



ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกิลของผู้บริหารกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 1*

THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP SOFT SKILLS OF ADMINISTRATORS
AND TEACHER'S PERFORMANCE MOTIVATION OF SCHOOLS UNDER
THE BANGKOK SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE 1 GROUP 1



ขวัญวิจิตรดา ขันทะวงศ์วัฒนา, สุชาดา นันทะไชย, พร้อมพิไล บัวสุวรรณ

Kwanwichitrada Khanthawongwattana, Suchada Nanthachai, Prompilai Buasuwan

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Kasetsart University

Corresponding Author E-mail: Kwanwichitrada.kh@ku.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาระดับทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกิลของผู้บริหารสถานศึกษา 2. ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกิลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตการพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 260 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกิลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 1 ในภาพรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 1 ในภาพรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และ 3. ระดับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกิลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

*Received April 8, 2023; Revised May 6, 2023; Accepted May 10, 2023



สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; ทักษะด้านซอฟต์แวร์; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

Objectives of this research article were 1. To study the level of soft leadership skills of school administrators, 2. To study the motivation level for teachers' work performance, and 3. To study the relationship between soft leadership skills. Educational institution administrators' skills and teachers' motivation for their work. Under the jurisdiction of the Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Area 1, Group 1. The sample group used in this research was 260 teachers under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Area 1, Group 1, Semester 2, Academic Year 2022. The research instrument was a questionnaire. Statistics used in data analysis included the percentiles, mean and standard deviation and the Pearson correlation coefficient.

The results of the research were found that 1. Soft skills leadership skills of school administrators under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Area 1, Group 1, by overall and in every aspect, were at a high level. 2. Motivation. in the work of teachers Under the jurisdiction of the Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Area 1, Group 1, by overall and every aspect is at a high level. and 3. The level of relationship between soft skills leadership skills and work motivation of teachers under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Area 1, Group 1. By overall, there is a positive relationship. is at a very high level Statistically significant at the .01 level.

Keywords: Leadership; Soft skills; Motivation for Work

บทนำ

ในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นจะต้องมีความเป็นผู้นำสูงจึงจะสามารถบริหารจัดการองค์การท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร และสังคมแห่งการเรียนรู้ และกระแสการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการศึกษาภายใต้การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ได้แก่ มิติการปฏิรูปนักเรียนยุคใหม่ การปฏิรูปครูยุคใหม่ การปฏิรูปโรงเรียนหรือแหล่งการเรียนรู้ยุคใหม่ และการปฏิรูประบบการบริหารจัดการยุคใหม่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด นอกจากนี้ผู้บริหารควรมี



ความคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อที่จะสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงการคิดแนวใหม่เพื่อพัฒนาความคิดให้ได้ผลงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2557) อย่างไรก็ตาม ผู้บริหาร ถือเป็นบุคคลที่สำคัญในการเป็นผู้นำขององค์กรเพราะต้องมีบทบาทที่จะดำเนินบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การที่ผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนั้น ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ รวมไปถึงทักษะเฉพาะต่าง ๆ สำหรับการบริหารจัดการ ซึ่งในส่วนของทักษะความรู้ ความสามารถนี้ ถูกเรียกว่า ทักษะในด้านฮาร์ดสกีล (Hard Skills) กล่าว คือ เป็นทักษะด้านความรู้เฉพาะที่ใช้ในการทำงาน หรือความสามารถในการใช้เทคนิคต่าง ๆ ที่สามารถสอนกันได้และสามารถวัดผลความรู้หรือความสามารถนั้นได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563) แต่ทั้งนี้การที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้มันไม่ได้เพียงแค่อาศัยความรู้ความสามารถของผู้นำเท่านั้น หัวใจสำคัญขององค์กรจะต้องพัฒนาทั้งงานและคนให้ประสบความสำเร็จอย่างพร้อมกัน นอกจากนี้ วิจารย์ พานิช (2555) ได้กล่าวว่า ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานในยุคปัจจุบันว่า ผู้บริหารต้องมีทักษะในการบริหารคนและงาน ซึ่งทักษะในการบริหารคนเกี่ยวข้องกับทักษะด้านมนุษย ซึ่งต้องใช้ทักษะที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นนั่นคือ ทักษะด้านซอฟท์สกีล (Soft Skills) กล่าวคือทักษะซอฟท์สกีล เป็นทักษะด้านความคิด อารมณ์ ความรู้สึก และการสื่อสารที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเอื้อให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรม ซึ่งซอฟท์สกีลจะช่วยส่งเสริมการพัฒนาฮาร์ดสกีลหรือทักษะเฉพาะอย่างต่อเนื่อง (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล, 2562) ดังนั้นจึงปฏิเสธไม่ได้ว่า ทักษะด้านฮาร์ดสกีลสำหรับผู้บริหาร อาจไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการอีกต่อไป จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการฝึกฝนทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟท์สกีลควบคู่เพิ่มเติม สำหรับผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำด้านซอฟท์สกีล จะมีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และทักษะซอฟท์สกีล (Soft Skills) ของผู้บริหารการศึกษาควรถูกปรับใช้ในการบริหารเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านบวกของทัศนคติและพฤติกรรมของครู (Ariratana et al., 2015)

สิ่งสำคัญในการบริหารจัดการโดยมีทั้งฮาร์ดสกีลและซอฟท์สกีลพร้อมกันให้ประสบความสำเร็จและบรรลุผลนั้น ผู้บริหารยังต้องรู้จักจูงใจบุคลากร โดยหาสิ่งที่สามารถกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กร ต้องการงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ โดยเฉพาะสิ่งเร้าที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการด้านร่างกาย สำหรับผู้บริหารที่ต้องการจูงใจ พร้อมกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงขับพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องรู้จักบุคลากรในองค์กรของตนด้วย ดังนั้นประเด็นสำคัญในการศึกษาพฤติกรรมองค์กร ทั้งนี้ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในความรู้สึก ค่านิยม และธรรมชาติของบุคคลและความต้องการ (ปฐมวงศ์ สีหาเสนา, 2557) เพื่อที่จะได้กำหนดสิ่งจูงใจหรือเป้าหมายในการทำงานของบุคลากรได้ตามความต้องการขององค์กรอย่างยั่งยืน



แรงจูงใจเป็นคุณลักษณะภายในที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงานโดยมีทิศทางสู่เป้าหมายที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองหรือองค์กร ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งสำหรับการจูงใจบุคลากรต่อการทำงานตามที่องค์กรกำหนด แรงจูงใจในปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรจึงมีผลต่อความสำเร็จของงานและยังแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรด้วย ดังนั้นหากองค์กรให้ความสำคัญสำหรับการสร้างแรงจูงใจที่เกิดขึ้นต่อบุคลากรในองค์กร อาจทำให้บุคลากรในองค์กรมีความมั่นคงต่อการทำงาน เกิดความรักและความผูกพันในงานและองค์กรมากยิ่งขึ้น อีกทั้งการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนี้ยังช่วยลดอัตราการลาออกของบุคลากรในองค์กร ด้วยของนอกจากนี้การสร้างความเข้าใจในองค์กรประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จได้ (ณัฐธา กริทธิธัญ, 2550)

จากเหตุผลและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาได้ตระหนักถึง ทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สเกลซึ่งเป็นทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์ และสังคม โดยมีความสำคัญจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาอย่างรวดเร็วนี้ ทำให้ต้องปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ ซึ่งส่งผลทางกระทบทางด้านอารมณ์ และจิตใจ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีทักษะทางด้านซอฟต์แวร์สเกลในการบริหารจัดการงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พร้อมประสบความสำเร็จในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามจุดมุ่งหมายขององค์กรที่วางไว้ ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้ปฏิบัติหน้าที่ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 1 เป็นเวลา 5 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนหลากหลาย ได้แก่ ขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ และใหญ่พิเศษ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สเกลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 1 เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้เป็นแนวทางในการปรับปรุงยุคที่ใช้ในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สเกลของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่จะส่งผลต่อการขับเคลื่อนพัฒนาผู้เรียน ครู บุคลากร และองค์กรทางการศึกษาในลำดับต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สเกลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 1
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 1



3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกีลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตการพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 10 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 810 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตการพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 ด้วยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณสูตรขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) จึงได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการศึกษาครั้งนี้ คือ 260 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน คือ ขนาดเล็กจำนวน 3 โรงเรียน ขนาดกลางจำนวน 2 โรงเรียน ขนาดใหญ่จำนวน 2 โรงเรียน และขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 3 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 10 โรงเรียน จากนั้นการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากร (Proportional Allocation) โดยการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ แล้วนำมาสู่การสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการคัดเลือกแบบตามสะดวก (Convenience Selection) เป็นการเลือก กลุ่มตัวอย่างที่หาหรือพบได้ง่าย การได้มาของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 249 คน คิดเป็นร้อยละ 95.77

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม 4 ขั้นตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกีลของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ตอนที่ 4 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกีล ผู้ศึกษาได้ใช้ตามกรอบแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563) ได้แก่ ทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกีลประกอบด้วย 5 ทักษะ ได้แก่ 1. ความคิดสร้างสรรค์ 2. ทักษะการพูด และการโน้มน้าวใจ 3. การทำงานเป็นทีม 4. การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมตลอดเวลา 5. การจัดการเวลา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ



Herzberg (1959) ได้แก่ 1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 2. การได้รับการยอมรับนับถือ 3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความก้าวหน้า 6. เงินเดือน และสวัสดิการ 7. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน 9. สถานะของอาชีพและความมั่นคงในงาน 10. นโยบายและการบริหาร 11. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน 12. ความเป็นอยู่ส่วนตัว และ 13. วิธีการปกครองบังคับบัญชา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จากนั้น นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืน มาตรวจสอบความถูกต้อง แล้วคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วน ซึ่งได้แบบสอบถามจำนวน 249 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ

5.2 วิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกีลของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกีลของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 1 โดยการหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient: r)

ผลการวิจัย

1. ทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกีลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกีลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.08	.67	มาก
2. ด้านทักษะการพูดและการโน้มน้าวใจ	4.10	.79	มาก
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.11	.64	มาก
4. ด้านการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมตลอดเวลา	4.10	.68	มาก
5. ด้านการจัดการเวลา	4.13	.66	มาก
โดยภาพรวมรวม	4.10	.65	-

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ระดับทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกีลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$, S.D.=.65) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า



ทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกีลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการเวลา ($\bar{X}=4.13$, $S.D.=.66$) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=4.11$, $S.D.=.64$) และด้านที่อยู่ในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.08$, $S.D.=.67$)

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	ลำดับ
1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	4.23	.56	มาก	2
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.22	.59	มาก	3
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.21	.59	มาก	4
4. ความรับผิดชอบ	4.16	.62	มาก	6
5. ความก้าวหน้า	4.02	.73	มาก	12
6. เงินเดือน และสวัสดิการ	3.84	.90	มาก	13
7. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.14	.65	มาก	7
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	4.18	.59	มาก	5
9. สถานะของอาชีพและความมั่นคงในงาน	4.26	.55	มาก	1
10. นโยบายและการบริหาร	4.07	.76	มาก	9
11. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.05	.68	มาก	10
12. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.11	.64	มาก	8
13. วิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.04	.69	มาก	11
โดยภาพรวม	4.12	.56	มาก	

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ในภาพรวม ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$, $S.D.=.56$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสถานะของอาชีพและความมั่นคงในงาน ($\bar{X}=4.26$, $S.D.=.55$) รองลงมาคือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ($\bar{X}=4.23$, $S.D.=.56$) และด้านที่อยู่ในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X}=3.84$, $S.D.=.90$)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกีลของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 1 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 3



ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกีลของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู							
ทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกีลของผู้บริหาร	ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	การได้รับการยอมรับนับถือ	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ความรับผิดชอบ	ความก้าวหน้า	เงินเดือนและสวัสดิการ	โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
ด้านความคิดสร้างสรรค์	.630**	.606**	.701**	.687**	.771**	.665**	.721**
ด้านทักษะการพูดและการโน้มน้าวใจ	.501**	.521**	.620**	.619**	.709**	.594**	.606**
ด้านการทำงานเป็นทีม	.632**	.648**	.703**	.696**	.747**	.643**	.686**
ด้านการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม							
ตลอดเวลา	.678**	.700**	.741**	.704**	.764**	.650**	.734**
ด้านการจัดการเวลา	.735**	.699**	.755**	.737**	.756**	.647**	.755**
X _{tot}	.661**	.672**	.747**	.731**	.797**	.680**	.743**
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู							
ทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกีลของผู้บริหาร	ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	สถานะของอาชีพและความมั่นคงในงาน	นโยบายและการบริหาร	สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	ความเป็นอยู่ส่วนตัว	วิธีการปกครองบังคับบัญชา	Y _{tot}
ด้านความคิดสร้างสรรค์	.655**	.603**	.560**	.668**	.589**	.714**	.776**
ด้านทักษะการพูดและการโน้มน้าวใจ	.598**	.475**	.599**	.531**	.502**	.610**	.681**
ด้านการทำงานเป็นทีม	.695**	.600**	.608**	.642**	.608**	.708**	.779**
ด้านการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม							
ตลอดเวลา	.688**	.606**	.566**	.671**	.616**	.745**	.800**
ด้านการจัดการเวลา	.712**	.628**	.587**	.680**	.619**	.745*	.812**
X _{tot}	.711**	.617**	.623**	.676**	.622**	.747**	.817**

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกีลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่อยู่ใน ระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการเวลา อาจเนื่องมาจากเวลาเป็นทรัพยากร ทางการบริหารที่มีคุณค่าสำคัญ นอกเหนือไปจากคน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ หรือการจัดการ เพราะ เวลาอยู่อย่างจำกัดไม่มีสิ่งใดมาทดแทนได้ ดังนั้นผู้ที่รู้คุณค่าของเวลาจึงจะดำเนินกิจกรรมใน ชีวิตประจำวันได้ประสบความสำเร็จ หากผู้บริหารได้มีการนำหลักการบริหารเวลามาใช้เป็น เครื่องมือในการจัดองค์กร มีการกำหนดและการควบคุมการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเวลาและ วัตถุประสงค์จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในหน้าที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิเชียร นิลเศษ (2555) พบว่า สภาพการบริหารเวลาของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา มีการบริหารเวลาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เรไร ประกอบผล (2560) พบว่า การบริหารเวลาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตาม ความคิดเห็นของข้าราชการครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกีลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งมี ค่าเฉลี่ยรองลงมา สะท้อนให้เห็นว่าการที่ผู้บริหารสามารถวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็น ระบบแบบแผน โดยมีทีมงานร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสำคัญของการ ทำงานเป็นทีมส่งผลให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์ในการทำกิจกรรมของกลุ่มหรือทีมงาน มีการ พบปะพูดคุยกัน มีการประสานความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความร่วมมือกันทำงานอย่าง มีความสุขเพื่อให้ได้มาซึ่งความเข้าใจอันดีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับณัฐริดา บุ่งทอง (2561) ที่กล่าวว่า ระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคลองสาน สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะการสร้าง ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีมทำให้ สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจในการทำงานร่วมกันมากขึ้น

ทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกีลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์ เป็น ด้านที่อยู่ในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะด้านความคิดสร้างสรรค์เป็นทักษะที่ ต้องใช้วิธีคิดหรือกระบวนการทางความคิด โดยผู้บริหารต้องมีการนำความรู้และประสบการณ์ เดิมเชื่อมโยงกับประสบการณ์ใหม่จนเกิดเป็นการเป็นสิ่งใหม่ มีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อ สังคม เห็นได้จากสถานศึกษาในปัจจุบันต้องเผชิญกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำ ให้ผู้บริหารโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีมและร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหามากขึ้น โดยใช้ความรู้ ความสามารถทั้งของผู้บริหารเองและบุคลากรภายในโรงเรียน อีกทั้งยังสามารถแบ่งงานให้ตาม ความสามารถของแต่ละบุคคล สามารถให้คำแนะนำแก่ครูในการทำงานได้อย่างเป็นระบบมาก ขึ้น มีการสนับสนุนให้ครูในการสืบเสาะหาความรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาการเรียน การสอน มีการตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน มีการรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ยังเป็นเพราะหากสังเกตจากทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกีล



ทั้งหมด ทักษะอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์อาจเห็นเด่นชัด สามารถมองเห็นและสังเกตได้จากพฤติกรรม แต่ทักษะความคิดสร้างสรรค์อาจเป็นทักษะที่ต้องใช้เวลาเพื่อบ่มเพาะ ดังนั้นจึงอาจไม่ได้แสดงออกมาให้เห็นในช่วงระยะเวลาอันสั้น นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี และยังไม่มีความรู้พื้นฐาน แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์การทำงานน้อยก็อาจจะยังมองไม่เห็นทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สเกลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์มากนัก สอดคล้องกับสุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ อีกทั้งความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม ด้านสถานะของอาชีพ เป็นด้านที่อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะค่านิยมในประเทศไทยได้เชิดชูบุคลากรทางวิชาชีพครูว่าเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติและน่ายกย่อง ดังนั้น ในแต่ละปีการศึกษาเห็นได้ชัดจากอัตราค่าจ้างในการสอบบรรจุเข้ารับราชการครูที่มีการแข่งขันสูง ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความภาคภูมิใจในวิชาชีพครูที่เป็นวิชาชีพชั้นสูงและมีเกียรติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิตา เศษลือ (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือข่าย ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือข่าย เมื่อพิจารณาในด้านสถานะของอาชีพ พบว่า อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 1

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานของครูมีขอบเขตกำหนดระยะเวลาในการทำงานต่าง ๆ อย่างชัดเจนจึงทำให้ครูสามารถวางแผนลำดับความสำคัญในการทำงานได้ล่วงหน้า และประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี โดยครูที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ก็จะมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ รวมไปถึงการรู้จักป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญรุ่ง แก้วทอง (2559) พบว่า การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขด้านเวลาที่กำหนดไว้ และสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ด้วยตนเองทำให้รู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จนั้น ซึ่งส่งผลให้บุคคลนั้นมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้า เป็นด้านที่อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการได้รับการตอบแทนในเรื่องของการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หรือการที่ได้รับโอกาสสำหรับการศึกษาอบรมเพิ่มเติมอาจต้องใช้เวลา ซึ่งทำให้ครูเกิดการพัฒนาดตนเอง และก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานโดยต้องใช้ระยะเวลา ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครูที่อายุไม่ถึง 30 ปี ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี และไม่มีวิทยฐานะอาจทำให้ยังมองไม่เห็นถึงความก้าวหน้า ซึ่งเป็นด้านที่ต้องใช้เวลาและอาจต้องขึ้นอยู่กับตัวบุคคลในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะการปฏิบัติของบุคลากรอย่างรอบด้านและการเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมจะช่วยส่งผลต่อแรงจูงใจและคุณภาพของการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับอรอุมา จันตนา (2561) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า เป็นด้านที่มีความเข้มข้นเลขคณิตมากที่สุด

3. ทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกิลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 1 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทั้งทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกิลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานถือเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ ถือเป็นเรื่องที่เป็นและเป็นที่ต้องการสำหรับมนุษย์โดยเฉพาะในยุคนี้ที่เต็มไปด้วยเทคโนโลยีสูงและมีแต่ความสะดวกสบายอาจทำให้การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นลดน้อยลง รวมถึงแรงจูงใจในการทำงานที่น้อยลง ดังนั้นอาจทำให้ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการสะสมประสบการณ์การทำงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการพูดและการโน้มน้าวใจ การทำงานเป็นทีม การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมตลอดเวลา และการจัดการเวลา รวมทั้งต้องเรียนรู้เกี่ยวกับการให้แรงจูงกับผู้ร่วมงานไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างไรก็ตามครูผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์การทำงานสูงก็จะได้เห็นทักษะเหล่านั้นไม่มากนักน้อย ดังนั้นความคิดเห็นของครูเหล่านี้ย่อมอยู่ในระดับสูง แต่อาจจะมีครูผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์การทำงานไม่ได้สูงมากนัก ที่สามารถมองเห็นทักษะบางอย่างในผู้บริหารจึงยังไม่ปรากฏชัดเจนจึงต้องใช้เวลาในการที่จะมองเห็นทักษะเหล่านั้น นอกจากนี้อาจเนื่องมาจากทักษะด้านซอฟต์แวร์สกิลถือเป็นทักษะที่สำคัญของผู้นำและคนทำงานยุคใหม่ ที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อความสำเร็จในงานตามที่องค์กรมุ่งหวังดังนั้นหากผู้บริหารยุคใหม่มีทักษะด้านซอฟต์แวร์สกิลสูงย่อมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือคนทำงานยุคใหม่ย่อมมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สอดคล้องกับแนวคิดของวิจารณ์ พาณิช (2555) ได้กล่าวว่า การบริหารงานในยุคปัจจุบันนั้น ผู้บริหารต้องมีทักษะในการบริหารคนและงานซึ่งทักษะในการบริหารคนเกี่ยวข้องกับทักษะของมนุษย์ซึ่งต้องใช้ทักษะที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นนั้น คือ ทักษะด้านซอฟต์แวร์สกิล



องค์ความรู้จากการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 1 มีทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สเกลอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 1 อยู่ในระดับมาก ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สเกลของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 1 สามารถพัฒนาทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สเกลนำไปสู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 1 ซึ่งถือเป็นพื้นที่เพื่อขับเคลื่อนการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ควรมีนโยบายสร้างความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สเกลของผู้บริหารกับแรงจูงใจ เพื่อให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีสเกลในการสอนเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเพิ่มทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สเกลให้แก่บุคลากร เช่น การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ โดยให้บุคลากรเข้าร่วมเพื่อนำทักษะเหล่านั้นมาปรับใช้กับการเรียนการสอนของครู

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษากันระหว่างผู้อำนวยการโรงเรียนกับรองผู้อำนวยการโรงเรียน เนื่องด้วยเป็นการทำงานในด้านการบริหารที่มีความใกล้ชิดซึ่งอาจนำมาสู่ข้อมูลเชิงลึก หากเป็นด้านการจัดการเรียนการสอนอาจทำการศึกษาระหว่างครูผู้สอนกับนักเรียน โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สเกลของครูผู้สอนกับแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียน เนื่องจากทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สเกลของครูและแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียนต่างก็เป็นตัวช่วยสำหรับการเรียนในห้องเรียน ถือเป็นอีกหนึ่งพื้นที่เพื่อสำหรับการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

ชนิตา เศษลือ. (2556). แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 4(1), 24-32.



- ณัฐริดา บุ่งทอง. (2561). สมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 15(28), 204-214.
- ณัฏฐา กริหิรัญ. (2550). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา). นครนายก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปฐมวงค์ สีหาเสนา. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพ็ญรุ่ง แก้วทอง. (2559). *แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการ ศาสนศึกษา : กรณีศึกษาศาสนาพุทธ ภาค 1* (สารนิพนธ์นิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ไพฑูรย์ สีนารัตน์ และคณะ. (2557). *เติบโตตามศักยภาพสู่ศตวรรษที่ 21 ของการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เรไร ประกอบผล. (2560). การบริหารเวลาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยวิชาการมหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 5(6), 151-164.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล. (2562). *Soft Skills to Master*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิเชียร นิลเศษ. (2555). *แนวทางพัฒนาการบริหารเวลาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30* (วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). *ทักษะเด็ด 2020 วัคซีนทักษะ ปะทะ DIGITALDISRUPTION*. สืบค้น 9 กันยายน, 2565, จาก www.onec.go.th
- อรอุมา จันทนป. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม* (การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.



- Airratana, W. et al. (2015). Development of leadership soft skills among educational administrators. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 186, 331-336.
- Herzberg, F. (1959). *Federick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block the Motivation to Work*. New York: John Willey.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Education and Psychological Measurement*, 30, 608-609.

