.854) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก”

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร รายด้าน มีรายละเอียดตังตาราง 32 – 43

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1)

ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	ด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. ความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Y_1)	.632**	ปานกลาง
2. การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล (Y_2)	.639**	ปานกลาง
3. การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี (Y_3)	.734**	สูง
4. การเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน (Y_4)	.652**	ปานกลาง
5. การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Y_5)	.685**	ปานกลาง
6. การมีครอบครัวดีมีความสุข (Y_6)	.673**	ปานกลาง
ความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม (Y_t)	.759**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูง (r_{ytx1} = 0.759) ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาความสุขในการปฏิบัติงานของครูเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี (Y_3) (r_{y3x1} = 0.734) ส่วนด้านที่เหลือมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยด้านความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Y_1) มีความสัมพันธ์กันทางบวกต่ำสุด (r_{y1x1} = 0.632)

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2)

ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. ความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Y_1)	.668**	ปานกลาง
2. การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล (Y_2)	.577**	ปานกลาง
3. การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี (Y_3)	.703**	ปานกลาง
4. การเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน (Y_4)	.650**	ปานกลาง
5. การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Y_5)	.655**	ปานกลาง
6. การมีครอบครัวดีมีความสุข (Y_6)	.606**	ปานกลาง
ความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม (Y_t)	.727**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูง (r_{ytx2} = 0.727) ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาความสุขในการปฏิบัติงานของครูเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี (Y_3) มีความสัมพันธ์กันทางบวกสูงสุด (r_{y3x2} = 0.703) ส่วนด้านการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล (Y_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุด (r_{y2x2} = 0.577)

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ด้านทักษะความเป็นผู้นำ (X_3)

ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	ด้านทักษะความเป็นผู้นำ (X_3)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. ความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Y_1)	.636**	ปานกลาง
2. การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล (Y_2)	.484**	ปานกลาง
3. การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี (Y_3)	.629**	ปานกลาง
4. การเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน (Y_4)	.673**	ปานกลาง
5. การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Y_5)	.621**	ปานกลาง
6. การมีครอบครัวดีมีความสุข (Y_6)	.706**	ปานกลาง
ความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม (Y_t)	.705**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านทักษะความเป็นผู้นำ (X_3) พบว่า โดยรวม มีความสัมพันธ์กันปานกลาง (r_{ytx3} = 0.705) ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาความสุขในการปฏิบัติงานของครูเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งด้านการมีครอบครัวดีมีความสุข (Y_6) มีความสัมพันธ์กันทางบวกสูงสุด (r_{y6x3} = 0.706) ส่วนด้านการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล (Y_2) มีความสัมพันธ์กันทางบวกต่ำสุด (r_{y6x3} = 0.484)

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม (X_4)

ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม (X_4)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. ความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Y_1)	.742**	สูง
2. การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล (Y_2)	.690**	ปานกลาง
3. การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี (Y_3)	.764**	สูง
4. การเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน (Y_4)	.697**	ปานกลาง
5. การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Y_5)	.671**	ปานกลาง
6. การมีครอบครัวดีมีความสุข (Y_6)	.708**	ปานกลาง
ความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม (Y_t)	.808**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม (X_4) พบว่า โดยรวม มีความสัมพันธ์กันสูง (r_{ytx4} = 0.808) ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาความสุขในการปฏิบัติงานของครูเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน คือ การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี (Y_3) (r_{y3x4} = 0.764) และความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Y_1) (r_{y1x4} = 0.742) ส่วนด้านที่เหลือมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Y_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุด (r_{y5x1} = 0.671)

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5)

ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. ความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Y_1)	.694**	ปานกลาง
2. การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล (Y_2)	.631**	ปานกลาง
3. การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี (Y_3)	.772**	สูง
4. การเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน (Y_4)	.730**	สูง
5. การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Y_5)	.720**	สูง
6. การมีครอบครัวดีมีความสุข (Y_6)	.728**	สูง
ความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม (Y_t)	.806**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5) พบว่า โดยรวม มีความสัมพันธ์กันสูง (r_{ytx5} = 0.806) ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาความสุขในการปฏิบัติงานของครูเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน เรียงความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี (Y_3) (r_{y3x5} = 0.772) ด้านการเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน (Y_4) (r_{y4x5} = 0.730) ด้านการมีครอบครัวดีมีความสุข (Y_6) (r_{y6x5} = 0.728) และด้านการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Y_5) (r_{y5x5} = 0.720) ตามลำดับ ส่วนด้านที่เหลือมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ

ด้านความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Y_1) (r_{y1x5} = 0.694) และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล (Y_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุด (r_{y2x1} = 0.631)

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6)

ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. ความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Y_1)	.655**	ปานกลาง
2. การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล (Y_2)	.688**	ปานกลาง
3. การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี (Y_3)	.753**	สูง
4. การเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน (Y_4)	.635**	ปานกลาง
5. การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Y_5)	.643**	ปานกลาง
6. การมีครอบครัวดีมีความสุข (Y_6)	.703**	ปานกลาง
ความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม (Y_t)	.773**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6) พบว่า โดยรวม มีความสัมพันธ์กันสูง (r_{xty1} = 0.773) ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาความสุขในการปฏิบัติงานของครูเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี (Y_3) (r_{y3x6} = 0.753) ส่วนด้านที่เหลือมีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยด้านการเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน (Y_4) มีความสัมพันธ์กันทางบวกต่ำสุด (r_{y4x6} = 0.635)

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Y_1)

Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ด้านความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Y_1)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1)	.632**	ปานกลาง
2. ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2)	.668**	ปานกลาง
3. ทักษะความเป็นผู้นำ (X_3)	.636**	ปานกลาง
4. ทักษะการทำงานเป็นทีม (X_4)	.742**	สูง
5. ทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5)	.694**	ปานกลาง
6. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6)	.655**	ปานกลาง
Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม (X_t)	.792**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Y_1) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูง (r_{xty1} = 0.792) ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม (X_4) (r_{x4y1} = 0.742) ส่วนด้านที่เหลือมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) มีความสัมพันธ์กันทางบวกต่ำสุด (r_{x1y1} = 0.632)

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล (Y_2)

Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล (Y_2)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1)	.639**	ปานกลาง
2. ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2)	.577**	ปานกลาง
3. ทักษะความเป็นผู้นำ (X_3)	.484**	ปานกลาง
4. ทักษะการทำงานเป็นทีม (X_4)	.690**	ปานกลาง
5. ทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5)	.631**	ปานกลาง
6. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6)	.688**	ปานกลาง
Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม (X_t)	.736**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล (Y_2) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูง (r_{xty2} = 0.736) ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านทักษะการทำงานเป็นทีม (X_4) มีความสัมพันธ์กันทางบวกสูงสุด (r_{x4y2} = 0.690) ส่วนด้านทักษะความเป็นผู้นำ (X_3) มีความสัมพันธ์กันทางบวกต่ำสุด (r_{x3y2} = 0.484)

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี (Y_3)

Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี (Y_3)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1)	.734**	สูง
2. ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2)	.703**	ปานกลาง
3. ทักษะความเป็นผู้นำ (X_3)	.629**	ปานกลาง
4. ทักษะการทำงานเป็นทีม (X_4)	.764**	สูง
5. ทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5)	.772**	สูง
6. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6)	.753**	สูง
Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม (X_t)	.861**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี (Y_3) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูง (r_{xty3} = 0.861) ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน โดยด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5) มีความสัมพันธ์กันทางบวกสูงสุด (r_{x5y3} = 0.772) ส่วนด้านที่เหลือมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านทักษะความเป็นผู้นำ (X_3) มีความสัมพันธ์กันทางบวกต่ำสุด (r_{x3y3} = 0.629)

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน (Y_4)

Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ด้านการเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน (Y_4)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1)	.652**	ปานกลาง
2. ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2)	.650**	ปานกลาง
3. ทักษะความเป็นผู้นำ (X_3)	.673**	ปานกลาง
4. ทักษะการทำงานเป็นทีม (X_4)	.697**	ปานกลาง
5. ทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5)	.730**	สูง
6. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6)	.635**	ปานกลาง
Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม (X_t)	.793**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน (Y_4) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูง (r_{xty4} = 0.793) ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5) (r_{x5y4} = 0.730) ส่วนด้านที่เหลือมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6) มีความสัมพันธ์กันทางบวกต่ำสุด (r_{x6y4} = 0.635)

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Y_5)

Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ด้านการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Y_5)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1)	.685**	ปานกลาง
2. ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2)	.655**	ปานกลาง
3. ทักษะความเป็นผู้นำ (X_3)	.621**	ปานกลาง
4. ทักษะการทำงานเป็นทีม (X_4)	.671**	ปานกลาง
5. ทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5)	.720**	สูง
6. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6)	.643**	ปานกลาง
Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม (X_t)	.787**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Y_5) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูง (r_{xty5} = 0.787) ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5) (r_{x5y5} = 0.720) ส่วนด้านที่เหลือมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ซึ่งด้านทักษะความเป็นผู้นำ (X_3) มีความสัมพันธ์กันทางบวกต่ำสุด (r_{x3y5} = 0.621)

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมีครอบครัวดีมีความสุข (Y_6)

Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ด้านการมีครอบครัวดีมีความสุข (Y_6)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1)	.673**	ปานกลาง
2. ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2)	.606**	ปานกลาง
3. ทักษะความเป็นผู้นำ (X_3)	.706**	ปานกลาง
4. ทักษะการทำงานเป็นทีม (X_4)	.708**	ปานกลาง
5. ทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5)	.728**	สูง
6. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6)	.703**	ปานกลาง
Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม (X_t)	.812**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมีครอบครัวดีมีความสุข (Y_6) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูง (r_{xty6} = 0.812) ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5) (r_{x5y6} = 0.728) ส่วนด้านที่เหลือมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2) มีความสัมพันธ์กันทางบวกต่ำสุด (r_{x2y6} = 0.606)

3.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็น

ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน" ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหูคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ดังตาราง 44 – 50

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม (Y_t)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
4. ทักษะการทำงานเป็นทีม (X_4)	.808	.652	.651	.175	.042	.183	4.208**	.000
5. ทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5)	.863	.745	.744	.204	.039	.219	5.178**	.000
6. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6)	.886	.786	.784	.199	.028	.254	7.141**	.000
1. ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1)	.897	.805	.803	.137	.032	.162	4.248**	.000
3. ทักษะความเป็นผู้นำ (X_3)	.902	.814	.811	.134	.035	.129	3.794**	.000
2. ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2)	.905	.819	.816	.109	.034	.117	3.176**	.002

a = 0.131 $S.E._{est}$ = ± 0.20691

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 6 ด้าน พบว่า สามารถพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 6 ด้าน เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์จากมากไปหาน้อย คือ ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.254 ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.219 ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.183 ด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.162 ด้านทักษะความเป็นผู้นำ (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.129 และด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.117 ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม ได้ร้อยละ 81.60 และมีค่าความคลาดเคลื่อมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.20691

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 0.131 + 0.175\ X_4 + 0.204\ X_5 + 0.199\ X_6 + 0.137\ X_1 + 0.134\ X_3 + 0.109\ X_2$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 0.183\ Z_4 + 0.219\ Z_5 + 0.254\ Z_6 + 0.162\ Z_1 + 0.129\ Z_3 + 0.117\ Z_2$$

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
4. ทักษะการทำงานเป็นทีม (X_4)	.742	.550	.549	.364	.059	.347	6.200**	.000
2. ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2)	.775	.601	.598	.235	.048	.230	4.893**	.000
3. ทักษะความเป็นผู้นำ (X_3)	.790	.624	.620	.202	.052	.177	3.846**	.000
6. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6)	.799	.638	.634	.150	.042	.175	3.612**	.000

a = 0.162 $S.E._{est}$ = ± 0.31945

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 45 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม (X_4) ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2) ด้านทักษะความเป็นผู้นำ (X_3) และด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ทักษะการทำงานเป็นทีม (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.347 รองลงมา คือ ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.230

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้านทักษะความเป็นผู้นำ (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.177 และด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.175 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ได้ร้อยละ 63.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.31945

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_1 = 0.162 + 0.364\ X_4 + 0.235\ X_2 + 0.202\ X_3 + 0.150\ X_6$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_1 = 0.347\ Z_4 + 0.230\ Z_2 + 0.177\ Z_3 + 0.175\ Z_6$$

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
4. ทักษะการทำงานเป็นทีม (X_4)	.690	.476	.474	.353	.074	.286	4.770**	.000
6. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6)	.746	.557	.554	.362	.052	.359	6.933**	.000
1. ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1)	.759	.576	.572	.224	.059	.206	3.787**	.000

a = 0.172 $S.E._{est}$ = ± 0.40587

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 46 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม (X_4) ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6) และทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.359 รองลงมา คือ ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.230 ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.286 และด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.206 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล ได้ร้อยละ 57.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.40587

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_2 = 0.172 + 0.353\ X_4 + 0.362\ X_6 + 0.224\ X_1$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_2 = 0.286\ Z_4 + 0.359\ Z_6 + 0.206\ Z_1$$

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 47 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
5. ทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5)	.772	.596	.595	.248	.051	.235	4.878**	.000
6. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6)	.833	.693	.692	.253	.037	.286	6.899**	.000
1. ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1)	.857	.735	.732	.188	.042	.197	4.474**	.000
2. ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2)	.863	.745	.741	.140	.045	.133	3.091**	.002
4. ทักษะการทำงานเป็นทีม (X_4)	.867	.752	.748	.166	.054	.153	3.059**	.002

a = -0.047 $S.E._{est}$ = ± 0.27349

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 47 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5) ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2) และด้านทักษะการทำงานเป็นทีม (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.286 รองลงมา คือ ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.235 ด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.197 ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.153 และด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.133 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี ได้ร้อยละ 74.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.27349

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_3 = -0.047 + 0.248\ X_5 + 0.253\ X_6 + 0.188\ X_1 + 0.140\ X_2 + 0.166\ X_4$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_3 = 0.235\ Z_5 + 0.286\ Z_6 + 0.197\ Z_1 + 0.133\ Z_2 + 0.153\ Z_4$$

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 48 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน (Y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
5. ทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5)	.730	.532	.531	.234	.051	.270	4.542**	.000
3. ทักษะความเป็นผู้นำ (X_3)	.773	.597	.595	.236	.046	.244	5.139**	.000
4. ทักษะการทำงานเป็นทีม (X_4)	.788	.621	.617	.136	.052	.152	2.610**	.009
2. ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2)	.794	.631	.626	.124	.044	.143	2.823**	.005
6. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6)	.798	.637	.632	.088	.036	.122	2.431*	.016

a = 0.131 $S.E._{est}$ = ± 0.20691

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 48 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5) ด้านทักษะความเป็นผู้นำ (X_3) ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม (X_4) ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.270 รองลงมา คือ ด้านทักษะความเป็นผู้นำ (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.244 ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.152 ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.143 และด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.122 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี ได้ร้อยละ 63.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.20691

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_4 = 0.131 + 0.234\ X_5 + 0.236\ X_3 + 0.136\ X_4 + 0.124\ X_2 + 0.088\ X_6$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_4 = 0.270\ Z_5 + 0.244\ Z_3 + 0.152\ Z_4 + 0.143\ Z_2 + 0.122\ Z_6$$

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 49 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Y_5)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
5. ทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5)	.720	.519	.518	.277	.061	.268	4.559**	.000
1. ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1)	.768	.590	.588	.213	.049	.228	4.379**	.000
6. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6)	.780	.609	.605	.140	.042	.162	3.307**	.001
2. ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2)	.787	.619	.614	.148	.054	.144	2.762**	.006
3. ทักษะความเป็นผู้นำ (X_3)	.792	.627	.622	.148	.055	.128	2.679**	.008

a = 0.304 $S.E._{est}$ = ± 0.32802

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 49 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5) ด้านทักษะการสื่อสาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อย่างสร้างสรรค์ (X_1) ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6) ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2) และด้านทักษะความเป็นผู้นำ (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.268 รองลงมา คือ ด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.228 ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.162 ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.144 และด้านทักษะความเป็นผู้นำ (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.128 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้ร้อยละ 62.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.32802

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_5 = 0.304 + 0.277\ X_5 + 0.213\ X_1 + 0.140\ X_6 + 0.148\ X_2 + 0.148\ X_3$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_5 = 0.268\ Z_5 + 0.228\ Z_1 + 0.162\ Z_6 + 0.144\ Z_2 + 0.128\ Z_3$$

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 50 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมีครอบครัวดีมีความสุข (Y_6)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.	β	t	Sig.
5. ทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5)	.728	.530	.528	.286	.059	.243	4.840**	.000
3. ทักษะความเป็นผู้นำ (X_3)	.788	.621	.618	.384	.058	.292	6.606**	.000
6. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6)	.819	.670	.667	.270	.045	.273	6.065**	.000
1. ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1)	.826	.682	.678	.170	.049	.159	3.457**	.000

a = −0.585 $S.E._{est}$ = ± 0.34553

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 50 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมีครอบครัวดีมีความสุข ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5) ด้านทักษะความเป็นผู้นำ (X_3) ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6) และด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านทักษะความเป็นผู้นำ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.292 รองลงมา คือ ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.273

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.243 และด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.159 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมีครอบครัวดีมีความสุข ได้ร้อยละ 67.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.34553

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_6 = -0.585 + 0.286\ X_5 + 0.384\ X_3 + 0.270\ X_6 + 0.170\ X_1$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_6 = 0.243\ Z_5 + 0.292\ Z_3 + 0.273\ Z_6 + 0.159\ Z_1$$

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 51 สรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

ตัวแปรพยากรณ์ / Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ตัวแปรเกณฑ์ / ความสุขในการปฏิบัติงานของครู							หมายเหตุ บทสรุป การหาแนวทางพัฒนา
	ความสุขในการปฏิบัติงานของครู (Y_1)	ความสุขในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ (Y_2)	ความสุขในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน (Y_3)	ความสุขในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงาน (Y_4)	ความสุขในการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม (Y_5)	ความสุขในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ (Y_6)	ความสุขในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า (Y_7)	
4. ทักษะการทำงานเป็นทีม (X_4)	✔	✔	✔	✔	✘	✘	✔	ต้องพัฒนา
5. ทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5)	✘	✘	✔	✔	✔	✔	✔	ต้องพัฒนา
6. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6)	✔	✘	✔	✘	✔	✔	✔	ต้องพัฒนา
1. ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1)	✘	✔	✔	✘	✔	✔	✔	ต้องพัฒนา
3. ทักษะความเป็นผู้นำ (X_3)	✔	✘	✘	✔	✔	✔	✔	ต้องพัฒนา
2. ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2)	✔	✘	✔	✔	✔	✘	✔	ต้องพัฒนา

✔ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์

✘ หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 51 พบว่า สามารถสรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในภาพรวม จำนวน 6 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์จากมากไปหาน้อย ดังตาราง 44 ได้ดังนี้ ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม ด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ด้านทักษะความเป็นผู้นำ และด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ที่จำเป็นต้องนำไปหาแนวทางการพัฒนา

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถเป็นตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน”

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย

แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางในการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว

จากการหาอำนาจพยากรณ์ของ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาจากตาราง 51 สามารถสรุปได้ว่า ตัวแปร Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องนำไปหาแนวทางพัฒนามี 6 ด้าน เรียงลำดับตามตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6) ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5) ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม (X_4) ด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) ด้านทักษะความเป็นผู้นำ (X_3) และด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2) ซึ่งผู้วิจัยนำ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อไปหาแนวทางในการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6)

คำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

"... ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดใจรับความเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับเรียนรู้ที่ไม่จำกัดเพียงในห้องเรียนหรือการอบรม ผู้บริหารต้องส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ภายในโรงเรียน ควรฝึกฝนการเรียนรู้ด้วยตนเองและการใช้เทคโนโลยี เรียนรู้เทคนิคการบริหารใหม่และใช้งาน AI หรือเครื่องมือดิจิทัลให้เหมาะสมกับการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน ..."

(ธวัชชัย ไพใหล, สัมภาษณ์, 27 มีนาคม 2569)

"... ผู้บริหารสถานศึกษาควรเรียนรู้ร่วมกับครูแสดงให้เห็นว่าผู้นำก็เป็นผู้เรียนได้ เพื่อกระตุ้นให้ครูอยากพัฒนาตนเองโดยไม่ต้องถูกบังคับ ..."

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 27 มีนาคม 2569)

"... ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับบทบาทจากผู้ควบคุมมาเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ ควรแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านนวัตกรรมการบริหารและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารต้องกล้าที่จะเป็นผู้เรียนรู้ร่วมกับครูและบุคลากร เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่หยุดนิ่ง การนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการคัดกรองความรู้และสื่อสารข้อมูลที่ทันสมัย ..."

(วัชราภรณ์ ปัฏนา, สัมภาษณ์, 27 มีนาคม 2569)

"... ผู้บริหารควรส่งเสริมการเรียนรู้เชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่องโดยเชื่อมโยงกับผลการนิเทศและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ควรใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์จุดพัฒนาและกำหนดแผนพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ อีกทั้งควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ..."

(วาสนา ศิริจันทพันธุ์, สัมภาษณ์, 27 มีนาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"... ผู้บริหารต้องไม่หยุดเรียนรู้ ควรแสวงหาความรู้ใหม่ทั้งจากการอบรม การศึกษาดูงาน และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อดิจิทัล นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยให้ครูแลกเปลี่ยนประสบการณ์และผู้บริหารเองควรมีนิสัยสะท้อนผลการทำงาน เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ..."

(สุบรรณ นาสพัส, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2569)

"... ผู้บริหารต้องเปิดใจรับนวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ และเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้สามารถนิเทศการสอนครูรุ่นใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) เข้าร่วมกลุ่มผู้บริหารหรือสมาคมวิชาชีพ เพื่อแลกเปลี่ยน Best Practices และบทเรียนจากการทำงานจริง ..."

(สุนทร สีพันธ์บุญ, สัมภาษณ์, 31 มีนาคม 2569)

"... ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องพร้อมจะปรับตัว ผู้บริหารควรเรียนรู้ตลอดเวลา และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ต้องเปิดใจรับการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารสถานศึกษา และควรเปิดรับความคิดเห็นหรือผลสะท้อนกลับของครูและนักเรียน ..."

(ภัทรพล ประเสริฐแก้ว, สัมภาษณ์, 31 มีนาคม 2569)

"... ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านวิชาการ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา ควรส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเข้าร่วมอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งควรใช้กระบวนการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำประสบการณ์มาปรับปรุงและพัฒนางานให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง ..."

(นพรัตน์ อำพล, สัมภาษณ์, 31 มีนาคม 2569)

"... ผู้บริหารควรแสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ โดยพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านวิชาการ เทคโนโลยี และการบริหารจัดการ ควรสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาศักยภาพตามความสนใจ และนำผลการประเมินมาใช้วางแผนพัฒนาอย่างเป็นระบบ อีกทั้งควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน

และมีการสะท้อนผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เมื่อครูเห็นการเติบโตทั้งของตนเอง และองค์กร จะช่วยเพิ่มความภาคภูมิใจและความสุขในการทำงาน ...”

(ภักดิ์วดี รักษาบุญ, สัมภาษณ์, 7 เมษายน 2569)

“... ผู้บริหารควรเปิดใจรับฟังผู้ที่อายุน้อยกว่า และต้องลดอัตรา รวมทั้งต้องกล้าที่จะเรียนรู้เทคโนโลยีหรือวิธีการสอนใหม่ ๆ จากครูรุ่นใหม่ ผู้บริหารขวนขวายความรู้ภายนอกกรอบนโยบาย จัดสรรเวลาไปอบรมหรือศึกษาดูงาน ไม่ใช่แค่ทำตามหนังสือสั่งการจากเขตพื้นที่ฯ และผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมแบ่งปันความรู้ นำสิ่งที่ไปเรียนรู้มาถ่ายทอด สนับสนุนงบประมาณและเวลาให้ครูได้ไปอบรม ...”

(อภิชาติ มีพรหม, สัมภาษณ์, 7 เมษายน 2569)

จากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6) ซึ่งแสดงรายละเอียดการวิเคราะห์ดังตาราง 52

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตาราง 52 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6)

แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6)	ผู้บริหารโรงเรียนวัดหนองแก	ครูผู้สอนโรงเรียนวัดหนองแก	ผู้นำชุมชนโรงเรียนวัดหนองแก	ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนวัดหนองแก	กรรมการสถานศึกษาโรงเรียนวัดหนองแก	ประธานคณะกรรมการนักเรียนโรงเรียนวัดหนองแก	ประธานคณะกรรมการศิษย์เก่าโรงเรียนวัดหนองแก	ประธานคณะกรรมการนักเรียนโรงเรียนวัดหนองแก	ประธานคณะกรรมการศิษย์เก่าโรงเรียนวัดหนองแก	ความถี่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกฝน การเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้เทคนิคการบริหารใหม่และการใช้ AI หรือเครื่องมือดิจิทัล / เรียนรู้ร่วมกับครู และแสดงให้เห็นว่าผู้นำก็เป็นผู้เรียนได้ / แสวงหาความรู้ใหม่ด้านนวัตกรรมการบริหารและเทคโนโลยีดิจิทัล / พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบจากข้อมูลและผลการนิเทศ / แสวงหาความรู้ใหม่จากการอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง / เปิดใจรับนวัตกรรมการสอนใหม่และเทคโนโลยีดิจิทัล / เรียนรู้ตลอดเวลาและแสวงหาความรู้ใหม่ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง / พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้านวิชาการ เทคโนโลยี และนวัตกรรม / เป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 52 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6)	ความใฝ่รู้	การจัดการความรู้	การเรียนรู้	การเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้	ความคิดเห็นที่แตกต่าง	ทักษะการสื่อสาร	ความร่วมมือ	ทักษะการทำงานเป็นทีม	ทักษะการแก้ปัญหา	ความถี่
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการแบ่งปันความรู้ภายในโรงเรียน / สร้างวัฒนธรรมองค์กรเรียนรู้ร่วมกัน / สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง / ส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเปิดพื้นที่แลกเปลี่ยนประสบการณ์ / สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) และเข้าร่วมสมาคมวิชาชีพ / สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ / สร้างวัฒนธรรมแบ่งปันความรู้และถ่ายทอดสิ่งที่เรียนรู้ให้บุคลากร	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	8

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 52 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6)	ลดหัวใจมุ่งมั่น	กล้าที่จะเป็นผู้เรียนรู้ร่วมกับครูและบุคลากร	เปิดใจรับนวัตกรรมและเรียนรู้จากเครือข่ายวิชาชีพ	มีความคิดเห็นและผลสะท้อนกลับจากครูและนักเรียน	ใช้ใจฟังผู้ที่อายุน้อยกว่า	เรียนรู้ร่วมกับครูและบุคลากร	มีการวางแผนพัฒนาตนเอง	ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	มีความคิดสร้างสรรค์	เรียงลำดับ
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเรียนรู้ร่วมกับครูและเป็นแบบอย่างของผู้เรียนรู้ / กล้าที่จะเป็นผู้เรียนรู้ร่วมกับครูและบุคลากร / เปิดใจรับนวัตกรรมและเรียนรู้จากเครือข่ายวิชาชีพ / เปิดรับความคิดเห็นและผลสะท้อนกลับจากครูและนักเรียน / เปิดใจรับฟังผู้ที่อายุน้อยกว่า ลดอัตรา และเรียนรู้จากครูรุ่นใหม่	✓	✓	✓				✓			✓	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำระบบสารสนเทศมาใช้คัดกรองความรู้และสื่อสารข้อมูลที่ทันสมัย / ใช้ข้อมูลสารสนเทศวิเคราะห์จุดพัฒนาและวางแผนพัฒนาตนเอง / มีนิสัยสะท้อนผลการทำงานเพื่อนำไปพัฒนาอย่างต่อเนื่อง / ใช้กระบวนการสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงงาน / นำผลการประเมินมาใช้วางแผนพัฒนาและสะท้อนผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ / เปิดรับผลสะท้อนกลับเพื่อนำมาวิเคราะห์และพัฒนา			✓	✓	✓		✓	✓	✓		6

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

จากตาราง 52 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6) ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาตรงกันมากที่สุด มี 4 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และเครือข่ายแลกเปลี่ยน (PLC)

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และใช้ระบบสารสนเทศ

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดใจ ลดอัตรา และพร้อมเรียนรู้ร่วมกับบุคลากร

2. แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5)

คำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“... ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักรู้ในตนเองมองเห็นจุดเด่นและจุดที่ต้องพัฒนาของตนเอง จริยธรรมและค่านิยมที่ถูกต้อง โดยการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบต่อวิชาชีพเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการประพฤติตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรม ควรเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันและการสื่อสาร โดยรูปแบบการพัฒนาจะใช้การฝึกอบรมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริงและการประชุมเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC ...”

(ธวัชชัย ไพใหล, สัมภาษณ์, 27 มีนาคม 2569)

“... ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความสม่ำเสมอในการตัดสินใจบนหลักการที่ถูกต้องในขณะเดียวกัน ก็มีความเห็นอกเห็นใจต่อบริบทและปัญหาเฉพาะหน้าของครู ...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 27 มีนาคม 2569)

"... ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน และยึดหลักความเป็นธรรมในการตัดสินใจ พร้อมทั้งพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐานและน่าเชื่อถือ ข้อเสนอ ควรส่งเสริมการอบรมเชิงจริยธรรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสะท้อนตนเองในการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรมและความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและลดความขัดแย้ง ..."

(วัชราภรณ์ ปัฏนา, สัมภาษณ์, 27 มีนาคม 2569)

"... ผู้บริหารควรยึดหลักมาตรฐานวิชาชีพและกรอบการประเมินคุณภาพเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานควรมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ และให้ความสำคัญกับความยุติธรรมในการบริหารบุคคล นอกจากนี้ควรพัฒนาตนเองด้านจริยธรรม อย่างต่อเนื่อง และใช้ข้อมูลจากการนิเทศ ติดตาม เป็นฐานในการตัดสินใจเพื่อให้การบริหารงานมีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับในทุกภาคส่วน ..."

(วาสนา ศิริจันทพันธุ์, สัมภาษณ์, 27 มีนาคม 2569)

"... ผู้บริหารควรยึดหลักความถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้ในการทำงาน พร้อมทั้งประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ควรมีการทบทวนตนเองและรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ และสร้างบรรยากาศองค์กรที่ให้ความสำคัญกับคุณธรรมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน ..."

(สุบรรณ นาสพัส, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2569)

"... ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด ทั้งเรื่องความโปร่งใส การรักษาคำพูด และความยุติธรรมในการบริหารงานบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ในที่ทำงาน รักษาภาพลักษณ์และวุฒิภาวะทางอารมณ์แม้ในสภาวะวิกฤต เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ปกครองและชุมชน การตัดสินใจบนฐานความถูกต้อง ฝึกการประเมินผลกระทบของการตัดสินใจโดยใช้หลักธรรมาภิบาลและความเสมอภาคเป็นบรรทัดฐาน ..."

(สุนทร สีพันธ์บุญ, สัมภาษณ์, 31 มีนาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"... ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างภาพลักษณ์ความเป็นมืออาชีพเพื่อสร้างมาตรฐานในการทำงานและการบริหารอารมณ์ ควรมีความรับผิดชอบ ยอมรับความผิดพลาด หากนโยบายที่วางไว้ไม่เป็นไปตามแผน และให้เกียรติทีมงานเมื่อประสบความสำเร็จ ควรยึดมั่นในจริยธรรมและธรรมาภิบาล ในยุคที่ข้อมูลข่าวสารรวดเร็ว ความโปร่งใส คือหัวใจสำคัญ สร้างความยุติธรรม กล้าเปิดเผยกระบวนการตัดสินใจ ..."

(ภัทรพล ประเสริฐแก้ว, สัมภาษณ์, 31 มีนาคม 2569)

"... ผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ และความเป็นธรรมในการบริหารงาน ควรยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครูและหลักธรรมาภิบาลในการตัดสินใจ นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรสะท้อนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และนำไปปรับปรุงการบริหารงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร ..."

(นพรัตน์ อำพล, สัมภาษณ์, 31 มีนาคม 2569)

"... ผู้บริหารควรยึดหลักความยุติธรรม โปร่งใสและเสมอภาคในการบริหารบุคลากร เพื่อให้ครูเกิดความเชื่อมั่นและสบายใจในการทำงาน ควรเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมถึงใช้หลักเหตุผลและข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ไม่ใช้อคติส่วนตัว นอกจากนี้ควรเปิดพื้นที่ให้ครูสะท้อนความคิดเห็นอย่างปลอดภัย และรับฟังด้วยท่าทีที่เป็นกลาง เมื่อครูรู้สึกได้รับความเป็นธรรมจะส่งผลโดยตรงต่อความสุขและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ..."

(ภักดิ์วดี รักษาบุญ, สัมภาษณ์, 7 เมษายน 2569)

"... ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ต้องรักษากฎระเบียบและคำพูดของตนเองอย่างเคร่งครัด เพื่อสร้างความศรัทธาก่อน สร้างระบบประเมินที่โปร่งใส พัฒนาทักษะการใช้เกณฑ์ประเมิน แบบอิงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ เลิกระบบอุปถัมภ์หรือการประเมินตามความชอบส่วนตัว และให้โอกาส เชิดชูเกียรติอย่างเท่าเทียม มอบหมายงานสำคัญและยกย่องครูที่ทำงานหนักอย่างยุติธรรม ..."

(อภิชาติ มีพรหม, สัมภาษณ์, 7 เมษายน 2569)

จากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5) ซึ่งแสดงรายละเอียดการวิเคราะห์ดังตาราง 53

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 53 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5)

แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5)	ความซื่อสัตย์สุจริต	การรักษาความลับของทางราชการ	การปฏิบัติตามกฎระเบียบ	การมีวินัย	การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ	การมีจิตสำนึกที่ดีต่อวิชาชีพ	การมีความรับผิดชอบ	การมีคุณธรรม	การมีความเสียสละ	การมีความยุติธรรม	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นความถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ / ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดหลักคุณธรรม / ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ / เป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด / สร้างภาพลักษณ์ความเป็นมืออาชีพ มีความรับผิดชอบและยึดมั่นจริยธรรม / เป็นแบบอย่าง ด้านความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์และความเป็นธรรม / เป็นแบบอย่างที่ดีด้านวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ / รักษากฎระเบียบและคำพูดของตนเองอย่างเคร่งครัด / ยึดหลักมาตรฐานวิชาชีพเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 53 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5)	ซื่อสัตย์ สุจริต	กล้าตัดสินใจ แก้ปัญหา	เป็นผู้นำ กระตุ้นจูงใจ	มีวิสัยทัศน์	ยืดหยุ่น ปรับตัว	ใฝ่รู้ พัฒนาตนเอง	บริหารจัดการ ประสานงาน	ตรงต่อเวลา	มีน้ำใจ ช่วยเหลือ	สร้างสัมพันธภาพ	รวม
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรตัดสินใจ บนหลักการที่ถูกต้องและเป็นธรรม / โปร่งใสในการบริหารงานและยึดหลักความเป็นธรรม / โปร่งใส ตรวจสอบได้ และยุติธรรมในการบริหารบุคคล / ทำงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ คำนึงถึงส่วนรวม / โปร่งใส ยุติธรรมใช้หลักธรรมาภิบาลและความเสมอภาค / โปร่งใส เปิดเผยกระบวนการตัดสินใจ สร้างความยุติธรรม / ใช้หลักธรรมาภิบาลและความเป็นธรรม ในการบริหารงาน / ยุติธรรม โปร่งใส เสมอภาค ใช้ข้อมูลและเหตุผลประกอบการตัดสินใจ / สร้างระบบประเมินที่โปร่งใส ยุติธรรม ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกอบรม สัมมนา เรียนรู้จากประสบการณ์จริง และ PLC / พัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการอบรมด้านจริยธรรม / พัฒนาตนเองด้านจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง	✓		✓	✓							3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ตาราง 53 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5)	ความซื่อสัตย์	การมีวิสัยทัศน์	การมีมนุษยสัมพันธ์	การมีความเป็นผู้นำ	การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	การมีความรับผิดชอบ	การมีความเชื่อมั่นในตนเอง	การมีความยืดหยุ่นผ่อนปรน	การมีความกระตือรือร้น	ลำดับที่
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเห็นอกเห็นใจและเข้าใจบริบทปัญหาของครู / ส่งเสริมการสะท้อนตนเองในการปฏิบัติงาน / ทบทวนตนเองและรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น / มีความฉลาดทางอารมณ์และรักษาวุฒิภาวะทางอารมณ์ในภาวะวิกฤต /บริหารอารมณ์ ยอมรับความผิดพลาด และให้เกียรติทีมงาน / เปิดโอกาสให้บุคลากรสะท้อนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ / เปิดพื้นที่ให้ครูสะท้อนความคิดเห็นอย่างปลอดภัยและรับฟังอย่างเป็นกลาง		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		7

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 53 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5) ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาตรงกันมากที่สุด มี 4 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม และใช้หลักธรรมาภิบาล

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวุฒิภาวะทางอารมณ์และการเปิดพื้นที่สะท้อนความคิดเห็น

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองและการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง

3. แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม (X_4)

คำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“... ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างโดยเสริมสร้างความไว้วางใจและวัฒนธรรมทีมที่ดี ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ยอมรับความเห็นที่แตกต่าง ส่งเสริมการสื่อสารที่รวดเร็วชัดเจน โปร่งใส และการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสการมีส่วนร่วมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการวางแผนการทำงาน ในขณะเดียวกันก็ต้องพัฒนาภาวะผู้นำร่วมโดยมอบหมายงานตามความสามารถและใช้กระบวนการ PLC เพื่อถอดบทเรียนและพัฒนาทีมงาน ...”

(ธวัชชัย ไพใหล, สัมภาษณ์, 27 มีนาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"... ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะในการสร้างพื้นที่ที่ครูกล้าเสนอความคิดเห็นหรือยอมรับความผิดพลาดได้ โดยไม่ถูกตัดสิน เพื่อเปลี่ยนจากกลุ่มคนทำงานให้เป็นทีมที่ไว้วางใจกัน ..."

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 27 มีนาคม 2569)

"... ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมโดยผู้บริหารต้องปรับบทบาทจากผู้สั่งการเป็นผู้อำนวยความสะดวก เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด วางแผน และตัดสินใจร่วมกัน พร้อมทั้งส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ควรพัฒนาทักษะการสื่อสารและ การรับฟังอย่างลึกซึ้ง เพื่อสร้างความเข้าใจภายในองค์กร ..."

(วัชราภรณ์ ปัฏนา, สัมภาษณ์, 27 มีนาคม 2569)

"... ผู้บริหารควรพัฒนาการทำงานเป็นทีมผ่านกระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โดยส่งเสริม PLC ให้เป็นกลไกหลักในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ควรกำหนดบทบาทหน้าที่ของทีมอย่างชัดเจนเพื่อลดความซ้ำซ้อน และสร้างความรับผิดชอบร่วม อีกทั้งควรเสริมทักษะการประสานงานและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ ..."

(วาสนา ศิริจันทพันธุ์, สัมภาษณ์, 27 มีนาคม 2569)

"... ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมทีมให้เกิดขึ้นจริง โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผนงานร่วมกัน ควรใช้เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น PLC เพื่อเสริมความเข้าใจซึ่งกันและกัน อีกทั้งต้องบริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ไม่ปล่อยให้เป็นปัญหาสะสม และที่สำคัญคือการสร้างความไว้วางใจในทีม เพื่อให้ทุกคนกล้าคิด กล้าทำ และร่วมรับผิดชอบต่อเป้าหมายของโรงเรียน ..."

(สุบรรณ นาสพัส, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

"... ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างวัฒนธรรมความไว้วางใจ สร้างพื้นที่ปลอดภัยให้ครูกล้าเสนอไอเดียหรือยอมรับความผิดพลาดโดยไม่ถูกตำหนิ ควรฝึกทักษะการเป็นตัวกลางในการเปลี่ยนความเห็นต่างให้กลายเป็นทางออกใหม่ ๆ การสร้างความเป็นเจ้าของร่วมใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายโรงเรียน เพื่อให้ทุกคนรู้สึกว่าความสำเร็จของโรงเรียน คือความสำเร็จของตนเอง ..."

(สุนทร สีพันธ์บุญ, สัมภาษณ์, 31 มีนาคม 2569)

"... ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างระบบนิเวศที่ทำให้ครูและบุคลากรอยากทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน สร้างบรรยากาศที่ทีมกล้าเสนอความคิดเห็น สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนร่วมกันและลดช่องว่างระหว่างลำดับขั้น และควรจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์เน้นกิจกรรมที่สร้างความเข้าใจในความต่างของคน เพื่อให้คนในทีมรู้วิธีสื่อสารกันตามบุคลิกภาพ ..."

(ภัทรพล ประเสริฐแก้ว, สัมภาษณ์, 31 มีนาคม 2569)

"... ผู้บริหารควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการกำหนดเป้าหมายและแผนงานของโรงเรียน เพื่อให้เกิดความเป็นเจ้าของร่วม ควรใช้กระบวนการ PLC เป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาทีมอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและไว้วางใจกัน รวมถึงพัฒนาทักษะการจัดการความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้ทีมสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ..."

(นพรัตน์ อำพล, สัมภาษณ์, 31 มีนาคม 2569)

"... ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง โดยเปิดโอกาสให้ครูร่วมวางแผนและตัดสินใจในงานสำคัญ ซึ่งช่วยให้ครูรู้สึกมีคุณค่า และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ควรพัฒนา PLC ให้เป็นพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ปลอดภัย ไม่ตัดสินกัน รวมทั้งจัดระบบการทำงานที่ชัดเจน ลดภาระงานซ้ำซ้อน อีกทั้งควรสร้างบรรยากาศความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดีในทีม ..."

(ภักดิ์วดี รักษาบุญ, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"... ผู้บริหารสถานศึกษาต้องลดช่องว่างระหว่างตำแหน่ง เปลี่ยนบทบาทจากผู้สั่งการมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกและลงมาคลุกคลีกับครู ผู้บริหารสร้างระบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมผ่าน PLC เพื่อร่วมวางแผนและรับฟังปัญหา และผู้บริหารจะต้องกระจายงานอย่างเป็นธรรม ..."

(อภิชาติ มีพรหม, สัมภาษณ์, 29 มีนาคม 2569)

จากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม (X_4) ซึ่งแสดงรายละเอียดการวิเคราะห์ดังตาราง 54

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 54 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม (X_4)

แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม (X_4)	ความรู้ความสามารถ	การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	การมีวิสัยทัศน์	การบริหารจัดการ	ความคิดสร้างสรรค์	ภาวะผู้นำ	การแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ	การมีจิตบริการ	การมีคุณธรรม จริยธรรม	การมีมนุษยสัมพันธ์	รวม
1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความไว้วางใจและวัฒนธรรมทีมที่ดี / สร้างพื้นที่ให้ครูกล้าเสนอความคิดเห็นและยอมรับความผิดพลาด / สร้างความไว้วางใจในทีมให้กล้าคิดกล้าทำ / สร้างวัฒนธรรมความไว้วางใจและพื้นที่ปลอดภัย / สร้างบรรยากาศที่กล้าแสดงความคิดเห็นและยอมรับความผิดพลาด / สร้างบรรยากาศเปิดกว้างและไว้วางใจกัน / พัฒนา PLC ให้เป็นพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ปลอดภัยไม่ตัดสินกัน	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓		7
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้กระบวนการ PLC เพื่อถอดบทเรียนและพัฒนาทีมงาน / ส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ / ใช้ PLC เป็นกลไกหลักในการพัฒนา / ใช้เวที PLC เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ / ใช้ PLC เป็นเวทีพัฒนาทีมอย่างต่อเนื่อง / พัฒนา PLC ให้เป็นพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ / สร้างระบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมผ่าน PLC	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	8

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 54 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม (X_4)	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์	ประนีประนอมและยืดหยุ่นในการทำงาน	ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ	ตรงต่อเวลา	ปฏิบัติตามหน้าที่	ยอมรับในความแตกต่างของบุคคล	ตรงไปตรงมา	ซื่อสัตย์	ความรับผิดชอบ	ลำดับ
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผน / สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมในการคิด วางแผนและตัดสินใจ / ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผนงาน / ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายโรงเรียน / ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนงาน / เปิดโอกาสให้ครูร่วมวางแผนและตัดสินใจ / ร่วมวางแผนและรับฟังปัญหาผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม	✓		✓		✓	✓		✓	✓	✓	7

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 54 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม (X_4)	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	ให้เกียรติผู้ร่วมงาน	ยอมรับในความแตกต่างของบุคคล	มีความเป็นผู้นำ	ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้	ร่วมมือในการทำงาน	เรียงลำดับ
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานตามความสามารถและพัฒนาภาวะผู้นำร่วม / ปรับบทบาทจากผู้สั่งการเป็นผู้อำนวยความสะดวก และพัฒนาทักษะการสื่อสาร / กำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจน ลดความซ้ำซ้อนและเสริมทักษะการประสานงาน / บริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ / เป็นตัวกลางเปลี่ยนความเห็นต่างให้เกิดทางออกใหม่ / จัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์และลดช่องว่างระหว่างลำดับขั้น / พัฒนาทักษะการจัดการความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์ / จัดระบบงานชัดเจน ลดภาระงานซ้ำซ้อน และยกย่องความสำเร็จของทีม / เปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก กระจายงานอย่างเป็นธรรมและมอบหมายงานตามศักยภาพ	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	8

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 54 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม (X_4) ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาตรงกันมากที่สุด มี 4 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม (X_4) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและขับเคลื่อนกระบวนการ PLC
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก จัดระบบงาน และบริหารความขัดแย้ง
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมความไว้วางใจและพื้นที่ปลอดภัย
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดเป้าหมาย

4. แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1)

คำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

"... พัฒนาทักษะการฟังเชิงรุกฝึกการจับประเด็นสำคัญจากการฟังแสดงความตั้งใจฟังเข้าใจบริบทของผู้พูด ถามคำถามปลายเปิดเพื่อความชัดเจน สร้างความฉลาดทางอารมณ์ในการสื่อสารตระหนักรู้ในตนเองรู้จักควบคุมอารมณ์และมีความเข้าใจผู้อื่นเพื่อใช้คำพูดที่สร้างสรรค์ลดความขัดแย้งและสร้างบรรยากาศเชิงบวก การสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจพัฒนาทักษะการพูดให้เห็นคล้อยตามโดยใช้เหตุผลข้อมูลที่ชัดเจนและการพูดจาที่ให้เกียรติเพื่อสร้างความร่วมมือจากบุคลากร ..."

(ธวัชชัย ไพใหล, สัมภาษณ์, 27 มีนาคม 2569)

"... ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาทักษะการฟังมากกว่าการพูดเพื่อให้เข้าถึงความต้องการที่ไม่ได้พูดของครู ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างความสุขและความผูกพันในองค์กร ..."

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 27 มีนาคม 2569)

"... ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปลี่ยนการสื่อสารเชิงอำนาจ เป็นการสื่อสารด้วยความเห็นอกเห็นใจ โดยผู้บริหารควรยึดหลักการเป็นผู้ฟังที่ดีก่อนที่จะเป็นผู้พูด เพื่อให้เข้าใจถึงปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของครู วิธีการสื่อสารเชิงบวก โดยในการให้คำแนะนำหรือการตำหนิที่มุ่งเน้นไปที่การพัฒนางานมากกว่าการโจมตีตัวบุคคล รวมถึงการเลือกใช้ช่องทางและจังหวะเวลาในการสื่อสารที่เหมาะสม เพื่อลดความตึงเครียดและสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูได้สะท้อนความคิดเห็นกลับมายังผู้บริหารได้อย่างปลอดภัย ..."

(วัชราภรณ์ ปัฏนา, สัมภาษณ์, 27 มีนาคม 2569)

"... ผู้บริหารควรใช้การสื่อสารเชิงข้อมูล (Data – informed Communication) เพื่อสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนในการดำเนินงาน ควรพัฒนาทักษะการฟังอย่างตั้งใจ และการให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนา (Coaching & Feedback) แก่ครูอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ควรเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเหมาะสมกับบริบทเพื่อให้ข้อมูลเข้าถึงได้ทั่วถึง และลดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงาน ..."

(วาสนา ศิริจันทพันธุ์, สัมภาษณ์, 27 มีนาคม 2569)

"... การสื่อสารที่ดีต้องเริ่มจากการฟัง ผู้บริหารควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของครู นักเรียน และผู้ปกครองอย่างจริงจัง ควรสื่อสารอย่างชัดเจนตรงประเด็น และใช้ถ้อยคำเชิงบวกเพื่อลดความตึงเครียด อีกทั้งควรให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ และเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและสร้างความร่วมมือในองค์กร ..."

(สุบรรณ นาสพัส, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2569)

"... การสื่อสารที่มีพลังคือการเปลี่ยนคำสั่งให้เป็นแรงบันดาลใจ ทักษะการฟังเชิงรุกให้ความสำคัญกับการฟังมากกว่าการพูด เพื่อให้เข้าถึงปัญหาที่แท้จริงของครู นักเรียน และผู้ปกครองการสื่อสารแบบโน้มน้าวใจ ฝึกการเล่าเรื่องเพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้จับใจและเห็นภาพชัดเจน การให้ข้อมูลย้อนกลับลักษณะเชิงบวก เปลี่ยนการตำหนิเป็นการแนะนำที่เน้นแนวทางการแก้ไขมากกว่าการจับผิด ..."

(สุนทร สีพันธ์บุญ, สัมภาษณ์, 31 มีนาคม 2569)

"... ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ใช่เพียงแค่การพูดเก่งหรือพูดเพราะ แต่คือการส่งสารที่สามารถครองใจคนและขับเคลื่อนงานให้สำเร็จโดยไม่สร้างความขัดแย้ง องค์ประกอบของการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรยึดหลัก 3 ประการ ได้แก่ ผู้บริหารต้องชัดเจน สื่อสารเป้าหมาย นโยบายหรือคำสั่งให้กระชับ เข้าใจง่าย ไม่คลุมเครือ เพื่อป้องกันการตีความผิดพลาด ผู้บริหารต้องสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ เน้นการสื่อสารที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหามากกว่าการตำหนิที่ตัวบุคคล และผู้บริหารต้องสื่อสารด้วยความเห็นอกเห็นใจ สื่อสารด้วยความเข้าใจในบริบทและความรู้สึกของครู บุคลากร และผู้ปกครอง ..."

(ภัทรพล ประเสริฐแก้ว, สัมภาษณ์, 31 มีนาคม 2569)

"... ผู้บริหารควรสื่อสารอย่างชัดเจน ตรงประเด็นและใช้ถ้อยคำเชิงบวกเพื่อลดความเข้าใจคลาดเคลื่อน ควรให้ความสำคัญกับการฟังความคิดเห็นของครู และบุคลากรอย่างตั้งใจ รวมถึงการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้ ควรเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมและหลากหลาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วม และความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ..."

(นพรัตน์ อำพล, สัมภาษณ์, 31 มีนาคม 2569)

"... ผู้บริหารควรใช้การสื่อสารที่ชัดเจน ตรงไปตรงมาและมีความต่อเนื่อง เพื่อลดความคลาดเคลื่อนในการทำงาน ควรให้ความสำคัญกับการฟังอย่างตั้งใจ และเข้าใจบริบทของครูแต่ละคน รวมถึงการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ ไม่ตำหนิ แต่เน้นการพัฒนา นอกจากนี้ควรใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเหมาะสม เมื่อการสื่อสารดี จะช่วยลดความเครียด ความเข้าใจผิด และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข ..."

(ภักดิ์วดี รักษาบุญ, สัมภาษณ์, 7 เมษายน 2569)

"... ผู้บริหารควรฝึกทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง ฟังด้วยความเข้าอกเข้าใจ ฟังเพื่อช่วยแก้ปัญหา ไม่ใช่ฟังเพื่อจับผิด ผู้บริหารควรใช้หลักการชื่นชมในที่แจ้ง ตักเตือน ในที่ลับ พัฒนาทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก เลือกใช้คำพูดที่ไม่ทำร้ายจิตใจผู้ฟัง และผู้บริหารควรสื่อสารนโยบายให้เห็นเป้าหมายร่วมไม่ใช่แค่สั่งการ อธิบายเหตุผลของงานเสมอ เพื่อลดความกดดัน ..."

(อภิชาติ มีพรหม, สัมภาษณ์, 7 เมษายน 2569)

จากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) ซึ่งแสดงรายละเอียดการวิเคราะห์ ดังตาราง 55

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 55 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1)

แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1)	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	นักเรียน	ผู้ปกครองนักเรียน	ชุมชนท้องถิ่น	กรรมการสถานศึกษา	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	หน่วยงานต้นสังกัด	ศิษย์เก่า	ภาคเอกชน	รวม
1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการฟังเชิงรุก จับประเด็นสำคัญและเข้าใจบริบทผู้พูด / ฟังมากกว่าพูดเพื่อเข้าถึงความต้องการที่ไม่ได้พูดของครู / ยึดหลักการเป็นผู้ฟังที่ดีก่อนเป็นผู้พูด / พัฒนาทักษะการฟังอย่างตั้งใจ / เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของครู นักเรียน และผู้ปกครอง / ให้ความสำคัญกับการฟังมากกว่าการพูดเพื่อเข้าถึงปัญหาที่แท้จริง / ฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรอย่างตั้งใจ / ฟังอย่างตั้งใจและเข้าใจบริบทของครูแต่ละคน / ฟังอย่างลึกซึ้งและฟังด้วยความเข้าอกเข้าใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	9

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 55 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1)	ผู้ตอบ	ทักษะการฟังอย่างตั้งใจ	การใช้ภาษาที่สุภาพ	ความเป็นกันเอง	การใช้น้ำเสียงที่เหมาะสม	การใช้ภาษาท่าทางที่เหมาะสม	การใช้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสม	การใช้คำพูดที่ชัดเจน	การใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย	การใช้ภาษาที่สุภาพ	การใช้ภาษาที่เหมาะสม
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเลือกช่องทางและจังหวะเวลาการสื่อสารที่เหมาะสม / ใช้การสื่อสารเชิงข้อมูลและเลือกช่องทางที่หลากหลาย / สื่อสารชัดเจน ตรงประเด็น และเลือกช่องทางที่เหมาะสม / สื่อสารเป้าหมาย นโยบาย และคำสั่งให้กระชับ เข้าใจง่าย / สื่อสารชัดเจน ตรงประเด็น และใช้ช่องทางหลากหลาย / สื่อสารตรงไปตรงมา ต่อเนื่อง และใช้ช่องทางที่เหมาะสม / สื่อสารนโยบายให้เห็นเป้าหมายร่วมและอธิบายเหตุผลของงาน / ใช้ข้อมูลและเหตุผลที่ชัดเจนในการสื่อสาร / ใช้ข้อมูลที่ชัดเจนเพื่อลดความคลาดเคลื่อน	9	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 55 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1)	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเข้าใจในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสื่อสารเชิงบวก	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสื่อสารเชิงรุก	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสื่อสารเชิงรับ	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสื่อสารแบบสองทาง	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสื่อสารแบบทางเดียว	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสื่อสารแบบกึ่งทางการ	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสื่อสารแบบเป็นทางการ	ความถี่
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ใช้คำพูดสร้างสรรค์ ลดความขัดแย้ง / เปลี่ยน การสื่อสารเชิงอำนาจเป็นการสื่อสารด้วยความเห็นอกเห็นใจ / ใช้ถ้อยคำเชิงบวกเพื่อลดความตึงเครียด / สื่อสารด้วยความเห็นอกเห็นใจ และเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น / ใช้ถ้อยคำเชิงบวกเพื่อลดความเข้าใจคลาดเคลื่อน / ใช้คำพูดที่ไม่ทำร้ายจิตใจผู้ฟัง	✓		✓		✓		✓	✓		✓	6
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำแนะนำและการตำหนิที่มุ่งพัฒนางานมากกว่าตัวบุคคล / ให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนา (Coaching & Feedback) / ให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ / เปลี่ยนการตำหนิเป็นการแนะนำแนวทางแก้ไข / สื่อสารเพื่อแก้ปัญหามากกว่าตำหนิบุคคล / ให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ / ให้ข้อมูลย้อนกลับโดยเน้นการพัฒนาไม่ใช่การตำหนิ / พัฒนาทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 55 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาตรงกันมากที่สุด มี 4 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการฟังเชิงรุกและฟังอย่างลึกซึ้ง

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารด้วยความชัดเจน ตรงประเด็น และเลือกใช้ช่องทางที่เหมาะสม

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์และเน้นการพัฒนา

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารด้วยความเห็นอกเห็นใจและการใช้ถ้อยคำเชิงบวก

5. แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านทักษะความเป็นผู้นำ (X_3)

คำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“... ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์และจริยธรรม โดยการฝึกฝนความฉลาดทางอารมณ์ที่เข้าใจอารมณ์ตนเองและผู้อื่น ควรสื่อสารอย่างชัดเจนและให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ ควรสร้างวิสัยทัศน์และความคิดเชิงกลยุทธ์คิดอย่างมีวิจารณญาณมองการณ์ไกลและตัดสินใจอย่างเป็นระบบ ในขณะเดียวกันก็มีการคิดยืดหยุ่นและปรับตัวโดยเปิดใจรับความเปลี่ยนแปลงและปรับตัวต่อเทคโนโลยีหรือสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว เรียนรู้ผ่านประสบการณ์และการฝึกฝนเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ ...”

(ธวัชชัย ไพใหล, สัมภาษณ์, 27 มีนาคม 2569)

“... ผู้บริหารสถานศึกษา อยากใช้ควรปรับบทบาทจากผู้ควบคุมเป็นผู้สนับสนุนเพื่อให้ครูทำงานได้สะดวกและมีความสุขมากขึ้น ...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 27 มีนาคม 2569)

"... ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับบทบาทจากผู้สั่งการเป็นผู้นำที่สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ พร้อมทั้งควรแสดงวิสัยทัศน์ที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกันได้ ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการบริหารจัดการอารมณ์ การตัดสินใจอย่างรอบคอบและการเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านการทำงานและจริยธรรม รวมถึงส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ..."

(วัชราภรณ์ ปัฏนา, สัมภาษณ์, 27 มีนาคม 2569)

"... ผู้บริหารควรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการ โดยเน้นการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้เป็นสำคัญ ควรใช้ข้อมูลจากการนิเทศและการประเมินเป็นฐานในการกำหนดทิศทางการพัฒนา อีกทั้งควรส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมในองค์กร เพื่อให้ครูมีส่วนในการขับเคลื่อนงาน และควรมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายและบริบทการศึกษา ..."

(วาสนา ศิริจันทพันธุ์, สัมภาษณ์, 27 มีนาคม 2569)

"... ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสามารถถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติได้จริง ควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพและมีบทบาทในการเป็นผู้นำร่วม นอกจากนี้ต้องมีความยืดหยุ่นในการบริหารตามสถานการณ์ และกล้าตัดสินใจในเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้การขับเคลื่อนองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ..."

(สุบรรณ นาสพัส, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2569)

"... ผู้นำยุคใหม่ต้องเป็นผู้นำที่สร้างผู้นำ กระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่หัวหน้างานหรือครูตามความเชี่ยวชาญ ควรเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และการปรับตัว ความสามารถในการคาดการณ์ความเปลี่ยนแปลงและกล้าที่จะปรับเปลี่ยนทิศทางของสถานศึกษาให้เท่าทันโลก สร้างแรงจูงใจและเข้าใจความต้องการที่แตกต่างของบุคลากรแต่ละช่วงวัย เพื่อใช้วิธีการกระตุ้นการทำงานที่เหมาะสมกับแต่ละคน ..."

(สุนทร สีพันธ์บุญ, สัมภาษณ์, 31 มีนาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"... ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน กระตุ้นให้ครู และบุคลากรอยากเปลี่ยนแปลงตัวเองเพื่อพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารควรเป็นผู้ให้บริการ เน้นการสนับสนุนและขจัดอุปสรรคให้ทีมงาน เพื่อให้พวกเขาสามารถแสดงศักยภาพสูงสุดออกมาได้ และการเป็นแบบอย่างที่ดี ..."

(ภัทรพล ประเสริฐแก้ว, สัมภาษณ์, 31 มีนาคม 2569)

"... ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถถ่ายทอดสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนในการตัดสินใจและพัฒนางาน อีกทั้งควรสร้างแรงจูงใจและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ..."

(นพรัตน์ อำพล, สัมภาษณ์, 31 มีนาคม 2569)

"... ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสามารถสื่อสารเป้าหมายให้ครูเข้าใจและเห็นภาพร่วมกัน ควรใช้ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนที่เน้นการเสริมพลังครู มากกว่าการควบคุม ควรเปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทในการเป็นผู้นำในบางภารกิจ เพื่อสร้างความภาคภูมิใจและการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ควรแสดงความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจครูในภาระงานต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยสร้างความผูกพันและความสุขในการทำงาน ..."

(ภักดิ์วดี รักษาบุญ, สัมภาษณ์, 7 เมษายน 2569)

"... ผู้บริหารควรใช้ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ กระจายอำนาจและมอบอำนาจการตัดสินใจ และผู้บริหารควรกล้าเป็นกันชนปกป้องลูกน้อง ผู้นำต้องกล้าออกหน้ารับแทน หรือกรองงานที่ไม่จำเป็นจากหน่วยงานภายนอกและชุมชน ไม่ให้มากระทบเวลาสอนของครู ..."

(อภิชาติ มีพรหม, สัมภาษณ์, 7 เมษายน 2569)

จากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะความเป็นผู้นำ (X_3) ซึ่งแสดงรายละเอียดการวิเคราะห์ ดังตาราง 56

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 56 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านทักษะความเป็นผู้นำ (X_3)

แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะความเป็นผู้นำ (X_3)	ทักษะการเป็นผู้นำ	ทักษะการสื่อสาร	ทักษะการคิดวิเคราะห์	ทักษะการแก้ปัญหา	ทักษะการทำงานเป็นทีม	ทักษะการบริหารจัดการ	ทักษะการเรียนรู้	ทักษะด้านเทคโนโลยี	ทักษะการคิดสร้างสรรค์	ทักษะด้านภาษา	เฉลี่ย
1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวิสัยทัศน์และความคิดเชิงกลยุทธ์มองการณ์ไกล ตัดสินใจอย่างเป็นระบบ / แสดงวิสัยทัศน์ที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกัน / เป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ชัดเจน และถ่ายทอดสู่การปฏิบัติได้จริง / เป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คาดการณ์ ความเปลี่ยนแปลงและปรับทิศทางองค์กร / สร้างวิสัยทัศน์ร่วม กระตุ้นให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเอง / มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและถ่ายทอดสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม / สื่อสารเป้าหมายให้ครูเข้าใจและเห็นภาพร่วมกัน	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓		7

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 56 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะความเป็นผู้นำ (X_3)	ยืดหยุ่นและปรับตัวได้	ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	มีภาวะผู้นำ	มีวิสัยทัศน์	มีความคิดสร้างสรรค์	กล้าตัดสินใจ	มีมนุษยสัมพันธ์	มีจิตสาธารณะ	รับผิดชอบต่อสังคม	ความซื่อสัตย์	รวม
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ เข้าใจตนเองและผู้อื่น พร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง / พัฒนาทักษะการบริหารอารมณ์ การตัดสินใจอย่างรอบคอบ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง / ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายและบริบทการศึกษา / ความยืดหยุ่นในการบริหารและกล้าตัดสินใจตามสถานการณ์ / ปรับเปลี่ยนทิศทางของสถานศึกษาให้เท่าทันโลก / มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ / แสดงความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจครูในภาระงานต่าง ๆ	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓		7
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับบทบาทจากผู้ควบคุมเป็นผู้สนับสนุน / ปรับบทบาทจากผู้สั่งการเป็นผู้นำที่สนับสนุนครูและบุคลากร / เป็นผู้ให้บริการสนับสนุนและขจัดอุปสรรคให้ทีมงาน / ใช้ภาวะผู้นำ แบบสนับสนุน เน้นการเสริมพลังครูมากกว่าการควบคุม / ใช้ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้คอยปกป้องและลดภาระที่ไม่จำเป็นให้ครู		✓	✓				✓		✓	✓	5

สถาบันวิทยบริการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 56 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะความเป็นผู้นำ (X_3)	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	กล้าตัดสินใจ	มีวิสัยทัศน์	มีอำนาจหน้าที่	มีความคิดสร้างสรรค์	มีความยืดหยุ่น	มีความน่าเชื่อถือ	มีความรับผิดชอบ	มีคุณธรรม จริยธรรม	มีจิตสาธารณะ	ลำดับ
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ / ส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมในองค์กร ให้ครูมีส่วนในการขับเคลื่อนงาน / เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพและมีบทบาทในการเป็นผู้นำร่วม / กระจายอำนาจการตัดสินใจแก่ครูหรือหัวหน้างานตามความเชี่ยวชาญ / เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนในการตัดสินใจและพัฒนางาน / เปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทในการเป็นผู้นำในบางภารกิจ / กระจายอำนาจและมอบอำนาจการตัดสินใจแก่บุคลากร			✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	7

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 56 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะความเป็นผู้นำ (X_3) ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาตรงกัน มากที่สุด มี 4 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะความเป็นผู้นำ (X_3) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์และการสร้างแรงบันดาลใจ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรยืดหยุ่น ปรับตัว และมีความฉลาดทางอารมณ์

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระจายอำนาจและส่งเสริมภาวะผู้นำร่วม

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับบทบาทเป็นผู้นำแบบสนับสนุนและผู้นำผู้รับใช้

6. แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2)

คำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“... ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการปรับแนวคิด ให้กล้าคิดต่างและยืดหยุ่น ใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์เชิงระบบ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการศึกษาดูงานเพื่อสร้างนวัตกรรมการบริหารที่แปลกใหม่และแก้ปัญหาได้ตรงจุด ตลอดจนมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยโดยส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบกัลยาณมิตรที่กล้าลงผิดลองถูกและยอมรับความเสี่ยงที่คำนวณมาแล้ว ...”

(ธวัชชัย ไพใหล, สัมภาษณ์, 27 มีนาคม 2569)

“... ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เปลี่ยนวิกฤตเหล่านั้น ให้เป็นโอกาสแล้วขยายผลจากจุดแข็งนั้นเพื่อสร้างบรรยากาศเชิงบวกของสถานศึกษา ...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 27 มีนาคม 2569)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีมุมมองในการคิดอย่างหลากหลายและยืดหยุ่น ผู้บริหารควรส่งเสริมการใช้ข้อมูลและเหตุผลในการวิเคราะห์ปัญหา ควบคู่กับการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางแก้ไข เพื่อให้ได้แนวทางที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ควรพัฒนาบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ ..."

(วัชราภรณ์ ปัฏนา, สัมภาษณ์, 27 มีนาคม 2569)

"... ผู้บริหารควรใช้กระบวนการวิเคราะห์ปัญหาเชิงลึก โดยอาศัยข้อมูลจากการนิเทศและการประเมินผล ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการระดมความคิดเพื่อหาแนวทางแก้ไขที่หลากหลาย และใช้แนวคิดเชิงนวัตกรรม นอกจากนี้ควรติดตามและประเมินผลการแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่อง ..."

(วาสนา ศิริจันทพันธุ์, สัมภาษณ์, 27 มีนาคม 2569)

"... ผู้บริหารควรมองปัญหาอย่างเป็นระบบ วิเคราะห์ถึงสาเหตุที่แท้จริง ควรเปิดโอกาสให้ทีมงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางแก้ไข และใช้กระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์ ในการระดมสมองหรือกระบวนการคิดเชิงออกแบบ นอกจากนี้ควรใช้ข้อมูลและหลักฐานประกอบการตัดสินใจ เพื่อให้การแก้ปัญหามีความรอบคอบ ..."

(สุบรรณ นาสพัส, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2569)

"... ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจครูและบุคลากรเป็นอันดับแรก ฝึกตั้งคำถามว่าเราจะทำสิ่งนี้ให้ดีขึ้นได้อย่างไร ควรพัฒนาทักษะการคิดเชิงออกแบบอย่างสร้างสรรค์ และพัฒนาทักษะการตัดสินใจที่รวดเร็วและยืดหยุ่นภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน โดยไม่ยึดติดกับระเบียบปฏิบัติที่ล้าสมัยจนเกินไป ..."

(สุนทร สีพันธ์บุญ, สัมภาษณ์, 31 มีนาคม 2569)

"... ผู้บริหารสถานศึกษาต้องไม่ใช่แค่การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าให้จบไป แต่คือการมองหาโอกาสในทุกวิกฤต และสร้างวิธีการใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ การปรับกระบวนทัศน์ในการมองปัญหาก่อนจะแก้ปัญหา ผู้บริหารต้องฝึกการตั้งคำถามใหม่ มองหาสาเหตุเชิงระบบก็จะเกิดทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ..."

(ภัทรพล ประเสริฐแก้ว, สัมภาษณ์, 31 มีนาคม 2569)

"... ผู้บริหารควรวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาจากข้อมูลและบริบทที่เกี่ยวข้อง ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางแก้ไขและใช้กระบวนการคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ นอกจากนี้ควรติดตามและประเมินผลการแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงแนวทางให้เหมาะสม ..."

(นพรัตน์ อำพล, สัมภาษณ์, 31 มีนาคม 2569)

"... ผู้บริหารสถานศึกษาต้องละวางบทบาทของผู้สั่งการเพียงอย่างเดียว แล้วเปลี่ยนมาเปิดรับความคิดเห็นที่แตกต่าง ผู้บริหารสถานศึกษานำกระบวนการคิดเชิงออกแบบมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน ต้องเข้าใจปัญหาและต้องการที่แท้จริงของครู นักเรียน และผู้ปกครอง ..."

(ภักดิ์วดี รักษาบุญ, สัมภาษณ์, 7 เมษายน 2569)

"... ผู้บริหารควรมองปัญหาโดยยึดคนเป็นศูนย์กลาง เมื่อเกิดปัญหา ให้มองผลกระทบที่จะเกิดกับครูและนักเรียนเป็นหลัก ผู้บริหารควรเปิดเวทีระดมสมองอย่างไร้กรอบเพื่อให้ครูทุกคนเสนอทางออกใหม่ ๆ และผู้บริหารควรยืดหยุ่นในการปฏิบัติ กล้าที่จะอนุมัติให้ครูทดลองใช้วิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ หากล้มเหลวก็ถือเป็นบทเรียนไม่ลงโทษ ..."

(อภิชาติ มีพรหม, สัมภาษณ์, 7 เมษายน 2569)

จากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2) ซึ่งแสดงรายละเอียดการวิเคราะห์ ดังตาราง 57

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 57 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2)

แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2)	ความใฝ่เรียนรู้	การคิดวิเคราะห์	การสื่อสาร	การทำงานเป็นทีม	ภาวะผู้นำ	การบริหารจัดการ	การมีปฏิสัมพันธ์	การมีจิตสาธารณะ	การมีคุณธรรม จริยธรรม	การมีจิตอาสา	จำนวน
1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์เชิงระบบในการแก้ปัญหา / วิเคราะห์ปัญหา และเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส / ใช้ข้อมูลและเหตุผลในการวิเคราะห์ปัญหา / วิเคราะห์ปัญหาเชิงลึกโดยอาศัยข้อมูลจากการนิเทศและการประเมินผล / มองปัญหาอย่างเป็นระบบ วิเคราะห์สาเหตุที่แท้จริงและใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ / มองหาสาเหตุเชิงระบบและต้นตอของปัญหา / วิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบโดยพิจารณาจากข้อมูลและบริบทที่เกี่ยวข้อง	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓			7
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและศึกษาดูงาน เพื่อสร้างนวัตกรรมการบริหาร / ขยายผลจากจุดแข็งและเปลี่ยนวิกฤตเป็นโอกาส / ใช้แนวคิดเชิงนวัตกรรมในการแก้ปัญหา / ใช้กระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์และการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) / พัฒนาทักษะการคิดเชิงออกแบบอย่างสร้างสรรค์ / สร้างวิธีการใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพกว่าเดิม / ใช้กระบวนการคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ / นำกระบวนการคิดเชิงออกแบบมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน / เปิดโอกาสให้ครูเสนอทางออกใหม่ ๆ และทดลองวิธีการแก้ปัญหาใหม่	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9

ตาราง (57)

แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2)	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการคิด	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ผู้บริหารมีการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว	ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนวิธีการคิดให้เหมาะสมกับสถานการณ์	ผู้บริหารมีความคิดรอบคอบ	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ	ผู้บริหารมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน	ผู้บริหารมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ	ผู้บริหารมีการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์	ลำดับ
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกล้าคิดต่าง ยืดหยุ่น และส่งเสริมการลองผิดลองถูกอย่างมีเหตุผล / มีมุมมองหลากหลายและยืดหยุ่นในการคิด / ตัดสินใจอย่างรวดเร็วและยืดหยุ่นภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน / ปรับกระบวนทัศน์ในการมองปัญหาและตั้งคำถามใหม่ / เปิดรับความคิดเห็นที่แตกต่าง / ยืดหยุ่นในการปฏิบัติและกล้าให้ครูทดลองวิธีใหม่โดยไม่ลงโทษเมื่อผิดพลาด	✓		✓			✓	✓		✓	✓	6
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมเสนอแนวทางแก้ไข / ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการระดมความคิด / เปิดโอกาสให้ทีมงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางแก้ไข / เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางแก้ไข / เปิดเวทีระดมสมองอย่างไร้กรอบให้ครูทุกคนเสนอแนวทางใหม่			✓	✓	✓			✓		✓	5

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 57 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2) ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาตรงกันมากที่สุด มี 4 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2) เรียงลำดับ จากมากไปน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรประยุกต์ใช้แนวคิดเชิงออกแบบและสร้างนวัตกรรม
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์ปัญหาเชิงระบบและใช้ข้อมูลเป็นฐาน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความคิดยืดหยุ่นและสร้างวัฒนธรรมกล้าลองผิดลองถูก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมระดมความคิด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 จะนำเสนอเป็นบทสรุปและอภิปรายผลในบทที่ 5 ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาตัวพยากรณ์ที่ดีของ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาหาแนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

2. ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

3. Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

4. Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถเป็น ตัวพยากรณ์ที่ดีต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและวิธีการโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,355 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 135 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,220 คน จาก 45 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 330 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน และครูผู้สอน จำนวน 242 คน วิธีสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

3.2 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข และหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .05 ขึ้นไป จากนั้นนำมาปรับปรุงสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้อง ถูกต้องและสมบูรณ์ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

3.3 นำผลการตรวจสอบแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหา ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) พบว่า แบบสอบถามมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ แสดงว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเที่ยงตรง สามารถนำไปใช้ได้ ผลปรากฏ ดังตาราง 58 – 59 ภาคผนวก ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try – out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำนวน 52 คน จาก 6 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนละ 5 คน ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 2 คน ครูผู้สอน จำนวน 3 คน โรงเรียนขนาดใหญ่โรงเรียนละ 9 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน ครูผู้สอน จำนวน 7 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนละ 12 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน ครูผู้สอน จำนวน 10 คน

3.5 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยค่าคุณภาพของแบบสอบถามมีดังนี้

3.5.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.330 – 0.663 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.941

3.5.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.327 – 0.720 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.937

3.6 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเสร็จสมบูรณ์แล้วไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการโดยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและส่งแบบสอบถาม จำนวน 332 ฉบับ ถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ โดยแนบลิงก์ (Link) หรือคิวอาร์โคด (QR – Code) พร้อมแบบสอบถาม เพื่อให้สะดวกรวดเร็วในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 ฉบับ และได้รับกลับคืนทั้งหมด จำนวน 332 ฉบับ ได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มีความสมบูรณ์ จำนวน 332 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

5. การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหลังจากที่ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้ววิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติ ดังนี้

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอบบาค (Cronbach' s Alpha Coefficient)

5.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 สมมติฐานข้อ 1 “Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน” จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าที (t – test ชนิด Independent Samples) ส่วนการจำแนกตามขนาดโรงเรียนใช้ค่า F – test ชนิดความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

5.3.2 สมมติฐานข้อ 2 “ความสุขในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน” จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าที (t – test ชนิด Independent Samples) ส่วนการจำแนกตามขนาดโรงเรียน ใช้ค่า F – test ชนิดความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

กรณีที่ต้องวิเคราะห์ค่า F – test ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 หรือ .01 ผู้วิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Seheffe's หรือ LSD. ตามความเหมาะสม

5.3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 "Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก" โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

5.3.4 สมมติฐานข้อที่ 4 "Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถเป็นตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน" ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้มาจัดทำแนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยผู้วิจัยนำตัวแปร Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู มาสร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์และนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้อง เหมาะสมแล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสรุปรวบรวมแนวคิดและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จะได้เป็นแนวทางการพัฒนางานวิจัย แล้วนำเสนอในรูปแบบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยสรุปผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านทักษะความเป็นผู้นำ ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต และด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ตามลำดับ

2. ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน ด้านการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้านความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้านการมีครอบครัวดีมีความสุข ด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล ตามลำดับ

3. Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน พบว่า

3.1 Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต และแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านทักษะความเป็นผู้นำ ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูผู้สอน

3.2 Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

4. ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน พบว่า

4.1 ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล และด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา มากกว่าครูผู้สอน

4.2 ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู (Y_t) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูง ($r_{xtyt} = 0.903$) ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความสัมพันธ์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 6 ด้าน กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม (X_4) ($r_{x4yt} = 0.808$) ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5) ($r_{x5yt} = 0.806$) ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6) ($r_{x6yt} = 0.773$) ด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) ($r_{x1yt} = 0.759$) ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2) ($r_{x2yt} = 0.727$) และด้านทักษะความเป็นผู้นำ (X_3) ($r_{x3yt} = 0.705$) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

6. อำนาจพยากรณ์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 6 ด้าน พบว่า สามารถพยากรณ์ความสุข

ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 6 ด้าน เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์จากมากไปหาน้อย คือ ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.254 ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.219 ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.183 ด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.162 ด้านทักษะความเป็นผู้นำ (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.129 และด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.117 ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม ได้ร้อยละ 81.60 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.20691

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y'_t = 0.131 + 0.175\ X_4 + 0.204\ X_5 + 0.199\ X_6 + 0.137\ X_1 + 0.134\ X_3 + 0.109\ X_2$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 0.183\ Z_4 + 0.219\ Z_5 + 0.254\ Z_6 + 0.162\ Z_1 + 0.129\ Z_3 + 0.117\ Z_2$$

7. แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีจำนวน 6 ด้าน เรียงตามลำดับจากการพยากรณ์ที่ดีที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม ด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ด้านทักษะความเป็นผู้นำ และด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ในการจัดการศึกษาสรุปจากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

7.1 ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้และมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับการส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผ่านการขับเคลื่อนเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารควรสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และบูรณาการใช้ระบบสารสนเทศเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการข้อมูลท้ายที่สุด ประการสำคัญคือผู้บริหารต้องมีทัศนคติที่เปิดกว้าง ลดความยึดติดในอัตตา และมีความพร้อมเสมอที่จะเรียนรู้ร่วมกับบุคลากรทุกระดับชั้น ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพการบริหารสถานศึกษา

7.2 ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม

แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องได้รับการเสริมสร้างวุฒิภาวะทางอารมณ์ ควบคู่ไปกับการสร้างบรรยากาศที่เปิดพื้นที่สำหรับการรับฟังและสะท้อนความคิดเห็นร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้ กระบวนการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาจะต้องดำเนินไปบนพื้นฐานของความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความยุติธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาล อย่างเป็นรูปธรรม ท้ายที่สุด ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ด้านจริยธรรมให้เกิดขึ้นภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

7.3 ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม

แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการส่งเสริมและขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองไปสู่การเป็นผู้อำนวยความสะดวกที่มีศักยภาพในการจัดระบบงานและสามารถบริหารจัดการความขัดแย้งภายในองค์กรได้อย่าง

สร้างสรรค์ ประการสำคัญคือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจควบคู่ไปกับการจัดให้มีพื้นที่ปลอดภัยทางจิตวิทยาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ท้ายที่สุด ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและร่วมกันกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันและยกระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

7.4 ด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรยกระดับกระบวนการรับสารผ่านการพัฒนาทักษะการฟัง เพื่อทำความเข้าใจบริบทและความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง ในส่วนของการส่งสาร ผู้บริหารจำเป็นต้องสื่อสารด้วยความชัดเจนตรงประเด็น และรู้จักเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับสถานการณ์ นอกจากนี้ การให้ข้อมูลย้อนกลับควรเป็นไปในเชิงสร้างสรรค์และมุ่งเน้นที่การพัฒนาศักยภาพเป็นสำคัญ ประการสำคัญคือการสื่อสารบนพื้นฐานของความเห็นอกเห็นใจและการเลือกใช้ถ้อยคำเชิงบวกเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กระบวนการเหล่านี้ จะช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปี่ยมด้วยความร่วมมือภายในสถานศึกษา

7.5 ด้านทักษะความเป็นผู้นำ

แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านทักษะความเป็นผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจนควบคู่ไปกับความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อร่วมกันขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์กร รองลงมาคือการพัฒนาวุฒิภาวะทางอารมณ์ เพื่อให้ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและพร้อมปรับตัวต่อพลวัตการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา นอกจากนี้ การบริหารจัดการยุคใหม่ยังต้องอาศัยการกระจายอำนาจเพื่อส่งเสริมให้เกิดภาวะผู้นำร่วม ภายในสถานศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์สู่การเป็นผู้นำแบบสนับสนุนและผู้นำผู้รับใช้ ที่มุ่งอำนวยความสะดวกและดูแลการทำงานของทีมอย่างใกล้ชิด ซึ่งกลไกเชิงพฤติกรรมเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศเชิงบวก และยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างเป็นรูปธรรม

7.6 ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบ เพื่อเป็นฐานในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการบริหาร ควบคู่ไปกับขีดความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการตัดสินใจ นอกจากนี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องปรับกระบวนทัศน์ให้มีความยืดหยุ่นทางความคิด พร้อมทั้งเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดพื้นที่ปลอดภัยให้บุคลากรกล้าทดลองปฏิบัติเรียนรู้ ท้ายที่สุด การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการระดมสมอง จะเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยบูรณาการความหลากหลายทางความคิด นำไปสู่การแก้ปัญหาที่ตอบโจทย์และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านทักษะความเป็นผู้นำ ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต และด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นศักยภาพของผู้บริหารในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา โดยเฉพาะทักษะความเป็นผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสะท้อนถึงบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร ขณะที่ทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรมที่อยู่ในลำดับรองลงมา แสดงถึงการยึดมั่นในหลักคุณธรรมและมาตรฐานวิชาชีพ นอกจากนี้ ทักษะการทำงานเป็นทีมและการคิดแก้ปัญหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อย่างสร้างสรรค์ยังบ่งชี้ถึงความสามารถในการส่งเสริมความร่วมมือและการตัดสินใจเชิงนวัตกรรม อย่างไรก็ตาม แม้ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์จะอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น อาจสะท้อนถึงประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของผู้บริหารให้สอดคล้องกับความต้องการในยุคดิจิทัล และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสาวนีย์ สิทธิชัยจารุเมธี (2565, หน้า 80) ได้ศึกษา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ผลวิจัยพบว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการปรับตัว ด้านการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านการสื่อสาร และด้านภาวะผู้นำ ตามลำดับ ยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ ศศิพร คุ้มวงศ์ดี, ฟิฏา สมบูรณ์ และเริงวิชญ์ นิลโคตร (2567, หน้า 141) ได้ศึกษาจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผลวิจัยพบว่า จรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ด้านการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ ด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ตามลำดับ ตลอดจนผลวิจัยของเอกชัย เคนท้าว และวัลลภา อารีรัตน์ (2567, หน้า 116) ได้ศึกษาทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ผลวิจัยพบว่า ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านทักษะด้านจริยธรรมในการทำงานและความเป็นมืออาชีพ ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านทักษะภาวะผู้นำ ด้านทักษะการทำงานร่วมกัน ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ Tang, Siti & Somprach (2015, pp. 2129 – 2130) ได้ศึกษา Soft Skills ของผู้บริหารกับการพัฒนาโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติงานสูง ผลวิจัยพบว่า Soft Skills ของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง โดยลำดับรายด้านสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความสามารถในการเป็นผู้นำและทักษะการนำเสนอ ตามลำดับ

2. ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน ด้านการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้านความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้านการมีครอบครัวดีมีความสุข ด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล จากผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงานซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าการได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและสังคมวิชาชีพ มีบทบาทสำคัญต่อความสุขในการทำงานของครู รองลงมา คือ ด้านการแสวงหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่น ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และการมีครอบครัวที่ดีมีความสุข ยังเป็นปัจจัยสนับสนุนที่ช่วยเสริมสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อย่างไรก็ตาม แม้ด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี และการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผลจะอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น จึงอาจเป็นประเด็นที่ควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเพิ่มเติม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรของครูในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกิตติมา ใจปลื้ม (2565, หน้า 79) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผลวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครู อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการมีสังคมดี รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเองและด้านสภาพแวดล้อม ส่วนด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรพรหมพรรณ บุญโคกล่าม (2567, หน้า 106) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผลวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการเป็นที่ยอมรับและด้านการติดต่อสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

3. Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน พบว่า

3.1 Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านทักษะความเป็นผู้นำ ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา มากกว่าครูผู้สอน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะถึงแม้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจะมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน แต่ต่างก็ปฏิบัติงานในบริบทเดียวกันและเผชิญกับสถานการณ์ที่ต้องใช้ทักษะด้านการสื่อสาร การแก้ปัญหาการทำงานร่วมกับผู้อื่น และการเป็นผู้นำในระดับที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้เกิดการพัฒนา Soft Skills อย่างต่อเนื่องในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ ระบบการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษามุ่งเน้นการเสริมสร้างสมรรถนะด้าน Soft Skills ให้กับบุคลากรทุกระดับอย่างเท่าเทียม ทั้งผ่านการอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการปฏิบัติงานจริง จึงทำให้บุคลากรไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพใดสามารถพัฒนาทักษะเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง Soft Skills เป็นทักษะที่สามารถถ่ายโอนและประยุกต์ใช้ได้ในหลากหลายบทบาทไม่จำกัดเฉพาะตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ส่งผลให้ระดับของ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังนั้น สถานภาพการดำรงตำแหน่งจึงมิใช่ปัจจัยหลักที่กำหนดระดับ Soft Skills หากแต่ เป็นกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่งกว่าทำให้ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะไม่แตกต่างกันตามสถานภาพตำแหน่ง ส่วนในด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต เนื่องจากผู้บริหารต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายและการบริหารอย่างต่อเนื่อง จึงมีแรงจูงใจและโอกาสในการแสวงหาความรู้ใหม่มากกว่าครูผู้สอนในบางบริบท ขณะที่ด้านครูผู้สอน แม้มีโอกาสพัฒนาตนเองเช่นกัน แต่อาจมุ่งเน้นเฉพาะด้านการจัดการเรียนรู้เป็นหลัก และในด้านทักษะความเป็นผู้นำ สถานภาพตำแหน่งมีผลอย่างชัดเจน เนื่องจากผู้บริหารต้องทำหน้าที่กำหนดวิสัยทัศน์ ตัดสินใจ และขับเคลื่อนองค์กร

จึงมีโอกาสฝึกใช้และพัฒนาภาวะผู้นำในระดับสูง ขณะที่ครูผู้สอนมักแสดงบทบาทผู้นำในระดับชั้นเรียนหรือกลุ่มย่อย ส่งผลให้ระดับและลักษณะของทักษะความเป็นผู้นำแตกต่างกันตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับระวิวรรณ เลี่ยมสุวรรณ์ และอุไร สุทธิแย้ม (2566, หน้า 170) ได้ศึกษาทักษะด้าน Soft Skills ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ผลวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบทักษะด้าน Soft Skills ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งที่ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับในนัยสำคัญที่ .05 แต่ไม่สอดคล้องกับผลวิจัยของฐานุตรา สร้างนา (2568, หน้า 99) ได้ศึกษา Soft Skills ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับ Soft Skills ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสื่อสารด้านการทำงานเป็นทีมด้านจริยธรรมและด้านภาวะผู้นำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันไม่ว่าจะอยู่ในขนาดโรงเรียนใดก็ตามก็แสดงทักษะ Soft Skills ได้ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมและจิตวิทยาส่วนบุคคลที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ การพัฒนาตนเอง และบริบทของการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มากกว่าปัจจัยเชิงโครงสร้างขององค์กร เช่น ขนาดของโรงเรียน ดังนั้นไม่ว่าผู้บริหารจะปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางใหญ่หรือใหญ่พิเศษ ก็สามารถพัฒนาและแสดงออก ซึ่งทักษะเหล่านี้ได้อย่างไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการถ่ายทอดความคิดอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับวิธีคิดและทัศนคติของผู้บริหารมิได้ขึ้นกับจำนวนบุคลากรในโรงเรียน ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์เป็นกระบวนการทางปัญญาที่อาศัยการวิเคราะห์และการมองปัญหาอย่างรอบด้าน

ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ในทุกบริบทองค์กร ขณะที่ทักษะความเป็นผู้นำเป็นคุณลักษณะภายในที่สะท้อนวิสัยทัศน์ การตัดสินใจ และการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งไม่จำกัดด้วยขนาดของหน่วยงาน นอกจากนี้ ทักษะการทำงานเป็นทีม แม้บริบทของทีมจะแตกต่างกันตามขนาดโรงเรียน แต่หลักการสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมยังคงเป็นสากล ส่วนทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นกระบวนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องที่ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจภายในของผู้บริหารมากกว่าปัจจัยภายนอก ด้วยเหตุนี้ จึงสรุปได้ว่าขนาดของโรงเรียนมิใช่ตัวแปรสำคัญที่กำหนดระดับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา หากแต่เป็นปัจจัยด้านบุคคลและการพัฒนาวิชาชีพที่มีบทบาทสำคัญยิ่งกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของรุ่งนิรนดร์ โพธิ์เพชรเล็บ (2563, หน้า 140) ได้ศึกษา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลวิจัยพบว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับวิจัยของกชพร วิชา และสุภาวดี ลาภเจริญ (2567, หน้า 51) ได้ศึกษาทักษะ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผลวิจัยพบว่า ทักษะ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน

4. ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน พบว่า

4.1 ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล และด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา มากกว่าครูผู้สอน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่างมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนและองค์กร

แม้หน้าที่จะแตกต่างกัน แต่ต่างสามารถรับรู้ความสำเร็จจากผลลัพธ์ของงานและเกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพได้ในลักษณะเดียวกัน นอกจากนี้ ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุข เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร การได้รับการยอมรับ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและโอกาสในการพัฒนาตนเอง ล้วนเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้กับบุคลากรทุกระดับ อีกทั้งระบบบริหารงานในสถานศึกษามักส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วมและการพึ่งพาอาศัยกันระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความพึงพอใจร่วมกัน แม้ภาระงานและความรับผิดชอบจะแตกต่างกัน แต่ความสุขในการทำงานยังคงขึ้นอยู่กับแรงจูงใจภายในและทัศนคติของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ ดังนั้น สถานภาพการดำรงตำแหน่งจึงไม่ใช่ปัจจัยหลักที่กำหนดความสุขในการปฏิบัติงานของครู หากแต่เป็นการรับรู้และการสร้างคุณค่าในงานของแต่ละบุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่งกว่า ทำให้ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านการได้รับค่าตอบแทน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามักได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่สูงกว่าครูผู้สอน อันเป็นไปตามโครงสร้างตำแหน่งและความรับผิดชอบ ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจและความมั่นคงทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน และด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี สถานภาพตำแหน่งยังมีอิทธิพลต่อรูปแบบความสัมพันธ์และบทบาทในองค์กร ผู้บริหารมีบทบาทเชิงกำหนดทิศทางและสร้างวัฒนธรรมองค์กร ขณะที่ครูผู้สอนมีบทบาทเชิงปฏิบัติและปฏิสัมพันธ์ในระดับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอาจทำให้ประสบการณ์ด้านความสัมพันธ์แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของสุรีรัตน์ งามศรี (2568, หน้า 182 – 183) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน

4.2 ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี มีส่วนด้านอื่น ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสุขในการปฏิบัติงานเกิดจากการรับรู้คุณค่า

และความพึงพอใจของบุคคลต่อบทบาทหน้าที่ของตน มากกว่าการกำหนดโดยโครงสร้างองค์กร เช่น ขนาดของโรงเรียน ครูในทุกบริบทสามารถสร้างความสุขจากความสำเร็จของผู้เรียน ความภาคภูมิใจในวิชาชีพและความหมายของการเป็นผู้ให้ทางการศึกษา ซึ่งเป็นคุณค่าพื้นฐานที่ไม่แปรผันตาม ขนาดของสถานศึกษานอกจากนี้ ปัจจัยสำคัญที่หล่อหลอมความสุขในการทำงาน ได้แก่ แรงจูงใจภายใน ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับและโอกาสในการพัฒนาตนเองล้วนเป็นองค์ประกอบที่สามารถเกิดขึ้นได้ในโรงเรียนทุกขนาด โดยมิได้ขึ้นอยู่กับจำนวนบุคลากรหรือขนาดขององค์กรโดยตรง แม้โรงเรียนขนาดใหญ่จะมีทรัพยากรและโอกาสที่หลากหลาย ขณะที่โรงเรียนขนาดเล็กมีความใกล้ชิดและบรรยากาศแบบเป็นกันเอง แต่ทั้งสองบริบทต่างก็มีศักยภาพในการสนับสนุนความสุขของครูในรูปแบบที่แตกต่างกัน ดังนั้น ความสุขในการปฏิบัติงานของครูจึงไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน หากแต่ขึ้นอยู่กับการรับรู้ การปรับตัว และการสร้างคุณค่าในวิชาชีพของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ ซึ่งทำให้ครูสามารถดำรงความสุขในการทำงานได้อย่างสมดุลไม่ว่าจะอยู่ในบริบทของโรงเรียนขนาดใดก็ตาม ส่วนในด้านความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โรงเรียนขนาดใหญ่มีทรัพยากรบุคลากร และระบบสนับสนุนที่หลากหลาย เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายเชิงประจักษ์ ขณะที่โรงเรียนขนาดเล็กอาจมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร แต่มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ ส่งผลให้ครูสามารถกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับบริบทได้มากขึ้น และด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี โรงเรียนขนาดเล็กมักมีความใกล้ชิด เป็นกันเอง และเกิดความสัมพันธ์เชิงลึกระหว่างบุคลากร ซึ่งเอื้อต่อความผูกพันในองค์กร ในขณะที่โรงเรียนขนาดใหญ่มีความหลากหลายของบุคลากรและโครงสร้างที่ซับซ้อน อาจก่อให้เกิดทั้งโอกาสในการสร้างเครือข่ายและความท้าทายด้านความสัมพันธ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของชลธารา หนูแก้ว (2568, หน้า 68) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผลวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษาในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู (Y_t) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความสัมพันธ์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้าน กับความสุข

ในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม (X_4) ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5) ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6) ด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2) และด้านทักษะความเป็นผู้นำ (X_3) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการทำงานแบบกัลยาณมิตร ช่วยลดช่องว่างระหว่างระดับบังคับบัญชา ทำให้ครูรู้สึกถึงความมั่นคงและความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ถัดมาคือด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ซึ่งความโปร่งใส ความยุติธรรม และการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร ช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เมื่อครูสัมผัสได้ถึงความเป็นธรรมในการบริหารงาน ย่อมส่งผลให้เกิดความสบายใจและลดความขัดแย้งในองค์กร สำหรับด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต การที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยและส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องย่อมส่งอิทธิพลต่อการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ทำให้ครูได้รับการสนับสนุนในการเพิ่มพูนวิทยฐานะและศักยภาพ ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขในความก้าวหน้าทางวิชาชีพในส่วนของ ด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ พบว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการรับฟังด้วยความเข้าใจช่วยให้การประสานงานเป็นไปอย่างราบรื่น ลดความเข้าใจผิดและสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น ขณะที่ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การที่ผู้บริหารสามารถจัดการกับอุปสรรคหรือวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่ยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพ ช่วยลดภาระทางใจและภาวะความเครียดสะสมของครูลงได้ และสุดท้ายด้านทักษะความเป็นผู้นำ ซึ่งแม้จะมีค่าความสัมพันธ์ลำดับท้ายสุดแต่ยังอยู่ในระดับสูง สะท้อนว่าผู้นำที่กล้าตัดสินใจและสามารถจูงใจบุคลากรให้มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันได้อย่างมีทิศทาง ย่อมเป็นฐานรากสำคัญที่ทำให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมั่นใจ สรุปได้ว่าเมื่อผู้บริหารสถานศึกษามี Soft Skills ที่เข้มแข็งในทุกมิติ จะทำหน้าที่เป็นแรงขับเคลื่อนเชิงบวกที่ปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการสร้างความสุข ส่งผลให้ครูมีพลังกายและพลังใจในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของรัชดาพร บุญคง, สุดารัตน์ สารสว่าง และมีชัย ออสุวรรณ (2567, หน้า 1032) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู ในสหวิทยาเขตรัชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ผลวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู ในสหวิทยาเขตรัชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติมา ใจปลื้ม (2565, หน้า 86) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผลวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับวิจัยของ Hussein & Taher (2021, p. 349) ได้ศึกษาผลของภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ต่อการแบ่งปันความรู้ในมหาวิทยาลัยอัลฟัลลู ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำด้าน Soft Skills กับการแบ่งปันความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 โดยมีความสัมพันธ์กับการแบ่งปันความรู้โดยรวม (0.788), มิติระดับองค์กร (0.765), มิติระดับบุคคล (0.751) และมิติทางเทคโนโลยี (0.582)

6. อำนาจพยากรณ์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 6 ด้าน พบว่า สามารถพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 6 ด้าน เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X_6) ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5) ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม (X_4) ด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (X_1) ด้านทักษะความเป็นผู้นำ (X_3) และด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2) ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม ได้ร้อยละ 81.60 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.20691 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารที่ใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอจะสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการและสร้างแรงบันดาลใจให้ครูเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง เมื่อครูได้รับการสนับสนุนให้ก้าวทันนวัตกรรมใหม่ ๆ ย่อมส่งผล

ให้เกิดความภาคภูมิใจและสุขใจในความก้าวหน้าวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม เนื่องจากคุณธรรมและความซื่อสัตย์ของผู้บริหารเป็นรากฐานของความเชื่อมั่น หากผู้บริหารยึดถือความยุติธรรมเป็นที่ตั้ง ครูจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสบายใจ ปราศจากความกังวลเรื่องการเล่นพรรคเล่นพวก ถัดมาคือ ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม ซึ่งการที่ผู้บริหารส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมและสร้างพลังเครือข่าย จะช่วยลดภาวะความรู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงาน ทำให้เกิดบรรยากาศการช่วยเหลือเกื้อกูลที่ส่งผลโดยตรงต่อความสุขรวมขององค์กรในส่วนของด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การสื่อสารเชิงบวกและการรับฟังอย่างตั้งใจช่วยลดความขัดแย้งและสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในการปฏิบัติหน้าที่ สำหรับด้านทักษะความเป็นผู้นำ การมีทิศทางที่ชัดเจนและความกล้าตัดสินใจของผู้บริหารช่วยสร้างความมั่นคงทางใจให้บุคลากรและสุดท้าย ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การจัดการอุปสรรคด้วยวิธีการใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพช่วยลดภาระงานที่ไม่จำเป็นและภาวะความเครียดสะสมของครู ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของสาวนีย์ สิทธิชัยจารุเมธี (2565, หน้า 95) ได้ศึกษา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ผลวิจัยพบว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการปรับตัว (X_5) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการสื่อสาร (X_1) ด้านการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2) ด้านภาวะผู้นำ (X_3) และด้านการทำงานเป็นทีม (X_4) ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง ได้ร้อยละ 66.10 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± .36713 ยังสอดคล้องกับผลวิจัยของปวีณ ภูคงกิ่ง, ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิสัน และปาริชา มารี เคน (2569, หน้า 88) ได้ศึกษาจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลวิจัยพบว่า จรณทักษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 ด้าน ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ (X_3) ด้านการทำงานเป็นทีม (X_2) และด้านการสื่อสาร (X_1) ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 29.80 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

เท่ากับ ± .12244 รวมทั้งสอดคล้องกับผลวิจัยของ Sroinam (2019, p.35) ได้ศึกษาทักษะด้านอารมณ์และสังคม (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลวิจัยพบว่า ทักษะด้านอารมณ์และสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 ด้าน ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งทั้ง 4 ด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 70.10

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอนำเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการเรียนตลอดชีวิต และทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ อยู่ใน 2 ลำดับสุดท้าย ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ควรพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านดังกล่าว โดยอาจใช้เวลาส่วนหนึ่งของการประชุมประจำเดือน หรือหาวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวจัดกิจกรรม เรียนรู้และพัฒนา เพื่อให้เกิด Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน ด้านการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้านความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้านการมีครอบครัวดีมีความสุข ด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ต้องพยายามส่งเสริมและเพิ่มความสุขในการปฏิบัติงานของครู ควรส่งเสริมและนำมาเป็นแนวทางนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข และกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อพัฒนาเสริมสร้างสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

และจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนได้อย่างมีคุณภาพ ให้ครบทั้ง 6 ด้าน เพื่ออยู่ในระดับมากที่สุด และเพื่อให้ครูผู้สอนในสังกัดมีความสุขในการปฏิบัติงาน

1.3 จากผลการวิจัย Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครูเกี่ยวข้องกับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดใช้ Soft Skills ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูมีความกระตือรือร้น ใส่ใจและมุ่งมั่นในการจัดการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น

1.4 จากผลการวิจัยค่าอำนาจพยากรณ์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีค่าอำนาจพยากรณ์ต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูสูงสุด ดังนั้น ควรนำด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ไปใช้เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล และการแสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอนำเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษาการพัฒนาความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research)

2.2 ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เช่น ประถมศึกษา หรือเอกชน เพื่อเปรียบเทียบและเพิ่มความสามารถในการอธิบายผลในวงกว้าง

2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบปรับตัว ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

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

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2546). *คู่มือความรู้สุขภาพจิตครอบครัว สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน.* กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.

กษมา ช่วยยิ้ม. (2563). *การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

กอกนิษฐ์ คำมะลา. (2563). *การพัฒนาตัวบงชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา, วัลนิกา ฉลากบาง, วาโร เพ็งสวัสดิ์ และพรเทพ เสถียรนพเก้า. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม, 10*(3), 31 – 39.

กอปรลาภ อภัยศักดิ์. (2563). บรรยากาศองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 6*(1), 315 – 331.

กิตติมา ใจปลื้ม. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

กิตติยา เนียมแดง. (2569). แนวทางการสนับสนุนปัจจัยความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 6*(2), 1 – 23.

กีรติกร สุภาพรหม. (2566). *ปัจจัยที่สงผลตอความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

กุลธิดา ศักดิ์นุกูล. (2567). *Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1.* การค้นคว้าอิสระ ค.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

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

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

จิตประภัสสร ทะศรีแก้ว. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชณกทิพ การุณย์. (2567). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง.* งานนิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชลธารา หนูแก้ว. (2568). *ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1.* สารนิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ชลธิชา ดีบูชา. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กรกับการสร้างความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.* การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธนบุรี.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). *123 สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข.* นนทบุรี: สองขาครีเอชั่น.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีร์ธรรม วุฒฒิวัตรชัยแก้ว. (2560). *องค์กรแห่งความสุข 4.0.* กรุงเทพฯ: แอทโฟร์พริ้นท์.

ชโลทร โชติกีรติเวช และวัลลภา อารีรัตน์. (2560). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะ Soft Skills เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 5*(1), 44 – 52.

ชุติมา สุภาวะไตร. (2565). *การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย.* สารนิพนธ์ ร.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ชุติมา เสือพันธุ์. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการเรียนการสอนของครูในยุคไทยแลนด์ 4.0 โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี. *วารสารปัญญา, 27*(7), 5 – 6.

ฐานุตรา สร้างนา. (2568). *การศึกษา Soft Skills ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ฐาปกรณ์ อ่วมสถิตย์. (2564). การพัฒนาทักษะซอฟต์สกิลด้วยการดำเนินโครงการจิตอาสาตามแนวทางจิตตปัญญาศึกษา. *วารสารศิลปศาสตร์ราชมงคลสุวรรณภูมิ, 3*(1), 36 – 50.

ฐิตาธร พักตร์พริ้ง. (2568). เทคนิคการสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้วยวิธีแบบบูรณาการให้สอดคล้องกับบริบทภายใต้สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย. *Journal of Organizational Management Excellence, 3*(1), 15 – 29.

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

ณัฐวุฒิ นาธานาเอล รัตนภิรมย์. (2568). *ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills).* ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน.

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

ทัศนีย์ รัตนบุรี, บำรุง ศรีนวลปาน และนพรัตน์ ชัยเรือง. (2562). ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. *วารสารบัณฑิตศึกษา, 16*(74), 11 – 18.

ทิพยรัตน กาประสิทธิ์, ทรงเดช สอนใจ และประภาพร บุญปลอด. (2566). แนวทางการพัฒนาจรณทักษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 25*(1), 95 – 114.

ธวัชชัย รัชสมบัติ และคณะ. (2565). สภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยสารคาม. *วารสารวิทยาการจัดการ, 4*(4), 31 – 43.

ธัชฎาพร ล้อวงศ์งาม. (2564). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธัญญา คอแก้ว. (2567). *ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ธัญญามาศ แดงสีดา. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

ธารินทร ระศร. (2560). *ปัจจัยที่สงผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 21.* วิทยานิพนธ ค.ม. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ธีรังกูร วรบำรุงกุล. (2562). การนำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคต. *Veridian E–Journal, Silpakorn University, Humanities, Social Sciences and arts. 12* (1), 811 – 830.

นวพล สมศรี. (2564). *ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A.* สารนิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นิภาพร หาญยิ่ง. (2565). *การใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนโนนสูงศรีธานี จังหวัดนครราชสีมา.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

นูรนรีมาน มะดอมิง. (2568). *ความสุขในการทำงานตามวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากรศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา.* สารนิพนธ์ รป.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

นูร์ปาซียะห์ กูนา. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี.* สารนิพนธ์ รป.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยา สาส์น.

บุญใจ ศรีสถิตนรากูร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์.* กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไออินเตอร์มีเดีย จำกัด.

ปกรณ์ โปรยรุ่งโรจน์. (2564). *ปัจจัยด้านจรณทักษะ (SOFT SKILL) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.

ปวีณ ภูคงกิ่ง, ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิลัน และปาริชา มารี เคน. (2569). การศึกษาจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 10*(2), 79 – 94.

ปัทมา สุขแก้ว. (2567). จรณทักษะของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร. *วารสารรัชต์ภาคย์, 18*(61), 476 – 489.

ปาริชาต หาญใจ. (2567). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช.* สารนิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ผุสดี กลิ่นเกษร. (2562). การเรียนรู้ตลอดชีวิตกับการพัฒนาทักษะชีวิต. *การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ครั้งที่ 14 ประจำปี 2562.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์. (2564). ประเด็นคัดสรรว่าด้วยความหมายและความสำคัญสำหรับการศึกษาภาวะผู้นำ. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 9*(2), 365 – 378.

พนม จองเฉลิมชัย. (2566). ทักษะสำคัญของผู้เรียนในอนาคต: การคิดแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 13*(3), 125 – 133.

พรพรรณ บัวทอง. (2567). *ความสุขของครูและนักเรียนในปี 2567*, สรุปผลสำรวจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.

พรพรหมพรรณ บุญโคกล่าม. (2567). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พัชรา เดชโฮม และศุนิสา ทดสา. (2561). แนวทางการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ มหาวิทยาลัยมหิดล, 5*(1), 158 – 182.

พัชราภรณ์ ดวงชื่น. (2566). ผู้บริหารกับบทบาทใหม่ในการบริหารการศึกษาในโลกอนาคต. *Education Journal, 6*(1), 191 – 202.

พัชรินทร์ ถาปันแก้ว. (2566). *ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พันชัย เม่นฉาย และคณะ. (2562). การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย. *วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต, 15*(2), 69 – 84.

พัสกร อุ่นกาศ. (2565). ทักษะความเป็นผู้นำแห่งอนาคต. *Journal of Modern Learning Development, 7*(2), 455 – 466.

พิชญา บุตรธาจารย์. (2565). *การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ไพลิน ประเสริฐศรี. (2560). *ความคิดเชิงบวกที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ภาวินันท์ สิริวัฒนไกรกุล. (2553). *ครอบครัวดีมีสุข.* https://www.gotoknow.org/posts/357667.

ภารดี กำภู ณ อยุธยา. (2560). การศึกษาการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ในเด็กที่มีความสามารถพิเศษ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 – 6. *วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 11*(2), 123 – 135.

ภัทรวดี เกษมพงศ์, สุธาสินี วิยาภรณ์ และ ธัญศญา ธรรศโสภณ. (2569). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. *วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4*(1), 1483 – 1501.

ภัทริณญา แพทย์อุดม, ทรงยศ แก้วมงคล และกุลจิรา รักษนคร. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. *วารสาร มจร การพัฒนาสังคม, 9*(3), 293 – 305.

มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

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

มาลิณี เทียมพัฒน์. (2563). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตทวีพัฒนา.* วิทยานิพนธ์ รป.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

ระวิวรรณ เลี่ยมสุวรรณ์ และอุไร สุทธิแย้ม. (2566). ทักษะด้าน Soft Skills ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยภัฏสุรินทร์, 25*(1), 163 – 176.

รัชดาพร บุญคง, สุดารัตน์ สารสว่าง และมีชัย ออสุวรรณ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู ในสหวิทยาเขตรัชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารพุทธศาสตร์ มจร อุบลราชธานี, 6*(1), 1025 – 1036.

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

รุ่งนิรันดร์ โพธิ์เพชรเล็บ. (2563). *Soft Skills กับการเป็นนวัตกรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชอุดรธานี.

วชิรวิทย์ หลุ่งเป้า. (2567). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

วสันต์ ศรีหิรัญ. (2560). ห้องเรียนกลับด้านกับการคิดวิเคราะห์. *วารสารบัณฑิตศึกษา, 14*(65), 19 – 28.

วัลลภ บุตรเกตุ และสำเริง อ่อนสัมพันธุ์. (2563). วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารศิลปการจัดการ. 4*(3), 754 – 756.

วาริษา ประเสริฐทรง. (2557). *ทักษะภาวะผู้นำด้าน SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

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

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2562). *Soft Skills to Master*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศรัญญา น้อยพิมาย. (2562). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีธัญบุรี.

ศศิพร คุ้มวงศ์ดี, ฟิฏา สมบูรณ์ และเริงวิชญ์ นิลโคตร. (2567). จรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 11*(11), 136 – 148.

ศักธินันท์ ศรีหาบงค์ และพระมหากิตติ กิตฺติเมธี. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *Journal of Applied Education, 2*(6), 35 – 42.

ศิรินญภัฐ สิทธิจักร์. (2565). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม.* วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศิริพร จิตรโคตร. (2565). *ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ศิริพร จิตรโคตร, วัลลภา อารีรัตน์ และปาริชาติ ทุมนัน. (2567). ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. *วารสารวิจัย มข. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ฉบับบัณฑิตศึกษา), 12*(3), 102 – 112.

ศิริลักษณ์ ชนะดี. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สถาบันการศึกษาตลอดชีวิตขององค์การยูเนสโก (Institute for Lifelong Learning: UNESCO). (2568). *การศึกษาตลอดชีวิต.* https://www.uil.unesco.org/en/unesco-institute/mandate/lifelong-learning.

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน). (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working life).* https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life.

สรายุทธ เพ็ชรซีก. (2553). *ปัจจัยทางครอบครัวที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น: กรณีศึกษาโรงเรียนมีนประสาทวิทยา เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร.* ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สร้อยสุดา วะสาร. (2567). *การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.* การศึกษาค้นคว้าอิสระ ค.ม. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.

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

สาวนีย์ สิทธิชัยจารุเมธี. (2565). *Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชอุดรธานี.

สิทธิชัย ชมพูพาทย์. (2554). *การพัฒนาพฤติกรรมการเรียนการสอนเพื่อการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของครูและนักเรียนในโรงเรียนส่งเสริมนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการเชิงวิพากษ์.* วิทยานิพนธ์ วท.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุกฤตยา ปงกันทา. (2561). *กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

สุธีรา สีมา และคณะ. (2564). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 4*(1), 105 – 114.

สุบิน ไชยยะ. (2562). การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของนักศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์, 20*(1), 168 – 180.

สุพัตรา เทพเฉลิม. (2560). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี.* วิทยานิพนธ์ รป.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุภาวดี ศรีมันตะ. (2560). *การบริหารค่าตอบแทนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร.* การค้นคว้าอิสระ ร.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรีรัตน์ นามศรี. (2568). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2553). *CSR ในองค์กร ก้าวหน้าอย่างมีสุขด้วย Happy Workplace.* กรุงเทพฯ: บริษัท สองขาครีเอชั่นจำกัด.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. (2568). *แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.* สกลนคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.* กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *ทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและการทำงาน (Soft Skill) สำหรับผู้เรียน: ผลการศึกษาและแนวทางการพัฒนา.* กรุงเทพฯ: เซ็นจูรี่.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

หทัยชนก เดชอุดม. (2563). *ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

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

อาชัญญา รัตนอุบล. (2559). *การเรียนรู้ของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ.* กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม ตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อธิราช หิรัญสาลี, อำภาพรรณ ตันตินาครกูล และปริยากรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2567). ปัจจัยที่สงผลตอความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 19*(2), 94 – 112.

อภิชาติ ตุ้ยเกี๋ยง. (2564). *แนวทางในการพัฒนา Soft Skills สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระยะเริ่มประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3.* การศึกษาอิสระ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

อภินันท์ ข่าขันมะลี. (2563). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 7*(6), 156 – 166.

อรุณรุ่ง ศุขเทวา. (2566). *ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2562). ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการ, 13*(1), 136 – 137.

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

เอกพจน์ สกัด. (2564). *แนวทางในการพัฒนา Soft Skills สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระยะเริ่มประจำการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2.* การศึกษาอิสระ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

Bellanca, J. & Brandt, R. (2010). *21st Century Skills: Rethinking How Students Learn.* Indiana: Solution Tree Press.

Bora, B. (2015). The essence of soft skills. *International Journal of Innovative Research and Practices, 3*(12), 7 – 22.

Cimatti, B. (2016). Definition, development, assessment of soft skills and their role for the quality of organizations and enterprises. *International Journal for Quality Research, 10*(1), 97 – 130.

Crosbie, R. (2005). Learning the Soft Skills of Leadership. *Industrial and Commercial Training, 37*(1), 45 – 51.

Dave, R.H. (1973). *Lifelong Education and School Curriculum.* Hamburg: UNESCO Institute for Education.

Diener, E. (2000). New direction in Subjection Well – Being: The science of happiness and Proposal for a national index. *The American Psychologist Association, 1*(2), 34 – 43.

Doe, C. Q. (2009). Apical/basal spindle orientation is required for neuroblast homeostasis and neuronal differentiation in drosophila. *Devcell, 17*(1), 134 – 141.

Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews, 12*, 384 – 412. http://dx.doi.org/10.1111/j.1468–2370.2009.00270.x

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. & Donnelly, J. H., Jr. (1997). *Organizations, Behavior Structure Processes.* United States of America: Irwin/McGraw – Hill.

Hoy, W & Miskel, C. G. (1991). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice.* New York: McGraw – Hill.

Huse, E.F. & Cummings, T.G. (1985). *Organization Development and Change.* (3rd ed.) Minnesota: West Publishing.

Haselberger, D. & Oberhuemer, P. (2021). *Mediating Soft Skills at Higher Education Institutions, 1*, 18 – 20.

Hussein, A. M. (2021). *The Effect of Leadership Soft Skills on Knowledge Sharing, Analytical Research in Al Fallujah University.* Iraq: College of Administration and Economics, University of Baghdad.

Hussein, A. M. & Taher, A. A. (2021). The Effect of Leadership Soft Skills on Knowledge Sharing, Analytical Research in Al Fallujah University. *Revista Geintec–Gestao Inovacao E Tecnologias, 11*(3), 340 – 354.

John, R. H., Fenwick W. E., & Betty E. S. (1998). *Skills for Successful 21st Century School Leaders: Standards for Peak Performers.* Virginia: American Association of School Administrators.

Johnson, D. W. & Johnson, F. F. (2003). Joining Together: Group Theory and Group Skill. (8thed.). Boston: Allyn and Bacon.

Kerdlarp, P. & Chaturongkakul, P. (2015). Communication strategies used by street vendors in conversing with foreign tourists on Panyi Islands, Phagnga. *Journal of International Graduate Conference Procedding by LITU, 4*(1), 219 – 232.

Ketter, P. (2011). Soft Skills are must–haves in future workplace. *T & D, 65*(9), 10 – 10.

Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement. 30*(3). 607 – 610.

Layard, R. (2005). *Happiness: Lessons from a new science.* New York: Penguin Press.

Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior.* (8th ed.). New York: McGraw – Hill.

Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration, 33*(12), 652 – 655.

Milkovich, G.T. & Newman, J.M. (2008). *Compensation.* (9th ed.). New York. McGraw – Hill Inc.

Milton, C.R. (1981). *Human Behavior in Organizations: Three Levels of Behavior.* New Jersey: Prentice – Hall Inc.

Neelie V. (2025). Peer Recognition in the Workplace: The What, Why and How. https://www.aihr.com/blog/peer–recognition/.

Omotayo, A. A. & Ancia K. (2024). Modelling school principals' soft skills with sustainable administrative effectiveness. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE), 13*(6), 4153 – 4169.

Pedler, M., Burgogyne, J. & Boydell, T. (1997). *The Learning Company: A Strategy for Sustainable Development.* 2nd Ed. London: McGraw – Hill.

Peel, M. (1992). *Career Development and Planning.* England: McGraw – Hill.

Peter, N. M. (2020). Effect of Soft Skills Training in Secondary School Principal's Performance in Kenya. International Conference Universities, Entrepreneurship and Enterprise Development in Africa Conference Proceedings 2020,

Sroinam, S. (2019). Soft Skills of the Administrators Affecting the School Effectiveness. *New Trends and Issues Proceedings on Humanities and Social Sciences. 6*(2), 32 – 39.

Stephen, P. R. (2007). *Organizational behavior. Concept controversies, application.* New Jersey: Prentice – Hall.

Tang, K. N. (2020). *The importance of soft skills acquisition by teachers in higher education institutions.* (Unpublished master's thesis). International College, Khon Kaen University, Khon Kaen, Thailand.

Tang, K. N., Siti, H. M. & Somprach K. (2015). Soft Skills of Leaders and School Improvement in High Performing Schools. *Procedia–Social and Behavioral Sciences, 191*(2015), 2127 – 2131.

Tem, S. (2020). Soft Skills Development Program to Enhance Entrepreneurship Skills Among Cambodian University's Student. (Unpublished master's thesis). International College, Khon Kaen University, Khon Kaen, Thailand.

Vangundy, A. B. (1987). *Creative Problem Solving.* Connecticut: Greenwood press.

Vasanthakumari, S. (2019). Soft Skills and its application in workplace. *World Journal of Advanced Research and Reviews. 3*(2), 66 – 72.

Zhang, L., Gu, L., Ringler, P., & Smith, S. (2015). Three WRKY transcription factors additively repress abscisic acid and gibberellin signaling in aleurone cells. *Plant science, 236,* 214 – 222.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรื่อง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นางสาววาสนา ศิริจันทพันธุ์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
4. นายภัทรพล ประเสริฐแก้ว ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองหลวงศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
5. นางสาวภักดิ์วดี รักษาบุญ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสว่างแดนดิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางการพัฒนา

เรื่อง SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล	อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์	อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นางสาววัชราภรณ์ ปัฏนา	รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
4. นางสาววาสนา ศิริจันทพันธุ์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร
5. นายสุบรรณ นาสพัส	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร
6. นายสุนทร สีพันธ์บุญ	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนธรรมบวรวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร
7. นายภัทรพล ประเสริฐแก้ว	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองหลวงศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

8. นางสาวภักดิ์วดี รักษาบุญ	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสว่างแดนดิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร
9. นายนพรัตน์ อำพล	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร
10. นายอภิชาติ มีพรหม	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๙๑๖ ๔๖๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร 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 นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๙๑๖ ๔๖๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๙๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาววัชราภรณ์ ปัฏนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “**Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร**” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – 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 นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๙๑๖ ๔๖๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาววาสนา ศิริจันทพันธุ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร 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 นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๙๑๖ ๔๖๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายภัทรพล ประเสริฐแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร 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 นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๙๑๖ ๔๖๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวภักดิ์วดี รักษาบุญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร 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 นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๙๑๖ ๔๖๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองแวงวิทยานุกูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๙๑๖ ๔๖๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโพนสวรรค์ราษฎร์พัฒนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๙๑๖ ๔๖๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนปลาปากวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๙๑๖ ๔๖๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๙๑๖ ๔๖๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเรณูนครวิทยานุกูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “Soft Skills **ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร**” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๙๑๖ ๔๖๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “**Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร**” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๙๑๖ ๔๖๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๙๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – 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 นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๙๑๖ ๔๖๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๙๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “Soft Skills **ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร**” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – 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 นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๙๑๖ ๔๖๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๙๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาววัชราภรณ์ ปัฏนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – 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 นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๙๑๖ ๔๖๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๙๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาววาสนา ศิริจันทพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "**Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร**" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – 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 นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๙๑๖ ๔๖๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๙๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายสุบรรณ นาสพัส

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – 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 นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๙๑๖ ๔๖๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๙๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายสุนทร สีพันธ์บุญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๖๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๙๑๖ ๔๖๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๙๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายภัทรพล ประเสริฐแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – 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 นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๙๑๖ ๔๖๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๙๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวภักดิ์วดี รักษาบุญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – 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 นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๙๑๖ ๔๖๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๙๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายนพรัตน์ อำพล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “Soft Skills **ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร**” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – 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 นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๙๑๖ ๔๖๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๙๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายอภิชาติ มีพรหม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – 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 นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๙๑๖ ๔๖๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อคำถาม ตามสภาพความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไม่มีผลกระทบต่อท่านและสถานศึกษาของท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยหวังอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ ครูผู้สอน

2. ขนาดโรงเรียน

☐ โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน)

☐ โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน)

☐ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คน ขึ้นไป)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือเพียงระดับเดียว ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ**มากที่สุด**

4 หมายถึง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ**มาก**

3 หมายถึง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ**ปานกลาง**

2 หมายถึง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ**น้อย**

1 หมายถึง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ**น้อยที่สุด**

ตัวอย่าง

ข้อ	Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
1. ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร และนโยบายต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสารและนโยบายต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในระดับมากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
1. ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร และนโยบายต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้รูปแบบการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น การพูด การเขียน การใช้เอกสาร หรือภาษาท่าทาง ได้อย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมความเข้าใจร่วมกัน และลดความคลาดเคลื่อนของการสื่อสาร					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการสื่อสารทำให้ครูและบุคลากรเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน					
4	การสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์อันดี ความไว้วางใจ และบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างเกื้อกูลภายในสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ในการโน้มน้าวใจ กระตุ้นการมีส่วนร่วม และส่งเสริมความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิผล					
2. ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์		5	4	3	2	1
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างรอบคอบ เป็นระบบและอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ประกอบการพิจารณา					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการคิดเชิงเหตุผลควบคู่กับความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการแสวงหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการการคิดวิเคราะห์การคิดเชิงวิพากษ์ และการคิดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ได้ แนวทางการแก้ปัญหาที่เป็นประโยชน์และสามารถนำไปใช้ได้จริง					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
2. ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (ต่อ)		5	4	3	2	1
9	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เป็นฐานในการตัดสินใจและการวางแผน การดำเนินงานโดย คำนึงถึงความเหมาะสมกับบริบทและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหา อย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาการดำเนินงาน ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
3. ทักษะความเป็นผู้นำ		5	4	3	2	1
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถชี้นำ โน้มน้าว และจูงใจครู และบุคลากรให้เกิดความศรัทธาและความร่วมมือ ในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสามารถถ่ายทอด แนวคิด ทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาให้ครู และบุคลากรเกิดความเข้าใจร่วมกัน					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนด้วยคุณธรรมจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ส่งผลให้เกิดความน่าเชื่อถือ และการยอมรับจากครูและบุคลากร					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ รวมทั้งการสื่อสารและการสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้นำกับผู้ตาม					
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อ การเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วม ในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ร่วมกัน					

สงวนลิขสิทธิ์ ชัยภูมิราชนครินทร์

ข้อ	Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
4. ทักษะการทำงานเป็นทีม		5	4	3	2	1
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับครูและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกันของสถานศึกษา					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการประสานงานภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนงานและแบ่งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม ชัดเจน และสอดคล้องกับความสามารถของแต่ละบุคคล					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดความเข้าใจ ยอมรับความแตกต่าง และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบร่วมกัน อันนำไปสู่ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานและความสำเร็จของสถานศึกษา					
5. ทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม		5	4	3	2	1
21	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่ง โดยอาศัยความรู้ ความเชี่ยวชาญและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ					
22	ผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์ และความยุติธรรมในการบริหารจัดการและการตัดสินใจ					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา ชุมชนและสังคม โดยการคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม					
24	ผู้บริหารสถานศึกษานำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการและการแก้ไขปัญหาอย่างรอบคอบ มีเหตุผล และใช้สติในการพิจารณา					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
5. ทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (ต่อ)		5	4	3	2	1
25	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมุ่งเน้นคุณภาพของการบริหาร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา					
6. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต		5	4	3	2	1
26	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาเรียนรู้และติดตามการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารและพัฒนาสถานศึกษา					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถในการวิเคราะห์และประเมินตนเอง เพื่อรับรู้จุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาในการปฏิบัติงาน					
29	ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาตนเอง ครู บุคลากร และการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรและสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด					

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือเพียงระดับเดียว ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ความสุขในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับ**มากที่สุด**

4 หมายถึง ความสุขในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับ**มาก**

3 หมายถึง ความสุขในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับ**ปานกลาง**

2 หมายถึง ความสุขในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับ**น้อย**

1 หมายถึง ความสุขในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับ**น้อยที่สุด**

ตัวอย่าง

ข้อ	ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
1. ความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้		5	4	3	2	1
0	ครูรับรู้ว่าการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนสามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ เวลา และมาตรฐานการทำงาน	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ครูรับรู้ว่าการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนสามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ เวลา และมาตรฐานการทำงานในระดับมากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
1. ความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้		5	4	3	2	1
1	ครูรับรู้ว่าการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนสามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ เวลา และมาตรฐานการทำงาน					
2	ความสำเร็จของงานที่ครูปฏิบัติ ส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ ภาคภูมิใจ และเห็นคุณค่าในตนเองจากการทำงาน					
3	ครูมีโอกาสใช้ความรู้เชิงวิชาการและความสามารถในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
4	ครูมีอิสระและความมั่นใจในการตัดสินใจปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามที่คาดหวัง					
5	ความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความสุขในการปฏิบัติงานของครู					
2. การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล		5	4	3	2	1
6	ครูมีความคิดเห็นว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอและสอดคล้องกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
7	ครูรับรู้ว่าการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการของหน่วยงานมีความเป็นธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามมาตรฐานที่เหมาะสม					
8	ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่ครูได้รับสอดคล้องกับค่าครองชีพและสามารถสนับสนุนคุณภาพชีวิตได้อย่างเหมาะสม					
9	ครูมีความคิดเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน					
10	การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผลส่งผลต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู					

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อ	ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
3. การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี		5	4	3	2	1
11	สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานศึกษามีความปลอดภัย น่าอยู่ และเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูอย่างมีประสิทธิภาพ					
12	บรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาส่งเสริมความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อย่างสร้างสรรค์ระหว่างครูและบุคลากร					
13	ครูได้รับความรัก ความสามัคคี และความไว้วางใจ ซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา					
14	สถานศึกษามีวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้ออาทร เอื้อเฟื้อ และให้ความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันอย่างเคารพและเข้าใจ ในความแตกต่าง					
15	การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดีส่งผลเชิงบวกต่อความสุข คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน ของสถานศึกษา					
4. การเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน		5	4	3	2	1
16	ครูได้รับความไว้วางใจและความเชื่อถือจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานในด้านความรู้ ความสามารถ และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่					
17	ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานของครูได้รับการยอมรับจาก ผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
18	ครูได้รับการยกย่อง ชมเชย หรือการให้กำลังใจ อย่างเหมาะสม เมื่อสามารถปฏิบัติงานหรือบรรลุภารกิจ ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ					
19	การได้รับการยอมรับในหน้าที่การงานช่วยเสริมสร้าง ความเชื่อมั่นในตนเอง และกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงาน อย่างมีคุณภาพและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น					
20	ครูมีบทบาทในการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ หรือสนับสนุนผู้อื่น ในงานวิชาชีพ ซึ่งส่งผลให้เกิดความศรัทธา และภาพลักษณ์เชิงบวกต่ออาชีพครูและสถานศึกษา					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
5. การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ		5	4	3	2	1
21	ครูมีโอกาสแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรม การศึกษาดูงาน หรือการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะทางวิชาชีพ					
22	การแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองช่วยเสริมสร้าง ความเป็นมืออาชีพและศักยภาพในการปฏิบัติงานของครู ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
23	ครูรับรู้ว่าการพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และความก้าวหน้าในสายงาน					
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสนับสนุน ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพอย่างเหมาะสม					
25	สภาพแวดล้อมและระบบการทำงานในสถานศึกษาส่งเสริม การเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง และการสร้างความก้าวหน้า ในวิชาชีพของครูอย่างต่อเนื่อง					
6. การมีครอบครัวดีมีความสุข		5	4	3	2	1
26	ครอบครัวของครูมีความอบอุ่น มั่นคงและมีความสัมพันธ์ ที่เกื้อกูลต่อกัน ซึ่งเป็นฐานทางจิตใจที่สำคัญในการดำเนินชีวิต และการทำงาน					
27	ครอบครัวของครูเป็นแหล่งกำลังใจที่ช่วยสนับสนุนให้สามารถ เผชิญและจัดการกับอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน และชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม					
28	ครูสามารถสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ส่งผลต่อความสุข และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
6. การมีครอบครัวดีมีความสุข (ต่อ)		5	4	3	2	1
29	ครูให้ความสำคัญต่อสถาบันครอบครัว และเห็นว่าครอบครัวมีบทบาทในการปลูกฝังคุณค่าทางสังคม ความดีงาม และทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน					
30	การมีครอบครัวที่ดีและมีความสุขส่งผลให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความมั่นคงทางจิตใจ และสามารถพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพได้					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง
ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 58 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ

Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
1. ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์								
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสารและนโยบายต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้รูปแบบการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น การพูด การเขียน การใช้เอกสาร หรือภาษาท่าทางได้อย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมความเข้าใจร่วมกัน และลดความคลาดเคลื่อนของการสื่อสาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการสื่อสารทำให้ครูและบุคลากรเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.4 การสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์อันดี ความไว้วางใจ และบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างเกื้อกูลภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 58 (ต่อ)

Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
1. ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์								
1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ในการโน้มน้าวใจ กระตุ้นการมีส่วนร่วมและส่งเสริมความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์								
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างรอบคอบ เป็นระบบและอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ประกอบการพิจารณา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการคิดเชิงเหตุผลควบคู่กับความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการแสวงหาแนวทางหรือวิธีการ ใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการการคิดวิเคราะห์การคิดเชิงวิพากษ์และการคิดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ได้แนวทางการแก้ปัญหาที่เป็นประโยชน์และสามารถนำไปใช้ได้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 58 (ต่อ)

Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
2. ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์								
2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์เป็นฐานในการตัดสินใจและการวางแผนการดำเนินงานโดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับบริบทและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. ทักษะความเป็นผู้นำ								
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถชี้นำโน้มน้าว และจูงใจครูและบุคลากรให้เกิดความศรัทธาและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสามารถถ่ายทอดแนวคิดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรเกิดความเข้าใจร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 58 (ต่อ)

Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
3. ทักษะความเป็นผู้นำ								
3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนด้วยคุณธรรมจริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ส่งผลให้เกิดความน่าเชื่อถือและการยอมรับจากครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ รวมทั้งการสื่อสารและการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้นำกับผู้ตาม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. ทักษะการทำงานเป็นทีม								
4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับครูและบุคลากร อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกันของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการประสานงานภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 58 (ต่อ)

Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
4. ทักษะการทำงานเป็นทีม								
4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนงานและแบ่งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม ชัดเจน และสอดคล้องกับความสามารถของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดความเข้าใจ ยอมรับความแตกต่าง และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรส่วนร่วมและความรับผิดชอบร่วมกัน อันนำไปสู่ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานและความสำเร็จของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. ทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม								
5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่งโดยอาศัยความรู้ความเชี่ยวชาญ และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 58 (ต่อ)

Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
5. ทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม								
5.2 ผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์ และความยุติธรรมในการบริหารจัดการและการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา ชุมชน และสังคม โดยการคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.4 ผู้บริหารสถานศึกษานำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการและการแก้ไขปัญหาอย่างรอบคอบ มีเหตุผล และใช้สติในการพิจารณา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.5 ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมุ่งเน้นคุณภาพของการบริหาร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต								
6.1 ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 58 (ต่อ)

Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
6. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต								
6.2 ผู้บริหารสถานศึกษาเรียนรู้และติดตามการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารและพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถในการวิเคราะห์และประเมินตนเองเพื่อรับรู้จุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.4 ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาตนเอง ครู บุคลากร และการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรและสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 58 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสอดคล้องทั้ง 30 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 59 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ

ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
1. ความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้								
1.1 ครูรับรู้ว่าการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนสามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ เวลา และมาตรฐานการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.2 ความสำเร็จของงานที่ครูปฏิบัติส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจภาคภูมิใจ และเห็นคุณค่าในตนเองจากการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.3 ครูมีโอกาสใช้ความรู้เชิงวิชาการและความสามารถในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.4 ครูมีอิสระและความมั่นใจในการตัดสินใจปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามที่คาดหวัง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 59 (ต่อ)

ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
1. ความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ต่อ)								
1.5 ความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความสุขในการปฏิบัติงานของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล								
2.1 ครูมีความคิดเห็นว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอและสอดคล้องกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.2 ครูรับรู้ว่าการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการของหน่วยงานมีความเป็นธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามมาตรฐานที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.3 ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่ครูได้รับสอดคล้องกับค่าครองชีพและสามารถสนับสนุนคุณภาพชีวิตได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.4 ครูมีความคิดเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 59 (ต่อ)

ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
2. การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล (ต่อ)								
2.5 การได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผลส่งผลต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี								
3.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานศึกษามีความปลอดภัย น่าอยู่และเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.2 บรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาส่งเสริมความร่วมมือการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ระหว่างครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.3 ครูได้รับความรัก ความสามัคคีและความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.4 สถานศึกษามีวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้ออาทร เอื้อเฟื้อและให้ความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันอย่างเคารพและเข้าใจในความแตกต่าง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.5 การอยู่ในสังคมการทำงานที่ดีส่งผลเชิงบวกต่อความสุข คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 59 (ต่อ)

ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
4. การเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน								
4.1 ครูได้รับความไว้วางใจและความเชื่อถือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในด้านความรู้ ความสามารถและการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.2 ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานของครูได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.3 ครูได้รับการยกย่อง ชมเชยหรือการให้กำลังใจอย่างเหมาะสมเมื่อสามารถปฏิบัติงานหรือบรรลุภารกิจที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.4 การได้รับการยอมรับในหน้าที่การงานช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง และกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.5 ครูมีบทบาทในการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ หรือสนับสนุนผู้อื่นในงานวิชาชีพ ซึ่งส่งผลให้เกิดความศรัทธาและภาพลักษณ์เชิงบวกต่ออาชีพครูและสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 59 (ต่อ)

ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
5. การหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ								
5.1 ครูมีโอกาสแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรม การศึกษาดูงาน หรือการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.2 การแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองช่วยเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพและศักยภาพในการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.3 ครูรับรู้ว่าการพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในสายงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสนับสนุน ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.5 สภาพแวดล้อมและระบบการทำงานในสถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้การพัฒนาตนเอง และการสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 59 (ต่อ)

ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
6. การมีครอบครัวดีมีความสุข								
6.1 ครอบครัวของครูมีความอบอุ่นมั่นคงและมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลต่อกัน ซึ่งเป็นฐานทางจิตใจที่สำคัญในการดำเนินชีวิตและการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.2 ครอบครัวของครูเป็นแหล่งกำลังใจที่ช่วยสนับสนุนให้สามารถเผชิญและจัดการกับอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานและชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.3 ครูสามารถสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ส่งผลต่อความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.4 ครูให้ความสำคัญต่อสถาบันครอบครัว และเห็นว่าครอบครัวมีบทบาทในการปลูกฝังคุณค่าทางสังคม ความดีงามและทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.5 การมีครอบครัวที่ดีและมีความสุขส่งผลให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความมั่นคงทางจิตใจ และสามารถพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 59 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสอดคล้องทั้ง 30 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 60 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์	1	0.462
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.366 – 0.558	2	0.558
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.721	3	0.545
	4	0.366
	5	0.470
2. ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	6	0.491
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.455 – 0.560	7	0.560
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.746	8	0.506
	9	0.556
	10	0.455
3. ด้านทักษะความเป็นผู้นำ	11	0.602
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.477 – 0.650	12	0.477
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.778	13	0.482
	14	0.650
	15	0.568
4. ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม	16	0.564
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.330 – 0.663	17	0.655
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.769	18	0.663
	19	0.510
	20	0.330
5. ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม	21	0.384
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.384 – 0.562	22	0.533
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.732	23	0.532
	24	0.471

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 60 (ต่อ)

Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (ต่อ)	25	0.562
6. ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต	26	0.495
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.410 – 0.638	27	0.539
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.739	28	0.410
	29	0.444
	30	0.638
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.330 – 0.663 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.941		

จากตาราง 60 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.330 – 0.663 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.941 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.366 – 0.558 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.721

2. ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.455 – 0.560 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.746

3. ด้านทักษะความเป็นผู้นำ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.477 – 0.650 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.778

4. ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.330 – 0.663 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.769

5. ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.384 – 0.562 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.732

6. ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.410 – 0.638 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.739

ตาราง 61 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	1	0.327
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.327 – 0.587	2	0.432
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.706	3	0.587
	4	0.424
	5	0.555
2. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล	6	0.674
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.536 – 0.720	7	0.699
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.843	8	0.637
	9	0.720
	10	0.536
3. ด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี	11	0.547
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.406 – 0.574	12	0.406
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.717	13	0.424
	14	0.574
	15	0.437
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน	16	0.522
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.360 – 0.648	17	0.424
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.703	18	0.648
	19	0.360
	20	0.383
5. ด้านการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ	21	0.607
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.366 – 0.672	22	0.366
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.794	23	0.672
	24	0.572

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 61 (ต่อ)

Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. ด้านการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ (ต่อ)	25	0.666
6. ด้านการมีครอบครัวดีมีความสุข	26	0.458
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.390 – 0.616	27	0.511
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.717	28	0.411
	29	0.616
	30	0.390
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.327 – 0.720 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ 0.937		

จากตาราง 61 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.327 – 0.720 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ 0.937 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.327 – 0.587 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.706

2. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.536 – 0.720 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.834

3. ด้านการอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.406 – 0.574 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.717

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับในหน้าที่การงาน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.360 – 0.648 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.703

5. ด้านการหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.366 – 0.672 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.794

6. ด้านการมีครอบครัวดีมีความสุข มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.390 – 0.616 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.717

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Crosstabs

[DataSet1] /Volumes/SSDAutarlim 1/งาน ปรญญาโท มรสน./(ปจจุบัน) วิทยานิพนธ์ หลัง

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Position Status * School Size	332	100.0%	0	0.0%	332	100.0%

Position Status * School Size Crosstabulation

Count

		School Size			
		Medium School	Large School	Extra Large School	Total
Position Status	Admin	50	22	18	90
	Teacher	75	77	90	242
Total		125	99	108	332

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
AVGx1	332	4.2693	.57070
AVGx2	332	4.3639	.51739
AVGx3	332	4.4855	.46239
AVGx4	332	4.3831	.50252
AVGx5	332	4.4355	.51661
AVGx6	332	4.2687	.61471
AVGxt	332	4.3677	.44901
Valid N (listwise)	332		

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
AVGy1	332	4.3283	.52770
AVGy2	332	4.2193	.62020
AVGy3	332	4.2741	.54473
AVGy4	332	4.4470	.44730
AVGy5	332	4.3518	.53321
AVGy6	332	4.2837	.60878
AVGyt	332	4.3174	.48209
Valid N (listwise)	332		

T-Test

Group Statistics

	Position Status	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
AVGx1	Admin	90	4.3178	.48888	.05153
	Teacher	242	4.2512	.59822	.03845
AVGx2	Admin	90	4.3600	.45191	.04764
	Teacher	242	4.3653	.54059	.03475
AVGx3	Admin	90	4.3756	.51217	.05399
	Teacher	242	4.5264	.43656	.02806
AVGx4	Admin	90	4.4067	.45017	.04745
	Teacher	242	4.3744	.52125	.03351
AVGx5	Admin	90	4.5111	.40459	.04265
	Teacher	242	4.4074	.55062	.03540
AVGx6	Admin	90	4.5222	.40855	.04307
	Teacher	242	4.1744	.65146	.04188
AVGxt	Admin	90	4.4156	.37457	.03948
	Teacher	242	4.3499	.47319	.03042

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
AVGx1	Equal variances assumed	7.126	.008	.944	330	.346	.06654	.07047	-.07209	.20517
	Equal variances not assumed			1.035	193.551	.302	.06654	.06430	-.06028	.19336
AVGx2	Equal variances assumed	6.819	.009	-.083	330	.934	-.00529	.06398	-.13114	.12056
	Equal variances not assumed			-.090	189.149	.929	-.00529	.05896	-.12160	.11102
AVGx3	Equal variances assumed	5.962	.015	-2.667	330	.008	-.15089	.05657	-.26217	-.03961
	Equal variances not assumed			-2.480	139.824	.014	-.15089	.06085	-.27119	-.03059
AVGx4	Equal variances assumed	4.779	.030	.520	330	.604	.03229	.06211	-.08990	.15447
	Equal variances not assumed			.556	183.074	.579	.03229	.05809	-.08233	.14690
AVGx5	Equal variances assumed	13.545	<.001	1.629	330	.104	.10367	.06362	-.02149	.22883
	Equal variances not assumed			1.871	215.989	.063	.10367	.05542	-.00557	.21291
AVGx6	Equal variances assumed	37.972	<.001	4.729	330	<.001	.34784	.07356	.20314	.49254
	Equal variances not assumed			5.791	253.266	<.001	.34784	.06007	.22954	.46614
AVGxt	Equal variances assumed	8.567	.004	1.186	330	.237	.06569	.05540	-.04329	.17468
	Equal variances not assumed			1.318	199.982	.189	.06569	.04984	-.03259	.16398

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
AVGx1	Between Groups	.389	2	.194	.595	.552
	Within Groups	107.418	329	.326		
	Total	107.807	331			
AVGx2	Between Groups	.441	2	.221	.823	.440
	Within Groups	88.165	329	.268		
	Total	88.606	331			
AVGx3	Between Groups	1.195	2	.598	2.826	.061
	Within Groups	69.575	329	.211		
	Total	70.771	331			
AVGx4	Between Groups	.080	2	.040	.157	.855
	Within Groups	83.506	329	.254		
	Total	83.586	331			
AVGx5	Between Groups	1.823	2	.911	3.465	.032
	Within Groups	86.518	329	.263		
	Total	88.341	331			
AVGx6	Between Groups	1.205	2	.603	1.600	.203
	Within Groups	123.869	329	.377		
	Total	125.074	331			
AVGxt	Between Groups	.276	2	.138	.684	.505
	Within Groups	66.457	329	.202		
	Total	66.733	331			

Oneway

Descriptives

AVGx5

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Medium School	125	4.4288	.52284	.04676	4.3362	4.5214	3.40	5.00
Large School	99	4.5374	.40370	.04057	4.4569	4.6179	3.60	5.00
Extra Large School	108	4.3500	.58525	.05632	4.2384	4.4616	3.00	5.00
Total	332	4.4355	.51661	.02835	4.3798	4.4913	3.00	5.00

ANOVA

AVGx5

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.823	2	.911	3.465	.032
Within Groups	86.518	329	.263		
Total	88.341	331			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: AVGx5

LSD

(I) School Size	(J) School Size	Mean Difference (I–J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Medium School	Large School	-.10857	.06899	.117	-.2443	.0271
	Extra Large School	.07880	.06737	.243	-.0537	.2113
Large School	Medium School	.10857	.06899	.117	-.0271	.2443
	Extra Large School	.18737*	.07135	.009	.0470	.3277
Extra Large School	Medium School	-.07880	.06737	.243	-.2113	.0537
	Large School	-.18737*	.07135	.009	-.3277	-.0470

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

T-Test

Group Statistics

	Position Status	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
AVGy1	Admin	90	4.3222	.48962	.05161
	Teacher	242	4.3306	.54214	.03485
AVGy2	Admin	90	4.3422	.40251	.04243
	Teacher	242	4.1736	.67876	.04363
AVGy3	Admin	90	4.4489	.39241	.04136
	Teacher	242	4.2091	.57881	.03721
AVGy4	Admin	90	4.4133	.41413	.04365
	Teacher	242	4.4595	.45922	.02952
AVGy5	Admin	90	4.3867	.44348	.04675
	Teacher	242	4.3388	.56324	.03621
AVGy6	Admin	90	4.2556	.54795	.05776
	Teacher	242	4.2942	.63066	.04054
AVGyt	Admin	90	4.3615	.36105	.03806
	Teacher	242	4.3010	.51968	.03341

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
AVGy1	Equal variances assumed	2.232	.136	-.128	330	.898	-.00836	.06525	-.13671	.12000
	Equal variances not assumed			-.134	175.214	.893	-.00836	.06227	-.13126	.11455
AVGy2	Equal variances assumed	31.791	<.001	2.216	330	.027	.16867	.07612	.01892	.31842
	Equal variances not assumed			2.771	266.647	.006	.16867	.06086	.04884	.28850
AVGy3	Equal variances assumed	24.996	<.001	3.631	330	<.001	.23980	.06605	.10987	.36973
	Equal variances not assumed			4.310	234.576	<.001	.23980	.05564	.13019	.34941
AVGy4	Equal variances assumed	2.073	.151	-.836	330	.404	-.04617	.05525	-.15486	.06252
	Equal variances not assumed			-.876	175.459	.382	-.04617	.05270	-.15017	.05783
AVGy5	Equal variances assumed	15.788	<.001	.726	330	.468	.04782	.06588	-.08177	.17742
	Equal variances not assumed			.809	201.084	.420	.04782	.05913	-.06877	.16442
AVGy6	Equal variances assumed	6.808	.009	-.514	330	.608	-.03866	.07525	-.18668	.10936
	Equal variances not assumed			-.548	181.979	.584	-.03866	.07057	-.17789	.10057
AVGyt	Equal variances assumed	26.333	<.001	1.017	330	.310	.06052	.05952	-.05656	.17760
	Equal variances not assumed			1.195	228.813	.233	.06052	.05064	-.03926	.16030

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
AVGy1	Medium School	125	4.4016	.49416	.04420	4.3141	4.4891	3.00	5.00
	Large School	99	4.1919	.50703	.05096	4.0908	4.2930	3.00	5.00
	Extra Large School	108	4.3685	.56381	.05425	4.2610	4.4761	3.00	5.00
	Total	332	4.3283	.52770	.02896	4.2713	4.3853	3.00	5.00
AVGy2	Medium School	125	4.2816	.56345	.05040	4.1819	4.3813	2.60	5.00
	Large School	99	4.1434	.62141	.06245	4.0195	4.2674	3.00	5.00
	Extra Large School	108	4.2167	.67706	.06515	4.0875	4.3458	2.60	5.00
	Total	332	4.2193	.62020	.03404	4.1523	4.2862	2.60	5.00
AVGy3	Medium School	125	4.3568	.46112	.04124	4.2752	4.4384	3.40	5.00
	Large School	99	4.1657	.49983	.05023	4.0660	4.2653	3.40	5.00
	Extra Large School	108	4.2778	.65100	.06264	4.1536	4.4020	3.00	5.00
	Total	332	4.2741	.54473	.02990	4.2153	4.3329	3.00	5.00
AVGy4	Medium School	125	4.4496	.38992	.03488	4.3806	4.5186	3.60	5.00
	Large School	99	4.4485	.41903	.04211	4.3649	4.5321	3.60	5.00
	Extra Large School	108	4.4426	.53095	.05109	4.3413	4.5439	3.20	5.00
	Total	332	4.4470	.44730	.02455	4.3987	4.4953	3.20	5.00
AVGy5	Medium School	125	4.3344	.50913	.04554	4.2443	4.4245	3.40	5.00
	Large School	99	4.3394	.48526	.04877	4.2426	4.4362	3.60	5.00
	Extra Large School	108	4.3833	.60163	.05789	4.2686	4.4981	2.80	5.00
	Total	332	4.3518	.53321	.02926	4.2942	4.4094	2.80	5.00
AVGy6	Medium School	125	4.3072	.58505	.05233	4.2036	4.4108	3.20	5.00
	Large School	99	4.2545	.49965	.05022	4.1549	4.3542	3.40	5.00
	Extra Large School	108	4.2833	.72092	.06937	4.1458	4.4209	2.80	5.00
	Total	332	4.2837	.60878	.03341	4.2180	4.3495	2.80	5.00
AVGyt	Medium School	125	4.3552	.42206	.03775	4.2805	4.4299	3.30	5.00
	Large School	99	4.2572	.43690	.04391	4.1701	4.3444	3.60	4.97
	Extra Large School	108	4.3287	.57666	.05549	4.2187	4.4387	3.13	5.00
	Total	332	4.3174	.48209	.02646	4.2653	4.3694	3.13	5.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
AVGy1	Between Groups	2.688	2	1.344	4.941	.008
	Within Groups	89.486	329	.272		
	Total	92.174	331			
AVGy2	Between Groups	1.056	2	.528	1.375	.254
	Within Groups	126.261	329	.384		
	Total	127.317	331			
AVGy3	Between Groups	2.021	2	1.010	3.455	.033
	Within Groups	96.197	329	.292		
	Total	98.217	331			
AVGy4	Between Groups	.003	2	.002	.008	.992
	Within Groups	66.224	329	.201		
	Total	66.227	331			
AVGy5	Between Groups	.160	2	.080	.281	.755
	Within Groups	93.948	329	.286		
	Total	94.109	331			
AVGy6	Between Groups	.153	2	.077	.206	.814
	Within Groups	122.519	329	.372		
	Total	122.672	331			
AVGyt	Between Groups	.551	2	.275	1.186	.307
	Within Groups	76.377	329	.232		
	Total	76.928	331			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Descriptives

AVGy1

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Medium School	125	4.4016	.49416	.04420	4.3141	4.4891	3.00	5.00
Large School	99	4.1919	.50703	.05096	4.0908	4.2930	3.00	5.00
Extra Large School	108	4.3685	.56381	.05425	4.2610	4.4761	3.00	5.00
Total	332	4.3283	.52770	.02896	4.2713	4.3853	3.00	5.00

ANOVA

AVGy1

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.688	2	1.344	4.941	.008
Within Groups	89.486	329	.272		
Total	92.174	331			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: AVGy1

Scheffe

(I) School Size	(J) School Size	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Medium School	Large School	.20968*	.07017	.012	.0371	.3822
	Extra Large School	.03308	.06852	.890	-.1354	.2016
Large School	Medium School	-.20968*	.07017	.012	-.3822	-.0371
	Extra Large School	-.17660	.07257	.053	-.3550	.0018
Extra Large School	Medium School	-.03308	.06852	.890	-.2016	.1354
	Large School	.17660	.07257	.053	-.0018	.3550

Descriptives

AVGy3

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Medium School	125	4.3568	.46112	.04124	4.2752	4.4384	3.40	5.00
Large School	99	4.1657	.49983	.05023	4.0660	4.2653	3.40	5.00
Extra Large School	108	4.2778	.65100	.06264	4.1536	4.4020	3.00	5.00
Total	332	4.2741	.54473	.02990	4.2153	4.3329	3.00	5.00

ANOVA

AVGy3

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.021	2	1.010	3.455	.033
Within Groups	96.197	329	.292		
Total	98.217	331			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: AVGy3

LSD

(I) School Size	(J) School Size	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Medium School	Large School	.19114*	.07275	.009	.0480	.3343
	Extra Large School	.07902	.07104	.267	-.0607	.2188
Large School	Medium School	-.19114*	.07275	.009	-.3343	-.0480
	Extra Large School	-.11212	.07524	.137	-.2601	.0359
Extra Large School	Medium School	-.07902	.07104	.267	-.2188	.0607
	Large School	.11212	.07524	.137	-.0359	.2601

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

Correlations

		AVGxt	AVGx1	AVGx2	AVGx3	AVGx4	AVGx5	AVGx6	AVGyt	AVGy1	AVGy2	AVGy3	AVGy4	AVGy5	AVGy6
AVGxt	Pearson Correlation	1	.854**	.827**	.792**	.889**	.880**	.831**	.903**	.792**	.736**	.861**	.793**	.787**	.812**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
AVGx1	Pearson Correlation	.854**	1	.663**	.618**	.735**	.678**	.621**	.759**	.632**	.639**	.734**	.652**	.685**	.673**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
AVGx2	Pearson Correlation	.827**	.663**	1	.568**	.677**	.718**	.584**	.727**	.668**	.577**	.703**	.650**	.655**	.606**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
AVGx3	Pearson Correlation	.792**	.618**	.568**	1	.657**	.659**	.574**	.705**	.636**	.484**	.629**	.673**	.621**	.706**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
AVGx4	Pearson Correlation	.889**	.735**	.677**	.657**	1	.747**	.703**	.808**	.742**	.690**	.764**	.697**	.671**	.708**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
AVGx5	Pearson Correlation	.880**	.678**	.718**	.659**	.747**	1	.678**	.806**	.694**	.631**	.772**	.730**	.720**	.728**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
AVGx6	Pearson Correlation	.831**	.621**	.584**	.574**	.703**	.678**	1	.773**	.655**	.688**	.753**	.635**	.643**	.703**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
AVGyt	Pearson Correlation	.903**	.759**	.727**	.705**	.808**	.806**	.773**	1	.869**	.858**	.908**	.854**	.885**	.909**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
AVGy1	Pearson Correlation	.792**	.632**	.668**	.636**	.742**	.694**	.655**	.869**	1	.726**	.732**	.683**	.685**	.765**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
AVGy2	Pearson Correlation	.736**	.639**	.577**	.484**	.690**	.631**	.688**	.858**	.726**	1	.741**	.634**	.693**	.691**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
AVGy3	Pearson Correlation	.861**	.734**	.703**	.629**	.764**	.772**	.753**	.908**	.732**	.741**	1	.754**	.791**	.784**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
AVGy4	Pearson Correlation	.793**	.652**	.650**	.673**	.697**	.730**	.635**	.854**	.683**	.634**	.754**	1	.731**	.769**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
AVGy5	Pearson Correlation	.787**	.685**	.655**	.621**	.671**	.720**	.643**	.885**	.685**	.693**	.791**	.731**	1	.783**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
AVGy6	Pearson Correlation	.812**	.673**	.606**	.706**	.708**	.728**	.703**	.909**	.765**	.691**	.784**	.769**	.783**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model Summary[g]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin–Watson
1	.808[a]	.652	.651	.28475	
2	.863[b]	.745	.744	.24400	
3	.886[c]	.786	.784	.22410	
4	.897[d]	.805	.803	.21424	
5	.902[e]	.814	.811	.20977	
6	.905[f]	.819	.816	.20691	1.664

a. Predictors: (Constant), AVGx4

b. Predictors: (Constant), AVGx4, AVGx5

c. Predictors: (Constant), AVGx4, AVGx5, AVGx6

d. Predictors: (Constant), AVGx4, AVGx5, AVGx6, AVGx1

e. Predictors: (Constant), AVGx4, AVGx5, AVGx6, AVGx1, AVGx3

f. Predictors: (Constant), AVGx4, AVGx5, AVGx6, AVGx1, AVGx3, AVGx2

g. Dependent Variable: AVGyt

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.922	.137		6.707	<.001
	AVGx4	.775	.031	.808	24.875	<.001
2	(Constant)	.463	.125		3.705	<.001
	AVGx4	.446	.040	.465	11.117	<.001
	AVGx5	.428	.039	.459	10.974	<.001
3	(Constant)	.449	.115		3.915	<.001
	AVGx4	.318	.040	.332	7.905	<.001
	AVGx5	.332	.038	.356	8.759	<.001
	AVGx6	.235	.030	.299	7.875	<.001
4	(Constant)	.403	.110		3.661	<.001
	AVGx4	.224	.042	.233	5.334	<.001
	AVGx5	.282	.037	.303	7.579	<.001
	AVGx6	.213	.029	.271	7.401	<.001
	AVGx1	.181	.032	.214	5.650	<.001
5	(Constant)	.204	.119		1.713	.088
	AVGx4	.194	.042	.202	4.637	<.001
	AVGx5	.246	.038	.263	6.527	<.001
	AVGx6	.203	.028	.259	7.185	<.001
	AVGx1	.160	.032	.189	5.008	<.001
	AVGx3	.139	.036	.134	3.882	<.001
6	(Constant)	.131	.120		1.097	.273
	AVGx4	.175	.042	.183	4.208	<.001
	AVGx5	.204	.039	.219	5.178	<.001
	AVGx6	.199	.028	.254	7.141	<.001
	AVGx1	.137	.032	.162	4.248	<.001
	AVGx3	.134	.035	.129	3.794	<.001
	AVGx2	.109	.034	.117	3.176	.002

a. Dependent Variable: AVGyt

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ชื่อผู้วิจัย นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ .....

สถานที่ทำงาน .....

วัน / เดือน / ปี ที่ให้สัมภาษณ์ .....

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา ..... **จบการสัมภาษณ์เวลา** .....

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู มี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ด้านทักษะความเป็นผู้นำ และด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

3. การสัมภาษณ์มีความสำคัญยิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิในการให้การสัมภาษณ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นคำถาม

1. ท่านมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ท่านมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. ท่านมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะความเป็นผู้นำ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. ท่านมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นางสาววัชราภรณ์ ปัฏนา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นางสาววาสนา ศิริจันทพันธุ์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นายสุบรรณ นาสพัส ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นายสุนทร สีพันธ์บุญ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนธรรมบวรวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นายภัทรพล ประเสริฐแก้ว ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองหลวงศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นายนพรัตน์ อำพล ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นางสาวภักดิ์วดี รักษาบุญ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสว่างแดนดิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นายอภิชาติ มีพรหม ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นายณพิชญกิตติ์ ทัศคร
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 23 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2535
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 229/15 ซอยอรุณสวัสดิ์ ถนนรัฐบำรุง
	ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร
	จังหวัดสกลนคร 47000
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนพังโคนวิทยาคม อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร
	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2548	ระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านไฮ่ปลาโหล
	อำเภอวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร 47150
พ.ศ. 2554	ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ
	อำเภอวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร 47150
พ.ศ. 2559	ระดับปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.)
	สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2569	ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.)
	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2559	ครูผู้ช่วย โรงเรียนชุมพลโพนพิสัย
	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย
พ.ศ. 2561	ครูผู้ช่วย โรงเรียนพังโคนวิทยาคม
	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
พ.ศ. 2561	ครู โรงเรียนพังโคนวิทยาคม
	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
พ.ศ. 2565	ครู ชำนาญการ โรงเรียนพังโคนวิทยาคม
	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร