

**แนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4**
**Guidelines for Development Soft Skills of School Administrators
under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4**

ปฐิธาน คณานุรักษ์^{1*} และกานต์ เนตรกลาง²
Patihan Kananurak^{1*} and Kant Netklang²

^{1,2} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 30000

^{1,2} Department of Educational Administration, Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Nakhon Ratchasima 30000, Thailand.

^{1*}Corresponding Author, E-mail : Nonpatithankananurak@gmail.com

Received: 11 March 2024, Revised: 9 August 2024, Accepted: 13 August 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และแนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 123 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 และแบบสัมภาษณ์ชนิด กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน การทดสอบที และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสัมภาษณ์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และสรุปเป็นความเรียง ผลการวิจัยพบว่า 1) จรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น รองลงมา คือ ทักษะด้านการทำงาน เป็นทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ 2) การเปรียบเทียบจรรยาบรรณทักษะของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเข้าใจใน เนื้อหาที่ต้องการสื่อสาร เลือกช่องทางที่เหมาะสม โน้มน้าวบุคลากรได้ ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน มอบหมายงานให้เหมาะสม ควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในทุกด้าน ควรมีการนำกระบวนการวิจัยในองค์กรอย่างต่อเนื่องและลงมือปฏิบัติร่วมกัน

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา, จรรยาบรรณ, ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to study, compare according to work experience, and find ways to develop the skills of school administrators under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office District 4. A mixed methodology research was used. The sample of 123 school administrators was obtained using a simple random sampling method. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's ready-made table. The research tool was a questionnaire with a reliability equal to 0.98. and semi-structured interviews. Statistics used in data analysis include frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and t-test. Content analysis and summarizing it in an essay for qualitative data from the interviews were employed. The results found that: 1) Overall skills of school administrators were at a high level. The highest average was relationship-building skills, followed by teamwork skills. The lowest average was analytical thinking skills. 2) Comparing the skills of school administrators classified by work experience, the overall was significantly different at the .05 level. 3) Guidelines for developing the skills of school administrators included: School administrators should have an understanding of the content they want to communicate, choose appropriate channels, be able to influence personnel, create a good working atmosphere, and use democratic principles in working, assigning tasks appropriately, should be a good example for personnel in all aspects, and there should be a continuous research process in the organization and joint practice.

Keywords : Development guidelines, Soft skills, Skills of school administrators

1. บทนำ

โลกศตวรรษที่ 21 เกิดกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านสังคม ศาสนา เศรษฐกิจ การเมือง และด้านเทคโนโลยี มีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบัน เมื่อโครงสร้างของสังคมเปลี่ยนไปการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศ เพื่อการแข่งขัน และยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก จึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดหลักการสำคัญในการประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ เกี่ยวกับการสร้างความเชื่อมั่น ไว้วางใจให้กับสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้เรียนและ

ประชาชน โดยให้ทุกหน่วยงานนำรูปแบบการทำงานโดยบูรณาการการทำงานร่วมกัน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) ผู้บริหารจะสามารถพัฒนางานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยอันจะนำพาสถานศึกษามุ่งสู่เป้าหมาย คุณลักษณะของผู้บริหารจะช่วยให้การพัฒนางานหรือหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้า มีคุณลักษณะเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานในเรื่องการวางเป้าหมายในการทำงาน เป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น มีความรอบรู้ริเริ่ม เปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้การบริหารและพัฒนาสถานศึกษาประสบความสำเร็จ (อุมาพร ธรรมประเสริฐ, 2562) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ทั้งด้านการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา การกำหนดทิศทางนโยบาย การดูแล ควบคุมบริหารงานในสถานศึกษาให้เป็นไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย โดยทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษย และการบริหารงานในยุคปัจจุบันพบว่า ผู้บริหารต้องมีทักษะในการบริหารงานและการบริหารคน ซึ่งทักษะในการบริหารคนเกี่ยวข้องกับทักษะด้านมนุษย สิ่งที่จะช่วยให้ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีคือจรรยาบรรณหรือ Soft skills จะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการบริหารงานและบริหารคน นำมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร (วัลลภา อาริรัตน์, 2560) จรรยาบรรณ(Soft skills) เป็นกลุ่มทักษะทางด้านอารมณ์และสังคม ดังนั้นการจะเกิดจรรยาบรรณได้ ต้องลงมือปฏิบัติโดยต้องอาศัยประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีการเรียนรู้ การปรับตัว จรรยาบรรณมีความคล้ายคลึงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่กล่าวถึงทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินชีวิตหรือการทำงาน เช่น ทักษะในการสื่อสาร และปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะในการเป็นผู้นำ ทักษะการเรียนรู้ การปรับตัวตามสถานการณ์ ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะในการคิดวิเคราะห์ ทักษะในการแก้ปัญหา และทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น (Wattanabutr, 2020) เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานและร่วมกันเป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาของประเทศชาติและวิชาชีพต่อไป หากผู้นำองค์กรใดให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะทั้งสอง คือ ด้านทักษะการทำงาน (Hard skills) และจรรยาบรรณ (Soft skills) องค์กรนั้นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้ทุกระดับ สามารถยกระดับคุณภาพและบริหารคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพเกิดประสิทธิผลในปฏิบัติงานได้ ภายใต้ข้อจำกัดของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารที่มีจรรยาบรรณการบริหารดังกล่าว ถือเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด (วิไลพรรณ วิเวก, 2556)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 มีนโยบายในการขับเคลื่อนสถานศึกษาทั้ง 180 แห่ง ให้เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มี ความรอบรู้เหมาะสมกับยุคศตวรรษที่ 21 เพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาลและหน่วยงานต้นสังกัด ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัย จึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เพื่อจะได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับนำไปเสนอแนวทางในการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาและบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1. เพื่อศึกษาจรรยาวัฏะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

2.2 เพื่อเปรียบเทียบจรรยาวัฏะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาจรรยาวัฏะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

3. สมมติฐาน

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีจรรยาวัฏะแตกต่างกัน

4. แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิดทฤษฎี

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการและนักวิจัยที่ได้ศึกษาหรือแสดงทัศนะเกี่ยวกับทักษะของ ผู้บริหารสถานศึกษา เช่น แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับ ความสำคัญของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาวัฏะของผู้บริหารสถานศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของจรรยาวัฏะของผู้บริหาร สถานศึกษา แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของจรรยาวัฏะของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้เป็นกรอบแนวคิด ในการวิจัย

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ยุวเรศ ประดู่ (2564) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย ได้แก่ คุณธรรมจริยธรรม ความเป็นผู้นำ บุคลิกภาพ และความรู้ความสามารถ 2) ประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถใน การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน

สถานศึกษา 3) ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จากการหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านความเป็นผู้นำ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ตามลำดับ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 ได้ร้อยละ 32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ทิพย์รัตน์ กาประสิทธิ์ (2566) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณ (Soft skills) ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ด้านการ ทำงานเป็นทีม และ ด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านนวัตกรรมและการพัฒนาคน 2) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก สรุปได้แนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา 30 แนวทาง 3) ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา มีผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มเป้าหมายการวิจัย

5.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 180 คน จากโรงเรียนจำนวน 180 โรงเรียน

5.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 123 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970) สุ่มตัวอย่างโดย ใช้การสุ่มแบบง่าย

5.1.3 กลุ่มเป้าหมาย ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีคุณสมบัติ โดดเด่นเกี่ยวกับจรรยาบรรณหรือมีผลงานเป็นที่ยอมรับเชิงประจักษ์ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ ผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 ท่าน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 ท่าน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ตามแนวคิดของ Likert (Joshi, Kale, Chandel, and Pal, 2015) ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และแบบสัมภาษณ์ เพื่อศึกษา แนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

5.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นโดยสร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนด โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

5.3.1 แบบสอบถาม

5.3.1.1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ เอกสาร วารสาร รวมทั้ง แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดโครงสร้าง และสร้างแบบสอบถามตามเนื้อหา

5.3.1.2 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแก้ไขสำนวนภาษา ความครอบคลุมและความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง

5.3.1.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบรูปแบบ (Format) ความถูกต้องของภาษา (Wording) พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและให้ผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of item Objective Congruence: IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ผลปรากฏว่ามีค่าระหว่าง 0.60-1.00 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อ

5.3.1.4 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98

5.3.1 แบบสัมภาษณ์

การสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi- structured interview) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 มีขั้นตอน ดังนี้

5.4.1.1 ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาจรรยาบรรณวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยนำข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของแต่ละด้านมากำหนดเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์

5.4.1.2 สร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ตามประเด็นปัญหา และนำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อให้คำแนะนำปรับปรุง เสนอแนะ และปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำ ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการ ตามขั้นตอน ดังนี้

5.4.1 แบบสอบถาม

5.4.1.1 ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เพื่อขอความร่วมมือและความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

5.4.1.2 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา ในวันประชุมผู้บริหาร

5.4.1.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามตามที่ได้รับส่งกลับคืน จำนวน 123 ฉบับ และตรวจสอบ ความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

5.4.2 แบบสัมภาษณ์

5.4.2.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครราชสีมา จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการติดต่อดำเนินการวัน เวลา สถานที่กับผู้ให้สัมภาษณ์ล่วงหน้า และขอดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

5.4.2.2 ผู้วิจัยจัดเตรียมอุปกรณ์บันทึกภาพ บันทึกเสียงและดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นคำถาม ที่กำหนดไว้ โดยมีการบันทึกภาพและเสียงเอาไว้เป็นหลักฐานประกอบการสัมภาษณ์

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพการทำงาน หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยการตีความหมายในรูปของการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) หรือตีความแบบอุปมาน (Inductive method) คือ พิจารณาความเหมือน ความแตกต่าง และความสัมพันธ์กันมาหาข้อสรุป แล้ววิเคราะห์นำเสนอบรรยายเป็นแบบความเรียงเชิงพรรณนา

6. ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 จรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวม และรายด้าน

จรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ทักษะด้านการสื่อสาร	4.42	0.50	มาก
2. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม	4.54	0.49	มากที่สุด
3. ทักษะด้านภาวะผู้นำ	4.45	0.51	มาก
4. ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์	4.38	0.49	มาก
5. ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.57	0.50	มากที่สุด
6. ทักษะด้านความเป็นมืออาชีพ	4.52	0.51	มากที่สุด
รวม	4.48	0.46	มาก

จากตารางที่ 1 จรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.49) และด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.49)

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

จรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา	ไม่เกิน 10 ปี		มากกว่า 10 ปี		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ทักษะด้านการสื่อสาร	4.29	0.43	4.53	0.52	2.79*	.006
2. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม	4.40	0.47	4.64	0.49	2.72*	.007
3. ทักษะด้านภาวะผู้นำ	4.31	0.46	4.56	0.53	2.75*	.007
4. ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์	4.24	0.39	4.49	0.53	2.86*	.005
5. ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.45	0.46	4.65	0.51	2.25*	.026
6. ทักษะด้านความเป็นมืออาชีพ	4.43	0.48	4.59	0.52	1.68	.094
รวม	4.36	0.39	4.58	0.48	2.71*	.008

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 การเปรียบเทียบจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ และทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านที่ไม่แตกต่างกัน มีจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านความเป็นมืออาชีพ

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

6.1 ทักษะด้านการสื่อสาร มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาสาระที่ต้องการสื่อสาร และเลือกช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม มีทักษะการพูดที่ดีเหมาะสมกับสถานการณ์ มีการโน้มน้าวใจสูงใจ รวมทั้งมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และฝึกฝนทักษะการสื่อสารอยู่เสมอ

6.2 ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี โดยส่งเสริมให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน การวิเคราะห์สภาพองค์กร มีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคล มีทักษะการเจรจา และแก้ไขปัญหาความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.3 ทักษะด้านภาวะผู้นำ มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในทุกด้าน สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และเติบโตของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มี

ส่วนร่วมในการตัดสินใจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการชื่นชมและยกย่องความสำเร็จของบุคลากร สนับสนุนและมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

6.4 ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควร พิจารณาอย่างรอบคอบ แยกแยะปัญหาออกเป็นองค์ประกอบต่าง ๆ และหาสาเหตุของปัญหา การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา เพื่อที่จะหาแนวทางแก้ไขได้อย่างเหมาะสม มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีเหตุผล มีการคิดสร้างสรรค์ มีการแก้ปัญหาอย่างมีกระบวนการ และมีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

6.5 ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นกัลยาณมิตรแก่ทุกคน ช่วยเหลือบุคลากรเมื่อเกิดปัญหา ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ เคารพในความคิดเห็นและมุมมองของผู้อื่น มีการสื่อสารอย่างชัดเจน ตรงประเด็น ให้เกียรติผู้อื่นโดยไม่เลือกปฏิบัติ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความรัก ความปรารถนาดีกับผู้อื่น

6.6 ทักษะด้านความเป็นมืออาชีพ มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีกระบวนการวิจัยเป็นเรื่องปกติในองค์กร สร้างความเข้าใจกับบุคลากรในองค์กร และลงมือปฏิบัติร่วมกัน มีความสามารถในการระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน หาสาเหตุของปัญหาได้อย่างแม่นยำ และเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 สรุปได้ดังนี้

7.1 จรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น รองลงมา คือ ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์

7.2 การเปรียบเทียบจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกัน มีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ และทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านที่ไม่แตกต่างกัน มีจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านความเป็นมืออาชีพ

7.3 แนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาสาระที่ต้องการสื่อสาร เลือกช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม มีทักษะการพูดที่เหมาะสมกับสถานการณ์ มีการโน้มน้าวใจให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา พิจารณาปัญหาอย่างรอบคอบ มีทักษะการเจรจาและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน มีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับ

บุคคล สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และเติบโต มีการชื่นชมและยกย่องความสำเร็จของบุคลากร มีการวิเคราะห์สภาพองค์กร กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน และเป็นรูปธรรม มีการบวนการวิจัยในองค์กร เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในทุกด้าน เป็นกัลยาณมิตรแก่ทุกคน ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความสามารถในระบอบปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน หาสาเหตุของปัญหาได้อย่างแม่นยำ และเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. อภิปรายผล

จากผลการวิจัย แนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายผลไว้ ดังนี้

8.1 จรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น โดยมีการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ยอมรับการตัดสินใจให้ความไว้วางใจ เชื่อมมั่นในศักยภาพของบุคลากร และมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินงานบรรลุผลตามภารกิจที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ คมกริช บุญพรม (2560) กล่าวว่า จรรยาบรรณ เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการที่มุ่งส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิพย์รัตน์ กาประสิทธิ์ (2566) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณ (Soft skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ โยธธร พบว่า ผลการศึกษาสภาพจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด

8.2 การเปรียบเทียบจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่าง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ย่อมมีโอกาสเรียนรู้ และสั่งสมทักษะต่างๆ ทั้งจากการทำงานจริง และจากการเรียนรู้ประสบการณ์ของผู้อื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ วาริษา ประเสริฐทรง (2557) กล่าวว่า การพัฒนาคน เป็นการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์สู่บุคลากรหลากหลายวิธี มีโอกาสเรียนรู้และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การเลือกวิธีการสอนงาน การมอบหมายงานที่ทำทนาย การเปิดโอกาสให้สร้างนวัตกรรม และการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่องด้วยตนเอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขุนทอง สุขทวี (2562) ที่ทำการศึกษามนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า การเปรียบเทียบมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิมาลิกี ใบสะเม้าะ (2564) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาปัตตานี เขต 3 พบว่า การเปรียบเทียบพฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการทำงานพบว่า แตกต่างกัน

8.3 แนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาสาระที่ต้องการสื่อสาร เลือกช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม มีทักษะการพูดที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน มีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคล สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และเติบโต มีการชื่นชมและยกย่องความสำเร็จของบุคลากร มีการวิเคราะห์สภาพองค์กร กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม มีกระบวนการวิจัยในองค์กร เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในทุกด้าน ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความสามารถในการระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน หาสาเหตุของปัญหาได้อย่างแม่นยำ และเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นมืออาชีพ สามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร และความ ต้องการของตนไปยังผู้เกี่ยวข้องภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการรับฟังความคิดเห็นเพื่อให้เกิดการเข้าใจซึ่งกันและกัน เกิดความร่วมมือนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา เป็นบุคคลที่น่าไว้วางใจและยึดถือเป็นแบบอย่าง สามารถสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และเติบโตของบุคลากร และเป็นผู้ที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร รวมทั้งยังมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม มีทักษะการคิดวิเคราะห์สามารถมองเห็นปัญหาอย่างรอบด้าน วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และหาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมและความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางการศึกษาในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ตอบสนองความคาดหวังของสังคมได้อย่างเหมาะสม และนำพาสถานศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ วสันต์ ศรีหิรัญ (2560) ได้กล่าวว่า การคิดวิเคราะห์ เป็นแยกข้อมูลออกเป็นส่วนๆ เพื่อทำความเข้าใจถึงความเรื่องราวหรือเนื้อเรื่องต่าง ๆ ว่าประกอบด้วยอะไร มีจุดมุ่งหมายหรือความประสงค์สิ่งใด และส่วนย่อย ๆ ที่สำคัญนั้น แต่ละเหตุการณ์เกี่ยวพันกันอย่างไรบ้าง และเกี่ยวพันกันโดยอาศัยหลักการใด และประเมินค่าโดยใช้เหตุผลเป็นหลักในการหาความสัมพันธ์เชื่อมโยง หล่อหลอมเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างสมบูรณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ กุลจิรา รักษนคร (2563) ทักษะภาวะผู้นำ เป็นการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นนักการบริหารจัดการที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและมีกระบวนการใช้ความสามารถความคล่องแคล่วความชำนาญและมีอิทธิพลเหนือคนอื่นสามารถกระตุ้นจิตใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยน และสอดคล้องกับแนวคิดของ คารมณ เพียรภายลุน (2563) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ เป็นผู้บริหารที่มุ่งส่งเสริมพัฒนา บริหารจัดการ และดำเนินการให้ผู้เรียนทุกคนได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มุ่งมั่นในการที่จะจัดการการศึกษาที่สมบูรณ์แบบ โดยให้เกิดผลในทุกมิติกับผู้เรียน เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนเป็นชุมชนที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ นำไปสู่ความเป็นสถานศึกษาสมบูรณ์ คือ สถานศึกษาที่มีความร่มรื่นสภาพน่าดู น่าอยู่ และน่าเรียน โดยมีกระบวนการเรียนรู้การบริหารจัดการที่เชื่อมโยงสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงอย่างมีคุณภาพ

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

9.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า จรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการใช้กระบวนการวิจัยในการไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้สามารถระบุปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน หาสาเหตุของปัญหาได้อย่างแม่นยำ และเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ

9.1.2 จากผลการวิจัยพบว่า จรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา เปรียบเทียบตามประสบการณ์การทำงาน ทักษะด้านความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าผู้บริหารสถานศึกษาประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรหมั่นศึกษาหาความรู้ในการพัฒนาตนเอง เข้าอบรม ฝึกฝนทักษะ ศึกษาดูงานจากโรงเรียนหรือบุคคลที่ประสบความสำเร็จ

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

9.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 และสังกัดอื่น ๆ

9.2.3 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในตัวแปรอื่น ๆ

10. กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาจากคณาจารย์หลายท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ ให้คำปรึกษาแนะนำในด้านวิชาการ รวมทั้งให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยขอกราบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รองศาสตราจารย์ ดร. กานต์ เนตรกลาง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. สรรฤดี ดีปุ รองศาสตราจารย์ ดร. สุวิมล ตั้งประเสริฐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรจบ บุญจันทร์ ดร.อริสา นพคุณ และดร. ยศพร จิรพรเจริญ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ความกรุณาตรวจสอบเครื่องมือ และให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงเครื่องมือเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย และขอขอบพระคุณวารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิที่ให้โอกาสได้เผยแพร่ผลงานวิจัยในครั้งนี้

11. เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กุลจิรา รักชนคร. (2563). การศึกษากรอบแนวคิดในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21. *วารสารพัฒนาการเรียนรู้ยุคใหม่*. 5(2) : 274-283.
- ขุนทอง สุขทวี. (2562). มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*. 13(2) : 35-44.
- คมกริช บุญพรม. (2560). *ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ขายขอบ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- คารมณ เพียรภายลุน. (2563). *ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ*. สืบค้นเมื่อ 4 มิถุนายน 2566.
จาก <https://www.kroobannok.com/23691>
- ทิพย์รัตน์ กาประสิทธิ์. (2566). แนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณ (Soft skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร. *วารสารมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์*. 25(1) : 95-114.
- นิมาลิกิ ใบสะเมื้อ. (2564). *พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ยุวเรศ ประดู่. (2564). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3. *วารสารการวัด ประเมินผล สถิติ และการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (2)1 : 47-56.
- วสันต์ ศรีหิรัญ. (2560). ห้องเรียนกลับด้านกับการคิดวิเคราะห์. *วารสารบัณฑิตศึกษา*. 14(65) : 19-28.
- วัลลภา อารีรัตน์. (2560). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะ Soft skills เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. *วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 5(1) : 44-52.
- วาริษา ประเสริฐทรง. (2557). *ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิไลพรรณ วิเวก. (2556). *การพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

อุมาพร ธรรมประเสริฐ. (2562). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริการวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1.*

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. K. (2015). Likert scale: Explored and explained. *British Journal of Applied Science & Technology*. 7(4) : 396.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3) : 607-610.

Wattanabutr, B. (2020). The development of english reading comprehension skill by using communicative language teaching (CLT) for Grade 6 Student. *Rajabhat Maha Sarakham University Journal*. 4(1) : 175-182.