



ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกีกับการบริหาร
โรงเรียนทวีธาภิเศกให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข*

THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP SOFT SKILLS AND
THE ADMINISTRATION OF Taweethapisek School
Becoming School of Happiness



ภัทรพร สมานสวน, สุชาดา นันทะไชย, วรณวิศา สืบบุสรณ์ คล้ายจำแลง

Pattaporn Samansuan, Suchada Nanthachai, Wanwisa Suebnusorn Klaijumlang

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Kasetsart University

Corresponding Author E-mail: pattaporn.sam@ku.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาระดับทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกีของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนทวีธาภิเศก 2. ศึกษาระดับการบริหารโรงเรียนทวีธาภิเศกให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกีกับการบริหารโรงเรียนทวีธาภิเศกให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนทวีธาภิเศก จำนวนทั้งสิ้น 116 คน ปีการศึกษา 2564 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับสร้างโดยผู้วิจัย มีค่าความเชื่อมั่น .962 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกีของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนทวีธาภิเศก ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2. การบริหารโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกีกับการบริหารโรงเรียนทวีธาภิเศกให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.921$, $p < .01$)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; ซอฟต์แวร์สกี; การบริหารโรงเรียนแห่งความสุข



Abstract

Objectives of this survey research were to study 1. The level of leadership soft skills of administrator in Taweethapisek school, 2. The level of administration of Taweethapisek school for becoming school of happiness, and 3. The relationships between leadership soft skills and the administration of Taweethapisek school becoming school of happiness. The population of this research were teachers of Taweethapisek school, an extra-large school under the Secondary Educational Service Area Office, Area 1, totalling 116 teachers in the academic year 2021. The researcher constructed a five Likert Scale questionnaire used as a research instrument with the reliability value at .962. The data were analyzed by calculating percentages, means, standard deviation, and Pearson product-moment correlation coefficient correlation. The research results indicated that: 1. overall and each aspect of leadership soft skills of administrator in Taweethapisek school were at a high level, 2. overall and each aspect of administration of Taweethapisek school for becoming school of happiness were also at a high level, and 3. There was a positive relationship at a very high level between leadership soft skills and the administration of Taweethapisek school for becoming school of happiness with statistically significant level at 0.01 ($r=.921$, $p < .01$)

The results indicated that 1. overall and each aspect of leadership soft skills of administrator in Taweethapisek school were at a high level, 2. overall and each aspect of administration of Taweethapisek school becoming school of happiness were also at a high level, and 3. There was a positive relationship at a very high level between leadership soft skills and the administration of Taweethapisek school becoming school of happiness at the .01 statistically significant level ($r=.921$, $p < .01$).

Keywords: Leadership; Soft Skill; The Administration of The School of Happiness

บทนำ

จากสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี การพัฒนาด้านนวัตกรรมต่าง ๆ โลกการทำงานที่เต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลงผันผวน ทำให้การดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ ต้องปรับตัวตลอดเวลาเพื่อความอยู่รอดของชีวิต คนทำงานในทุกวิชาชีพได้รับผลกระทบจากการ



เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นอย่างยิ่งในสังคมที่มีการแข่งขันสูง ส่งผลให้คนจำนวนมากเกิดความเครียดในการที่ต้องเผชิญกับเหตุการณ์และปัญหาต่าง ๆ ส่งผลทำให้ความสุขในการดำรงชีวิตลดน้อยลง (ชวนชม ชินะตังกูร และคณะ, 2560) ดังนั้นความสุขในการทำงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญกับบุคคลในสังคมปัจจุบัน เพราะในช่วงวัยทำงาน คนส่วนใหญ่จะใช้ชีวิตในการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของวัน สถานที่ทำงานจึงควรมีสภาพแวดล้อมที่ดี อบอุ่น เป็นกันเอง อำนวยความสะดวก ส่งผลให้ทำงานแล้วมีความสุข (ชนิกา ตูจินดา, 2552)

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งในระบบที่มีลักษณะเปิดซึ่งปัจจุบันได้มีแนวทางในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนทางการศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข หรือโรงเรียนแห่งความสุข ดังนั้น การให้ความสำคัญกับการดำเนินงานภายในโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งความสุข จึงมีบทบาทมากขึ้น (อุทัยวรรณ ศรีรัตน์, 2562) ทั้งนี้โรงเรียนจะมีความสุขได้นั้นจะต้องมีการบริหารสถานศึกษาที่ดี ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่โรงเรียนแห่งความสุข ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะในการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งโดยทั่วไปจะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะมีทักษะด้านฮาร์ดสกีล (Hard Skills) อยู่แล้ว ซึ่งทักษะทางด้านฮาร์ดสกีล (Hard Skills) นั้นหมายถึง ความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน แต่การจะบริหารสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขได้นั้นผู้บริหารอาจควรมีทักษะทางด้านซอฟท์สกีล (Soft Skills) ด้วย ซึ่งทักษะด้านซอฟท์สกีล (Soft Skills) มีดังต่อไปนี้ เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะการเจรจาต่อรอง ทักษะความคิดสร้างสรรค์ การมีกรอบความคิดเติบโต การมีความฉลาดทางอารมณ์ และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นต้น โดยสอดคล้องกับ Tang (2012) ที่กล่าวว่าผู้นำต้องมีความเชี่ยวชาญในการใช้ทักษะด้านซอฟท์สกีล (Soft Skills) เพราะภาวะผู้นำนั้นต้องมีความสามารถหรือพลังในตัวเองเพื่อผลักดันองค์กรให้ดำเนินไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้นำที่มีทักษะด้านซอฟท์สกีล (Soft Skills) ต้องมีกระบวนการพัฒนาคน เช่น ทักษะการทำงานเป็นทีม การสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ ความเชี่ยวชาญเฉพาะตน การวางแผนการจัดการองค์กร และการนำเสนอ หากผู้นำองค์กรใดให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะทั้งสองคือ ด้านทักษะการทำงานฮาร์ดสกีล (Hard Skills) และภาวะความเป็นผู้นำซอฟท์สกีล (Soft Skills) องค์กรนั้นจะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้ทุกระดับ

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดของ Somersset (2001) มีความสัมพันธ์กับการบริหารโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข ซึ่งแนวคิดนี้กล่าวว่าทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟท์สกีล (Soft Skills) เป็นการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารนั้นต้องมีความเป็นภาวะผู้นำเชิงลึกแล้วจะนำมาซึ่งการพัฒนาทักษะในตัวผู้นำให้เป็นบุคคลที่มีสมรรถนะของการเป็นผู้นำหลายด้าน ซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบของทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟท์สกีล (Soft Skills) ซึ่งเป็นทักษะมนุษย์ไว้ 4 ด้านดังต่อไปนี้ 1. การตั้งเป้าหมายและปรับทิศทางการทำงาน

2. การติดต่อสื่อสาร 3. การจัดวางคนให้เหมาะกับงาน 4. การกระตุ้นและการสร้างแรงจูงใจ และผู้วิจัยได้นำแนวคิดของจุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ (2556) ที่สรุปแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ที่มีองค์ประกอบ 2 ด้าน ต่อไปนี้ ได้แก่ 1. การเป็นต้นแบบที่ดีของผู้บริหารและหัวหน้างาน และ 2. การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยเห็นว่ามีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับการบริหารโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารในยุคนี้ต้องมีภาวะผู้นำสูง เน้นการมีส่วนร่วมและเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง ดังนั้น การบริหารจัดการจึงต้องใช้ทักษะที่สำคัญ คือการสร้างคนหรือบุคลากรให้เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่ใช้ทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์ (Soft Skills) จะมุ่งส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา และในขณะเดียวกันนอกจากผู้บริหารจะต้องมีทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์ (Soft Skills) แล้วผู้บริหารต้องคำนึงถึงบุคลากร ครู ในองค์กรของตนด้วย ว่าควรบริหารอย่างไรให้โรงเรียนมีความสุข ทั้งในด้านสภาพจิตใจ สภาพแวดล้อม รวมทั้งบริบทของสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข หากผู้บริหารสถานศึกษาขาดทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์ (Soft Skills) อาจทำให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลลดน้อยลง เนื่องจากทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์ (Soft Skills) เป็นทักษะที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งในที่นี้หมายถึงบุคลากร ครูในสถานศึกษา และแน่นอนว่าการที่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้นั้นต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ถึงจะขับเคลื่อนสถานศึกษาได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนทวีธาภิเศก
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารโรงเรียนทวีธาภิเศกให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข
3. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์ (Soft Skills) กับการบริหารโรงเรียนทวีธาภิเศกให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบพหุสาขานวิธี (Quantitative Research) ประกอบไปด้วยการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ



2. ประชากร

ได้แก่ ครู โรงเรียนทวีธาภิเศก โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 116 คน ปีการศึกษา 2564

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกิล (Soft Skills) กับการบริหารโรงเรียนทวีธาภิเศกให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกิล (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข ซึ่งตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบทั้งหมดที่ศึกษา ผู้วิจัยนำกรอบแนวคิดในการวิจัยและนิยามเชิงปฏิบัติการมากำหนดข้อคำถาม และสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม จากนั้นนำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เมื่อแบบสอบถามแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ จำนวน 3 คน ประกอบด้วย ด้านบริหารการศึกษา 2 คน ด้านการวิจัย 1 คน ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ และนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) โดยแต่ละข้อคำถามต้องมีค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 0.67 จากนั้นนำข้อคำถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเป็นขั้นตอนสุดท้าย นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงสมบูรณ์แล้วไปทดลองเก็บข้อมูล (Try out) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient: α) ตามวิธีของ Cronbach (พรณี ลิกิจวัฒน์, 2559)

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: SD) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation: CV) ค่าความโด่ง (kurtosis: KU) และ ค่าความเบ้ (skewness: SK)
2. วิเคราะห์ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ของสถิติวิเคราะห์ที่ใช้ ดังนี้



2.1 การตรวจสอบข้อมูลสุดโต่ง (Extremes or Outliers) ด้วยวิธี Box Plot หากพบข้อมูลสุดโต่ง ซึ่งต้องตัดออกก่อนการวิเคราะห์

2.2 การตรวจสอบลักษณะการแจกแจงว่าเป็นโค้งปกติ โดยการใช้การทดสอบ Kolmogorov Smirnov Test

2.3 การตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรด้วยการสร้างแผนภาพการกระจาย (Scatter Plot)

3. วิเคราะห์ตรวจสอบความตรงของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรทุกตัว ด้วยการใช้รูปแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์ขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ด้วยการคำนวณค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งสามารถแปลผลตามแนวคิด Likert Rating Scales (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

ผลการวิจัย

1. ทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกิล(Soft Skills)ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนทวีธาภิเศกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกิล(Soft Skills)ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ด้านการตั้งเป้าหมายและปรับทิศทางการทำงาน รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านที่อยู่ในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดวางคนให้เหมาะกับงานดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกิลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนทวีธาภิเศก โดยภาพรวม

ที่	ทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกิล (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา	μ	σ	การแปลความหมาย
1	ด้านการตั้งเป้าหมายและปรับทิศทางการทำงาน	4.53	.62	มาก
2	ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.45	.69	มาก
3	ด้านการจัดวางคนให้เหมาะกับงาน	4.38	.74	มาก
4	ด้านการกระตุ้นและการสร้างแรงจูงใจ	4.45	.69	มาก
เฉลี่ยรวม		4.45	.68	มาก

2. การบริหารโรงเรียนทวีธาภิเศกให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข มีระดับการบริหารโรงเรียนทวีธาภิเศกให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขอยู่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบริหารโรงเรียนทวีธาภิเศกให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขด้านที่อยู่ใน



ระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และรองลงมาคือ ด้านการเป็นต้นแบบที่ดีของผู้บริหารและครูที่เป็นหัวหน้างาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารโรงเรียนทวิภาคีให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข โดยภาพรวม

ที่	การบริหารโรงเรียนทวิภาคีให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข	μ	σ	การแปลความหมาย
1	ด้านการเป็นต้นแบบที่ดีของผู้บริหารและครูที่เป็นหัวหน้างาน	4.42	.69	มาก
2	ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.43	.72	มาก
เฉลี่ยรวม		4.45	.68	มาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกิล (Soft Skills) กับการบริหารโรงเรียนทวิภาคีให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงมากทุกด้านและในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกิล (Soft Skills) กับการบริหารโรงเรียนทวิภาคีให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข โดยภาพรวม

ที่	ทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกิล (Soft Skills)	การบริหารโรงเรียนทวิภาคีให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข		
		ด้านการเป็นต้นแบบที่ดีของผู้บริหารและครูที่เป็นหัวหน้างาน	ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	Y_{tot}
1	ด้านการตั้งเป้าหมายและปรับทิศทางการทำงาน	.842**	.842**	.854**
2	ด้านการติดต่อสื่อสาร	.875**	.879**	.890**
3	ด้านการจัดวางคนให้เหมาะกับงาน	.859**	.857**	.871**
4	ด้านการกระตุ้นและการสร้างแรงจูงใจ	.860**	.882**	.884**
X_{tot}		.904**	.910**	.921**

อภิปรายผลการวิจัย

1. ทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกิล ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนทวิภาคี จากผลการวิจัย พบว่า ทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกิล (Soft Skills) กับการบริหารโรงเรียนทวิภาคี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการตั้งเป้าหมายและปรับทิศทางการทำงาน อาจเนื่องมาจากปัจจุบันสถานศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายและสภาวะการณ์และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มากมาย การตั้งเป้าหมายและปรับทิศทางการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันจึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารสถานศึกษาจาก

ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่กล่าวข้างต้น นั้นแสดงถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขอบข่ายของงานและ ปรับวิสัยทัศน์ให้เป็นปัจจุบัน มีการศึกษาหาความรู้และพัฒนารูปแบบการดำเนินการบริหารอยู่ เสมอ มีการตัดสินใจที่ดีและมีกระบวนการคิดที่เป็นระบบ มีคุณภาพด้านอารมณ์ที่ดี พร้อมรับ การติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นตลอดเวลา ให้ความสำคัญกับสังคมและภาคีเครือข่าย ทำให้การบริหาร โรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ สอดคล้องกับ นฤมล สุ่นสวัสดิ์ (2558) ที่ว่าการกำหนดเป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำเนิน ชีวิตและการทำงาน เป็นเครื่องชี้ทิศทาง เป็นเสาหลักบอกถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าของ ชีวิตและการทำงาน มีผู้ให้คำนิยามของคำว่า เป้าหมายไว้หลายคน ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงกำหนด เป้าหมายเพื่อให้มีทิศทางในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ดังที่ Brecht (1996) กล่าวว่า เป้าหมาย มีความหมายว่าเต็มไปด้วยเป้าประสงค์ ประสงค์เพิ่มพูนคุณภาพชีวิต ช่วยให้คนได้รับ ความสำเร็จในชีวิต ช่วยให้คนอยากทำสิ่งที่ดีในชีวิต เป็นความท้าทาย เป็นแผนเป็นขั้นเป็นตอน ที่จะนำไปสู่เป้าหมายอื่น ๆ

ด้านการติดต่อสื่อสาร เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาซึ่งสะท้อนถึงการที่ผู้บริหาร สถานศึกษามีความสามารถพูดโน้มน้าวให้ครูเห็นความสำคัญและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ รับฟัง ความต้องการและความคิดเห็นของครูอย่างตั้งใจ เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและรับ ฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง มีการสื่อสารและนำเสนอข้อมูลภายใต้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลกับผู้ที่บังคับบัญชาเสมอ ซึ่งการติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งที่สำคัญอีกด้านหนึ่ง ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้การสื่อสารเป็นฐานสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหาร ไม่ว่าจะ เป็น การวางแผน การจัดการ การบริหารบุคลากร การควบคุม การจูงใจ การสร้าง วัฒนธรรมองค์กร ฯลฯ การสื่อสารจึงเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการทำให้บุคลากรใน องค์กรเกิดความเข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ก่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารที่รู้จักเลือกใช้ระบบการสื่อสารที่เหมาะสมจะทำให้ผลงาน ขององค์กรเพิ่มมากขึ้น ทักษะทางการสื่อสารที่ดีจึงมีชัยไปกว่าครึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับจุฑามาศ ศิลป์ไพบุลย์พานิช (2558) การสื่อสารเป็นกระบวนการสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้การ ทำงานในองค์กร หรือแม้แต่การทำธุรกิจส่วนตัวประสบความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นการใช้คำพูด หรือการใช้เครื่องหมาย สัญลักษณ์ หรือแม้กระทั่ง การใช้ท่าทางในการติดต่อสื่อสาร เพราะใน การทำงานนั้นต้องมีการติดต่อสื่อสารกับ ผู้อื่นเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันได้อย่างมี ประสิทธิภาพ หรือช่วยกันแก้ไขปรับปรุงและพัฒนางานให้ ประสบความสำเร็จ

ด้านการกระตุ้นและการสร้างแรงจูงใจ เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากจะต้องมีความรู้ในเนื้อหาแล้ว สิ่งหนึ่งที่ต้องมี คือ จิตวิทยาในการบริหารทีมงาน ต้องมี ความฉลาดทางอารมณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีแรงจูงใจภายในของตนเองเพื่อเป็นแรงขับ ในการทำงานให้สำเร็จ เพื่อเป็นแบบอย่างและเป็นแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากร นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้การยอมรับ ยกย่องชมเชยในความรู้



ความสามารถของครู ให้การสนับสนุนครูให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่อย่างยุติธรรม ให้การส่งเสริมครูให้ได้รับโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม และศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ มีการแลกเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานร่วมกันกับครูเพื่อแก้ไขปรับเปลี่ยนในจุดที่ยังบกพร่อง มีการกระตุ้นให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนำมาใช้เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อให้การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่จากผลการวิจัยพบว่า ด้านดังกล่าวเป็นด้านที่อยู่ในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเนื่องมาจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรครูได้อย่างทั่วถึง หรืออาจสร้างแรงจูงใจที่ไม่มากพอต่อบุคลากรครู ซึ่งพิเชษฐ ลิขิตเลิศ (2559) กล่าวว่า ทรัพยากรบุคคล ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ทั้งนี้การจูงใจมีความสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีความตั้งใจในการทำงานสูง และส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ทั้งนี้ความสำคัญของการจูงใจจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการทำงานอย่างมาก

2. การบริหารโรงเรียนทวิภาคีให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมการบริหารโรงเรียนทวิภาคีให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก กล่าวคือผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแทนที่ดีของผู้บริหารและครูที่เป็นหัวหน้างาน สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้โรงเรียนจะเป็นโรงเรียนแห่งความสุขได้นั้น ผู้บริหารเป็นส่วนสำคัญที่จะส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานของบุคลากรครูประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพและมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับยุพาวรรณ ทองตะนูนาม และคณะ (2558) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรแห่งความสุขเกิดขึ้นได้เพราะการร่วมมือกันของสมาชิกทุกคน ไม่ใช่หน้าที่ของคนใดคนหนึ่ง ผู้นำองค์กรหรือหัวหน้างานควรเป็นผู้นำที่จะทำให้เกิดขึ้น ต้องเป็นผู้เริ่มสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้เป็นไปตามที่คนทำงานต้องการและเกิดแรงจูงใจให้คนทำงานอยากมาทำงานทุกวัน เสมือนที่ทำงานเป็นบ้านอีกหลังหนึ่ง อบอุ่น และตั้งใจทำงานอย่างเต็มศักยภาพ การเป็นองค์กรที่อบอุ่นด้วยบรรยากาศการทำงานที่มีสุขอย่างนี้ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารผู้นำหรือหัวหน้างานควรใส่ใจและหยิบยื่นโอกาสที่ดีในการสร้างสรรค์ความต้องการเหล่านั้นให้เป็นจริงขึ้นด้วย เพื่อให้คนทำงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และสามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ และจากผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารโรงเรียนทวิภาคีให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม ทุกข้อและทุกด้านอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนทวิภาคีมีการบริหารโรงเรียนทวิภาคีให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ผู้บริหารโรงเรียนทวิภาคีสามารถสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานได้เป็นอย่างดี ครูทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือด้านที่อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยถือว่าผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษย์

สัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกระดับ ดูแลเอาใจใส่ต่อการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงคุณภาพการทำงานตามสถานการณ์ ปลุกฝังวัฒนธรรมองค์กรค่านิยมที่ดีขององค์กรและการให้ความสำคัญกับคุณค่าของบุคลากรในหน่วยงานทุกคน ซึ่งการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน มีอิสระในการคิดงาน เสริมเจตคติและทัศนคติในการทำงานเชิงบวกให้กับบุคลากรและทำให้มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในสถานศึกษาอีกด้วย สอดคล้องกับจุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ (2556) ที่ได้กล่าวในประเด็นของ วัฒนธรรมองค์กร ระบุว่า บรรยากาศในการทำงานแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน สามารถสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานให้กับบุคลากรมีความรู้สึกพอใจในสิ่งที่บุคลากรได้รับ รวมไปถึงการพัฒนาทักษะในการทำงาน การทำงานเป็นกลุ่ม ความยืดหยุ่นที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง การเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพของตนเอง โดยมีผู้บริหารและหัวหน้างานเป็นตัวแบบในการขับเคลื่อน ปลุกฝังวัฒนธรรมและทัศนคติที่ดีขององค์กรให้แก่บุคลากร บรรยากาศที่ดีล้วนเกิดจากการที่ผู้บริหารเป็นผู้เริ่มสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน จนนำไปสู่การมีองค์กรที่มีความสุข

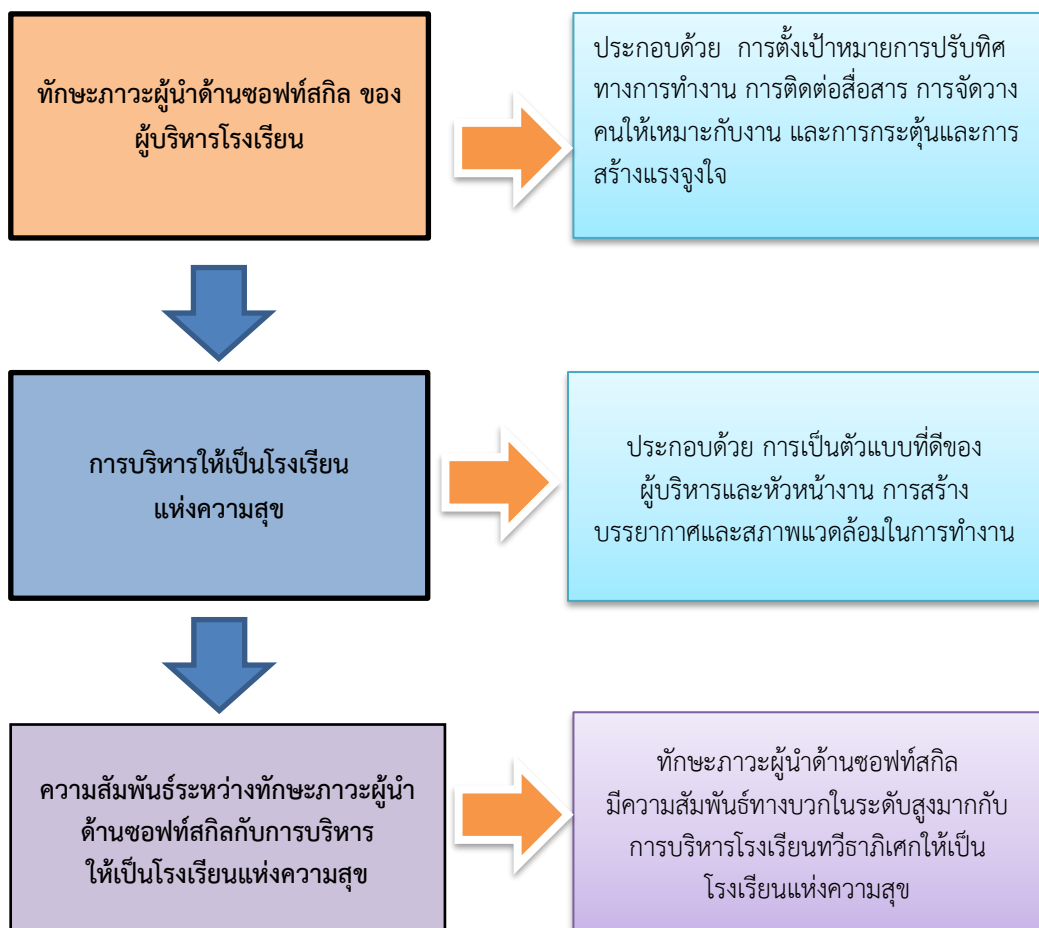
3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์กับการบริหารโรงเรียนทวิภาคีเศกให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขจากผลการวิจัย พบว่า ทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์ (Soft Skills) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารโรงเรียนทวิภาคีเศกให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการตั้งเป้าหมายและปรับทิศทางการทำงานที่ดีทำให้มีทิศทางในการดำเนินงานที่แม่นยำขึ้น มีการติดต่อสื่อสารที่ดีและชัดเจนเป็นสิ่งที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรครูและผู้บริหารและเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษาในทางบวก มีการจัดวางคนให้เหมาะกับงานที่เหมาะสมทำให้เกิดการทำงานอย่างรวดเร็วและถูกต้อง และมีการกระตุ้นและการสร้างแรงจูงใจ ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ประสพผลสำเร็จ และนำไปสู่การบริหารโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข ส่งผลให้ทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์ (Soft Skills) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารโรงเรียนทวิภาคีเศกให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข สอดคล้องกับผลการวิจัยของกัลยมน อินทุสุต (2554) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน พบว่ามี องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. ภาวะผู้นำ 2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3. การสร้างสมรรถนะทีมงาน 4. ความรับผิดชอบต่อสังคม 5. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 6. การมีความสุขในชีวิต 7. การตระหนักในอารมณ์ตนเอง รูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เป็นความสัมพันธ์สาเหตุของพหุองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน



ประกอบด้วย ภาวะผู้นำความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความรับผิดชอบต่อสังคม การมีความสุขในชีวิต และการตระหนักในอารมณ์ตนเอง

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกิล(Soft Skills)กับการบริหารโรงเรียนทวิภาคีให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขสามารถสรุปได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 สามารถสรุปได้ 3 ข้อ ดังนี้

1. ทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกิล (Soft Skills) ประกอบไปด้วย 4 ข้อ ได้แก่
 1. การตั้งเป้าหมายและปรับทิศทางการทำงาน โดยผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายและปรับทิศทางการทำงานที่ดีทำให้มีทิศทางในการดำเนินงานที่แม่นยำขึ้น
 2. การติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารมี

การติดต่อสื่อสารที่ดีและชัดเจนเป็นสิ่งเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรครูและผู้บริหาร

3. การจัดวางคนให้เหมาะสมกับการ ผู้บริหารมีการจัดวางคนให้เหมาะกับงาน ทำให้เกิดการทำงานอย่างรวดเร็วและถูกต้อง และ 4. การกระตุ้นและการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. การบริหารให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข ประกอบไปด้วย 2 ข้อ ได้แก่ 1. เป็นตัวแบบที่ดีของผู้บริหารและครูที่เป็นหัวหน้างาน ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ ครูได้ 2. สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งครูทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

3. องค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกีกับการบริหารโรงเรียนทวิภาคีให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข คือ ผู้บริหารสามารถนำทักษะทางด้านซอฟต์แวร์สกีไปใช้ในการบริหารโรงเรียนได้ และนำไปปรับใช้ให้เข้ากับบริบทโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการบริหารโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข ควรมีภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกี (Soft Skills) อย่างหลากหลาย ไม่เพียงด้านใดด้านหนึ่งและควรให้ความสำคัญในกระบวนการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกี (Soft Skills) ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ควรส่งเสริมทักษะเหล่านี้ไปสถานศึกษา โดยเฉพาะหัวหน้างานและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในการใช้บริหารงานกับครูในทีมงานเพื่อการบริหารโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวหน้า และเป็นโรงเรียนแห่งความสุข

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะด้านการพูดและการโน้มน้าวใจ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรต้องปรับกรอบความคิดให้เข้าใจในความหลากหลาย เข้าใจความแตกต่างและความต้องการของแต่ละบุคคล ศึกษาผู้ได้บังคับบัญชาและทำความเข้าใจผู้ได้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล มีการแสดงความคิดเห็นและประเมินความถนัดของแต่ละบุคคล สร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายได้เป็นอย่างดี มอบหมายงานให้ครูทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมแต่ละหน้าที่เพื่อภาพรวมของทีมที่มีประสิทธิภาพ มีการจัดวางคนให้เหมาะสมกับงาน มีการกำกับการทำงานของครูเป็นรายบุคคล เป็นรายโครงสร้างเพื่อการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีการประเมินการทำงานตามจุดเน้นของสถานศึกษา โดยเน้นการทำงานรายบุคคล รายโครงสร้าง เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตามวิสัยทัศน์ขององค์กร

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นตัวแบบที่ดีจนนำไปสู่การบริหารโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่มีความสุขเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์



ส่วนรวมมากขึ้น ควรมีความยืดหยุ่น เข้าใจความแตกต่างและความต้องการของแต่ละบุคคล มีความเป็นผู้นำในด้านความรู้ความสามารถในหลาย ๆ ด้าน มีความทันสมัย เป็นบุคคลที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย โดยเริ่มที่การปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี วางตนในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้อย่างเสมอต้นเสมอปลายเป็นที่ยอมรับในสังคม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปผู้สนใจอาจทำการศึกษากับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์ (Soft Skills) กับการบริหารโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข เนื่องจากทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์ (Soft Skills) มีความสัมพันธ์กับการบริหารโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข และสามารถวัดระดับทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์ (Soft Skills) ของผู้บริหารโรงเรียนได้
2. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา หรือประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ต่อการมีทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์ (Soft Skills) และการบริหารโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข
3. ควรวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ การสังเกต เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ใช้อธิบายเชิงลึกและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ได้หลากหลายมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยมน อินทุสุต. (2554). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 2(1), 25-42.
- จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ. (2556). 123 สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- จุฑามาศ ศิลป์ไพฑูรย์พานิช. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหาร กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ชนิกา ตูจินดา. (2552). Happy 8 Workplace ความสุข 8 ประการในที่ทำงาน. สืบค้น 24 ตุลาคม 2564, จาก <http://www.thaihealth.or.th/node/12827>
- ชวนชม ชินะดังกูร และคณะ. (2560). ความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 9(2), 26-39.
- นฤมล สุ่นสวัสดิ์. (2558). การตั้งเป้าหมายของชีวิตและการทำงาน. *วารสารสารสนเทศ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา*, 14(2), 22-36.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.



- พิเชษฐ์ ลิขิตเลิศ. (2559). การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานขับรถบรรทุกกรณีศึกษา บริษัท เอปี้ซีโลจิสติกส์จำกัด (สารนิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม และคณะ. (2558). ปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (ภาครัฐ) : การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ. *Journal of Health Science Research*, 9(1), 53-62.
- อุทัยวรรณ ศรีรัตน์. (2562). การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้าย (การค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Brecht, G. (1996). *Sorting out goals*. Sydney: Prentice Hall.
- Somerset, F. (2001). The softer side of leadership: How to take your leadership to deeper level. *Journal of career intelligence*, 75(7), 12-13.
- Tang, K. N. (2012). *Paper for seminar on Soft Skills Development for Higher Education Institute*. Khon Kaen: Khon Kaen University.

