

จรรยาวัชระของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในกรุงเทพมหานคร

The Soft Skill of School Administrators Affecting the Administration of
Secondary Schools under the Office of the Basic Education Commission in
Bangkok

ปัทมา สุขแก้ว

Patthama Sukkaew

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันรัชต์ภาคย์

Master of Education Program in Educational Administration, Rajapark Institute, Thailand

E-mail: patthama.suk@gmail.com

Received May 8, 2024; **Revised** November 20, 2024; **Accepted** December 3, 2024

Abstract

The purpose of this study was to (1) investigate the school administrators' soft skills and the administration of secondary schools under the office of the Basic Education Commission in Bangkok, (2) examine the relationship between the school administrators' soft skills and the administration of secondary schools, as well as (3) explore the soft skills affecting the school administration. The population consisted of 119 secondary schools and 9,945 teachers under the office of the Basic Education Commission in Bangkok. The samples of 37 schools and 385 teachers were selected through proportional stratified random sampling. Descriptive statistics, Pearson's correlation coefficient, and multiple stepwise regression were used for data analysis. The findings are as follows: 1. School administrators' soft skills and school administration were rated at the highest level overall and in all aspects. 2. There was a statistically significant relationship between school administrators' soft skills and school administration at the .05 level. 3. Five dimensions of school administrators' soft skills significantly impacted school management administration at the .05 level: communication and presentation skills, teamwork skills, analytical thinking for creative problem-solving, personal development and innovation, and learning and self-development creativity.

Keywords: soft skills; school administration; administrators of secondary school; Office of the Basic Education Commission

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาจรรยาวัฏของผู้บริหารโรงเรียนและการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาวัฏของผู้บริหารโรงเรียน และการบริหารงานโรงเรียนและ (3) เพื่อศึกษาจรรยาวัฏ (Soft Skill) ที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 119 โรงเรียน และครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 9,945 คน โดยโรงเรียนจำนวน 37 โรงเรียน และครู จำนวน 385 คนได้รับเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ด้วยวิธีการแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เป็นสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า 1. จรรยาวัฏของผู้บริหารโรงเรียน และการบริหารงานในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาวัฏของผู้บริหารโรงเรียน รายด้าน กับการบริหารงานสถานศึกษา มีสหสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. จรรยาวัฏของผู้บริหารโรงเรียน 5 ด้านส่งผลต่อการบริหารงานสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการสื่อสารและการนำเสนอ ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม ด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านการพัฒนาคนและการสร้างนวัตกรรม และด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสร้างสรรค์

คำสำคัญ: จรรยาวัฏ; ผู้บริหารโรงเรียน; การบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทนำ

การศึกษาเป็นสิทธิที่สำคัญและเป็นพื้นฐานสำหรับคนไทยทุกคน ซึ่งรัฐมีหน้าที่จัดให้ทุกคนสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากการศึกษาได้ในทุกช่วงวัย ให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นทรัพยากรทางปัญญาที่จะใช้ในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะและสมรรถนะในการดำรงชีวิตร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมอย่างมีความสุข ซึ่งการศึกษาเป็นส่วนสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาของประเทศ ทั้งนี้เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบัน การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นนโยบายที่สำคัญและนำไปสู่การปรับเปลี่ยนกระบวนการในการบริหารการศึกษาของประเทศไทย ผู้บริหารในฐานะผู้นำในการปฏิบัติงานต่างๆของสถานศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาคนให้เป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา มีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรมจริยธรรม ดำเนินวิถีชีวิตที่เป็นสุขตามที่สังคมมุ่งหวัง โดยผ่านกระบวนการทางการศึกษาที่สถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินการจัดการศึกษาตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่ต้องการให้เด็กและเยาวชน เป็นคนเก่ง คนดี ดำรงตนให้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข (Ministry of Education, 2017)

การบริหารการศึกษาในปัจจุบันมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจึงเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่สุดในการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ เพื่อบริหารจัดการในรูปแบบที่เปลี่ยนไปจากเดิม

จำเป็นต้องกระตุ้นและเอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การปฏิบัติงานที่ดีขึ้นต้องอาศัยทักษะภาวะผู้นำเข้ามามีบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่จะพัฒนาและนำพาองค์กรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และสร้างพันธกิจร่วมกันในการดำเนินงาน ให้ไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดร่วมกันอย่างราบรื่น ผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นส่วนสำคัญและมีผลต่อการพัฒนาระบบการศึกษา คุณภาพและประสิทธิภาพทางการศึกษามักจะขึ้นอยู่กับบุคคลที่จะมาเป็นผู้นำองค์กร (Raksanakorn & Khumsamart, 2020)

ซึ่งการบริหารงานที่ดีเชื่อว่าเกิดขึ้นได้เอง แต่หากต้องได้รับโอกาสการพัฒนาตนเอง และนำมาความเป็นผู้นำมาใช้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่มีความเหมาะสมที่จะเป็นผู้นำและมีสมรรถนะในการบริหารงาน เพราะการใช้อำนาจหรือการบริหารงานตามกฎหมายอย่างเดียว โดยปราศจากการเข้าถึงจิตใจ หรือปัจจัยแห่งการจูงใจต่างๆ ย่อมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดทัศนคติเชิงลบต่อผู้บริหารและสถานศึกษา

ผู้บริหารต้องมีทักษะทั้งการบริหารคนและบริหารงาน ซึ่งทักษะในการบริหารคนที่เกี่ยวกับมนุษย์ คือทักษะด้าน Soft skill และ Hard skill เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ คือ เกี่ยวข้องกับทั้งงานวิชาการและด้านอารมณ์ สังคม ของผู้บริหาร โดยในส่วนของ Soft skill จะมีผลทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีมากยิ่งขึ้น และถือว่าเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารงานในยุคปัจจุบันอีกด้วย ยกตัวอย่างเช่น ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะด้านการพูดโน้มน้าวและการจูงใจ เป็นต้น โดยจะต้องให้เกิดการพัฒนาอย่างสมดุลทั้ง 2 ด้าน จะเป็นหนทางสู่การบริหารงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้นำจะต้องมีความสามารถในการใช้ทักษะด้าน Soft skill ได้แก่ ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการสื่อสาร ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการวางแผนการจัดการองค์กรและการนำเสนอ และหากผู้บริหารให้ความสำคัญต่อทั้ง Soft skill และ Hard skill จะเป็นการเตรียมความพร้อมการบริหารงานได้ทุกรูปแบบ (Phuephae et al., 2022) ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องได้รับการเสริมสร้างทักษะการบริหารงาน จากรายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านผลการติดตาม ประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2565 พบว่ามาตรฐานที่ 1 การบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ มีระดับคุณภาพอยู่ในระดับดี ซึ่งการประเมินตัวชี้วัดที่ 2 การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ควรได้รับการปรับปรุง อีกทั้งในมาตรฐานที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการประเมินการบริหารงาน 4 ฝ่าย พบว่าผลการประเมินภาพรวมอยู่ในระดับดี ในขณะที่ตัวบ่งชี้ที่ 1 การบริหารงานวิชาการ และตัวบ่งชี้ที่ 4 การบริหารทั่วไป มีระดับการประเมินอยู่ในระดับพอใช้

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาจรรยาวัตร (Soft skill) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานและยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานในสถานศึกษาด้วยจรรยาวัตร (Soft skills) ของผู้บริหาร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาจรรยาวัตร (Soft Skill) การบริหารงาน ของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจรณทักษะ (Soft Skill) และการบริหารงาน ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาเจรณทักษะ (Soft Skill) ที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. การศึกษาเจรณทักษะ (Soft Skill) และการบริหารงาน ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร

2. ความสัมพันธ์ระหว่างเจรณทักษะ (Soft Skill) และการบริหารงาน ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร

3 เจรณทักษะ (Soft Skill) รายด้านที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งได้มาจากรายงานผลการประเมินตนเองของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และ เขต 2 ได้แก่

- โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร จำนวน 119 โรงเรียน

- ครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 9,945 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งได้มาจากการสุตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม โดยผู้วิจัย อ้างอิงตามทฤษฎีของ Yamane (1973) ได้แก่

- โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร จำนวน 37 โรงเรียน

- ครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร จำนวน 385 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใน กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย ระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2566 – กุมภาพันธ์ 2567

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับเจรณทักษะ

Soft skill เป็นความสามารถหรือทักษะที่เกี่ยวข้องกับด้านการรวมงานและปฏิบัติงานในสภาวะที่ต้อง ประสานงานกับผู้อื่นและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในบรรยากาศที่ทำงาน แม้จะเป็นทักษะที่ไม่เกี่ยวกับความรู้และทักษะ

ทางเทคนิค แต่มีความสำคัญมากในการประสบความสำเร็จในทางวิชาการและการทำงานทั่วไป เนื่องจากมันมีผลต่อความสามารถในการร่วมงานกับผู้อื่น การแก้ปัญหา การสื่อสาร การเจรจา ซึ่งช่วยให้ไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย ราชบัณฑิตยสถาน อธิบายว่า องค์ประกอบของทักษะแบ่งเป็น 2 ทักษะ คือ ทักษะเกี่ยวกับสมรรถนะ และทักษะทางด้านจรรยา ซึ่งเป็นสิ่งที่จะช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนบุคคลที่มีสมรรถนะจะเป็นผู้ปฏิบัติงานได้เก่ง จรรยาทักษะ หมายถึง ความฉลาดหรือความสามารถทางอารมณ์ที่เป็นคุณสมบัติของแต่ละบุคคล รวมทั้งการมีคุณธรรม ซึ่งมีได้แสดงออกเป็นรูปธรรม เช่น นิสัยใจคอ บุคลิกภาพท่าทาง ความอ่อนโยน ความนอบน้อม เพื่อการเข้าร่วมกับผู้อื่นในสังคม การเจรจาติดต่อสื่อสาร การสื่อความหมายทางภาษาการมีความสัมพันธ์ที่ดี มีทัศนคติที่ดี มีวุฒิภาวะ มีความสร้างสรรค์ สามารถควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก ความเข้าใจความ เป็นจริงของสภาพการณ์ต่างๆ จรรยาทักษะจะส่งเสริมให้สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข การประกอบสัมมาอาชีพเจริญก้าวหน้า ทั้งนี้จรรยาทักษะจะต้องสร้างและบ่มเพาะตั้งแต่วัยเยาว์ ผ่านการอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัว สังคม วัฒนธรรมตามถิ่นที่อยู่ของตนเอง ซึ่งการวัดผลประเมินผลสามารถทำได้ค่อนข้างยากต้องอาศัยระยะเวลา และการสังเกตการณ์จากผู้ประเมินเพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง จึงพอจะสรุปได้ หากทุกคนในสังคม โดยเฉพาะผู้บริหาร การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ผักผ่อนและศึกษาหาความรู้ใน เรื่องของจรรยาทักษะและสมรรถนะ สร้างเสริมให้เกิดมีในตนเองอย่างมีความสุข ครบถ้วน สังคมโดยรวมจะได้ผู้บริหารที่มีความสามารถทำงานได้ดี และทำงานได้จนประสบความสำเร็จ ครู อาจารย์ที่เป็นครูดีเป็นแบบอย่างได้ และสอนเก่ง สามารถสอนจนผู้เรียนเข้าใจ และสามารถ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ผลสืบเนื่องคือ ผู้เรียนจะมีทั้งจรรยาทักษะและสมรรถนะสมบูรณ์ในตัว สามารถศึกษาเล่าเรียนต่อไปหรือประกอบอาชีพตามที่ตั้งใจไว้ รวมทั้ง สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างราบรื่น

Bora (2015) กล่าวว่า Soft Skill คือ คุณลักษณะ คุณสมบัติ และพฤติกรรมส่วนบุคคล เช่น การติดต่อสื่อสาร การแก้ไขปัญหา การโน้มน้าวจิตใจ การตัดสินใจ และการบริหารจัดการเวลา เป็นต้น

Robles (2012) กล่าวว่า Soft Skill คือ คุณลักษณะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วยทักษะสำคัญหลายประการ เช่น ความซื่อสัตย์ การสื่อสาร ความรับผิดชอบ ทักษะทางสังคม ทัศนคติ ความเป็นมืออาชีพ ความยืดหยุ่น การทำงานเป็นทีม และคุณธรรมจริยธรรม เป็นต้น

Dixon et al. (2010) กล่าวว่า Soft Skill คือ ทักษะที่สัมพันธ์กันระหว่างทักษะส่วนบุคคล และทักษะที่เกิดขึ้นทางสังคม

สรุปได้ว่า Soft Skill หมายถึง ทักษะทางสังคม คุณลักษณะของผู้บริหารที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จนส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย

แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของจรรยาทักษะ

Cimatti (2016) กล่าวว่า Soft Skill เป็นกลยุทธ์ในการประสบความสำเร็จทั้งในชีวิตส่วนตัวและหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นทักษะที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานทางด้านวิชาการให้ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่ การสื่อสาร การเรียนรู้ การวางแผน การรับฟัง การเจรจาต่อรอง การสร้างเครือข่าย การตัดสินใจ และการแสดงออกอย่างเหมาะสม

Dean (2017) กล่าวว่า Soft Skill มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานหลายประการ ได้แก่ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การโน้มน้าวใจ การแก้ไขปัญหา ความกระตือรือร้น และความเชื่อมั่น

Stewart et al. (2016) กล่าวว่า Soft Skill เป็นความสามารถที่มีความสำคัญเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ได้แก่ การสื่อสาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความเป็นมืออาชีพ การทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์ การมีคุณธรรมจริยธรรม การยืดหยุ่น การเป็นผู้นำ และการตระหนักถึงความแตกต่าง

Ahmad et al. (2021) กล่าวว่า Soft Skill เป็นความฉลาดทางอารมณ์ของบุคคล แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ความสามารถภายในตัวบุคคล และความสามารถระหว่างบุคคล ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการโน้มน้าวใจ ทักษะภาวะผู้นำ ทักษะการนำเสนอ การตระหนักถึงนโยบาย การแสวงหาประโยชน์ที่หลากหลาย การบริการ การเอาใจใส่ การจัดการความขัดแย้ง การทำงานเป็นทีม การคิดเชิงสร้างสรรค์

Wibowo et al. (2020) กล่าวว่า ทักษะด้านอารมณ์ ที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีคุณธรรมจริยธรรม/ความซื่อสัตย์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การเรียนรู้ ความมุ่งมั่น การโน้มน้าวใจ ความกระตือรือร้น ความน่าเชื่อถือ การสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ การรับมือกับความเครียด การตัดสินใจกับตนเอง การแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ การมีส่วนร่วม ความยืดหยุ่น การทำงานเป็นทีม การรับฟัง การใช้เหตุผล

สรุปได้ว่า องค์ประกอบเกี่ยวกับจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีหลากหลายทักษะ ซึ่งผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ได้ทั้งหมด 30 ตัวแปร เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 119 โรงเรียน และครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 9,945 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน คือโรงเรียนจำนวน 37 โรงเรียน และครู จำนวน 385 คนได้รับเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณ (Soft Skill) ของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานครโดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป: เป็นลักษณะการเลือกตอบและเติมข้อมูล

ตอนที่ 2 สอบถามจรรยาบรรณ (Soft Skill) ของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน: มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน

ตอนที่ 3 สอบถามการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา: ลักษณะเป็นการสอบถาม 4 ฝ่ายคือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายบุคคล และฝ่ายทั่วไป

3. การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 – 1.00 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของคุณภาพ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูลไปยังกลุ่มเป้าหมาย เพื่อบันทึกหมายวันเวลาและสถานที่ เพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการเก็บข้อมูลการวิจัย และผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ทางไปรษณีย์หรือไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์

จำนวน 385 ฉบับ โดยกำหนดเวลาการส่งคืนภายใน 15 วัน ทั้งนี้ ดำเนินการในช่วงเดือน ธันวาคม 2566 – กุมภาพันธ์ 2567

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยวิธีการ ดังนี้

วิเคราะห์ข้อมูลจรรยาวัฑษะ (Soft Skill) และประสิทธิผลการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Average), ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาวัฑษะ (Soft Skill) และประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation).

วิเคราะห์จรรยาวัฑษะ (Soft Skill) ที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาจรรยาวัฑษะ (Soft Skill) การบริหารงาน ของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของข้อมูลจรรยาวัฑษะ (Soft Skill) ของผู้บริหารสถานศึกษา

Table 1 Presents an analysis of average of soft skills administrators.

ลำดับที่ (No.)	การบริหารงานในโรงเรียน (School administration)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	แปลผล (Interpretation)
1.	ผู้บริหารสามารถบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.63	0.34	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารสามารถบริหารงานงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.64	0.40	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารสามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.60	0.45	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารสามารถบริหารงานทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.68	0.33	มากที่สุด
ภาพรวม		4.64	0.29	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M=4.64$, $SD=0.29$) เมื่อพิจารณาประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา รายด้านมีรายละเอียด ดังนี้

การบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารสามารถบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด ($M=4.63$, $SD=0.34$)

การบริหารงานงบประมาณ ผู้บริหารสามารถบริหารงานงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด ($M=4.64$, $SD=0.40$)

การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด ($M=4.60$, $SD=0.45$)

การบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารสามารถบริหารงานทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด ($M=4.68$, $SD=0.33$)

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณ (Soft Skill) และการบริหารงาน ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณ (Soft Skill) และประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

Table 2 Presents correlation coefficient between soft skill and administrative effectiveness of school administrators.

ตัวแปร (Variable)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	วิชาการ (Academic)	งบประมาณ (Budget)	บุคคล (Personnel)	ทั่วไป (General)
		4.63	4.64	4.60	4.68
X1	4.66	.472**	.534**	.348**	.387**
X2	4.65	.292**	.492**	.332**	.295**
X3	4.70	.305**	.421**	.361**	.199**
X4	4.60	-.020	.164**	-.002	.010
X5	4.64	.134**	.411**	.294**	.198**
X6	4.61	.141**	.275**	.208**	.167**
X7	4.53	.075	.348**	.394**	.079
X8	4.56	.159**	.202**	.218**	.023

หมายเหตุ ** $p < .01$, * $p < .05$

จากตารางที่ 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณ (Soft Skill) และการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ฝ่าย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันตั้งแต่ -.020 ถึง .534

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณกับการบริหารงานวิชาการมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง -.020 ถึง .472 โดยผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับจรรยาบรรณด้านการสื่อสารและการนำเสนอ และความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนทักษะการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณกับการบริหารงานงบประมาณมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .164 ถึง .534 โดยผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับจรรยาบรรณด้านการสื่อสารและการนำเสนอ ทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร และทักษะการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณกับการบริหารงานบุคคลมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง -.002 ถึง .394 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับจรรยาบรรณการพัฒนานคนและการสร้างนวัตกรรม ทักษะการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และทักษะด้านการสื่อสารและการนำเสนอ อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณกับการบริหารงานทั่วไปมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .010 ถึง .387 โดยผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับจรรยาบรรณด้านการสื่อสารและการนำเสนอ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนทักษะการทำงานเป็นทีมและทักษะการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาจรรยาวัณทักษะ (Soft Skill) ที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3 อิทธิพลของจรรยาวัณทักษะ (Soft Skill) ที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

Table 3 The influence of soft skill that effect to administration of administrators.

Model	R	R ²	Adjust R ²	SE of Estimate
1	.562	.316	.314	.243
2	.607	.369	.365	.234
3	.631	.398	.393	.229
4	.640	.409	.403	.227
5	.645	.416	.409	.226

หมายเหตุ: 1 Predictor: (Constant), X1,

2 Predictor: (Constant), X1, X2

3 Predictor: (Constant), X1, X2, X7

4 Predictor: (Constant), X1, X2, X3, X7

5 Predictor: (Constant), X1, X2, X3, X7, X8

จากตารางที่ 3 เมื่อทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนด้วยวิธีการ Stepwise โดยทำการคัดเลือกตัวแปรอิสระสู่สมการถดถอยที่เหมาะสมพบว่า จรรยาวัณทักษะด้านการสื่อสารและการนำเสนอของผู้บริหาร ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การพัฒนาคนและการสร้างนวัตกรรม รวมถึงการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสร้างสรรค์ ร่วมกันอธิบายการบริหารงาน 4 ฝ่าย ได้ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 40.9 (Adjust R²= .409)

อภิปรายผล

ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนทุกขนาดมีจรรยาวัณทักษะในระดับมากที่สุด ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าจรรยาวัณเป็นความสามารถ หรือทักษะที่เกี่ยวข้องกับด้านการร่วมงานและปฏิบัติงานในสภาวะที่ต้องประสานงานกับผู้อื่น และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในบรรยากาศที่ทำงาน แม้จะเป็นทักษะที่ไม่เกี่ยวกับความรู้และทักษะทางเทคนิค แต่มีความสำคัญมากในการประสบความสำเร็จในทางวิชาการและการทำงานทั่วไป เนื่องจากมันมีผลต่อความสามารถในการร่วมงานกับผู้อื่น การแก้ปัญหา การสื่อสาร การเจรจา ซึ่งช่วยให้ไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานบริหารงานในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ (Bora, 2015) โดยผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กมีความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้บริหารมากที่สุด อาจเป็นเพราะบริบทของสถานศึกษาที่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครูภายในโรงเรียนมีความใกล้ชิดกัน ทำให้ผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กจะต้องมีภาวะผู้นำ ดังที่ Crosbie (2015) กล่าวว่า ความสามารถและทักษะเป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับผู้บริหารหรือผู้นำในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางนั้นมียุทธศาสตร์ด้านความเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารมากที่สุด ซึ่งเป็นหนึ่งในทักษะที่สำคัญ สอดคล้องกับ Wibowo et al. (2020) ที่กล่าวว่าทักษะด้านอารมณ์ ที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีคุณธรรมจริยธรรม/ความซื่อสัตย์ ส่วนผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีจรรยาบรรณด้านทักษะการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารมากที่สุด อาจเป็นเพราะเมื่อฝ่ายงานภายในโรงเรียนมีความเป็นระบบชัดเจนมากยิ่งขึ้น เนื่องจากจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษามีมากขึ้นตามอัตราค่าจ้างแล้ว ทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ Ariratana et al. (2015) นำเสนอทักษะด้าน Soft Skill ที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร โดยการคิดวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ก็เป็นทักษะที่ช่วยให้เกิดการรับรู้ปัญหาและการดำเนินการแก้ไขโดยมีการวิเคราะห์ตามหลักเหตุผลช่วยให้ผู้บริหารจัดการกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและตัดสินใจอย่างเหมาะสม และผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษจำเป็นต้องมีทักษะการสื่อสารและการนำเสนอของผู้บริหารในระดับมากที่สุด เนื่องจากสัดส่วนจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียนจะมีขนาดมากที่สุดเมื่อเทียบกับโรงเรียนขนาดอื่น ๆ รวมถึงการสื่อสารที่ชัดเจนและการนำเสนอข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในองค์กรและสร้างความเชื่อมั่นในบุคลากรและคนอื่นๆ การโน้มน้าวใจกลุ่มบุคคลและการแก้ไขข้อขัดแย้งเป็นส่วนสำคัญของการบริหาร (Crosbie, 2015) อีกทั้งการพัฒนาทักษะเหล่านี้ช่วยให้ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจและให้ความช่วยเหลือในการบริหารงานและทีมงานของพวกเขาอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างผลสำเร็จในองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณ (Soft Skill) และประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ตั้งแต่ -.185 ถึง .562 โดยจรรยาบรรณด้านการสื่อสารและการนำเสนอของผู้บริหาร ทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์และทักษะการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปานกลาง ซึ่งอาจเป็นเพราะ 3 ทักษะดังกล่าวเป็นส่วนช่วยในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน การทำงานร่วมกันเป็นทีมจะช่วยให้ครูรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้บริหาร การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์จะช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหารจัดการในทุกภาคส่วนสอดคล้องกับ Ariratana et al. (2015) ที่พบว่าทักษะทางด้านอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาเป็นอย่างมากในการบริหารงาน เพื่อให้ครูเกิดทัศนคติและพฤติกรรมในเชิงบวกในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ngang et al. (2015) ที่พบว่าทักษะด้านอารมณ์มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญเชิงบวกกับการพัฒนาสถานศึกษาแสดงถึงว่าผู้บริหารควรใช้ทักษะด้านอารมณ์ในการบริหารงานจนเกิดการพัฒนาในอนาคต ส่วนจรรยาบรรณด้านความเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ทักษะด้านการพัฒนาคนและการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารและทักษะด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับต่ำ ส่วนจรรยาบรรณด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของจรรยาบรรณ (Soft Skill) ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า จรรยาบรรณทั้ง 8 ทักษะร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 41.8 โดยจรรยาบรรณด้านทักษะการสื่อสารและการนำเสนอของผู้บริหารมีการแปรผันรวมกันกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสูงที่สุด รองลงมาเป็นจรรยาบรรณด้านทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารมีการแปรผันรวมกันกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ถัดมาเป็นจรรยาบรรณการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีการแปรผันรวมกันกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ถัดมาเป็นจรรยาบรรณการพัฒนาคนและการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารมีการแปรผันรวมกันกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหาร

สถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Phuephae et al. (2022) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์กับประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อีกทั้งสอดคล้องกับ Beardmore (2019) ซึ่งพบว่า ทักษะทางด้าน Hard Skill และ Soft Skill มีผลเชิงบวกโดยตรงและมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ทักษะทางด้าน Soft Skill มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด ส่วนจรรยาบรรณด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นของผู้บริหารมีการแปรผกผันกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

สรุปผล

จรรยาบรรณ (Soft Skill) และประสิทธิผลการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M=4.64$, $SD=0.29$) เมื่อพิจารณาประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านมีรายละเอียด ในการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารสามารถบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในระดับมากที่สุด ($M=4.63$, $SD=0.34$) ในการบริหารงานงบประมาณ ผู้บริหารสามารถบริหารงานงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในระดับมากที่สุด ($M=4.64$, $SD=0.40$) ในการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในระดับมากที่สุด ($M=4.60$, $SD=0.45$) และในการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารสามารถบริหารงานทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในระดับมากที่สุด ($M=4.68$, $SD=0.33$)

ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณ (Soft Skill) และประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันตั้งแต่ $-.185$ ถึง $.562$ โดยจรรยาบรรณด้านการสื่อสารและการนำเสนอของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาเป็นความสัมพันธ์ระหว่างด้านทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจรรยาบรรณด้านความเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถัดมาเป็นทักษะด้านการพัฒนาคนและการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทักษะด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับต่ำ ส่วนจรรยาบรรณด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จรรยาบรรณ (Soft Skill) ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า จรรยาบรรณทั้ง 8 ทักษะ ร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 41.8

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ในการศึกษาจรรยาบรรณทักษะนั้น ควรมีการพิจารณาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่แตกต่างกันตามบริบทและสามารถนำไปออกแบบแนวทางในการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารได้

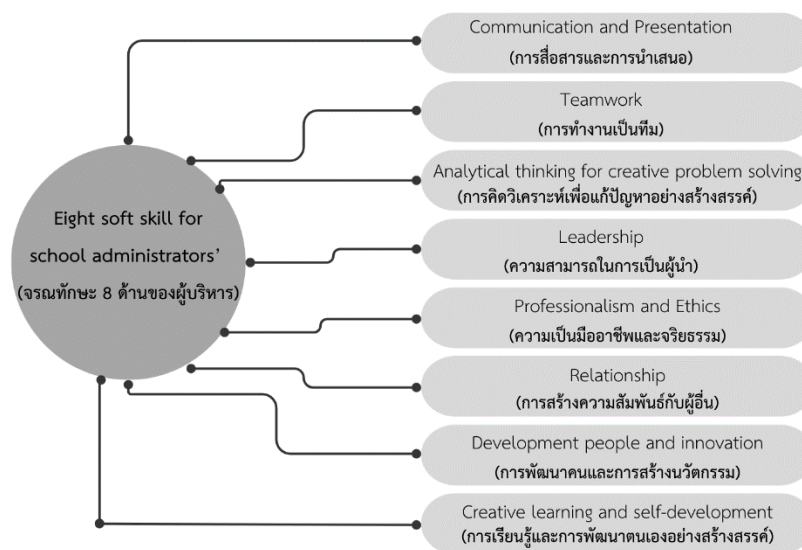
1.2. ทักษะด้านทักษะการสื่อสารและการนำเสนอของผู้บริหารเป็นทักษะที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานมากที่สุด ดังนั้นจึงควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญในการพัฒนา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรมีการศึกษาและสะท้อนผลจากกลุ่มตัวอย่างหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ที่มากยิ่งขึ้น

2.2. ควรมีการวิเคราะห์เส้นทางหรือตัวแปรควบคุมเพิ่มเติม หากมีการทบทวนวรรณกรรมว่ามีตัวแปรอื่น ๆ เกี่ยวข้องซึ่งจะเปลี่ยนไปตามบริบทของพื้นที่

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 จรรยาบรรณในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

Figure 1 The soft skills for administration of school administrators

จากโมเดลดังกล่าวทำให้ทราบว่า จรรยาบรรณในการบริหารงาน 8 ด้านของผู้บริหารสถานศึกษา คือ 1) การสื่อสารและการนำเสนอ 2) การทำงานเป็นทีม 3) การคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 4) ความสามารถในการเป็นผู้นำ 5) ความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม 6) การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น 7) การพัฒนาคนและการสร้างนวัตกรรม และ 8) การเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างสร้างสรรค์ เป็นส่วนสำคัญในการช่วยให้การบริหารงานในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อให้เห็นต่อการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาในสังคมปัจจุบัน จนส่งผลให้เกิดการพัฒนาครู

พัฒนานักเรียน พัฒนางค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ตามบริบทของโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามสถานการณ์ปัจจุบันได้

References

- Ahmad, A., Wibowo, T. S., Kisno, K., Salim, N. A., Tohir, A., Putri, A. A., Mintarsih, W., Sobry, M., & Mufid, A. (2021). Organizational learning, soft skills or hard skills: Which are more important to reinforce teachers innovation in early childhood education programs. *Psychology and Education*, 58(1), 5052–5076. <https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/5768>
- Ariratana, W., Sirisooksip, S., & Ngang, T. K. (2015). Development of leadership soft skills among educational administrators. *Procedia–Social and Behavioral Sciences*, 186, 331–336. DOI:10.1016/j.sbspro.2015.04.016
- Bora, B. (2015). The essence of soft skills. *International Journal of Innovative Research and Practices*, 3(12), 7–22.
- Beardmore, K. W. (2019). Soft skills: Old & new. *Online Submission*. <https://doi.org/10.13023/etd.2019.255>
- 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. DOI:10.18421/IJQR10.01–05
- Crosbie, R. (2005). Learning the soft skills of leadership. *Industrial and Commercial Training*, 37(1), 45–51. <https://doi.org/10.1108/00197850510576484>
- Dean, S. A. (2017). *Soft skills needed for the 21st century workforce*. Walden University.
- Dixon, J., Belnap, C., Albrecht, C., & Lee, K. (2010). The importance of soft skills. *Corporate finance review*, 14(6), 35.
- Ministry of Education. (2017). *The National Education Plan B.E. 2017–2036*. The Teachers' council of Thailand.
- Ngang, T. K., Mohamed, S. H., & Kanokorn, S. (2015). Soft skills of leaders and school improvement in high performing schools. *Procedia–Social and Behavioral Sciences*, 191, 2127–2131. DOI:10.1016/j.sbspro.2015.04.652
- Phuephae, C., Nanthachai, S., & Sarnswang, S. (2022). The relationship between leadership soft skills and decision-making efficiency of school administrators under the Bangkok primary education service area office. *Journal of MCU Ubon Review*, 7(2), 513–524. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/257984>

- Raksanakorn, K., & Khumsamart, S. (2020). Study of conceptual framework in leadership skill development of school administrators for 21st century. *Journal of Modern Learning Development*, 5(2), 274–283. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/article/view/241163>
- Stewart, C., Wall, A., & Marciniak, S. (2016, July). Mixed signals: Do college graduates have the soft skills that employers want?. In *Competition Forum*, 14(2), 276. American Society for Competitiveness.
- Wibowo, T.S., Badiati, A.Q., Annisa, A.A., Wahab, M.K.A., Jamaludin, M.R., Rozikan, M., Mufid, A., Fahmi, K., Purwanto, A., & Muhaini, A. (2020) Effect of hard skills, soft skills, organizational learning and innovation capability on Islamic University Lecturers' Performance. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(7), 556–569.
DOI:10.31838/srp.2020.7.80
- Yamane, T. (1973) *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed). Harper and Row.