Soft Skills of School Administrators Affecting Development of Teacher's Functional Competency under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1

Rittidet Sakoolsong[1], Supakorn Sornphet[2] & Sumelee Sriputtharin[3]

1 *Education Administration and Development, Faculty of Education, Naknon Panom University*
2 *Education Administration and Development, Faculty of Education, Naknon Panom University*
3 *Education Administration and Development, Faculty of Education, Naknon Panom University*
* *Corresponding author. E-mail: 666150110045@npu.ac.th*

Abstract

The objectives of this research were (1) to study and compare the soft skills of school administrators classified according to the status and size of educational institutions, (2) to examine and compare the functional competency classified according to the status and size of educational institutions, (3) to develop the relation between the soft skills of school administrators and functional competency teachers, and (4) to evaluate the predictive power of the soft skills of school administrators affecting the development of teacher's functional competency under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1 There were 372 samples, including 62 school administrators and 310 teachers. The findings revealed that 1) the soft skills of school administrators overall are at the highest level. The result of comparing the soft skills of school administrators classified according to the status and size of educational institutions was that overall, there was no difference. 2) The teacher's functional competencies overall are at the highest level. The comparison of the statuses showed that overall, there was no difference. The result compares the size of educational institutions. It was found that overall they were significantly different at the .01 level. 3) (3) Soft skills of school administrators and teachers' functional competencies. There is a positive relationship in the level is high, significant at the .01 level. 4) The variables on the soft skills of school administrators affecting the development of teachers' functional competency under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1. There are 3 variables first, creative thinking (X_1), second, leadership (X_6), and teamwork collaboration (X_7), which together can predict 55 percent. The equation can be written as follows.

Forecasting equation in raw scores

$Y' = 1.51 + .51X_1 + .11X_6 + .05X_7$

Forecasting equation in standard scores

$Zy' = .76Z_1 + .16Z_6 + .09Z_7$

Keywords: Soft Skills, Professional Competencies, Primary Educational Service Area Office

Received: 2025-03-12; Revised: 2025-04-19; Accepted: 2505-04-19 ISSN: 2822-0218 (Online)

จรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ฤทธิเดช สกุลซ้ง[1], ศุภกร ศรเพชร[2] และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์[3*]

1 สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม
2 สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม
3 สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม
* *Corresponding author. E-mail: 666150110045@npu.ac.th*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นศึกษาเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสภาพและขนาดของสถานศึกษา 2) ศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสภาพและขนาดของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะประจำสายงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และ 4) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 372 คน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 62 คน ครู จำนวน 310 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) จรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน 2) สมรรถนะประจำสายงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) จรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะประจำสายงานของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกใน ระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 4) ตัวแปรจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มี 3 ตัวแปรได้แก่ ทักษะคิดสร้างสรรค์ (X_1) ทักษะการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (X_6) และทักษะการจัดการกับอารมณ์ (X_7) โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 56 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.34 + .34X_1 + .21X_6 + .15X_7$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Zy' = .38Z_1 + .25Z_6 + .19Z_7$$

คำสำคัญ: จรณทักษะ, สมรรถนะประจำสายงาน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

บทนำ

การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเพื่อเสริมสร้างความสามารถของคนในประเทศสำหรับการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงใต้บริบทโลกใหม่ ทักษะที่สำคัญของมนุษย์เพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 คือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทั้งด้านการแก้ปัญหาอย่างผู้เชี่ยวชาญ การสื่อสารและความร่วมมือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร เพื่อเข้าถึงแหล่งข้อมูลอย่างรวดเร็ว รวมไปถึงทักษะการดำรงชีวิตในสังคม ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2564) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 65 กำหนดให้รัฐบาลจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ ประกอบกับมาตรา 257 และ 259 การกำหนดให้มีการปฏิรูปประเทศเพื่อวางรากฐานการพัฒนาไปสู่ประเทศที่มีความสามัคคีปรองดอง และมีความสมดุลระหว่างการพัฒนาด้านวัตถุกับการพัฒนาด้านจิตใจ ประชาชนในสังคมมีโอกาสเท่าเทียมกัน มีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศซึ่งด้านการศึกษาเป็นอีกหนึ่งประเด็น ที่รัฐบาลให้ความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องมีการปฏิรูป

ผู้บริหารโรงเรียนในยุคของการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันจำเป็นจะต้องการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ และต้องมีทักษะที่จำเป็นในการบริหารงาน จะต้องมีทักษะในการบริหารคน และงาน ทักษะในการบริหารคนเกี่ยวข้องกับทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ จำเป็นต้องใช้ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น คือทักษะด้านจรณทักษะสอดคล้องกับ (นภัสสร รุ่งเรือง. 2563) ได้นิยามความหมายไว้ว่าจรณทักษะเป็นความสามารถด้านสังคมถือเป็นปัจจัยทำให้คนทำงานได้ดีขึ้น ทักษะด้านการคิด ทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะในการ โน้มน้าวจูงใจ การใช้ภาษา การติดต่อสื่อสาร ความเป็นมิตร การมองโลกในแง่ดี การแสดงออกทาง ทั้งยังต้องมีลักษณะเฉพาะตัว ดังที่ (Kaustuv Kanti Bandyopadhyay & Priti Sharma. 2006) กล่าวไว้ว่าคุณสมบัติส่วนบุคคล นิสัย ทัศนคติ และมีมารยาทในการเข้าสังคมที่ดีที่สมาชิกที่ดีขององค์กรที่สามารถทำงานร่วมกันได้

ทักษะนี้จำเป็นในการบริหารงานในยุคปัจจุบันเป็นอย่างมาก ผู้บริหารควรจะมีทักษะในการบริหารคนและบริหารงาน ซึ่งการบริหารคนเกี่ยวข้องกับทักษะด้านสังคม ต้องใช้ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้คือจรณทักษะหรือ Soft Skills สอดคล้องกับ (วิไลพรรณ วิเวก. 2556) ที่กล่าวว่า สมรรถนะทักษะเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่ทำให้คนทำงานได้ เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์และการวางแผน อีกทั้งจรณทักษะเป็นปัจจัยทำให้ คนทำงานได้ดีมากขึ้น และมีความสำคัญในการบริหารงานของผู้บริหารในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารจะต้องนำสมรรถนะต้องบูรณาการทักษะให้สมดุลทั้งสมรรถนะทักษะ และจรณทักษะ เพื่อนำมาเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ผู้นำที่มีทักษะด้านจรณทักษะต้องมีกระบวนการพัฒนาคน เช่น ทักษะการทำงานเป็นทีม การสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ ทั้งสองคือ ด้านทักษะการทำงาน และทักษะการเป็นผู้นำองค์กรนั้นจะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้ทุกระดับ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 กำหนดนโยบายและจุดเน้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2567-2568 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้สมรรถนะด้านวิชาการ ทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมต่าง ๆ มีจรรยาบรรณและมาตรฐาน วิชาชีพ บุคคลแห่งการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีความรู้ มีสมรรถนะ ด้านวิชาการ มีทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้ เทคโนโลยี นวัตกรรมต่าง การบริหารจัดการจึงต้องใช้ทักษะที่สำคัญ คือ การสร้างคนหรือบุคลากรให้เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของจรณทักษะที่จะส่งผลต่อการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (แผนบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2567.)

จากความเป็นมาที่ได้กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญ และสนใจศึกษาเกี่ยวกับจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะดังกล่าว ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสภาพและขนาดของสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสภาพและขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะประจำสายงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

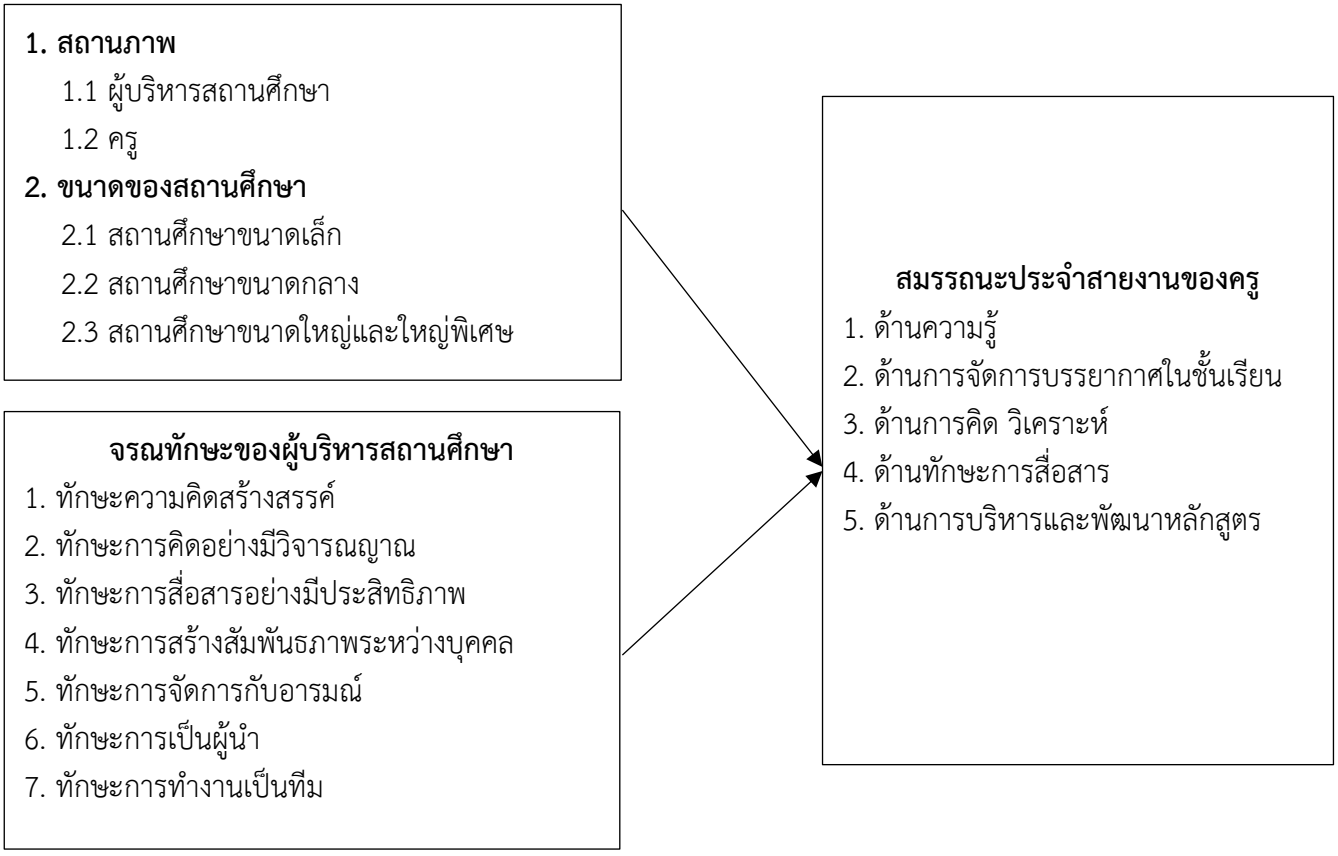
สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แตกต่างกัน
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แตกต่างกัน
5. จรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะประจำสายงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
6. จรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 2 ด้าน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสาร และงาน วิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย จรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตามกรอบแนวคิดของ Tang Keow Ngang. (2012) ; Cimatti. (2016) ; Kaustuv Kanti Bandyopadhyay & Priti Sharma. (2016) ; Stewart, Wall, & Marciniec. (2016) ; Manmohan Joshi. (2017) ; Beardmore. (2019) ; Ali I. AlHouli Abdul Kareem A. Al-Khayatt (2020) ; วัลลภา อารีรัตน์ เสาวนี สิริสุขศิลป์ และ Tang Keow Ngang (2558) ; วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2562) ; สมคิด สร้อยน้ำ (2563) ; สำนักงานเลขาธิการสภา

การศึกษา (2565) องค์ประกอบจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปองค์ประกอบจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามี 7 ด้าน ดังนี้ 1) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ 2) ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ 3) ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 4) ทักษะการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล 5) ทักษะการจัดการกับอารมณ์ 6) ทักษะการเป็นผู้นำ 7) ทักษะการทำงานเป็นทีม และได้ได้ศึกษาแนวคิด เอกสาร และงาน วิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยสมรรถนะประจำสายงานของครูตามแนวคิดของ David C. McClelland (2015) ; Yen Ye (2017) ; คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ; พงษ์ศักดิ์ ด้วงทา (2557) ; นิภาวรรณ เอกวรรณัง (2560) ; สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2561) ; พรพรรณ โปรเทียรณ (2561) ; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ; เยาวัฒน์ เสี้ยวเส็ง อัมพาพันธ์ ตันติคงกุลและ ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันท์ (2564 : 813) ; สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564 : 3-88) องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของครู สรุปได้องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของครู มี 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านการจัดการบรรยากาศในชั้นเรียน 3) ด้านการคิด วิเคราะห์ 4) ด้านทักษะการสื่อสาร 5) ด้านการบริหารและพัฒนาหลักสูตร สามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังกรอบแนวคิดในการวิจัยในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research methodology) ในรูปแบบการวิจัยตอบแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 372 ฉบับ จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดไว้และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายการวิเคราะห์เป็นขั้นตอนตามลำดับ

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 2,625 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 180 คน และครู 2,445 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 372 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 62 คน และครู 310 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

การเก็บรวมรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการเก็บรวบรวม ดังนี้ 1) ขอหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษา และครูของสถานศึกษาที่กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม 2) นำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม พร้อมด้วยแบบสอบถามส่งถึงสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยจัดส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ (Google Forms) 3) เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บด้วยตนเอง พร้อมทั้งสำรวจความสมบูรณ์ครบถ้วนของเนื้อหาในแบบสอบถาม (Google Sheet) 4) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดย วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นการสำรวจรายการ (Check List) โดยการหาค่าความถี่และร้อยละวิเคราะห์และเปรียบเทียบจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา และสมรรถนะประจำสายงานของครูซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ นำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบการทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent Samples) เปรียบเทียบ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวกรณีถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe' และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์รโดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) การพิจารณาค่าความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยการวิเคราะห์หาค่า Index of Item Congruence :IC ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ .50 ขึ้นไป เกณฑ์การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่า IC ดังนี้ (สมนึก ภัททิยธนี. 2567 : 217-218) แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน นำผลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) โดยวิธีการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item - total Correlation) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ตามวิธีของเพียร์สัน (Pearson' Product - Moment Coefficiemnt of Correlation) มีค่าตั้งแต่ .23 ขึ้นไป (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน.2558 :73) จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นทั้ง 2 ฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) มีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

จากการวิจัยจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาและเปรียบเทียบจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสภาพและขนาดของสถานศึกษา

1.1 ผลการศึกษาจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะการเป็นผู้นำ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับพฤติกรรมจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

จรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา	**ระดับพฤติกรรม**		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ทักษะความคิดสร้างสรรค์	4.78	.39	มากที่สุด
2. ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ	4.64	.40	มากที่สุด
3. ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	4.60	.46	มากที่สุด
4. ทักษะการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	4.63	.40	มากที่สุด
5. ทักษะการจัดการกับอารมณ์	4.66	.39	มากที่สุด
6. ทักษะการเป็นผู้นำ	4.59	.49	มากที่สุด
7. ทักษะการทำงานเป็นทีม	4.61	.46	มากที่สุด
รวม	**4.66**	**.37**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า จรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.46) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ($\overline{X}$ = 4.59-4.78) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ = 4.78) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะการเป็นผู้นำ ($\overline{X}$ = 4.49)

1.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ทักษะการจัดการกับอารมณ์ ทักษะการเป็นผู้นำ และทักษะการทำงานเป็นทีม โดยผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นสูงกว่าครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนทักษะความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ผลการศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสภาพและขนาดของสถานศึกษา

2.1 ผลการศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการบรรยากาศในชั้นเรียน และด้านการคิด วิเคราะห์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านทักษะการสื่อสาร

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับพฤติกรรมสมรรถนะประจำสายงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

สมรรถนะประจำสายงานของครู	ระดับพฤติกรรม		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความรู้	4.72	.40	มากที่สุด
2. ด้านการจัดการบรรยากาศในชั้นเรียน	4.91	.18	มากที่สุด
3. ด้านการคิด วิเคราะห์	4.91	.18	มากที่สุด
4. ด้านทักษะการสื่อสาร	4.61	.31	มากที่สุด
5. ด้านการบริหารและพัฒนาหลักสูตร	4.68	.41	มากที่สุด
รวม	**4.77**	**.26**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.77) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ($\overline{X}$= 4.61-4.91) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 2 ด้านการจัดการบรรยากาศในชั้นเรียน ($\overline{X}$ = 4.91) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 4 4. ด้านทักษะการสื่อสาร ($\overline{X}$ = 4.61)

2.2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะประจำสายงานของครู จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา และครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรถถนะประจำสายงานของครู แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารและพัฒนาหลักสูตร และด้านความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นสูงกว่าครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการจัดการบรรยากาศในชั้นเรียน ด้านการคิด วิเคราะห์ และด้านทักษะการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้ ด้านการจัดการบรรยากาศในชั้นเรียน ด้านการคิด วิเคราะห์ด้านทักษะการสื่อสาร และด้านการบริหารและพัฒนาหลักสูตรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะประจำสายงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า โดยรวมจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{xy}= 0.75) กับสมรรถนะประจำสายงานของครู ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มี 3 ตัวแปร ได้แก่

ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการเป็นผู้นำ และทักษะการทำงานเป็นทีมโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) อยู่ระหว่าง .38 - .55 โดยตัวแปรทั้ง 3 ด้าน ร่วมกันทำนายอภิปรายความแปรปรวนสมรรถนะประจำสายงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 55 (R^2= .56) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์หาอำนาจพยากรณ์จรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตัวแปร	B	SEb	Beta	t	Sig
ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (X_1)	.51	.09	.76	28.29**	.00
ทักษะการเป็นผู้นำ (X_6)	.11	.03	.16	4.27**	.00
ทักษะการทำงานเป็นทีม (X_7)	.05	.02	.09	3.36**	.00
R = .75 R^2= .56 R_{adj}= .56 SE_{est}= .09 F = 975.46 a = 1.58					

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepeise Multiple Regression Analysis) ของจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 7 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สามารถเรียงลำดับจากตัวแปรที่มีค่า B สูงไปต่ำได้ ดังนี้ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (X_1)ทักษะการเป็นผู้นำ(X_6) และทักษะการทำงานเป็นทีม (X_7) สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 56 (R^2=.56) และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$Y' = 1.51 + .51X_1 + .11X_6 + .05X_7$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Zy' = .76Z_1 + .16Z_6 + .09Z_7$

อภิปรายผล

จากการวิจัยจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามสมมติฐาน ดังนี้

1. ผลการศึกษาและจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสภาพและขนาดของสถานศึกษา

1.1 จรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อได้พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารจะสามารถพัฒนางานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยอันจะนำพาสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย คุณลักษณะของผู้บริหารจะช่วยในการพัฒนา องค์กรหรือหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้ามีศักยภาพ ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสม มีบุคลิกภาพ ที่ดี มีความสามารถที่จะโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจ เต็มใจให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา มีคุณลักษณะเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ในเรื่อง การวางเป้าหมายในการทำงาน เป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น มีความรอบรู้ริเริ่ม เปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ มีความกระตือรือร้น มี

ความอดทนในการรับผิดชอบหน้าที่ มีบุคลิกภาพ การกล้าคิด กล้าตัดสินใจ เพื่อให้การบริหารและพัฒนาสถานศึกษาประสบความสำเร็จไปตามจุดประสงค์ (อุมาพร ธรรมประเสริฐ, 2562) จรณทักษะ (Soft Skills) เป็นคำที่รวมทักษะหลายด้านเกี่ยวกับการทำงานกับผู้คนให้ได้ผลดี ดังนี้ 1) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ การควบคุมอารมณ์ตนเอง รู้วิธีบริหารจัดการอารมณ์ตนเองและผู้อื่น 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ได้แก้ทักษะในการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน รวมถึงทักษะการสื่อสารรับฟังและเข้าถึงจิตใจผู้อื่น 3) ทักษะทางสังคมความสามารถในการปฏิบัติตนเองเพื่อให้อยู่ ร่วมกับผู้อื่นในสังคมนั้น ๆ ได้อย่างเหมาะสม (พละกริท คอนซัลแทนท์, 2564) ทั้งทักษะด้าน อารมณ์และทักษะสังคม เป็นทักษะที่ช่วยส่งเสริมความฉลาด ความสามารถทางอารมณ์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งทักษะที่ช่วยให้สามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไม่เป็นปัญหา และทักษะที่ใช้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อให้ทำงานร่วมกันได้และประสบความสำเร็จ (ฐาปกรณ์ อ่วมสถิตย์, 2564)

2. ผลการศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากสมรรถนะประจำสายงานของครูเป็นการปฏิบัติตามกำหนดบทบาทหน้าที่นำไปสู่การพัฒนางาน พัฒนาตนเองอาจรวมไปถึงศักยภาพที่แสดงถึงความชำนาญและความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับธีรศักดิ์ เอิบสภาพ (2565 : 216-222) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า (1) โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษา มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย (1) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ (2) การบริหารคุณภาพ (3) นวัตกรรมและเทคโนโลยี สารสนเทศทางการศึกษา (4) การพัฒนาวิชาชีพ (5) หลักสูตรการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (6) การจัดการเรียนรู้และ (7) จรรยาบรรณวิชาชีพ (2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ (1) การศึกษาความต้องการ (2) การวางแผนการพัฒนา (3) การฝึกปฏิบัติ (4) การนำไปใช้ และ (5) การประเมินผล (3) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 5 ส่วน คือ ส่วนที่ (1) ความเป็นมาของรูปแบบ ส่วนที่ (2) วัตถุประสงค์ ส่วนที่ (3) หลักการ ส่วนที่ (4) สาระสำคัญและ ส่วนที่ (5) ข้อเสนอแนะ โดยผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่ารูปแบบมีความถูกต้อง ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะประจำสายงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า จรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคุณลักษณะสำคัญในการพัฒนาและการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลโดยตรงกับผู้ปฏิบัติ ความสัมพันธ์ระหว่าง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ซึ่งเป็นไป ตามสมมติฐานทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ได้มีทักษะการบริหารที่มีความยืดหยุ่นใน การทำงาน บริหารจัดการส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมกันในการ ปฏิบัติงาน เกิดการเรียนรู้และมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัตติกาล ทะแพงพันธ์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารแบบ Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

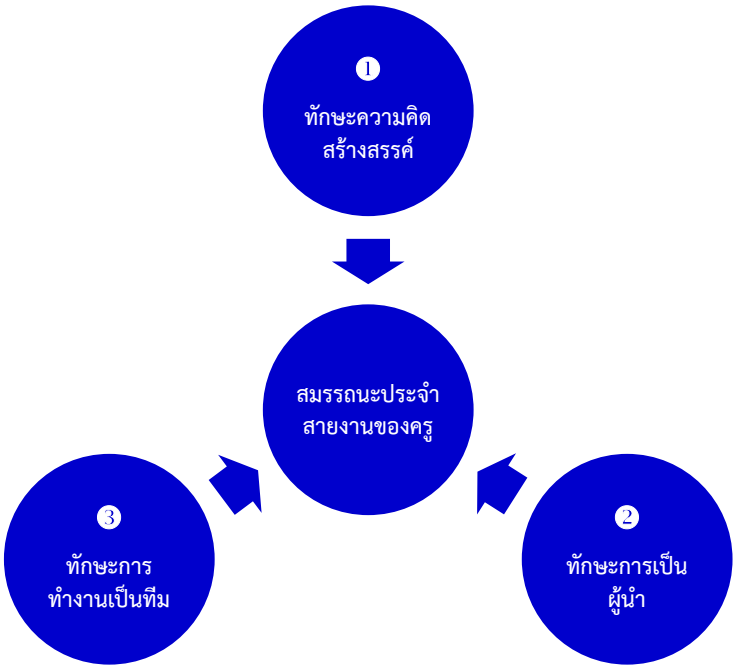
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารแบบ Soft Skills ของ ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย

4. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลสมรรถนะประจำสายงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการเป็นผู้นำ และทักษะการทำงานเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) อยู่ระหว่าง .38-.89 โดยตัวแปรทั้ง 3 ด้าน ร่วมกันทำนายอภิปรายความแปรปรวนสมรรถนะประจำสายงานของครู ได้ร้อยละ 89 (R^2= .89) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า จรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะสายงานของครูที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและความเชื่อมั่นของการทำงานครูโดยตรง การบริหารช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี กระตุ้นการพัฒนาศักยภาพและผลสัมฤทธิ์ของครูในหน้าที่สอดคล้องกับ สาวนีย์ สิทธิชัยจารุเมธี และสุชาดา บุบผา (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน ขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย พบว่า Soft Skills ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ได้แก่ 1) ด้านการสื่อสาร 2) ด้านการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 3) ด้านภาวะผู้นำ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านการปรับตัวโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสมพันธ์พหุคูณเป็น.735 และ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ได้ร้อยละ 54.00 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .36713

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยจะเห็นได้ว่าจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู จรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับ สมรรถนะประจำสายงานของครู ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียน โดยจรณทักษะในที่นี้ หมายถึง คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการนำพาบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้นำที่มีจรณทักษะสูง จะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นบวก ส่งเสริมให้ครูเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง และร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพจรณทักษะของผู้บริหารส่งผลต่อสมรรถนะของครูในหลายมิติ ดังนี้ เป็นแบบอย่างที่ดี: ผู้บริหารที่มีจริยธรรมสูงและเป็นแบบอย่างที่ดี จะเป็นแรงบันดาลใจให้ครูปฏิบัติตามและพัฒนาตนเองให้เป็นครูมืออาชีพ สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้: ผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้ พัฒนา และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนความรู้และทักษะของครู สนับสนุนและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม: ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนร่วมกันให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง: ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอ เช่น การอบรมสัมมนา การให้คำปรึกษา เพื่อให้ครูมีความรู้และทักษะที่ทันสมัย สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครู: ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูด้วยการสื่อสารอย่างเปิดเผย รับฟังความคิดเห็น และให้กำลังใจครูในการทำงาน เมื่อผู้บริหารมีจรณทักษะสูง จะส่งผลให้ครูมีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อบรรยากาศในโรงเรียน และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนในที่สุด นอกจากนี้ จรณทักษะของผู้บริหารยังส่งผลต่อการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองและชุมชน

โดยผู้ปกครองจะมั่นใจว่าบุตรหลานได้รับการดูแลและศึกษาจากครูที่มีคุณภาพ และชุมชนจะให้การสนับสนุนโรงเรียนอย่างเต็มที่ ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

สรุปได้ว่า จรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครู และสุดท้ายก็ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียนซึ่งมีความสำคัญเรียงตามลำดับ คือ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการเป็นผู้นำ และทักษะการทำงานเป็นทีม ตามลำดัล ดังนั้น การพัฒนาจรณทักษะของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้เกิดการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน แนวทางการพัฒนาจรณทักษะของผู้บริหาร อาจทำได้โดยการจัดอบรมสัมมนาให้ผู้บริหารได้เรียนรู้เกี่ยวกับจริยธรรมในการบริหาร การพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ นอกจากนี้ การให้ผู้บริหารมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารท่านอื่น ก็เป็นอีกหนึ่งวิธีที่ช่วยพัฒนาจรณทักษะได้เป็นอย่างดี ในที่สุดแล้ว การพัฒนาจรณทักษะของผู้บริหารไม่ใช่เพียงแค่การเพิ่มพูนความรู้และทักษะ แต่ยังเป็นการปลูกฝังจิตสำนึกให้ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นผู้นำที่มุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนและชุมชน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผลจากการศึกษาจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะการเป็นผู้นำและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีวิธีการโน้มน้าวใจ เจรจา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และผู้บริหารสามารถยืดหยุ่นหรือปรับการดำเนินงานภายในสถานศึกษาสู่ความสำเร็จที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมรับรู้ ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ ในสถานศึกษา รวมทั้งสนับสนุนระบบการทำงานแบบทีมให้มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งร่วมขับเคลื่อนองค์กร เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย ระดมแนวความคิดร่วมกัน มาพัฒนาต่อยอดทำให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ

2. ผลจากการศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารและพัฒนาหลักสูตร และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและสอดคล้องกับบริบทการศึกษาในยุคปัจจุบัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้เกิดความยืดหยุ่นและสนับสนุน ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความรู้ ความสามารถ เท่าทันวิทยาการสมัยใหม่ รวมทั้งปรับแผนรับมืออย่างเป็นระบบ ประเมินสถานการณ์ปัจจุบันและวางแผนการรับมือการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่มีกระแสอย่างรวดเร็ว เพื่อให้เกิดการยอมรับความเปลี่ยนแปลงมากขึ้นและมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม กิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นปัจจุบัน เพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

3. ผลจากการศึกษาจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการเป็นผู้นำ และทักษะการทำงานเป็นทีม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาจรณทักษะทั้ง 3 ด้านนี้ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยสมรรถนะทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสมรรถนะประจำสายงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในสถานศึกษาระดับอื่น ๆ เช่น ระดับมัธยมศึกษา ระดับอาชีวศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เป็นต้น

2. ควรมีการวิจัยทักษะจำเป็นแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสมรรถนะประจำสายงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และเขตอื่น ๆ ต่อไป

3. ควรมีการวิจัยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงาน ด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.* กรุงเทพฯ.

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการ พลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2558). *การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย.* พิมพ์ครั้งที่ 7. มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.

ทิพยรัตน์ กาประสิทธิ์ ทรงเดช สอนใจ และประภาพร บุญปลอด (2566). *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 25*(1), 108-109.

ธนัสสรณ์ พลอยทับทิม. (2559). *การศึกษาสภาพและแนวการพัฒนาสมรรถนะของ ผู้บริหาสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง.* วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

นิภาวรรณ เอกวรรณัง. (2560). *การพัฒนาชุดประเมินสมรรถนะวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู*. มหาวิทยาลัยราชภัฏ.วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่.* พิมพครั้งที่ 10. กรุงเทพ ฯ.

พงษ์ศักดิ์ ด้วงทา (2557). *การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

พรพรรณ โปรเทียรณ. (2561). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักภาวนา ๔ ของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.* ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มงกุฎ วงศ์สาคร (2566). *สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร.*ครุศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วาริษา ประเสริฐทรง และ ดร.วัลลภา อารีรัตน์ (2557). *ทักษะภาวะผู้นำด้าน SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25.* วารสารศึกษาศาสตร์ หาวิทยาลัยขอนแก่น, 38(2)} 88-95..

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2562). *Soft Skills to Master.* บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.

สงกรานต์ พันธุ์พินิจ. (2558). *รูปแบบการจัดการเรียนรู้ในที่ทำงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูโรงเรียนเอกชน.* ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

สมคิด สร้อยน้ำ (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางสังคมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย. *New Trends and Issues Proceedings on Humanities and Social Sciences*. 6(2) (2019) 032-039.

สมนึก ภัททิยธนี. (2565). การวัดผลการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 14 ฉบับปรับปรุง. กาฬสินธุ์.

สาลินี ชนาพงษ์จารุ. (2556). การพัฒนาระบบการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2 โดยประยุกต์วิธีการประเมินเชิงผสมผสาน. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพช.

สาวนีย์ สิทธิชัยจารุเมธี และสุชาดา บุบผา (2565). Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7*(2), 2176-2178.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (2566). คู่มือการปฏิบัติงานกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา. สกลนคร.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2561). *ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562.* (3 พฤษภาคม 2567). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนพิเศษ 68.

Ali I. AlHouli Abdul Kareem A. Al-Khayatt. (2020). Assessing the Soft skills needs of Teacher Education students. *International Journal of Education and Practice, 8*(3), 416-431.

Ariratana, W., Ngang, T. K. and Sirisooksil, S. (2019). The effect of innovative leadership on competency of creating high performance organization. *Kasetsart Journal of Social Sciences,* 40, 311-318.

Cimatti, B. (2016). Definition, development, assessment of soft skills and their role for the quality of organizations and enterprises. *International Journal for Quality Research*, 10(1), 97–130.

Kaustuv Kanti Bandyopadhyay & Priti Sharma. (2016). Using Soft skill in Non-formal Education. Society for Participatory Research in Asia (PRIA) 42, *Tughlakabad. Institutional Area New Delhi India.*

Tang Keow Ngang. (2012). The soft skills of leadership. School of Educational Studies, *University Sains Malaysia*, 11800 USM, Penang, Malaysia.

Yaowatida Siewseng Ampapan Tuntinakhongul and Pariyaporn Tungkunanan. (2020.) Components of Chinese Language Teacher's Functional Competencies: A Confirmatory Factor Analysis. *International Journal of Instruction January,* 14(1), 813-826