

ความสัมพันธ์ระหว่างซอฟต์แวร์สเกลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

นลินญา บุญเต็ม¹ คีฤทธิ ศีลาลาย²

วันที่รับบทความ: 5 กุมภาพันธ์ 2567

วันแก้ไขบทความ: 28 กรกฎาคม 2567

วันที่ตอบรับบทความ: 31 กรกฎาคม 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ซอฟต์แวร์สเกลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างซอฟต์แวร์สเกลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 333 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า (1) ซอฟต์แวร์สเกลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างซอฟต์แวร์สเกลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ซอฟต์แวร์สเกล; แรงจูงใจ; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: b.nalinya@gmail.com

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

The Relationship Between Soft Skills of School Administrators and Teacher's Working Motivation of the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong

Nalinya Boontem¹ Khukrit Silalaiy²

Received: February 5, 2024

Revised: July 28, 2024

Accepted: July 31, 2024

Abstract

This research article aims to study (1) the soft skills of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong (2) the teacher's working motivation under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong; and (3) the relationship between the soft skills of school administrators and the teacher's working motivation under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong. The samples used in the research were 333 teachers teaching in schools in Chonburi Province under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong in the academic year 2023. The instrument used to collect the data was a 5-point rating scale questionnaire with the discrimination values between 0.60-1.00, and the reliability value of 0.98. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient. Findings are as follows: (1) The soft skills of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong overall and each aspect were high. (2) The teacher's working motivation under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong overall and each aspect were high. (3) The relationship between the soft skills of school administrators and the teacher's working motivation under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong. The soft skills of school administrators overall exhibited a positive relationship with the teacher's working motivation overall at a high level at a statistically significant level of .01.

Keywords: Soft Skill; Motivation; The Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong

Type of Article: Research Article

¹Master of Education Program in Educational Administration, Ramkhamhaeng University
Huamark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand
Corresponding Author Email: b.nalinya@gmail.com

²Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

บทนำ

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขอันจะนำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า ทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษามานานแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศมาโดยตลอด เนื่องจากแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับเดิมได้สิ้นสุดลงกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจึงได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ขึ้นเพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ประกอบกับแรงกดดันจากภายในประเทศจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ส่งผลให้ประเทศเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้ การติดกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ทักษะคน ความเชื่อค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศที่ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายและเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็ว รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหามากมายประการ นับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับจุดอ่อนของระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทยส่วนใหญ่ ซึ่งส่งผลกระทบต่อบริบทการศึกษา ที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทายดังกล่าว ดังนั้น ประเทศไทยจึงมีความจำเป็นต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับใหม่ กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) และกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) เพื่อให้สามารถนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในอีก 20 ปีข้างหน้า (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพนักเรียน โดยผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ขับเคลื่อนและพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่สถานศึกษาตั้งไว้ ซึ่งผู้บริหารต้องมีบทบาทในการบริหารจัดการสถานศึกษา และมีครูที่เป็นผู้ปฏิบัติตามนโยบาย ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของผู้นำที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษา และครูผู้ปฏิบัติจะต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูต่อไป

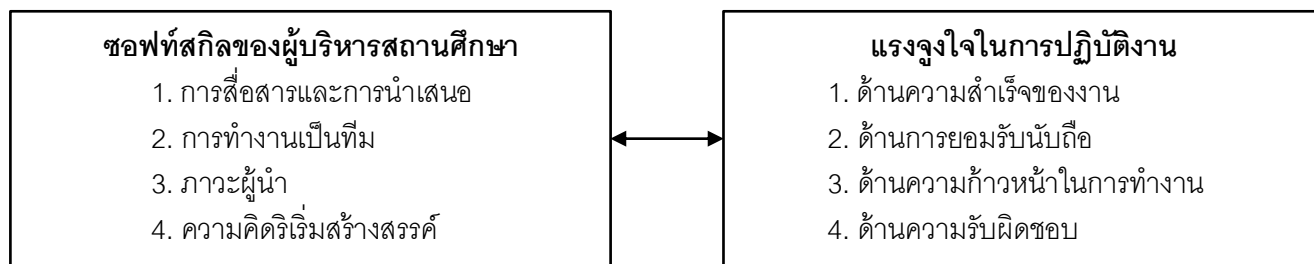
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างซอฟต์แวร์สิทธิของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างซอฟต์แวร์สิทธิของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้สังเคราะห์ซอฟต์แวร์สิทธิของผู้บริหารสถานศึกษาจากการศึกษางานวิจัยของ นิลุบล ดีพลกรัง (2562), ละเอียด แจ่มจันทร์, สุภักดิ์ ะกรกรวรรค์ และสมฤดี กิรตวนิชเสถียร (2562), สุภาภรณ์ อ่วมสฤติย์ (2564), บุษกร วัฒนบุตร (2564), ปกรณ์ โปรยรุ่งโรจน์ (2564), รัตนวัชร เพ็ญรัตนหิรัญ และกองทรัพย์ ทองคำ (2564), จุฑามาศ เพื้อแผ่, สุชาดา นันทะไชย และสุดาร์ตน์ สารสว่าง (2565), ต้นแก้ว ตามัง (2565), เบญจพร จำปา, สุชาดา นันทะไชย และมีชัย ออสุวรรณ (2565), สาวนีย์ สิทธิชัยจารุเมธี และสุชาดา นุบผา (2565), Kenton, (2023), Brodnitz (2024) สรุปได้ซอฟต์แวร์สิทธิของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย (1) การสื่อสารและการนำเสนอ (2) การทำงานเป็นทีม (3) ภาวะผู้นำ และ (4) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสังเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจากการศึกษางานวิจัยของ ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561), ภูริวิชญ์ ไทสุรินทร์ (2561), อรุณา จันทนป และสงวน อินทร์รักษ์ (2562), อุษณีย์ โยธินะเวดิน (2562), มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563), สุทธิชา สมทวนิช และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2563), กนกวรรณ สมวงศ์ (2564), นฤมล ศาลาคาม และรัตนา กาญจนพันธุ์ (2564), พระมหาอุเทน โพธิ์ศรีประเสริฐ, ณัฏฐ์ รัตนศิริณิกุล, เฉลิมชัย สุขจิตต์ และสมชาย บุญศิริเกสซ์ (2564), สุพรรณิกา รุจิณชัยกุล, นพรัตน์ ชัยเรือง และวันฉัตร ทิพย์มาศ (2564), นวพัชญ์ ชิดจันทร์ (2565), ศักรินทร์ ศรีตระกูล (2566) สรุปได้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย (1) ด้านความสำเร็จของงาน (2) ด้านการยอมรับนับถือ (3) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้ จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมุติฐานได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างซอฟต์แวร์สิทธิของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง และผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างซอฟต์แวร์สิทธิของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับซอฟต์แวร์สิทธิของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ได้ซอฟต์แวร์สิทธิของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence--IOC) ได้ค่าความสอดคล้อง 0.60-1.00 และได้นำไปทดลองใช้ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 31 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 2,474 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018) ได้จำนวน 333 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาหากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยการแบ่งแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นภูมิ (อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2561)

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของข้าราชการครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดสถานศึกษา ที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) โดยการหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลซอฟต์แวร์สถิติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) เป็นแบบจำแนกความหมาย 5 ระดับ (semantic differential) เป็นรายชื่อและรายด้าน โดยยึดเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ซอฟต์แวร์สถิติของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ซอฟต์แวร์สถิติของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ซอฟต์แวร์สถิติของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ซอฟต์แวร์สถิติของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ซอฟต์แวร์สถิติของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) เป็นแบบจำแนกความหมาย 5 ระดับ (semantic differential) เป็นรายชื่อและรายด้าน โดยยึดเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างซอฟต์แวร์สถิติของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) การแปลผลจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณได้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553) กล่าวคือ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 1 (ประมาณ 70-90) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ถ้าสูงกว่า 90 ถือว่าอยู่ในระดับที่สูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ .50 (ประมาณ 30-70) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ .00 (ประมาณ 30 และต่ำกว่า) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean-- $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างซอฟต์แวร์สถิติของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพของข้าราชการครูผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา (n = 333)

สถานภาพของข้าราชการครู	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	282	84.70
สูงกว่าปริญญาตรี	51	15.30
รวม	333	100.00
2. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	37	11.10
ระหว่าง 5-10 ปี	69	20.70
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	227	68.20
รวม	333	100.00
3. ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็กและขนาดกลาง	23	6.90
ขนาดใหญ่	121	36.30
ขนาดใหญ่พิเศษ	189	56.80
รวม	333	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 84.70 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 15.30 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 68.20 รองลงมา คือ ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 20.70 และน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.10 ข้าราชการครูส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 56.80 รองลงมา คือ สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30 และสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.90

2. ผลการวิเคราะห์ข้อพหุสกลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ผลการวิเคราะห์ข้อพหุสกลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 333)

ข้อพหุสกลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการสื่อสารและการนำเสนอ	4.36	0.52	มาก
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.37	0.54	มาก
3. ด้านภาวะผู้นำ	4.40	0.55	มาก
4. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.38	0.56	มาก
รวม	4.38	0.52	มาก

จากตาราง 2 การวิเคราะห์ข้อพหุสกลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.55$) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.56$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.54$) และด้านการสื่อสารและการนำเสนอ ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.52$)

2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง (ดูตาราง 3)

ตาราง 3

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 333)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านสำเร็จของงาน	4.39	0.54	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.39	0.57	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.40	0.56	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.38	0.59	มาก
รวม	4.39	0.54	มาก

จากตาราง 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39, SD = 0.54$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 4.40, SD = 0.56$) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.39, SD = 0.54$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.39, SD = 0.57$) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.38, SD = 0.59$)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างซอฟต์แวร์สถิติของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง (ดูตาราง 4)

ตาราง 4

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ความสัมพันธ์ระหว่างซอฟต์แวร์สถิติของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้าน

ซอฟต์แวร์สถิติของผู้บริหารสถานศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู				
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y _{total}
X ₁	.789**	.764**	.781**	.752**	.811**
X ₂	.865**	.790**	.841**	.811**	.869**
X ₃	.873**	.835**	.859**	.819**	.890**
X ₄	.876**	.801**	.826**	.807**	.870**
X _{total}	.896**	.839**	.870**	.839**	.905**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างซอฟต์แวร์สถิติของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($r_{xy} = .905$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุป จากผลการวิจัย พบว่า (1) ซอฟต์แวร์สถิติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (3) ซอฟต์แวร์สถิติของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($r_{xy} = .905$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างซอฟต์แวร์สถิติของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ซอฟต์แวร์สถิติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีการสื่อสารและการนำเสนอข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ มีการเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ บุญส่ง กรุงชาติ (2561) ที่พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับทักษะ

การบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร สถานศึกษาทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการแก้ปัญหา ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะด้านการตัดสินใจผลสำเร็จ ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ผ่องพรรณ พลราช และเกริกไกร แก้วล้วน (2560) ที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกลทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน มีนโยบายที่ชัดเจน มีระเบียบแบบแผนในการปกครองโดยยึดหลักธรรมาภิบาล นำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ กำหนดกลยุทธ์โดยสร้างฉันทามติร่วมกับชุมชน กำหนดบทบาทหน้าที่ได้อย่างชัดเจนเป็นระบบตรงกับความสามารถของบุคลากร ไม่ยืดหยุ่นเกินไปหรือเข้มงวดเกินไป มีการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน และนำวิจัยมาใช้ในการแก้ปัญหา ในชั้นเรียนตลอดจนมีความเมตตา เสียสละ มีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารองค์กรให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ เสกสรรค์ สนาวา, ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และวิไลลักษณ์ ชาวสะอาด (2561) ที่พบว่า คุณลักษณะของผู้บังคับการภาครัฐสมัยใหม่ที่เต็มไปด้วยการแข่งขันและเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วรอบทิศทาง ผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญที่จะเป็น ผู้ขับเคลื่อนการบริหารการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จที่เติบโตอย่างยั่งยืน คุณลักษณะของผู้บังคับการภาครัฐสมัยใหม่ คือ (1) ผู้มีบุคลิกภาพที่ดี (2) ผู้มีวิสัยทัศน์ (3) ผู้ที่มีศักยภาพ (4) นักกลยุทธ์ (5) ประชาสัมพันธ์ (6) นักมนุษยสัมพันธ์ (7) ผู้มีคุณธรรม (8) นักการตลาด และ (9) นักปฏิบัติเพื่อสร้างการเจริญเติบโตให้กับองค์กรอย่างมั่นคงและยั่งยืนต่อไป

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในสถานศึกษา การบริหารจัดการสถานศึกษาต้องอาศัยบุคลากรช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่สถานศึกษากำหนด ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดกับบุคลากร สอดคล้องกับ ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรีอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ภูริวิชัย โทสุรินทร์ (2561) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ขอพหุสกลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($r_{xy} = .905$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการประยุกต์ใช้ความรู้ ความสามารถ กระบวนการ ทักษะต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาควบคู่ไปกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดกับครูในสถานศึกษา สอดคล้องกับ กนกวรรณ สมวงศ์ (2564) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ปิยวรรณ งามสง่า (2564) ที่พบว่า (1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก และ (3) การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะคล้ายตามกัน และสอดคล้องกับ ประชุมพร บุญมา (2561) ที่พบว่า (1) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 18 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ ระดับมาก และ (3) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีกระบวนการในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร โดยใช้ช่องทางที่หลากหลาย มีการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการมอบหมายบทบาทหน้าที่รับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน และมีความเข้าใจในข้อมูลข่าวสารตรงกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการมอบหมายหน้าที่ให้ครูรับผิดชอบอย่างชัดเจนตรงตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานหรือภารกิจที่สำคัญด้วยตนเอง โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้คอยให้คำแนะนำ
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะได้รับพัฒนาซอฟต์แวร์ทักษะให้มากขึ้น เพื่อให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ สมวงศ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จุฑามาศ เผื่อแผ่, สุชาดา นันทะไชย และสุดารัตน์ สารสว่าง. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์กับประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7(2), 513-524.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, คณะศึกษาศาสตร์.
- ฐาปกรณ์ อ่วมสถิตย์. (2564). การพัฒนาทักษะซอฟต์แวร์ด้วยการดำเนินโครงการจิตอาสาตามแนวทางจิตตปัญญาศึกษา. วารสารศิลปศาสตรราชชมงคลสุวรรณภูมิ, 3(1), 37-50.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ต้นแก้ว ดามัง. (2565). การวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- นพพัชญ์ ชิดจันทร์. (2565). การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 5(1), 133-146.
- นิลุบล ดีพลกรัง. (2562). สุนทรียทักษะภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นฤมล ศาลาคาม และรัตนา กาญจนพันธุ์. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร. Journal of Roi Kaensam Academi, 6(3), 42-55.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.

- บุญส่ง กรุงเทพฯ. (2561). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- บุษกร วัฒนบุตร. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา Soft Skills ของเยาวชนในศตวรรษที่ 21. วารสารวิจัยวิชาการ, 4(1), 87-94.
- เบญจพร จำปา, สุชาดา นันทะไชย และมีชัย ออสุวรรณ. (2565). ปัจจัยทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกิลของผู้บริหารที่มีอิทธิพล ต่อทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษานครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7(2), 1535-1548.
- ปรกรณ์ โปรยรุ่งโรจน์. (2564). ปัจจัยด้านจรรยาบรรณ (Soft Skill) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม เชนเนอร์ในร้านขายในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ประทุมพร บุญมา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยวรรณ งามสง่า. (2564). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ผ่องพรรณ พลราช และเกริกไกร แก้วล้วน. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. วารสารราชธานีวัฒนธรรมทางสังคมศาสตร์, 1(1), 27-40.
- พระมหาอุเทน โพธิ์ศรีประเสริฐ, ณัฐ รัตนศิริณกุล, เฉลิมชัย สุขจิตต์ และสมชาย บุญศิริเกสซ์. (2564). องค์ประกอบของ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน การกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นคร ลำปาง, 10(1), 203-215.
- ภูริวิทย์ ไทสุรินทร์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของข้าราชการครูโรงเรียน ในสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนบุรี.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- รัตนวัชร เพ็ญรัตนศิริ และก่องทรัพย์ ทองคำ. (2564). การสำรวจ Soft Skills ที่จำเป็นของสถานประกอบการในศตวรรษที่ 21. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 15(1), 59-69.
- ละเอียด แจ่มจันทร์, สุภาจรี มะกรกรรม และสมฤดี กิรตวนิชเสถียร. (2562). การพัฒนาซอร์ฟสกิลของนักศึกษาพยาบาล: การเรียนรู้จากเครือข่ายความร่วมมือประกันคุณภาพการศึกษา. วารสารพยาบาลสาธารณสุข, 33(2), 130-140.
- ศักรินทร์ ศรีตระกูล. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. ค้นจาก <https://www.kroobannok.com/90769>
- สาวนีย์ สิทธิชัยจารุเมธี และสุชาดา บุบผา. (2565). Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7(2), 2169-2184.
- สุทธิชา สมทวนิช และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์. (2563). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษาพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วารสารนวัตกรรมและ การจัดการ, 5, 169-184.

- สุพรรณิกา รุจิณชัยกุล, นพรัตน์ ชัยเรือง และวันจักร ทิพย์มาศ. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. *วารสารนาคนุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 13(1), 30-37.
- เสกสรรค์ สนวา, จัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และวิไลลักษณ์ ขาวสะอาด. (2561). คุณลักษณะของผู้นำองค์การภาครัฐสมัยใหม่. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 20(2), 399-411.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. ผู้แต่ง.
- อรอุมา จันทนป และสงวน อินทร์รักษ์. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(1), 378-390.
- อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล. (2561). *การวิจัยทางการศึกษา: แนวคิดและการประยุกต์ใช้*. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุษณีย์ โยธินะเวคิน. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- Brodnitz, D. (2024). *The most in-demand skills for 2024*. Retrieved from <https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-strategy/linkedin-most-in-demand-hard-and-soft-skills>
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.
- Kenton, W. (2023). *What Are Soft Skills? Definition, importance, and examples*. Retrieved from <https://www.investopedia.com/terms/s/soft-skills.asp>