

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะซอฟต์แวร์ดิจิทัลของครูผู้สอน  
กลุ่มสหวิทยาเขตสัตตบงกช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี  
Needs Assessment for the Development of Teachers' Soft Skills in the  
Sattabongkot School Cluster under the Secondary Educational Service Area  
Office, Pathum Thani

รัชดาภรณ์ ฝาเรือนดี<sup>1</sup> สุदारัตน์ สารสว่าง<sup>2</sup> รัชพล วิทยานนท์<sup>3</sup>  
Ratchadapron Pharuendee, Sudarat Sarnswang, Rachapol Witayanon

### บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ทักษะซอฟต์แวร์ดิจิทัลของครูผู้สอน 2) เพื่อประเมินสภาพความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะซอฟต์แวร์ดิจิทัลของครูผู้สอน และ 3) เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาทักษะซอฟต์แวร์ดิจิทัลของครูผู้สอน กลุ่มสหวิทยาเขตสัตตบงกช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 195 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันทักษะซอฟต์แวร์ดิจิทัลของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะซอฟต์แวร์ดิจิทัลที่มีค่าดัชนีสูงที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการเวลา รองลงมา คือ ด้านจริยธรรมในการทำงาน และด้านทัศนคติเชิงบวก ตามลำดับ 3) แนวทางในการพัฒนาทักษะซอฟต์แวร์ดิจิทัล ควรเน้นการปฏิรูประบบการทำงานด้วยนวัตกรรมเพื่อบริหารจัดการเวลา การสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการรักษาจริยธรรม และการสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) เพื่อการปรับตัว

**คำสำคัญ (Keywords) :** การประเมินความต้องการจำเป็น; ทักษะซอฟต์แวร์ดิจิทัล

### Abstract

The objectives of this research were to: 1) examine the current and desirable states of teachers' soft skills; 2) assess the priority needs for developing these skills; and 3) propose guidelines for soft skills development for teachers in the Sattabongkot Consortium under the Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani. The sample consisted of 195

---

Received: 2026-01-17 Revised: 2026-02-09 Accepted: 2026-02-11

<sup>1</sup> นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Master's Degree Student in Educational Administration, Faculty of Education, Kasetsart University. E-mail: ratchadapron019@gmail.com

<sup>2</sup> อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Advisor, Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Kasetsart University. E-mail: sarnswang.ku@gmail.com

<sup>3</sup> อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Advisor, Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Kasetsart University. E-mail: rachapol.wi@ku.th

teachers. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using mean, standard deviation, and the Priority Needs Index.

The research findings were as follows: 1) The overall current level of teachers' soft skills was high, whereas the overall desirable level was highest. 2) Regarding priority development needs, the aspect with the highest index was time management, followed by work ethics and positive attitude, respectively. 3) The proposed guidelines for soft skills development emphasized reforming work systems through innovation to enhance effective time management, establishing an ecosystem conducive to sustaining work ethics, and cultivating a growth mindset to promote adaptability.

**Keywords:** Needs Assessment; Soft Skills

## บทนำ (Introduction)

ในยุคแห่งการเปลี่ยนผ่านอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัล เศรษฐกิจ และโครงสร้างทางสังคม ระบบการศึกษาทั่วโลกกำลังเผชิญกับความท้าทายใหม่ที่ซับซ้อน ไม่แน่นอน และยากต่อการคาดการณ์ การเตรียมนักเรียนให้พร้อมรับมือกับความท้าทายเหล่านี้ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการ (Hard Skills) อีกต่อไป แต่จำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะทางสังคมและอารมณ์ หรือ "ทักษะซอฟต์แวร์" (Soft Skills) ซึ่งเป็นทักษะที่ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ไม่สามารถทดแทนได้ องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา OECD (2019: รัชดาภรณ์ ฝาเรือนดี, ผู้แปล) ได้กำหนดกรอบการเรียนรู้ในอนาคต OECD Learning Compass 2030 โดยระบุว่า ทักษะที่จำเป็นสำหรับความอยู่รอดในอนาคตประกอบด้วย การคิดเชิงวิพากษ์ การสื่อสาร และความยืดหยุ่นทางอารมณ์ สอดคล้องกับรายงานของ World Economic Forum (2023: รัชดาภรณ์ ฝาเรือนดี, ผู้แปล) เรื่อง "The Future of Jobs" ที่ชี้ให้เห็นว่า นายจ้างทั่วโลกให้ความสำคัญกับทักษะการคิดวิเคราะห์และการทำงานร่วมกับผู้อื่นมากกว่าทักษะทางเทคนิคเพียงอย่างเดียว อีกทั้งยังสอดคล้องกับบริบทของประเทศไทยที่ กชพร วิชา และสุภาวดี ลาภเจริญ (2567 : 44-57) ได้ชี้ให้เห็นว่า บุคลากรทางการศึกษาในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่ยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างการบริหารงานแบบใหม่ เพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ครูผู้สอนเปรียบเสมือนหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา หากต้องการผู้เรียนที่มีทักษะซอฟต์แวร์ ครูจำเป็นต้องเป็นต้นแบบและผู้สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะนั้น อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าระบบการศึกษาไทยและบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษายังคงประสบปัญหาเชิงโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร ครูส่วนใหญ่ยังยึดติดกับการสอนเนื้อหาวิชาและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นหลัก ทำให้ละเลยการพัฒนาทักษะทางสังคมและอารมณ์ของตนเอง งานวิจัยของ วิลาวัลย์ สมยาโรน และ น้ำฝน กันมา (2568: 301-324) พบว่าครูมีความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาทักษะทางสังคม (Soft Skills) และทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถจัดการเรียนรู้ภายใต้สภาวะพลิกผันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ พิบูลย์ ตัญญบุตร และคณะ (2566: 1-17) พบว่า ครูจำนวนมากยังมีช่องว่างในการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกับผู้เกี่ยวข้องในบริบทสถานศึกษา ซึ่งรวมถึงผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัสวาท ไชยแสง และคณะ (2568: 687-702) ที่

ชี้ให้เห็นว่า ครูยังมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะทางสังคม (Soft Skills) อย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะทักษะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม ซึ่งถือเป็นจุดอ่อนที่สำคัญและเป็นอุปสรรคต่อการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ แม้ว่าครูจะมีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชา นอกจากนี้ การศึกษาของ อรรถนพ ปิ่นเกษ และ ชมแข พงษ์เจริญ (2568: 947-960) ในบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษา ยังชี้ให้เห็นถึงปัญหาพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และการขาดจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ทั้งในด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่และการปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความศรัทธาและบรรยากาศการทำงานภายในองค์กร

จากสภาพปัญหาดังกล่าว เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าขององค์ประกอบของทักษะซอฟต์แวร์สกิลในครั้งนี้มีมาความชัดเจนและครอบคลุมมิติที่จำเป็นอย่างรอบด้าน ผู้ศึกษาจึงได้นำกรอบแนวคิดจากโครงการ Understanding My Journey (Ballymun Job Centre, 2020: 5-6: รัชดาภรณ์ ฝาเรือนดี, ผู้แปล) มาเป็นกรอบในการศึกษา ซึ่งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทักษะที่เกิดจากความร่วมมือของ 8 กลุ่มองค์กรเพื่อการศึกษาในสหภาพยุโรป ที่ได้ร่วมกันสร้างเครื่องมือนี้ขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อยกระดับทักษะซอฟต์แวร์สกิลในคนรุ่นใหม่เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการจ้างงานในอนาคต เหตุผลที่ผู้ศึกษาเลือกใช้แนวคิดนี้เนื่องจากมีคุณลักษณะที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับบริบทการศึกษาและการแก้ปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น โดยได้อธิบายถึงคุณลักษณะที่สำคัญของทักษะซอฟต์แวร์สกิลไว้ 8 ประการ ประกอบด้วย 1) ทศคติเชิงบวก (Positive Attitude) 2) การสื่อสาร (Communication) 3) การปรับตัว (Adaptability) 4) การบริหารจัดการเวลา (Time Management) 5) จริยธรรมในการทำงาน (Work Ethic) 6) การคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์ (Problem Solving & Analytical Thinking) 7) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) และ 8) ภาวะผู้นำ (Leadership)

สำหรับกลุ่มสหวิทยาเขตสัตตบงกช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่รอยต่อระหว่างความเป็นเมืองและชนเมือง บริบทดังกล่าวมีความหลากหลายและความท้าทายสูง ครูผู้สอนต้องเผชิญกับภาระงานที่ซับซ้อน ทั้งด้านการสอน งานธุรการ และความคาดหวังจากผู้ปกครองที่สูงขึ้น การขาดทักษะในการบริหารจัดการเวลาและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ครูเกิดภาวะความเครียดและหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า สภาพปัจจุบันของทักษะซอฟต์แวร์สกิลของครูยังไม่สอดคล้องกับสภาพที่พึงประสงค์ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ดังที่ ซิลทอร์ โซติกริตเวซ และ วัลลภา อารีรัตน์ (2560: 44-52) กล่าวว่า การพัฒนาครูให้มีทักษะชีวิตและทักษะสังคมที่เข้มแข็ง เป็นปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญที่สุดในการปฏิรูปการเรียนรู้ในระดับสถานศึกษา เพื่อให้การแก้ปัญหาและการพัฒนาครูเป็นไปอย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพ การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) ตามแนวคิดของ สุวิมล ว่องวานิช (2562: 22) จึงเป็นเครื่องมือวิจัยที่สำคัญในการระบุช่องว่าง (Gap) ระหว่าง "สิ่งที่เป็นอย่างอยู่" (Current State) กับ "สิ่งที่ควรจะเป็น" (Desirable State) เพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่แท้จริง

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะซอฟต์แวร์สกิลของครูผู้สอน กลุ่มสหวิทยาเขตสัตตบงกช โดยมุ่งหวังให้ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศเชิงลึกในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาบุคลากรครูให้มีสมรรถนะรอบด้าน เป็น "ครูมืออาชีพ" ที่พร้อมสร้างคุณภาพผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของประเทศและสังคมโลกต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ทักษะซอฟต์แวร์สกิลของครูผู้สอนกลุ่มสหวิทยาเขตสัตตบงกช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

2. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะซอฟต์แวร์สกีลของครูผู้สอน กลุ่มสหวิทยาเขต สัตตบงกช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

3. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาทักษะซอฟต์แวร์สกีลของครูผู้สอน กลุ่มสหวิทยาเขตสัตตบงกช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

### วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะซอฟต์แวร์สกีลของครูผู้สอน กลุ่มสหวิทยาเขตสัตตบงกช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

#### 1. ขอบเขตของการวิจัย

##### 1.1 ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาองค์ประกอบของทักษะซอฟต์แวร์สกีลครั้งนี้ผู้ศึกษาได้พิจารณาเลือกใช้กรอบแนวคิดจาก โครงการ UNDERSTANDING MY JOURNEY Ballymun Job Centre (2020: 5-6: รัชดาภรณ์ ฝาเรือนดี, ผู้แปล) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทักษะที่เกิดจากความร่วมมือของ 8 กลุ่มองค์กรเพื่อการศึกษาในสหภาพยุโรป ได้ร่วมกันสร้างเครื่องมือในการพัฒนาทักษะซอฟต์แวร์สกีล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อยกระดับทักษะซอฟต์แวร์สกีล ในคนรุ่นใหม่เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการจ้างงานในอนาคต เหตุผลที่ผู้ศึกษาเลือกใช้แนวคิดนี้ เนื่องจากมีคุณลักษณะที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับบริบทการศึกษา ซึ่งได้ อธิบายถึงคุณลักษณะที่สำคัญของทักษะซอฟต์แวร์สกีล ไว้ 8 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านทัศนคติเชิงบวก (Positive Attitude) 2. ด้านการสื่อสาร (Communication) 3. ด้านการปรับตัว (Adaptability) 4. ด้านการบริหารจัดการเวลา (Time Management) 5. ด้านจริยธรรมในการทำงาน (Work Ethic) 6. ด้านการคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์ (Problem Solving & Analytical Thinking) 7. ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) และ 8. ด้านภาวะผู้นำ (Leadership)

##### 1.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ ครูโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสัตตบงกช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2568 ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 440 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสัตตบงกช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 ซึ่งได้มาโดยการ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปที่ทำการคำนวณไว้แล้วของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 43) จำนวนทั้งหมด 205 คน และทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามด้วย การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรอย่างเหมาะสม

##### 1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสัตตบงกช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 6 โรงเรียน ได้แก่ 1. โรงเรียนปทุมวิไล 2. โรงเรียนปทุมธานี "นันทมนีนีบำรุง" 3. โรงเรียนบัวแก้วเกษร 4. โรงเรียนวรราชาทินัดดามาตุวิทยา 5. โรงเรียนสุนทรโรเมตตาประชาสรรค์ 6. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ปทุมธานี

#### 1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะดำเนินการศึกษาในระหว่างเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2568 ถึง เดือนมกราคม พ.ศ. 2569

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน วิทยฐานะ

ตอนที่ 2 สอบถามระดับสภาพปัจจุบันและระดับสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาทักษะซอฟต์แวร์ สกิล มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ Likert ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อสาร, ด้านการคิดแก้ปัญหา, ด้านการทำงานเป็นทีม, ด้านการบริหารจัดการเวลา, ด้านภาวะผู้นำ, ด้านการปรับตัว, ด้านจริยธรรมในการทำงาน และด้านทัศนคติเชิงบวก

ตอนที่ 3 สอบถามแนวทางในการพัฒนาทักษะซอฟต์แวร์สกิลของครูผู้สอนมีลักษณะ เป็นแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

#### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1 จัดเตรียมเครื่องมือในรูปแบบออนไลน์เพื่อส่งให้กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนที่ได้สุ่มไว้แล้ว จากนั้นบันทึกข้อเสนอแนะของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 นำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ขออนุญาตในการเก็บ รวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสัตตบงกช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌิมศึกษาปทุมธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 ดำเนินการเก็บข้อมูลในระหว่างวันที่ 3-28 พฤศจิกายน พ.ศ. 2568 โดยการแนบลิงก์แบบสอบถามและ QR CODE แบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสัตตบงกช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา ปทุมธานี และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 4 สัปดาห์

3.4 ตรวจสอบและคัดแยก แบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำแบบสอบถามที่ได้รับไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

3.5 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทักษะซอฟต์แวร์สกิล ของครูผู้สอนต่อไป

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 นำมาวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 นำมาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ทักษะซอฟต์แวร์สกิล ของครูผู้สอน โดยคำนวณหา ( $\bar{X}$ ) หรือค่าเฉลี่ย (Mean) และคำนวณหา (S.D.) หรือส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) รวมถึงการคำนวณหาดัชนีลำดับความสำคัญ ของความต้องการ

จำเป็น (Priority Need Index: PNI) โดยใช้สูตรคำนวณด้วยเทคนิค Modified Priority Need Index (PNI<sub>modified</sub>) ตามวิธีการของ สุวิมล ว่องวานิช (สุวิมล ว่องวานิช, 2562: 97) โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้

$$PNI_{\text{modified}} = (I - D) / D$$

เมื่อ PNI<sub>modified</sub> หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I (Important) หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์

D (Degree of success) หมายถึง สภาพปัจจุบัน

กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ตามวิธีการของ (Best, 1981 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 102-103) มี 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ทักษะที่มีอยู่จริงและทักษะที่ควรมีอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ทักษะที่มีอยู่จริงและทักษะที่ควรมีอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ทักษะที่มีอยู่จริงและทักษะที่ควรมีอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ทักษะที่มีอยู่จริงและทักษะที่ควรมีอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ทักษะที่มีอยู่จริงและทักษะที่ควรมีอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด ตอนที่ 3 ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

## ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะซอฟต์แวร์สกรีนของครูผู้สอน กลุ่มสหวิทยาเขตสัตตบงกช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

### 1. ผลการวิจัยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาทักษะซอฟต์แวร์สกรีนของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.46$ , S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสื่อสารอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ ) รองลงมาคือ ด้านการคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการบริหารจัดการเวลาอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.19$ )

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทักษะซอฟต์แวร์สกรีนของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริหารจัดการเวลาอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.62$ ) รองลงมาคือ ด้านทัศนคติเชิงบวกอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการสื่อสารอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.36$ )

2. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) จากการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ พบว่าครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะซอฟต์แวร์สกรีนทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับความสำคัญได้ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) ในการพัฒนาทักษะซอฟต์แวร์สกีลของครูผู้สอน จำแนกรายด้าน

ทักษะซอฟต์แวร์สกีล ของครูผู้สอน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ		
ด้านการบริหาร จัดการเวลา	3.19	0.68	ปาน กลาง	4.62	0.50	มาก ที่สุด	0.45	1
ด้านจริยธรรม ในการทำงาน	3.23	0.74	ปาน กลาง	4.52	0.52	มาก ที่สุด	0.40	2
ด้านทัศนคติ เชิงบวก	3.31	0.76	ปาน กลาง	4.56	0.51	มาก ที่สุด	0.38	3
ด้านการทำงาน เป็นทีม	3.54	0.74	มาก	4.41	0.52	มาก ที่สุด	0.24	4
ด้านการปรับตัว	3.58	0.72	มาก	4.37	0.51	มาก ที่สุด	0.22	5
ด้านการคิด แก้ปัญหาและ คิดวิเคราะห์	3.60	0.75	มาก	4.38	0.52	มาก ที่สุด	0.22	5
ด้านภาวะผู้นำ	3.58	0.74	มาก	4.37	0.51	มาก ที่สุด	0.22	5
ด้านการสื่อสาร	3.61	0.70	มาก	4.36	0.50	มาก ที่สุด	0.21	6
<b>ผลเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.46</b>	<b>0.73</b>	<b>มาก</b>	<b>4.45</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก ที่สุด</b>	<b>0.29</b>	

จากตารางที่ 1 พบว่า ทักษะที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการเวลา (PNI<sub>modified</sub> = 0.45) 2) ด้านจริยธรรมในการทำงาน (PNI<sub>modified</sub> = 0.40) และ 3) ด้านทัศนคติเชิงบวก (PNI<sub>modified</sub> = 0.38)

2. แนวทางในการพัฒนาทักษะซอฟต์แวร์สกีล จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อเสนอแนะเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางพัฒนาใน 3 ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนี้

ด้านการบริหารจัดการเวลา ควรนำแนวคิด "Smart Work" มาใช้ โดยการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Integration) เพื่อลดขั้นตอนงานธุรการและเอกสารที่ไม่จำเป็น ส่งเสริมให้ครูจัดลำดับความสำคัญของงาน (Prioritization) และสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance)

ด้านจริยธรรมในการทำงาน สถานศึกษาควรสร้าง "วัฒนธรรมองค์กรแห่งความซื่อสัตย์" ยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่เป็นแบบอย่าง (Role Model) และสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้

ด้านทัศนคติเชิงบวก ควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบ PLC (Professional Learning Community) เพื่อให้ครูได้แบ่งปันประสบการณ์และสร้างกำลังใจซึ่งกันและกัน มุ่งเน้นการสร้าง Growth Mindset ให้มองวิกฤตและปัญหาเป็นโอกาสในการเรียนรู้

### อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะซอฟต์แวร์สปีลของครูผู้สอน กลุ่มสหวิทยาเขตสัตตบงกช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะซอฟต์แวร์สปีลของครูผู้สอนผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของทักษะซอฟต์แวร์สปีลของครูผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นถึงช่องว่างเชิงทักษะ (Skill Gap) ระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นอย่างชัดเจน ซึ่งสะท้อนว่าครูผู้สอนตระหนักถึงความสำคัญของทักษะซอฟต์แวร์สปีลต่อการปฏิบัติงานวิชาชีพ แต่ยังขาดโอกาสหรือระบบสนับสนุนที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริหารจัดการเวลามีค่าเฉลี่ยในสภาพปัจจุบันต่ำที่สุด ขณะที่ค่าเฉลี่ยในสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าครูรับรู้ถึงปัญหาเชิงโครงสร้างของภาระงานที่ซับซ้อนและซ้ำซ้อนในระบบสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ กชพร วิชา และสุภาวดี ลาภเจริญ (2567: 44-57) ที่ชี้ว่าครูในระบบการศึกษาปัจจุบันต้องทำงานหลายบทบาทพร้อมกัน จนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเวลาและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในทางกลับกันด้านการสื่อสารและการคิดแก้ปัญหาเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก แสดงว่าครูมีความเชื่อมั่นในทักษะพื้นฐานที่ใช้ในห้องเรียนอยู่แล้ว อย่างไรก็ตาม การที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด บ่งชี้ว่าครูต้องการพัฒนาทักษะเหล่านี้ไปสู่ระดับที่ลึกซึ้งและซับซ้อนมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัสวาท ไชยแสง และคณะ (2568: 687-702) ที่พบว่าแม้ครูจะมีทักษะซอฟต์แวร์สปีลในระดับมากแล้ว แต่ยังมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองให้ถึงระดับมากที่สุด โดยเฉพาะทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้และรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาได้อย่างมืออาชีพและต่อเนื่องอีกทั้งในด้านการสื่อสาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิบูลย์ ติญญบุตร และคณะ (2566: 1-17) ที่พบว่า ทักษะการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารเป็นทักษะสำคัญที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แม้จะเป็นทักษะพื้นฐาน แต่ครูยังมีความต้องการจำเป็นในการยกระดับความสามารถด้านการสื่อสารเพื่อการถ่ายทอดความรู้และการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องชัดเจนสำหรับการประกอบวิชาชีพ

2. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะซอฟต์แวร์สปีลของครูผู้สอน ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) พบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะซอฟต์แวร์สปีลทุกด้าน โดยด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดสามอันดับแรก ได้แก่ การบริหารจัดการเวลา จริยธรรมในการทำงาน และทัศนคติเชิงบวก ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของการประเมินความต้องการจำเป็นตามแนวคิดของ สุวิมล ว่องวานิช (2562: 22-25) ที่เน้นการใช้ช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เป็นฐานในการจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนา

2.1 ด้านการบริหารจัดการเวลา (Time Management) มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด (PNI<sub>modified</sub> = 0.45) สะท้อนปัญหาภาระงานล้นมือและการขาดระบบสนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพร จำรัส และคณะ (2567: 175-182) ที่พบว่าการขาดทักษะการจัดลำดับ

ความสำคัญของงานและการวางแผนอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ครูเกิดความเครียดและลดประสิทธิภาพในการทำงาน

2.2 ด้านจริยธรรมในการทำงาน (Work Ethics) มีความต้องการจำเป็นรองลงมา (PNI<sub>modified</sub> = 0.40) แสดงให้เห็นว่าครูตระหนักถึงความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพในบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับ อรรถพร ปิ่นเกษ และ ชมแข พงษ์เจริญ (2568: 947-960) ที่ชี้ว่าความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความศรัทธาของสังคมต่อวิชาชีพครู

2.3 ด้านทัศนคติเชิงบวก (Positive Attitude) อยู่ในลำดับที่สาม (PNI<sub>modified</sub> = 0.38) สะท้อนความต้องการพัฒนาภูมิคุ้มกันทางใจของครูเพื่อรับมือกับความกดดันจากการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ มนัสวาท ไชยแสง และคณะ (2568: 687-702) ที่พบว่าทัศนคติเชิงบวกและความยืดหยุ่นทางอารมณ์เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดภาวะหมดไฟในการทำงานของครู

2.4 ด้านอื่น ๆ พบข้อสังเกต กล่าวคือ ด้านการทำงานเป็นทีม พบปัญหาเรื่องการขาดมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสารเชิงบวก ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการขับเคลื่อน PLC สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนะการ เลี้ยงอำนวย และ ศักดิ์พันธ์ ตันวิมลรัตน์ (2567: 17-30) ที่พบสภาพปัญหาว่า ครูบางส่วนยังขาดความร่วมมือและมีความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ส่งผลให้ขาดบรรยากาศกัลยาณมิตรและความสามัคคีในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ประสบความสำเร็จ ด้านภาวะผู้นำ ครูต้องการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในชั้นเรียน สอดคล้องกับ พิบูลย์ ตัญญูบุตร และคณะ (2566: 1-17) ที่พบว่าทักษะการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ช่วยสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนได้ดีกว่า ด้านการสื่อสาร แม้จะมีค่า PNI ต่ำที่สุด (0.21) แต่ มนตรี อินตา (2562: 153-167) ได้ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า ทักษะการสื่อสารเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของ Soft Skills ที่จะนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพของครูยุคใหม่ซึ่ง วิเชียร ไชยบัง (2562: 18-19) ได้ขยายความว่าทักษะที่สำคัญของครูยุคใหม่คือ "การฟังอย่างลึกซึ้ง" (Deep Listening) เพื่อเข้าใจผู้เรียนด้วยหัวใจ

3. แนวทางในการพัฒนาทักษะซอฟต์แวร์สติกของครูผู้สอน จากการสังเคราะห์ผลการวิจัยเชิงปริมาณร่วมกับข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่าแนวทางการพัฒนาทักษะซอฟต์แวร์สติกของครูผู้สอนควรมุ่งเน้นการพัฒนาเชิงระบบ มากกว่าการจัดอบรมรายบุคคล โดยเฉพาะการปฏิรูประบบการทำงานเพื่อลดภาระงานที่ไม่จำเป็น ผ่านการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลและแนวคิด Smart Work เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพร จำรัส และคณะ (2567: 175-182) ที่พบว่าปัญหาการขาดทักษะการจัดลำดับความสำคัญและการวางแผนงานอย่างเป็นระบบเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ครูเกิดความเครียดและลดประสิทธิภาพในการทำงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับข้อค้นพบของ กชพร วิชา และสุภาวดี ลากเจริญ (2567: 44-57) ที่ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับโครงสร้างการบริหารงานเพื่อให้บุคลากรสามารถจัดการเวลาและรับมือกับบทบาทหน้าที่ที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านจริยธรรมในการทำงาน สถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ ควบคู่กับการยกย่องครูต้นแบบด้านจรรยาบรรณ เพื่อเปลี่ยนหลักจริยธรรมจากข้อบังคับเชิงนโยบายไปสู่การปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน สอดคล้องกับแนวคิดการสร้างระบบนิเวศทางจริยธรรมในองค์กรการศึกษา ซึ่งสนับสนุนโดยผลการศึกษาของ อรรถพร ปิ่นเกษ และ ชมแข พงษ์เจริญ (2568: 947-960) ที่ระบุว่าความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความศรัทธาและบรรยากาศการทำงานภายในองค์กร การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความรับผิดชอบจึงเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับจรรยาบรรณวิชาชีพ สำหรับด้านทัศนคติเชิงบวก การพัฒนาควรดำเนินผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เน้นการแลกเปลี่ยน

ประสบการณ์ การฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) และการสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) เพื่อเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางอารมณ์และความสามารถในการปรับตัวของครูในระยะยาว ประเด็นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ มินัสวาท ไชยแสง และคณะ (2568: 687-702) ที่ค้นพบว่าทัศนคติเชิงบวกและความยืดหยุ่นทางอารมณ์เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ของครู นอกจากนี้ การเน้นทักษะการฟังอย่างลึกซึ้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ วิเชียร ไชยบัง (2562: 18-19) ที่กล่าวว่า การฟังด้วยหัวใจเป็นทักษะสำคัญของครูยุคใหม่ และจะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ที่อาจเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จของ PLC ดังที่ปรากฏในงานวิจัยของ ชนะการ เลี้ยงอำนวย และ ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์ (2567: 17-30)

### องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการสังเคราะห์ผลการวิจัย ผู้วิจัยได้ค้นพบองค์ความรู้ใหม่ในลักษณะ “โมเดลการพัฒนาทักษะซอฟต์แวร์สกิลแบบผสมผสานสำหรับครูยุคใหม่” (The Hybrid Soft Skills Development Model) ซึ่งเป็นการผสมผสานความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเข้ากับความละเอียดอ่อนทางจิตใจ เพื่อยกระดับสมรรถนะครูใน 3 ด้านสำคัญ ดังนี้

1. การจัดการงานด้วยปัญญาประดิษฐ์ (Smart Management via AI Integration) องค์ความรู้ใหม่เห็นว่า "การบริหารเวลา" ของครูในปัจจุบัน ไม่ใช่เพียงการจัดตารางทำงานแบบเดิม แต่คือ "ความฉลาดในการเลือกใช้เครื่องมือ" ครูจำเป็นต้องมีทักษะในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ามาช่วยจัดการงานธุรการและงานเอกสารที่ทำซ้ำๆ เพื่อ "คืนเวลาคุณภาพ" ให้ครูสามารถกลับไปมุ่งเน้นที่การสอนและการดูแลผู้เรียนได้อย่างเต็มที่

2. การสื่อสารที่เข้าถึงใจและจริยธรรมที่สัมผัสได้ (Deep Empathy & Tangible Ethics) ในขณะที่โลกขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี แต่ทักษะที่ครูขาดไม่ได้คือ "ความสามารถในการเข้าใจมนุษย์" ผลการวิจัยยืนยันว่า ครูต้องพัฒนาการสื่อสารจากการพูดคุยทั่วไป ไปสู่การฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) เพื่อเข้าใจปัญหาของผู้เรียนอย่างแท้จริง ควบคู่ไปกับการดำรงตนเป็นแบบอย่างทางจริยธรรมที่จับต้องได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือในชั้นเรียน

3. การสร้างภูมิคุ้มกันทางใจ (Resilient Growth Mindset) ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทักษะที่เป็นเสมือนเกราะป้องกันให้ครูคือ "กรอบความคิดแบบเติบโต" (Growth Mindset) องค์ความรู้นี้ชี้ว่า ครูที่มีทัศนคติเชิงบวกจะไม่มองปัญหาเป็นอุปสรรค แต่มองเป็นโอกาสในการเรียนรู้ ซึ่งทัศนคตินี้จะก่อให้เกิดความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience) ช่วยให้ครูสามารถรับมือกับความเครียดและปรับตัวได้ในทุกสถานการณ์

สรุปองค์ความรู้ การพัฒนาครูตามบริบทของกลุ่มสหวิทยาเขตสัตตบงกช จึงต้องมุ่งเน้นความสมดุลระหว่าง "High Tech" (การใช้นวัตกรรมช่วยงาน) และ "High Touch" (การใช้ใจดูแลคน) เพื่อสร้างครูที่เป็นมืออาชีพทั้งในด้านการจัดการงานและการครองใจคน

## ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

### 1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

#### 1.1 ด้านการบริหารจัดการเวลา

จากผลการศึกษาพบว่า ทักษะนี้มีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่สุด โดยเฉพาะปัญหาความสมดุลระหว่างงานสอนและงานอื่น ๆ สถานศึกษาจึงไม่ควรแก้ปัญหาด้วยการอบรมทฤษฎีการบริหารเวลาเพียงอย่างเดียว แต่ควรมุ่งเน้น "การปฏิรูประบบงานด้วยนวัตกรรม" ผู้บริหารควรส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ามาช่วยลดขั้นตอนการทำงานธุรการและงานเอกสารที่ซ้ำซ้อน เพื่อคืนเวลาคุณภาพให้ครูได้กลับไปโฟกัสที่ห้องเรียน ควบคู่ไปกับการฝึกทักษะการจัดลำดับความสำคัญของงานให้แก่ครู เพื่อให้สามารถบริหารจัดการภาระงานที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดภาวะหมดไฟในการทำงาน

#### 1.2 ด้านจริยธรรมในการทำงาน

ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า จากการที่ครูมีความต้องการจะปฏิบัติหน้าที่ให้เต็มศักยภาพแต่ยังมีข้อจำกัด สถานศึกษาควรสร้าง "สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำความดี" โดยการปรับปรุงระบบบริหารจัดการให้มีความโปร่งใส ยุติธรรม และลดอุปสรรคเชิงโครงสร้างที่ขัดขวางการปฏิบัติงานของครู นอกจากนี้ ควรเสริมสร้างขวัญกำลังใจผ่านการยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่เป็นแบบอย่างในด้านความรับผิดชอบและความเสียสละ เพื่อเปลี่ยน "จรรยาบรรณ" ที่อยู่ในกระดาษ ให้กลายเป็น "วัฒนธรรมองค์กร" ที่ครูทุกคนยึดถือและปฏิบัติร่วมกันด้วยความภาคภูมิใจ

#### 1.3 ด้านทัศนคติเชิงบวก

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง สถานศึกษาควรเร่งพัฒนา "กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)" ให้แก่ครู ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ครูได้มองเห็น "วิกฤต" เป็น "โอกาส" ในการเรียนรู้ ผู้บริหารควรแสดงบทบาทเป็นผู้นำทางความคิดที่สร้างบรรยากาศเชิงบวก ให้กำลังใจ และยอมรับความผิดพลาดเพื่อการเรียนรู้ซึ่งจะช่วยสร้างภูมิคุ้มกันทางใจให้ครูสามารถเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ ในยุคพลิกผันได้อย่างมั่นคง

#### 1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม

การพัฒนาทีมงานควรยกระดับจาก "การทำงานกลุ่ม" ทั่วไป สู่การเป็น "ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีความลึกซึ้ง" โดยเน้นการพัฒนาทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) และการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง เพื่อให้การประชุมหารือไม่ใช่เพียงการสั่งงาน แต่เป็นพื้นที่ปลอดภัยในการระดมสมองแก้ปัญหาหน้างานร่วมกัน กิจกรรมสร้างทีม ควรเน้นการทลายกำแพงระหว่างกลุ่มสาระวิชาและเสริมสร้างความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างแท้จริงในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

#### 1.5 ด้านภาวะผู้นำ

ควรส่งเสริมแนวคิด "ภาวะผู้นำที่ทุกคนเป็นได้" โดยเฉพาะการเป็นผู้นำทางวิชาการและผู้นำการเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียน ครูควรได้รับการส่งเสริมให้กล้าตัดสินใจและรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยยึดหลักจริยธรรมและความถูกต้องเป็นที่ตั้ง ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงบทบาทนำในโครงการต่าง ๆ เพื่อฝึกฝนทักษะการตัดสินใจและการเป็นต้นแบบที่ดี ซึ่งจะส่งผลทางอ้อมให้ครูสามารถเป็นแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียนและเพื่อนร่วมงานได้

### 1.6 ด้านการคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์

เพื่อให้สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ควรเปลี่ยนกระบวนการแก้ปัญหาของครูจากการใช้ประสบการณ์เดิม มาสู่ "การแก้ปัญหาบนฐานข้อมูล (Data-Driven Problem Solving)" สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูใช้ข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนมาวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาอย่างเป็นระบบ รวมทั้งส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เพื่อให้ครูสามารถคิดค้นนวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์และตอบโจทย์บริบทของผู้เรียนได้อย่างตรงจุด

### 1.7 ด้านการปรับตัว

ควรพัฒนาทักษะ "ความยืดหยุ่นทางการสอน" เพื่อให้ครูสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการสอนและรูปแบบกิจกรรมได้ทันทีตามสถานการณ์และความต้องการของผู้เรียนที่หลากหลาย การพัฒนาตนเอง (Reskilling/Up-skilling) ควรเป็นไปอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับเทรนด์การศึกษาโลก เพื่อให้ครูมี "คลังเครื่องมือ" ที่พร้อมหยิบใช้ และมีความยืดหยุ่นทางอารมณ์ที่จะรับมือกับความไม่แน่นอนต่าง ๆ ได้อย่างมืออาชีพ

### 1.8 ด้านการสื่อสาร

แม้ผลเชิงปริมาณจะต่ำ แต่ในเชิงคุณภาพพบว่าครูต้องการทักษะขั้นสูง ดังนั้นการพัฒนาจึงควรมุ่งเน้น "จิตวิทยาการสื่อสารและการสื่อสารด้วยหัวใจ" แทนการฝึกทักษะการพูดหรือนำเสนอทั่วไป ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการฝึกทักษะการฟังอย่างเข้าใจการสื่อสารเชิงบวกเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ และศิลปะการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เพื่อลดช่องว่างความเข้าใจผิดและสร้างสัมพันธภาพที่แน่นแฟ้นระหว่างครูกับผู้เรียนและผู้ปกครอง

## 2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นจำแนกตามขนาดโรงเรียนหรือเจเนอเรชันของครู การศึกษาครั้งต่อไปอาจทำการศึกษาเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะซอฟต์แวร์สกีล โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา (ขนาดเล็ก กลาง ใหญ่) หรือจำแนกตามช่วงวัย (Generation) ของครูผู้สอน เนื่องจากบริบทการทำงานและภาระงานที่แตกต่างกันอาจส่งผลให้ความต้องการพัฒนาทักษะซอฟต์แวร์สกีลแตกต่างกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการจัดทำแผนพัฒนาครูแบบรายบุคคลได้ตรงจุดยิ่งขึ้น

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ควรมีการศึกษาเจาะลึกในประเด็น "จิตวิทยาการสื่อสารของครูยุคใหม่" ผ่านการถอดบทเรียน จากครูต้นแบบหรือการสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อค้นหารูปแบบการสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพที่มีประสิทธิภาพสูงสุดสำหรับผู้เรียนในเจเนอเรชัน Alpha ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการผลิตและพัฒนาครูในอนาคต

2.3 การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุและผลกระทบของทักษะซอฟต์แวร์สกีล โดยใช้สถิติขั้นสูง เช่น การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อตรวจสอบว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการมีจริยธรรมในการทำงานและทัศนคติเชิงบวกของครู และทักษะซอฟต์แวร์สกีลด้านใดที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้และคุณภาพผู้เรียนมากที่สุด

2.4 การวิจัยระยะยาว ควรมีการติดตามผลการพัฒนาทักษะซอฟต์แวร์สกีลของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อศึกษาความคงทนและการเปลี่ยนแปลงของทักษะเมื่อเวลาผ่านไป รวมถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อคุณภาพผู้เรียนในระยะยาว

**เอกสารอ้างอิง (References)**

- กขพร วิชา และ สุภาวดี ลาภเจริญ. (2567). ทักษะ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. **วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**. 12(1): 44-57.
- ชลอทร โชติเกียรติเวช และ วัลลภา อารีรัตน์. (2560). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะ Soft Skills เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 25. **วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**. 5(1): 44-52.
- ชนะการ เลี้ยงอำนวย และ ศักดิพันธ์ ดันวิมลรัตน์. (2567). แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม. **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร**. 15(1): 17-30.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พิบูลย์ ตัญญูบุตร, และคณะ. (2566). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารของครูที่ยังไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ. **วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์**. 13(1): 1-17.
- มนัสวาท ไชยแสง, และคณะ. (2568). แนวทางการพัฒนา Soft Skills ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์**. 10(1): 687-702.
- มนตรี อินตา. (2562). Soft Skills: ทักษะที่จำเป็นสู่ความเป็นมืออาชีพของครูยุคใหม่. **วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ ศรีนครินทรวิโรฒ**. 20(1): 153-167.
- วิลาวัลย์ สมยาโรน และ น้ำฝน กันมา. (2568). สภาพและแนวทางการจัดการเรียนรู้สำหรับครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคเทคโนโลยีเปลี่ยนโลก. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี**. 16(1): 301-324.
- วิเชียร ไชยบัง. (2562). **จิตศึกษา-พัฒนาปัญญาภายใน**. บุรีรัมย์: โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา.
- สิรพร จำรัส, และคณะ. (2567). การบริหารเวลาของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 55 สังกัดกรุงเทพมหานคร. **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**. 13(49): 175-182.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 4)**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรรณพ ปิ่นเกษ และ ชมเชย พงษ์เจริญ. (2568). พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครู ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี. **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์**. 10(1): 947-960.
- Ballymun Job Centre. (2020). **A Toolkit for Soft Skills Development for Young People: Understanding My Journey**. Erasmus+ Programme of the European Union. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox\\_tool\\_download-file-2508/Complete%20UMJ%20Toolkit.pdf](https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-2508/Complete%20UMJ%20Toolkit.pdf) สืบค้นเมื่อ 12 ตุลาคม 2568.
- OECD. (2019). **OECD Future of Education and Skills 2030. OECD Learning Compass 2030**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/about/projects/edu/education-2040/1-1-learning-compass/OECD\\_Learning\\_Compass\\_2030\\_Concept\\_Note\\_Series.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/about/projects/edu/education-2040/1-1-learning-compass/OECD_Learning_Compass_2030_Concept_Note_Series.pdf) สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2568.

World Economic Forum. (2023). **The Future of Jobs Report 2023**. World Economic Forum. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/> 20 กันยายน 2568.