



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครู
ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู

THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS,
TEACHERS COMPETENCIES AND TEACHERS SELF-EFFICACY AFFECTING
TEACHERS PERFORMANCE ACCORDING TO THE TEACHER POSITION AND

ฟ้าใส ใจเบิกบาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครู
ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS,
TEACHERS COMPETENCIES AND TEACHERS SELF-EFFICACY AFFECTING
TEACHERS PERFORMANCE ACCORDING TO THE TEACHER POSITION AND
QUALIFICATION EVALUATION SYSTEM



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF EDUCATION
(M.Ed.(Educational Administration))
Faculty of Education, Srinakharinwirot University
2024
Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครู
ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู
ของ

ฟ้าใส ใจเบิกบาน

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภา)

..... กรรมการ
(ดร.ดลศักดิ์ ไทโรเล็กทิม)

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู
ผู้วิจัย	ฟ้าใส ใจเบิกบาน
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2567
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ระดับสมรรถนะของครู ระดับการรับรู้ความสามารถตนเองของครู และระดับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูกับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ทำนายผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ได้แก่ ครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 260 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านอยู่ระหว่าง เท่ากับ 0.825-0.916 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ระดับสมรรถนะของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก และระดับการรับรู้ความสามารถตนเองของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถนะของครู การรับรู้ความสามารถตนเองของครู และผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางถึงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครูและการรับรู้ความสามารถตนเองของครู ร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 60.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้สมการถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Y} = .518 + .269(X_1) + .489(X_2) + .122(X_3)$$

$$\hat{Z} = .251(Z_1) + .516(Z_2) + .114(Z_3)$$

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา, สมรรถนะของครู, การรับรู้ความสามารถตนเองของครู, ผลการปฏิบัติงานของครู, ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู

Title	THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS, TEACHERS COMPETENCIES AND TEACHERS SELF-EFFICACY AFFECTING TEACHERS PERFORMANCE ACCORDING TO THE TEACHER POSITION AND QUALIFICATION EVALUATION SYSTEM
Author	FAHSAI JAIBERGBAN
Degree	MASTER OF EDUCATION
Academic Year	2024
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Jantararat Phutiar

The objectives of this research were: 1) to study the level of transformational leadership of school administrators, teacher competency, teachers' self-efficacy, and teacher performance according to the teacher position and qualification evaluation system in secondary schools under the Bangkok Metropolitan Administration; 2) to examine the relationships between transformational leadership of school administrators, teacher competency, teachers' self-efficacy, and teacher performance under the same evaluation; 3) to develop a predictive equation for teachers' performance based on transformational leadership of school administrators, teacher competency, and teachers' self-efficacy. The sample consisted of 260 teachers from secondary schools under the Bangkok Metropolitan Administration, selected through stratified random sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire, with reliability coefficients ranging from 0.825 to 0.916. The statistical methods used for data analysis included mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The findings revealed that: 1) the overall level of teacher performance according to the teacher position and qualification evaluation system was high. the levels of transformational leadership of school administrators, teacher competency and teachers' self-efficacy were also high. 2) transformational leadership of school administrators, teacher competency, teachers' self-efficacy, and teacher performance were positively correlated at a moderate to high level with statistical significance at the .01 level, and 3) the multiple regression analysis revealed that transformational leadership, teacher competency, and teachers' self-efficacy together significantly predicted teacher performance, accounting for 60.5% of the variance, with statistical significance at the .05 level. The resulting multiple regression equations were as follows:

$$\hat{Y} = .518 + .269(X_1) + .489(X_2) + .122(X_3)$$

$$\hat{Z} = .251(Z_1) + .516(Z_2) + .114(Z_3)$$

Keyword : Transformational leadership of school administrators, Teacher competency, Teachers self-efficacy, Teacher performance, Teacher position and qualification evaluation system

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศร ภูติอริยวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญา นิพนธ์ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือในด้านการให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำปริญญานิพนธ์นี้ ทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณอาจารย์ รองศาสตราจารย์ ดร. กิตติชัย สุทธิสินโนบล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จตุพล ยงศร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศร ภูติอริยวัฒน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนาคดล อาจารย์ ดร.ดลศักดิ์ ไทรเล็กทิม คณะกรรมการสอบเค้าโครงปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โยธิน ศรีโสภา อาจารย์ ดร.ดลศักดิ์ ไทรเล็กทิม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศร ภูติ อริยวัฒน์ คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการทำปริญญานิพนธ์ให้ ถูกต้องและมีคุณภาพตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา มหาวิทยาลัย

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าในการตรวจสอบ แก้ไข และให้คำแนะนำ เพื่อให้เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยสมบูรณ์และมีคุณภาพ

และขอขอบพระคุณผู้บริหาร และคณะครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัย

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณครอบครัวและเพื่อนสาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเป็นอย่างสูง ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือในด้านต่างๆ และคอยเป็นกำลังใจให้กันเสมอมา จนประสบความสำเร็จในการศึกษา คุณค่าและประโยชน์จากการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเพื่อพัฒนาการศึกษา และขอบเป็นเครื่องบูชาแก่คณะครู อาจารย์ทุกท่าน ผู้ซึ่งมีพระคุณและประสิทธิ์ประสาทวิชาแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ฟ้าใส ใจเบิกบาน

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	7
ตัวแปรที่ศึกษา.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย	12
สมมติฐานการวิจัย.....	17
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
1. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร	19
2. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู.....	21
3. แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติของงานครูตามระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล	22
4. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	32
5. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของครู.....	39

6. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการรับรู้ความสามารถตนเองของครู	43
7. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการ ประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู	51
8. สมรรถนะของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทย ฐานะตำแหน่งครู	52
9. การรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการ ประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู	53
10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	55
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	73
1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	73
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	74
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	75
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล	76
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	77
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	79
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	80
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย	80
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	82
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	120
สรุปผลการวิจัย.....	121
อภิปรายผล	123
ข้อเสนอแนะ	130
บรรณานุกรม	132
ภาคผนวก.....	142

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	143
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)...	145
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	169
ภาคผนวก ง หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญและขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	187
ภาคผนวก จ หนังสือรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย	192
ประวัติผู้เขียน.....	195



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนโรงเรียนและจำนวนประชากร ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร ตามขนาดของโรงเรียน.....	74
ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่งและวิทยฐานะ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา	83
ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน (n = 260).....	86
ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมและรายข้อ	87
ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมและรายข้อ.....	89
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญาโดยรวมและรายข้อ	90
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้อ.....	91
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 5 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมโดยรวมและรายข้อ	93

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) และระดับสมรรถนะของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน (n = 260)	95
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับสมรรถนะของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 1 สมรรถนะด้านการสอน โดยรวมและรายข้อ	96
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับสมรรถนะของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 2 สมรรถนะด้านวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ	97
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับสมรรถนะของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 3 สมรรถนะด้านบุคลิกภาพ โดยรวมและรายข้อ.....	98
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับสมรรถนะของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 4 สมรรถนะด้านสังคม โดยรวมและรายข้อ	99
ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) และระดับการรับรู้ความสามารถตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน (n = 260).....	100
ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับการรับรู้ความสามารถตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 1 การใช้เทคโนโลยี โดยรวมและรายข้อ	102
ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับการรับรู้ความสามารถตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 2 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยรวมและรายข้อ	103
ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับการรับรู้ความสามารถตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 3 การผสมผสานเทคโนโลยีกับการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ.....	104

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับการรับรู้ ความสามารถตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 4 การตระหนักรู้ เทคโนโลยีและความเป็นพลเมืองดิจิทัล โดยรวมและรายข้อ	105
ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับการรับรู้ ความสามารถตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 5 การประเมินผล การเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี โดยรวมและรายข้อ	106
ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) และระดับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทย ฐานะตำแหน่งครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน (n = 260)	107
ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับผลการ ปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้ของครู โดยรวมและรายข้อ	108
ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับผลการ ปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 2 การส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของครู โดยรวมและรายข้อ ...	110
ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับผลการ ปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ	112
ตาราง 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson ของตัวแปรที่ทำการศึกษา	114
ตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ กำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ กำลังสอง ของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณที่ปรับแก้ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน.....	116
ตาราง 26 แสดงความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน	117
ตาราง 27 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน	118

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย	16
ภาพประกอบ 2 ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู	26
ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู	27
ภาพประกอบ 4 ความเชื่อมโยงของระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู	28
ภาพประกอบ 5 องค์ประกอบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)	29
ภาพประกอบ 6 แสดงองค์ประกอบผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู	31
ภาพประกอบ 7 แสดงองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	38
ภาพประกอบ 8 องค์ประกอบสมรรถนะของครู	43
ภาพประกอบ 9 แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ ซึ่งเป็นตัวกำหนดอิทธิพลเชิงเหตุผลซึ่งกันและกัน	45
ภาพประกอบ 10 แสดงความแตกต่างระหว่างความคาดหวังด้านการรับรู้ความสามารถของตน และความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น	45
ภาพประกอบ 11 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเองและความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิดตามมา	46
ภาพประกอบ 12 แสดงองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถตนเองของครู	51
ภาพประกอบ 13 แสดงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู	55

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ครู คือ บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน (ราชกิจจานุเบกษา, 2546) มีหน้าที่ถ่ายทอดวิชาความรู้และ พัฒนาศักยภาพของนักเรียนตั้งแต่ทักษะพื้นฐานทางวิชาการ หลักการคิดเขียนเรียนอ่าน ฟังพูด โดยหล่อหลอมให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพตามหลักคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการเรียนและการใช้ชีวิต ครูในแต่ละระดับชั้นและในแต่ละวิชาจะมีวิธีการและทักษะที่แตกต่างกัน แต่จุดร่วมเดียวกันคือเป้าหมายในการพัฒนานักเรียนแต่ละคนไปในเส้นทางที่เขาเลือกได้อย่างถูกต้องเหมาะสม (อาทิตยา โบราณมูล, 2566) วิชาชีพครูถือเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่มีความสำคัญ และเป็นกลไกหลักในพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้แก่ประเทศชาติ ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องใช้องค์ความรู้ในสาขาวิชาเฉพาะและวิชาชีพครูร่วมกับคุณลักษณะความเป็นครูที่สะท้อนการเป็นผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู จึงจะสามารถสั่งสอนอบรมศิษย์ให้เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข และใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งสร้างเสริมให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาคุณลักษณะตามที่สังคมต้องการได้อย่างเต็มศักยภาพของผู้เรียนแต่ละบุคคล (พระมหาคณาจุติ อคฺคปญฺโญ, 2567) ครูจึงควรได้รับการพัฒนาให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสม เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพ มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครูและปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบแห่งจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนควรได้รับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น (พรพนอร อุฑาภาพ, 2561)

การปฏิบัติงานของครู คือ การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามความสามารถของแต่ละบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ที่ได้ด้วยตนเองก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียน การปฏิบัติงานครูมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้ของผู้เรียนอันจะก่อให้เกิดการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านคุณธรรมจริยธรรม ผ่านการจัดการเรียนรู้ การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน และการปลูกฝังด้านคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมอันดีที่จะสามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2556) ผลการปฏิบัติงานของครู คือ ความสำเร็จจากการทำงานของครูโดยใช้ศักยภาพของส่วนบุคคลในการลงมือปฏิบัติและพัฒนางานทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ การ

ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ซึ่งผลการปฏิบัติงานสามารถวัดได้ทั้งในด้านพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ของครูและด้านผลลัพธ์ของผู้เรียน (นลินี ณ นคร, 2567) การวัดผลการปฏิบัติงานของครูก่อนหน้านี้ใช้การประเมินตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 4 ตุลาคม 2556 ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน (ราชกิจจานุเบกษา, 2556) ต่อมาในปี พ.ศ. 2562 พบว่าครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้ การปฏิบัติหน้าที่ครู มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตสำนึกของการเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง สนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เอาใจใส่ และเคารพความหลากหลายของผู้เรียน กระตุ้นแรงจูงใจให้ใฝ่หาความรู้ สร้างสรรค์นวัตกรรม และพัฒนาตนเองให้มีความรู้รอบด้าน ทันยุค ทันเหตุการณ์ (คุรุสภา, 2562)

ปัจจุบันด้วยหลักการ แนวคิดและนโยบายหลักของกระทรวงศึกษาธิการตามที่ พล.ต.อ.เพิ่มพูน ชิดชอบ ได้มอบนโยบายการศึกษา และแนวทางการขับเคลื่อนนโยบาย “เรียนดี มีความสุข” เน้นการลดภาระงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ การปรับวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการลดลำดับขั้นตอนมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ด้วยการปรับระบบการประเมินวิทยฐานะที่เน้นตามความเป็นจริง ลดการทำงานด้านเอกสาร ลดขั้นตอนที่ซับซ้อนและเป็นธรรมในการประเมิน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2566) กระทรวงศึกษาธิการจึงมีนโยบายด้านการปฏิรูปการศึกษาและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตมุ่งสนับสนุนการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการศึกษาสมัยใหม่ โดยให้ความสำคัญกับความมีคุณภาพของครูทั่วประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567) โดยส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการประเมินวิทยฐานะ โดยใช้ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู ซึ่งมีการประเมินผลด้านชั่วโมงภาระงานสอน และผลการทำงานของครู ในด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ รวมถึงการกำหนดประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีการใช้ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล Digital Performance Appraisal (DPA) โดยการจัดส่งข้อมูล รวมถึงการประเมินผลการทำงานตามข้อตกลงพัฒนาผลงาน (Performance Agreement : PA) ซึ่งเป็นระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของครูแบบออนไลน์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564)

การประเมินวิทยฐานะครูถือเป็นเครื่องมือที่ช่วยชี้วัดความสำเร็จและเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูได้ โดยการประเมินเป็นวิธีการวัดผลทั้งในเรื่องความสามารถในการทำงานไปจนถึงศักยภาพที่ช่วยให้การศึกษาประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จึงมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาอย่างมากเพราะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าครูได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างสมบูรณ์หรือไม่ เพียงใด ถ้าครูได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถย่อมมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (ปิ่นประภาภรณ์ กุลสุวรรณ, 2560)

แต่อย่างไรก็ตามจากการศึกษาผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่ผ่านการประเมินในด้านการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนซึ่งพบว่าครูส่วนใหญ่ยังมีการจัดการเรียนรู้ที่ยังไม่สอดคล้องกับปัญหาของผู้เรียนและแผนการสอน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567) ขณะเดียวกันครูยังคงมีปัญหากับการออกแบบการเรียนรู้และการสอนนำไปสู่การจัดการชั้นเรียนที่ไม่สอดคล้องกับผู้เรียนในยุคดิจิทัล (สุปรียา ไตรยะพันธ์ และ รชฏ สุวรรณภูมิ, 2565) อีกทั้งครูยังมีความต้องการจำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน และการสนับสนุนทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน (ภัทรชัย ปานดี, 2567) ขณะเดียวกันสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) ก็ได้ให้ข้อเสนอแนะอันสำคัญไว้ว่าครูที่ต้องการเข้ารับการประเมินตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู ควรมีความรู้ในข้อกำหนดและเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะ อีกทั้งควรมีความสามารถ รวมถึงทักษะด้านไอซีที สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อช่วยในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การบันทึกวีดิทัศน์การสอน การแนบไฟล์วีดิทัศน์เพื่อประกอบการขอรับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู ได้อย่างราบรื่นและไม่เกิดอุปสรรค ครูจึงต้องหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมอยู่เสมอเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและสามารถนำผลจากการพัฒนาตนเองไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ (ธีระพงศ์ บุศรากุล, 2563; กระทรวงศึกษาธิการ, 2567)

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูพบว่า ผลการปฏิบัติงานของครูสามารถขึ้นอยู่กับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานให้สูงขึ้นซึ่งอาจทำให้เกิดการพัฒนางานได้ (Bass & Avolio, 1994) สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ลักขณา สักเข็หมาร (2563) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีผลต่อผลการปฏิบัติงานครู ทั้งด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อวัทชนนท์ อิมเพ็ง (2566)

พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อยู่ในระดับสูง ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อาจจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร (ประภา อัครพวงศ์พันธ์, 2551) ทั้งนี้ผลการปฏิบัติงานของครูอาจเกิดจากสมรรถนะในการทำงาน กล่าวคือ ทักษะในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยการมีความรู้ ความสามารถ และเจตคติที่จะสะท้อนออกมาในรูปแบบของ พฤติกรรมการทำงานให้สำเร็จผล และเกิดประสิทธิผล (พรวิชัย อุ่นวิเศษ, 2564) จากการศึกษา งานวิจัย พบว่าสมรรถนะครูด้านสมรรถนะหลัก และสมรรถนะด้านประจำสายงานส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (อรรธรณ คำยอด และ มัทนา วังถนอมศักดิ์, 2556) ขณะเดียวกัน พูตรา (Putra, 2021) พบว่าสมรรถนะของครูทั้งด้านวิชาชีพ ด้านการสอน ด้าน บุคลิกภาพ และด้านสังคม ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู

นอกจากนี้ คาริม (Karim, 2021) พบว่า การรับรู้ความสามารถตนเองของครู มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของครู โดยการรับรู้ความสามารถตนเองของครูสามารถเพิ่มผล การปฏิบัติงานของครูได้สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ อัคมัน (Akman, 2021) พบว่า การรับรู้ ความสามารถตนเองของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งการรับรู้ความสามารถตนเองของครู (Self-Efficacy) คือ ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง ของครูที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ในสถานการณ์ที่มีความท้าทาย มีปัญหาอุปสรรค และมีความกดดัน แต่ถ้าครูมีความเชื่อมั่นในตนเองก็จะทำให้งานนั้นให้สำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยครูที่มีการรับรู้ความสามารถตนเอง (Self-Efficacy) สูงจะตั้งเป้าหมายที่สูงขึ้นและมีแนวโน้มที่จะพัฒนางานได้ดีและเชื่อว่าจะประสบความสำเร็จในงานได้ (Bandura, 1977) ทั้งนี้สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัย ทั้งหมดว่าล้วนมีผลต่อวิชาชีพครู ดังนั้น นอกจากการส่งเสริมและพัฒนาครูของผู้บริหาร สถานศึกษาแล้วนั้น ครูก็ควรจะมีทัศนคติในการปฏิบัติงานน้อยลง ด้วยการที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหันมาส่งเสริมและยกระดับวิชาชีพครูให้มากยิ่งขึ้น ผู้บริหารต้องให้การส่งเสริมสนับสนุน การปฏิบัติงานและการเลื่อนวิทยฐานะของครู รวมถึงหาแนวทางในการลดภาระงานของครูเพื่อ พัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา, 2567)

กรุงเทพมหานครเมืองหลวงที่ถือเป็นศูนย์กลางทางการศึกษาของประเทศไทยมีภารกิจหลัก ประการหนึ่งคือการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยมี โรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 437 โรงเรียน ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับชั้นประถมศึกษา แต่

มีโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาเพียง 10 โรงเรียน ในพื้นที่ 9 เขตของกรุงเทพมหานคร อันได้แก่ เขตทวีวัฒนา, เขตทุ่งครุ, เขตจตุจักร, เขตบางกะปิ, เขตประเวศ, เขตคลองสามวา, เขตคลองสาน, เขตสวนหลวง และ เขตดินแดง (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2566)

กรุงเทพมหานครเป็นพื้นที่ที่มีความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาอย่างมากเนื่องจากเป็นเมืองที่มีประชากรสูงและเป็นศูนย์กลางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ตลอดจนเป็นศูนย์กลางทางการศึกษา จึงทำให้มีประชากรนักเรียนจำนวนมากจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่าปัญหาที่สำคัญ คือ ครูมีภาระงานมากส่งผลทำให้ครูจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนได้ไม่เต็มศักยภาพ เนื่องจากต้องแบ่งเวลาในการทำงานในด้านอื่นๆของโรงเรียนด้วยการเตรียมแผนการสอนมีเวลาที่จำกัดและอาจไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน อีกทั้งในด้านการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้พบว่ายังขาดระบบและกลไกการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีทำให้ครูขาดทักษะด้านไอซีทีที่สารสนเทศและการเปลี่ยนแปลงอย่างเท่าทันซึ่งส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูโดยตรง (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2565) สอดคล้องกับ สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน ได้สำรวจปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของการทำหน้าที่ครูและแนวทางการส่งเสริมครูให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นผลการสำรวจพบปัญหาสำคัญที่เป็นอุปสรรคคือ ครูยังขาดทักษะด้านไอซีทีและครูรุ่นเก่ายังมีการปรับตัวกับการใช้เทคโนโลยีไม่มากพอ (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2566)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอาจเป็นปัจจัยประการหนึ่งที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครู (กฤษฎา เจตน์จำนงค์ และ บรรจบ บุญจันทร์ 2564) อีกทั้งจากการศึกษางานวิจัยของ คานย่า และคณะ (Kanya et al., 2021) พบว่า ความเป็นผู้นำของผู้อำนวยการโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กร และสมรรถนะของครูส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู อาจเกิดได้จากหลายปัจจัย จากการทบทวนวรรณกรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครู ที่ส่งผลต่อการผลปฏิบัติงานของครู มีไม่มากนักและงานวิจัยส่วนใหญ่ยังใช้องค์ประกอบผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบเดิมที่มีองค์ประกอบแตกต่างจากระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในปัจจุบัน ทำให้การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูอาจไม่ตรงหรือไม่สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน

ดังนั้นจากปัญหาและที่มาข้างต้นเพื่อให้ครูสามารถบรรลุผลการประเมินตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู และสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานได้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ระดับสมรรถนะของครู ระดับการรับรู้ความสามารถตนเองของครู และระดับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูกับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ทำนายผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์และสามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้กับสถานศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษาต่างๆได้ ดังนี้

1. ครูสามารถนำผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานมาปรับใช้พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้งานเกิดประสิทธิผลตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู มาใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิผล

3. โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในแผนการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงการกำหนดนโยบายและจุดเน้นด้านการส่งเสริมศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดให้บรรลุจุดมุ่งหมายและเกิดประสิทธิผล

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 789 คน (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2567)

กลุ่มตัวอย่างคือ ครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 260 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie & Morgan, 1967)

ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพยากรณ์ ประกอบด้วย

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1.1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 1.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ
- 1.1.3 การกระตุ้นทางปัญญา
- 1.1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
- 1.1.5 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

1.2 สมรรถนะของครู ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1.2.1 สมรรถนะด้านการสอน

1.2.2 สมรรถนะด้านวิชาชีพ

1.2.3 สมรรถนะด้านบุคลิกภาพ

1.2.4 สมรรถนะด้านสังคม

1.3 การรับรู้ความสามารถตนเองของครูประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1.3.1 การใช้เทคโนโลยี

1.3.2 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

1.3.3 การผสมผสานเทคโนโลยีกับการเรียนรู้

1.3.4 การตระหนักรู้เทคโนโลยีและความเป็นพลเมืองดิจิทัล

1.3.5 การประเมินผลการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี

2. ตัวแปรเกณฑ์ คือผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

2.1 การจัดการเรียนรู้

2.2 การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

2.3 การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันจึงได้ให้คำจำกัดความในการวิจัย ดังนี้

1. ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู หมายถึง ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีการประเมินผลด้านชั่วโมงภาระงานสอน และผลการปฏิบัติงานของครู ในด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ รวมถึงการกำหนดประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งผ่าน จัดการและประมวลผลข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน รวมทั้งหลักฐานประกอบการพิจารณาเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

2. ผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู หมายถึง ผลสำเร็จจากการทำงานของครูที่มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ มีทักษะทางวิชาชีพในการดำเนินงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้ โดยใช้ทักษะด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลในการจัดทำและส่งผ่านข้อมูลในระบบ ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

2.1 การจัดการเรียนรู้ หมายถึง ผลการทำงานของครูในการจัดการเรียนรู้ ผลงานการออกแบบการเรียนรู้ ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ผลการอบรมพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่ดี และ ผลการสร้างสื่อ นวัตกรรม แหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมแก่ผู้เรียน

2.2 การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ผลการทำงานของครูในการจัดทำข้อมูลของผู้เรียนในรายวิชา ผลการดำเนินการดูแลกำกับติดตามผู้เรียนและช่วยเหลือผู้เรียน ผลงานการประสานความร่วมมือเครือข่ายผู้ปกครองเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมถึงผลการปฏิบัติงาน วิชาการและงานอื่นๆของสถานศึกษา

2.3 การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ หมายถึง ผลการทำงานของครูในการฝึกอบรม การเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ และผลการนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถมากขึ้น

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความสามารถในการชี้นำ ผลักดัน โน้มน้าวใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจโดยคำนึงถึง การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน อีกทั้งการจูงใจให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาและนำพาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ซึ่งปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงบทบาทในการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู เมื่อครูรับรู้พฤติกรรมดังกล่าวของ ผู้บริหาร ก็จะทำให้ครูเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งโดยปกติพฤติกรรม ของผู้บริหารจะเป็นพฤติกรรมที่มีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูง จนเกิดการ ยอมรับว่า พฤติกรรมนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ส่งผลให้ผู้บริหารได้รับการยอมรับนับถือ รวมทั้งได้รับความ ไว้วางใจจากครูในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายพันธกิจของสถานศึกษาได้

3.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) หมายถึง พฤติกรรมที่ ผู้บริหารที่มีการแสดงออกด้วยการสื่อสารให้ครูรับรู้ถึงวิสัยทัศน์พันธกิจ และความคาดหวังที่ ผู้บริหารที่มีต่อครู ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ และจูงใจให้ครูยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์

ของสถานศึกษา ซึ่งในทางปฏิบัติผู้บริหารจะใช้สัญลักษณ์และการกระตุ้นทางอารมณ์ให้ครูทำงานร่วมกัน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษามากกว่าการทำเพื่อประโยชน์เฉพาะตน พฤติกรรมของผู้บริหารจึงถือได้ว่าเป็นผู้ส่งเสริมกำลังใจในการทำงานเป็นทีมของครู โดยตั้งใจ และสร้างจิตสำนึก ให้ครูทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

3.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเริ่มในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ โดยผู้บริหารใช้วิธีการฝึกคิดทบทวน กระแสความเชื่อและค่านิยมแบบเดิมของครู ผู้บริหารจะสร้างความรู้สึกที่ท้าทายให้กับครู และให้การสนับสนุนส่งเสริมแก่ครูในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้ครูสามารถแก้ปัญหาได้สำเร็จด้วยตนเอง

3.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เข้าใจความแตกต่างของครูทั้งในเรื่องความต้องการ และความสามารถที่แตกต่างกันของครูแต่ละคน โดยผู้บริหารจะมีพฤติกรรมที่เป็นห่วงต่อสวัสดิภาพและการพัฒนาของครู คอยส่งเสริม บรรยากาศการทำงานที่ดี รับฟังอย่างเอาใจใส่ต่อความต้องการของครู และพยายามตอบสนองต่อความต้องการของครูแต่ละคน โดยผู้บริหารจะแสดงบทบาทเป็นเหมือนที่ปรึกษาที่คอยให้ความช่วยเหลือ

3.5 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Building a Shared Vision) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างทัศนคติร่วมของครูในสถานศึกษา ให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้ทุกคนมีเป้าหมายที่ชัดเจน เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจและทำให้ครูสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. สมรรถนะครู หมายถึง ความสามารถหรือความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่ดีเพื่อทำให้สามารถปฏิบัติงานในการสอนและดูแลผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมถึงความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ การสื่อสารที่ดี การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียน และการแสดงออกถึงคุณลักษณะด้านจริยธรรมและบุคลิกภาพที่เหมาะสม ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้

4.1 สมรรถนะด้านการสอน (Pedagogic Competence) หมายถึง ความสามารถในการออกแบบการสอน วางแผนบทเรียน และใช้วิธีการสอนที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจและพัฒนาการเรียนรู้ได้

4.2 สมรรถนะด้านวิชาชีพ (Professional Competence) หมายถึง ความสามารถในด้านทักษะในเนื้อหาวิชาที่สอนและทักษะในด้านพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพ รวมถึงศักยภาพในการประเมินและด้านการพัฒนาวิธีการสอนที่สม่ำเสมอ

4.3 สมรรถนะด้านบุคลิกภาพ (Personality Competence) หมายถึง สมรรถนะในการแสดงออกถึงคุณลักษณะที่ดี เช่น ความอดทน การควบคุมอารมณ์ และการเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียน

4.4 สมรรถนะด้านสังคม (Social Competence) หมายถึง ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาและความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและนักเรียน รวมถึงการเข้าใจความแตกต่างของผู้เรียนและบุคคลอื่นๆในสังคม

5. การรับรู้ความสามารถตนเองของครู หมายถึง ความเชื่อในความสามารถตนเองของครูที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ในสถานการณ์ที่มีความท้าทาย มีปัญหาอุปสรรค มีข้อจำกัด และมีความกดดัน เมื่อครูมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองก็จะสามารถปฏิบัติงานให้ลุล่วงสำเร็จผลตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ประกอบด้วย

5.1 การใช้เทคโนโลยี (Technology Usage) หมายถึง ความมั่นใจของครูในด้านใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน อันได้แก่ การใช้งานคอมพิวเตอร์, โน้ตบุ๊ค, โปรเจคเตอร์ และการใช้งานวัสดุและครุภัณฑ์ทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี

5.2 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application) หมายถึง ความมั่นใจของครูในการผสมผสานอุปกรณ์เทคโนโลยีเข้ากับบทเรียน และสร้างโอกาสให้นักเรียนได้ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยในบางส่วนของกระบวนการเรียนการสอน ได้แก่ การใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์หรือแอปพลิเคชันเพื่อสื่อสารข้อมูลหรือดำเนินการต่าง ๆ ในห้องเรียนเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ เช่น ความมั่นใจในการสร้างสื่อฟรีเซนเทชั่น การใช้PowerPoint เพื่อสร้างสื่อการสอนที่มีภาพและกราฟิกเพื่ออธิบายเนื้อหาวิชาในการสอน, การใช้Google Classroom เพื่อประเมินชิ้นงานของผู้เรียน เป็นต้น

5.3 การเรียนรู้ที่ผสมผสานเทคโนโลยี (Technology-infused Learning) หมายถึง ความมั่นใจของครูในการนำนวัตกรรมทางเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนแบบยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอย่างมีประสิทธิภาพ ผสมผสานเทคโนโลยีเข้ากับการเรียนการสอนในห้องเรียนโดยบูรณาการเทคโนโลยีเข้าไปในทุกมิติของกระบวนการเรียนรู้ เช่น การใช้แอปพลิเคชัน Kahoot หรือ Quizizz เพื่อสร้างการสอบถามหรือเกมการศึกษาในห้องเรียนที่ทุกคนสามารถเข้าร่วมได้ ช่วย

กระตุ้นการเรียนรู้, การทำโครงการกลุ่มออนไลน์ หรือ Google Docs เพื่อทำงานกลุ่ม โดยสามารถทำงานร่วมกันแบบเรียลไทม์, การสร้างบล็อกหรือเว็บไซต์เพื่อจัดแสดงผลงานของนักเรียน เป็นต้น

5.4 การตระหนักรู้เทคโนโลยีและความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Technology Literacy & Digital Citizenship) หมายถึง ความมั่นใจของครูในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสื่อสารข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ และการตระหนักถึงทักษะและแนวคิดที่นักเรียนควรมีเพื่อใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

5.5 การประเมินผลการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี (Technology-supported Assessment) หมายถึงความมั่นใจของครูในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ผสมผสานเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดการประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีความหมาย

6. โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร หมายถึง โรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครทั้ง 50 เขต มีเพียง 9 เขตที่มีโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาคือ เขตทวีวัฒนา, เขตทุ่งครุ, เขตจตุจักร, เขตบางกะปิ, เขตประเวศ, เขตคลองสามวา, เขตคลองสาน, เขตสวนหลวง และเขตดินแดง และมีโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 10 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวิสุทธิศ, โรงเรียนมัธยมนาคนาวาอุปถัมภ์, โรงเรียนมัธยมประชานิเวศน์, โรงเรียนมัธยมบ้านบางกะปิ, โรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์, โรงเรียนมัธยมสุวิทย์เสรีอนุสรณ์, โรงเรียนวัดพระยาสุเรนทร์ (บุญมีอนุกุล), โรงเรียนมัธยมวัดสุทธาราม, โรงเรียนมัธยมปทุมมาวาส และโรงเรียนนาหลวง ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และบทความวิชาการที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู จากหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู (2564) เป็นกรอบแนวคิดหลักซึ่งได้ระบุแนวคิดองค์ประกอบ

ผลการปฏิบัติงานของครู 3 ด้าน คือ การจัดการเรียนรู้, การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดของ บาส และอะโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) ที่เสนอไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานให้สูงขึ้นจากที่คาดหวังซึ่งอาจทำให้เกิดการพัฒนางานได้ และข้อค้นพบของ คานย่า และคณะ (Kanya et al., 2021) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และสมรรถนะของครู ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครู โดยระบุว่าปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อความสำเร็จของครู คือ สมรรถนะของครู ส่วนปัจจัยภายนอกที่ส่งผลโดยตรงกับผลการปฏิบัติงานของครูคือภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Kanya et al., 2021) และข้อค้นพบจากงานวิจัยของ มูเลียติ และคณะ (Muliati, L., et al., 2022) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครูและการรับรู้ความสามารถตนเองของครู ส่งผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของครูโดยลักษณะ สักเข็มหาร (2563) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ทั้งด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร (ประภา อัครพงศ์พันธ์, 2551) จากแนวคิดและข้อค้นพบจากงานวิจัยเบื้องต้นผู้วิจัยจึงใช้ข้อมูลดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู

3. สมรรถนะของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู

จากการศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู โดยมีผลการวิจัยของ อรรถธรณ คำยอด และ มัทนา วังชนอมศักดิ์, 2556 พบว่า สมรรถนะของครูด้านสมรรถนะหลัก และสมรรถนะด้านประจำสายงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ พูตธา (Putra, 2021) พบว่าสมรรถนะของครูทั้งด้านวิชาชีพ ด้านการสอน ด้านบุคลิกภาพ และด้านสังคม ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โดยสมรรถนะการทำงานสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จในการทำงานได้ (ปติณญา เหลือสุข และ คณะ, 2563) จากแนวคิดและข้อค้นพบจากงานวิจัยเบื้องต้นผู้วิจัยจึงใช้ข้อมูลดังกล่าวมาเป็นแนวทางใน

การศึกษา สมรรถนะของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะตำแหน่งครู

4. การรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู

จากการศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู โดยมี แบนดูรา (Bandura, 1977) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า ครูที่มีการรับรู้ความสามารถตนเอง (Self-Efficacy) สูงจะตั้งเป้าหมายที่สูงขึ้นและมีแนวโน้มที่จะพัฒนางานได้ดี และเชื่อว่าจะประสบความสำเร็จในงานได้ ผลการศึกษาของ คาริม (Karim, 2021) พบว่า การรับรู้ความสามารถตนเองของครู มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของครู โดยการรับรู้ความสามารถตนเองของครูสามารถเพิ่มผลการปฏิบัติงานของครูได้สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ อัคมัน (Akman, 2021) พบว่า การรับรู้ความสามารถตนเองของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานของครู นอกจากนี้สุซุมาลย์ หนกหลัง (2558) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองของครูยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากแนวคิดและข้อค้นพบจากงานวิจัยเบื้องต้นผู้วิจัยจึงใช้ข้อมูลดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการศึกษา การรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู

5. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ผู้วิจัยบูรณาการแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ของ บาส และอะโวลีโอ (Bass & Avolio, 1994) กับผลการวิจัยของ จารุวรรณ นุสา (2564) สามารถสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 4 องค์ประกอบ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์, การสร้างแรงบันดาลใจ, การกระตุ้นทางปัญญา และ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล บูรณาการกับแนวคิดองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของ จารุวรรณ นุสา (2564) นำมาซึ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เพิ่มเติม 1 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ผู้วิจัยจึงสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารได้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 5) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

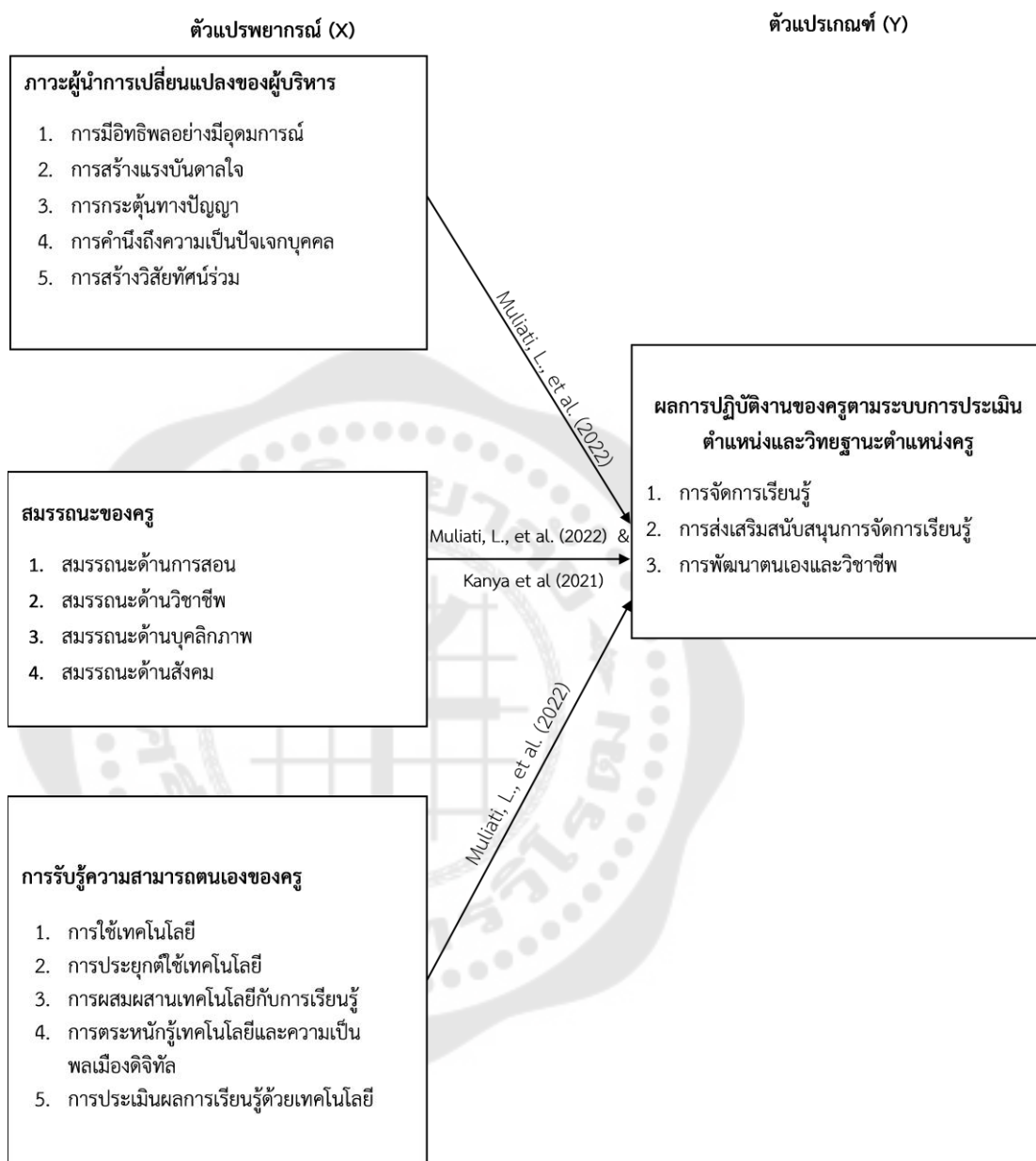
6. องค์ประกอบสมรรถนะของครู

ผู้วิจัยได้นำแนวคิด สมรรถนะของครู ของ คานย่า และคณะ (Kanya et al., 2021) เป็นกรอบแนวคิดหลัก ซึ่งได้เสนอแนวคิด องค์ประกอบสมรรถนะของครู 4 องค์ประกอบ คือ 1) สมรรถนะด้านการสอน 2) สมรรถนะด้านวิชาชีพ 3) สมรรถนะด้านบุคลิกภาพ และ 4) สมรรถนะด้านสังคม

7. องค์ประกอบการรับรู้ความสามารถตนเองของครู

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ โกเมซ และคณะ (Gomez, F. C., et al., 2022) เป็นกรอบแนวคิดหลัก ซึ่งได้เสนอ แนวคิดองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถตนเองของครู ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การใช้เทคโนโลยี 2) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี 3) การผสมผสานเทคโนโลยีกับการเรียนรู้ 4) การตระหนักรู้เทคโนโลยีและความเป็นพลเมืองดิจิทัล และ 5) การประเมินผลการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู การรับรู้ความสามารถตนเองของครู และผลการปฏิบัติงานของครูว่ามีความสัมพันธ์กัน รวมทั้งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู จึงนำผลดังกล่าวไปสู่การทำวิจัยหัวข้อ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยสามารถเขียนเป็นแผนภาพประกอบแนวความคิดในการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐาน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กัน
2. สมรรถนะของครูกับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กัน
3. การรับรู้ความสามารถตนเองของครูกับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กัน
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังหัวข้อต่อไปนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร
 - 1.1 ประวัติของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร
 - 1.2 นโยบายและจุดเน้นของแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2564 – 2569
2. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู
 - 2.1 ความหมายของการปฏิบัติงานของครู
 - 2.2 ความสำคัญของการปฏิบัติงานครู
3. แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู
 - 3.1 ความหมายของผลการปฏิบัติงานของครู
 - 3.2 องค์ประกอบผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู
4. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
 - 4.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 4.2 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 4.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 4.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
5. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของครู
 - 5.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 5.2 ความสำคัญของสมรรถนะครู
 - 5.3 องค์ประกอบสมรรถนะของครู

6. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถตนเองของครู

6.1 ความหมายของการรับรู้ความสามารถตนเองของครู

6.2 ความสำคัญของการรับรู้ความสามารถตนเองของครู

6.3 องค์ประกอบของการรับรู้ความสามารถตนเองของครู

7. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู

8. สมรรถนะของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู

9. การรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู

10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

10.1 งานวิจัยในประเทศ

10.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาเอกสารข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครสามารถสรุปข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้ ดังต่อไปนี้

1.1 ประวัติของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติ การบริหารราชการกรุงเทพมหานคร มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของ ประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง โดยผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้กำหนดนโยบายสำหรับการบริหารงาน ดังนั้น กรุงเทพมหานครจึงมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วย ซึ่งถือเป็นภารกิจสำคัญเพื่อ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรและเยาวชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สำนักงานการศึกษาเป็นหน่วยราชการในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีบทบาทหลักในการขับเคลื่อนและ ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพและเป็นรูปธรรม โดยมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานด้าน การศึกษา ทั้งการกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดการศึกษาในระบบอย่างมี คุณภาพ การส่งเสริมวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารมาใช้ในการบริหารการจัดการเรียนรู้อยู่เป็นศูนย์กลาง การพัฒนาเครือข่ายสารสนเทศด้านการศึกษา การส่งเสริมให้โรงเรียนมีระบบ

ประกันคุณภาพภายใน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา & สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2564)

ข้อมูลทางการศึกษาของกรุงเทพมหานครที่สำคัญ ปีการศึกษา 2566 จำนวนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีทั้งสิ้น 437 โรงเรียน จำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอนอนุบาลศึกษา และประถมศึกษาจำนวน 327 โรงเรียน ประถมศึกษาจำนวน 1 โรงเรียน ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน 1 โรงเรียน อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน 98 โรงเรียน อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 4 โรงเรียน และมัธยมศึกษาตอนต้นถึงมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 6 โรงเรียน นักเรียน มีจำนวนทั้งสิ้น 253,554 คน จำแนกตามชั้นเรียนเป็นชั้นก่อนประถมศึกษาจำนวน 36,499 คน ชั้นประถมศึกษา จำนวน 175,170 คน และชั้นมัธยมศึกษาจำนวน 39,885 คน และมีจำนวนห้องเรียนทั้งสิ้น 9,178 ห้อง ข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีจำนวนทั้งสิ้น 13,597 คน โดยแบ่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 434 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 509 คน และข้าราชการครูจำนวน 12,654 คน (รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2566 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร, 2566)

1.2 นโยบายและจุดเน้นของแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2564 – 2569

จุดเด่นของแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564 - 2569) เกิดจากกลไกการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการดิจิทัลเพื่อการศึกษาเป็นแนวทางการขับเคลื่อนในทุก ๆ มิติของการศึกษาและปรากฏร่วมอยู่ในทุกประเด็นยุทธศาสตร์ อีกทั้งกำหนดประเด็นการพัฒนาเฉพาะทางที่ สอดรับต่อนโยบายของกรุงเทพมหานครในประเด็น ด้านการจัดการศึกษาพิเศษ โรงเรียนเฉพาะทางและเป็นเลิศ การจัดการศึกษาสำหรับปฐมวัย การพัฒนาอัตลักษณ์ของผู้เรียนในมิติของกรุงเทพมหานคร รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะองค์กรและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพด้วยกลไกการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง

คณะผู้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564 - 2569) จึงกำหนดแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาฯ ตามหลักการทาง วิชาการด้านการวางแผนทางการศึกษา ที่สอดคล้องกับบริบท สถานการณ์และข้อมูลทางการศึกษา ที่ผ่านมาของกรุงเทพมหานคร รวมทั้งเป้าหมายการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาของประเทศ และสังคม ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพของระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของกรุงเทพมหานคร ผู้การขับเคลื่อนการพัฒนาระบบการศึกษาและการพัฒนาประเทศ อันเป็น

เป้าหมายและปรัชญาสูงสุดของการจัดการศึกษาของประเทศไทย (สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา & สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2564)

2. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู

2.1 ความหมายของการปฏิบัติงานของครู

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (ราชกิจจานุเบกษา, 2556) ให้ความหมายของ การปฏิบัติงานครู คือ การกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติหรือลักษณะพฤติกรรมในการทำงานและการพัฒนาการทำงาน โดยครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องประพฤติและปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุผลตามความมุ่งหมายหรือจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ตั้งไว้ให้ตรงตามการจัดการศึกษา นอกจากนี้ ยังต้องมีทักษะหรือความชำนาญในการทำงานเพื่อพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานได้

คู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2556) ระบุว่า การปฏิบัติงานครู หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งความสำคัญให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองตามความแตกต่างของบุคคลด้วยการลงมือทำจริง และสรุปองค์ความรู้ทั้งหมดได้ด้วยตนเองก่อให้เกิดพฤติกรรมและลักษณะนิสัยในการเรียนรู้ตลอดชีวิตจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียน

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 (คุรุสภา, 2562) ระบุว่า ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การปฏิบัติหน้าที่ครู การจัดการเรียนรู้ และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ)

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานครู หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ การสนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุผลตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์การเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา และการพัฒนาวิชาชีพและตนเองให้มีสมรรถนะหรือความเชี่ยวชาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2.2 ความสำคัญของการปฏิบัติงานครู

ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อทุกคนในสังคม ในฐานะที่เป็นผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อบรมบ่มเพาะศิษย์ด้วยความรัก ความเข้าใจ และความเมตตาเป็นที่ตั้ง ปลุกฝังความคิด และจิตใจให้ศิษย์มีความเจริญทั้งทางสติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตไปในทางที่ถูกต้องเหมาะสม และมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนพัฒนาประเทศชาติให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ครูจึงเปรียบเสมือนเป็น “แม่พิมพ์ของชาติ” (คุรุสภา, 2563)

อาชีพครูถือว่าสำคัญอย่างยิ่ง เพราะครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ ให้เจริญมั่นคง และก่อนที่จะพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญได้นั้น จะต้องพัฒนาคน ซึ่งได้แก่ เยาวชนของชาติเสียก่อน เพื่อให้เยาวชนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณค่าสมบูรณ์ทุกด้าน จึงสามารถช่วยกันสร้างความเจริญให้แก่ชาติต่อไปได้ บทบาทของครูจึงมีความสำคัญมากต่อชีวิตของเด็ก การเป็นครูนั้นไม่ง่าย การเป็นครูดีเด่นยิ่งไม่ง่าย เพราะการเป็นครูที่ยอดเยี่ยมต้องใช้ความทุ่มเท เสียสละ (พระเทพรัตนราชสุตาฯ สยามบรมราชกุมารี, 2563)

การปฏิบัติงานของครูคือความรับผิดชอบต่อศิษย์ การอบรมสั่งสอนให้ศิษย์มีความรู้ มีความเข้าใจในเนื้อหาที่เรียนจนสามารถนำวิชาที่เรียนไปใช้ประโยชน์ในชีวิตได้ นอกจากนี้ยังมีหน้าที่ความรับผิดชอบต่อวิชาความรู้ของครูด้วย คือต้องมีความรู้ดี รู้จริงจนสามารถสอนให้ศิษย์เข้าใจตามได้โดยง่าย ประการสุดท้ายครูต้องมีหน้าที่และรับผิดชอบต่องานและผู้ร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทั้งยังช่วยให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างสมบูรณ์ (Wipaporn Khanathong, 2024)

การปฏิบัติงานและการทำหน้าที่ของครูมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาการศึกษา และการเรียนรู้ของผู้เรียนอันจะก่อให้เกิดการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านคุณธรรมจริยธรรม ผ่านการจัดการเรียนรู้ การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน และการปลูกฝัง ด้านคุณธรรม จริยธรรม การเสียสละ มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ มีความซื่อสัตย์ อุดมคติ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีค่านิยมอันดีที่จะสามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้นการปฏิบัติหน้าที่ของครูจึงมีความสำคัญอย่างมาก

3 แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติของงานครูตามระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล

3.1 ความหมายของผลการปฏิบัติงานของครู

กระทรวงศึกษาธิการ (2547) ให้ความหมายผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การวัดและประเมินผลการทำงานหรือความสำเร็จของครูในการสอนและการพัฒนาผู้เรียน รวมถึงบทบาทอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เช่น การดูแลนักเรียน การจัดการห้องเรียน การวางแผนการเรียน การสอน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) ให้ความหมายผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง กระบวนการประเมินว่าครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาจากหลายองค์ประกอบ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสม และการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ

ราชกิจจานุเบกษา (2556) ให้นิยามผลการปฏิบัติงานของครู ให้นิยามผลการปฏิบัติงานของครูหมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากพฤติกรรมในการทำงานและการพัฒนางาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ประกอบวิชาชีพในด้านการศึกษาคำนึงต้องดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและจุดประสงค์ของการจัดการเรียนรู้หรือการศึกษา พร้อมทั้งต้องมีการฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับทักษะและความชำนาญให้สูงขึ้น

สรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ผลสำเร็จจากการทำงานหรือการพัฒนางานของครูที่มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ มีทักษะทางวิชาชีพในการดำเนินงานต่างๆ ให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้

3.2 องค์ประกอบผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู

จุฑามาศ ไห้อยิ่งไทย (2567) พบว่า องค์ประกอบผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านที่ 1 ความรับผิดชอบ, ด้านที่ 2 ความซื่อสัตย์ และ ด้านที่ 3 ความขยันหมั่นเพียร

สมใจ เดชบำรุง (2564) ให้องค์ประกอบผลการปฏิบัติงานของครูเป็น 3 องค์ประกอบคือ การจัดการเรียนรู้, การปฏิบัติหน้าที่ครู และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

หลักเกณฑ์วิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู (2564) ได้กำหนดแนวทางโดยยึดหลักการ เหตุผล เจตนารมณ์ และกรอบความคิดหลักที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ในมิติของการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเน้นย้ำการปรับบทบาทของครูให้เป็น “ครูยุคใหม่” โดยเปลี่ยนจากผู้ถ่ายทอดความรู้หรือ “ครูผู้สอน” ไปสู่การเป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยความรู้” ที่มีหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ ชี้แนะแนวทางการเรียนรู้ และจัดระบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม โดยออกแบบกิจกรรมและพัฒนานวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้ ครูยังต้องมีบทบาทในฐานะนักวิจัยด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสมและทันสมัย พร้อมทั้งส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการร่วมกันตามแนวทางจากแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2561–2565) ซึ่งเน้นการดำเนินกิจกรรมที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในภาคการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ (Big Rocks) จำนวน 5 กิจกรรม โดยมี 2 กิจกรรมหลักที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครู ได้แก่ กิจกรรมปฏิรูปที่ 2 ที่เน้นการยกระดับการเรียนรู้ตามสมรรถนะ เพื่อยอมรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการให้ครู/อาจารย์มีความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน และมีความเชื่อมั่นในวิชาชีพและความ

เป็นครู และกิจกรรมปฏิรูปที่ 3 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน ซึ่งให้ความสำคัญกับการให้ครูได้พัฒนาความรู้ และทักษะให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีการปรับปรุงระบบ กลไกส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ อย่างหลากหลาย โดยเฉพาะการปรับปรุงระบบการประเมินการปฏิบัติงานและสมรรถนะวิชาชีพ และการเลื่อนวิทยฐานะ สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการที่มีนโยบายในการปรับหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะใหม่ที่ต้องส่งผล ไปถึงผู้เรียน มุ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าการจัดทำผลงานทางวิชาการ มีการบูรณาการการทำงาน ที่เชื่อมโยงกัน โดยมีการประเมินที่ไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน และเป็นธรรม และนำระบบออนไลน์มาใช้ในการประเมินวิทยฐานะ จากรายงานของ OECD/UNESCO เมื่อปี 2016 มีประเด็นเกี่ยวกับระบบการเข้าสู่วิทยฐานะของครู ดังนี้ การจัดระดับวิทยฐานะของครูในปัจจุบันยังคงยึดเกณฑ์ตามบทบาทที่แสดงออกในชั้นเรียนเป็นหลัก แต่ขาดความชัดเจนในกระบวนการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ที่สามารถสะท้อนสมรรถนะที่แท้จริงของครูได้อย่างชัดเจน อีกทั้งเกณฑ์เหล่านี้ยังไม่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดโดยคุรุสภา และยังไม่ให้ความสำคัญน้อยกับผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมุ่งเน้นไปที่เอกสารประกอบ รางวัลที่ได้รับ และจำนวนชั่วโมงการพัฒนาวิชาชีพของครูแทน จากผลการศึกษาโดยเจนเซนและคณะ (Jensen et al., 2012) ได้เสนอว่าการเลื่อนตำแหน่งของครูควรยึดหลักความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะการสอน การวิจัยร่วมกันระหว่างครู การสังเกตและวิเคราะห์การเรียนการสอน การแลกเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติที่ดี ตลอดจนการนำความรู้ทางวิชาการและศาสตร์ด้านการสอนมาประยุกต์ใช้ในบริบทของห้องเรียนอย่างเหมาะสม

สำนักงาน ก.ค.ศ.จึงได้นำผลการสังเคราะห์ความคิดเห็นจากนักวิชาการและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา แล้วพบว่า หัวใจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ ได้แก่ Back to school คุณภาพการศึกษาต้องเริ่มที่ห้องเรียน โดยโฟกัสที่การจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน ในการประเมินให้ดูที่ผลการทำงานของครูในห้องเรียนดูที่สมรรถนะ ด้านการปฏิบัติงานจริงของครู โดยครูเป็นคีย์แมนคนสำคัญที่จะทำให้การศึกษาประสบความสำเร็จ ครูจึงต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่ง และวิทยฐานะ ได้แก่

1) ปฏิบัติและเรียนรู้ (Execute and Learn) โดยครูที่เริ่มบรรจุเป็นครูผู้ช่วยจะต้องมีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาให้สอดคล้องโดยเน้นที่ตัวนักเรียนเป็นสำคัญ และครูควรมีการพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ในด้านเนื้อหาและมีศักยภาพทางวิชาชีพที่ดีในการเตรียมพร้อมและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2) ปรับประยุกต์ (Apply and Adapt) การนำองค์ความรู้และทฤษฎีด้านการสอนมาประยุกต์ในการวางแผนและดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับบริบทและความแตกต่างของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

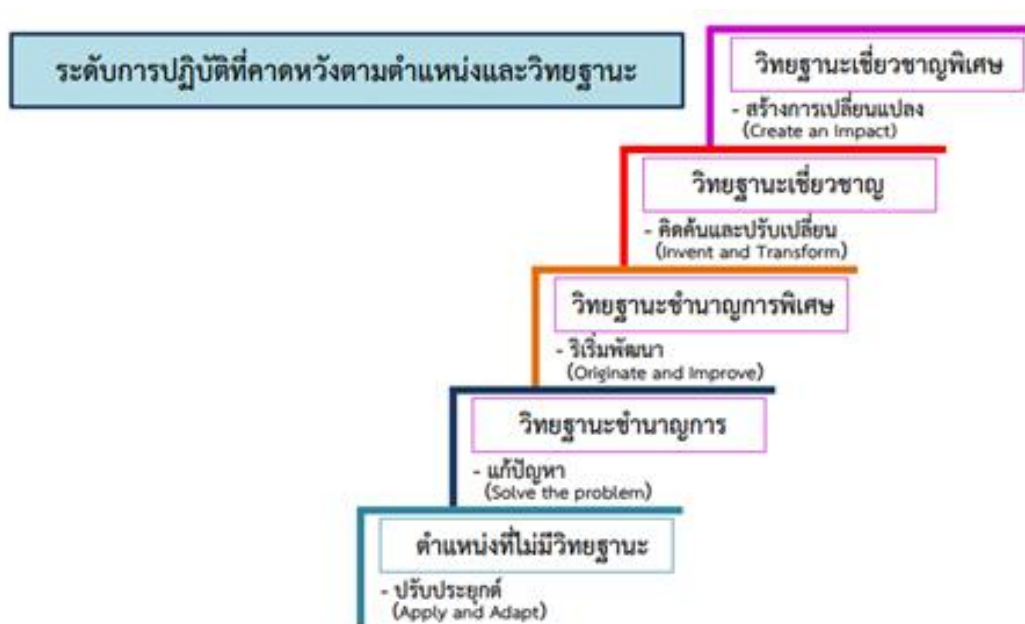
3) แก้ไขปัญหา (Solve the Problem) สามารถทราบถึงปัญหาและร่วมกันแก้ไขปัญหาจากการจัดการเรียนการสอน และการจัดการห้องเรียน รวมถึงการสนับสนุนให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายในรายวิชาได้

4) ริเริ่ม พัฒนา (Originate and Improve) มีสมรรถนะในการต่อยอดและยกระดับผลงานให้มีคุณภาพสูงขึ้น พร้อมทั้งส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ

5) คิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent and Transform) มีความสามารถในการออกแบบและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ นวัตกรรม รวมถึงเทคโนโลยี เพื่อสร้างประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน และกระตุ้นให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

6) สร้างการเปลี่ยนแปลง (Create an Impact) มีสมรรถนะในการก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ส่งอิทธิพลเกินขอบเขตของห้องเรียน พร้อมทั้งจุดประกายแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

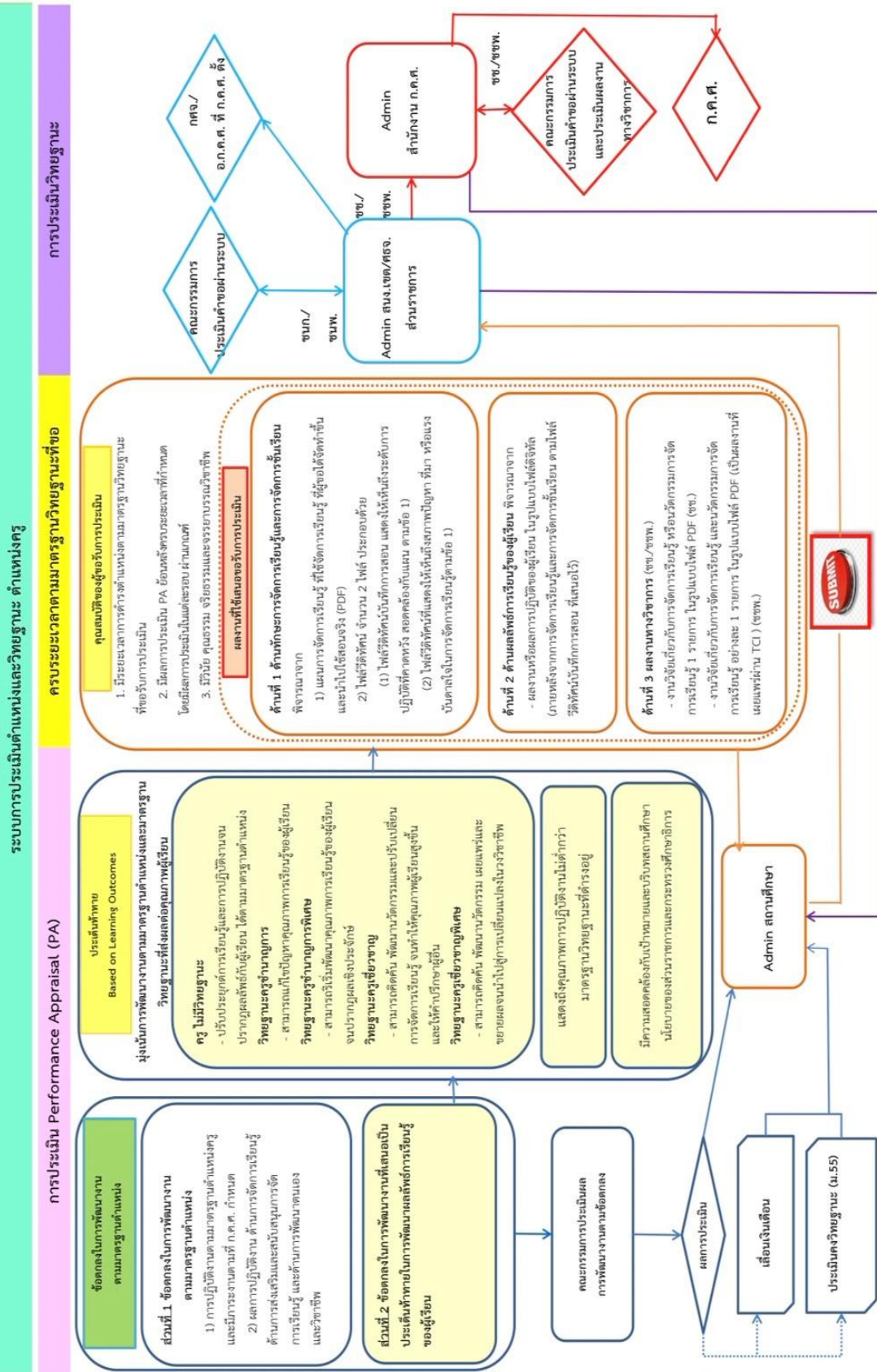
จากกรอบแนวคิดข้างต้น สำนักงาน ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วเห็นว่าครูที่มีสมรรถนะสูงจะต้องมีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ที่สูงขึ้น ตามระดับวิทยฐานะที่สูงขึ้น ยังต้องมีสมรรถนะในการสนับสนุนให้นักเรียนมีความสามารถตามศักยภาพเพื่อร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วย ด้วยเหตุนี้ทาง ก.ค.ศ. จึงได้ผลวิจัย เอกสาร บทความวิชาการ และข้อคิดเห็นจากนักวิชาการทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง มาจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู โดยครูควรมีการเรียนรู้การเพิ่มพูนทักษะทางวิชาชีพและพัฒนาการทำงานทางด้านวิชาชีพให้มีศักยภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ตามระดับงานที่สูงขึ้น ตามตำแหน่ง ตามภาพประกอบ 2 และกำหนดกรอบแนวคิดเพื่อวางระบบในการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามภาพประกอบ 3 และเชื่อมโยงระบบการประเมินต่าง ๆ ตามภาพประกอบ 4 ดังนี้



ภาพประกอบ 2 ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

ที่มา : หลักเกณฑ์วิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู (2564).

แนบภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู



ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

ที่มา : หลักเกณฑ์วิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู (2564).

ทั้งนี้ ก.ค.ศ. ได้กำหนดระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีความเชื่อมโยงบูรณาการกับระบบการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนและการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะ ตามมาตรา 55 แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 โดยมีความเชื่อมโยงของระบบการประเมิน ตามภาพประกอบ 4 ดังนี้



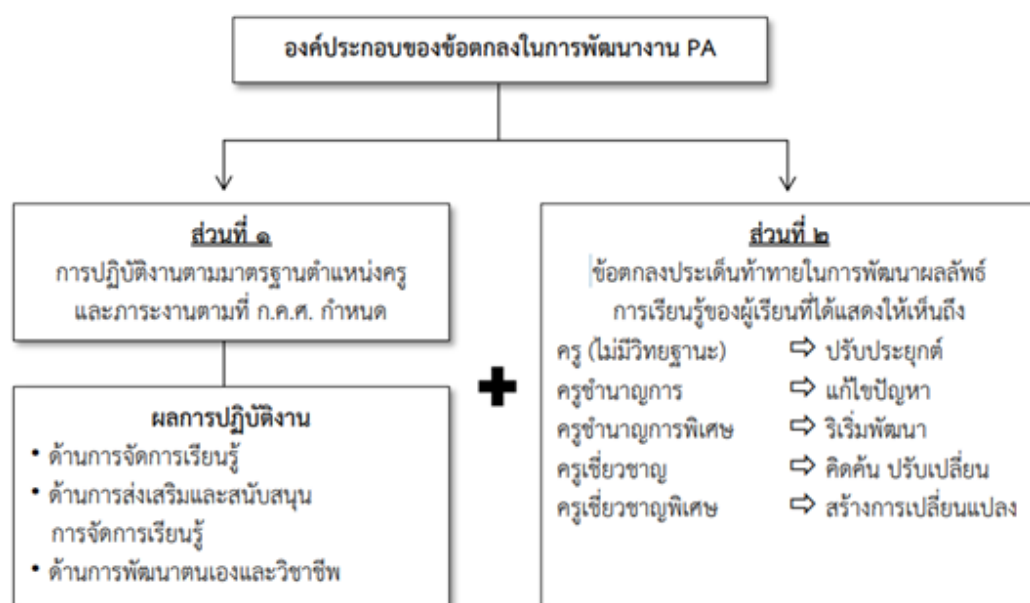
ภาพประกอบ 4 ความเชื่อมโยงของระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

ที่มา : หลักเกณฑ์วิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู (2564)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้จัดทำแนวทางการจัดทำ

ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะ ดังนี้ องค์ประกอบของข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังต่อไปนี้ ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ประกอบด้วย 1. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด 2. ผลการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน

การจัดการเรียนรู้และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ ของนักเรียน โดยครูต้องแสดงให้เห็นการปรับปรุง แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยนหรือสร้างการแก้ไขปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางานต้องมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 องค์ประกอบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

ที่มา : หลักเกณฑ์วิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู (2564).

จากหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 จะเห็นได้ว่าครูต้องมีการปฏิบัติงาน ตามข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่งได้แก่

- 1) ภาระงานตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด
- 2) งานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งครู
- 3) การกำหนดประเด็นท้าทายในการปฏิบัติงาน ที่จะปฏิบัติในแต่ละด้านว่าจะดำเนินการอย่างไร

โดยอาจจะบูรณาการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับประเด็นท้าทาย ใน 1 รอบปีการประเมินให้ครอบคลุมลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งของครู ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่

- (1) ด้านการจัดการเรียนรู้
- (2) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้
- (3) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

พร้อมทั้งเขียนระบุผลลัพธ์ (Outcomes) ที่เกิดขึ้นจากรายละเอียดของงาน (Tasks) ตามข้อตกลงที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนจากประเด็นท้าทายเขียนระบุตัวชี้วัด (Indicators) ที่เกิดกับนักเรียนที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาผลการเรียนรู้ไปในทางที่ดียิ่งขึ้น หรือผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น โดยจะต้องระบุปริมาณและหรือคุณภาพที่สะท้อนให้เห็นระดับการทำงานตามตำแหน่งและวิทยฐานะหรือสูงกว่าได้ จึงสามารถสรุปผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู ได้เป็น 3 ด้าน ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ โดยในแต่ละด้านมีตัวชี้วัด ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้

- 1.1 สร้างหรือพัฒนาหลักสูตร
- 1.2 ออกแบบการจัดการเรียนรู้
- 1.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้
- 1.4 สร้างหรือพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้
- 1.5 วัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 1.6 ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้
- 1.7 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน
- 1.8 อบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน

2. การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

- 2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา
- 2.2 ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
- 2.3 ปฏิบัติงานวิชาการและงานอื่นๆ ของสถานศึกษา
- 2.4 ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชา หรือสถานประกอบการ

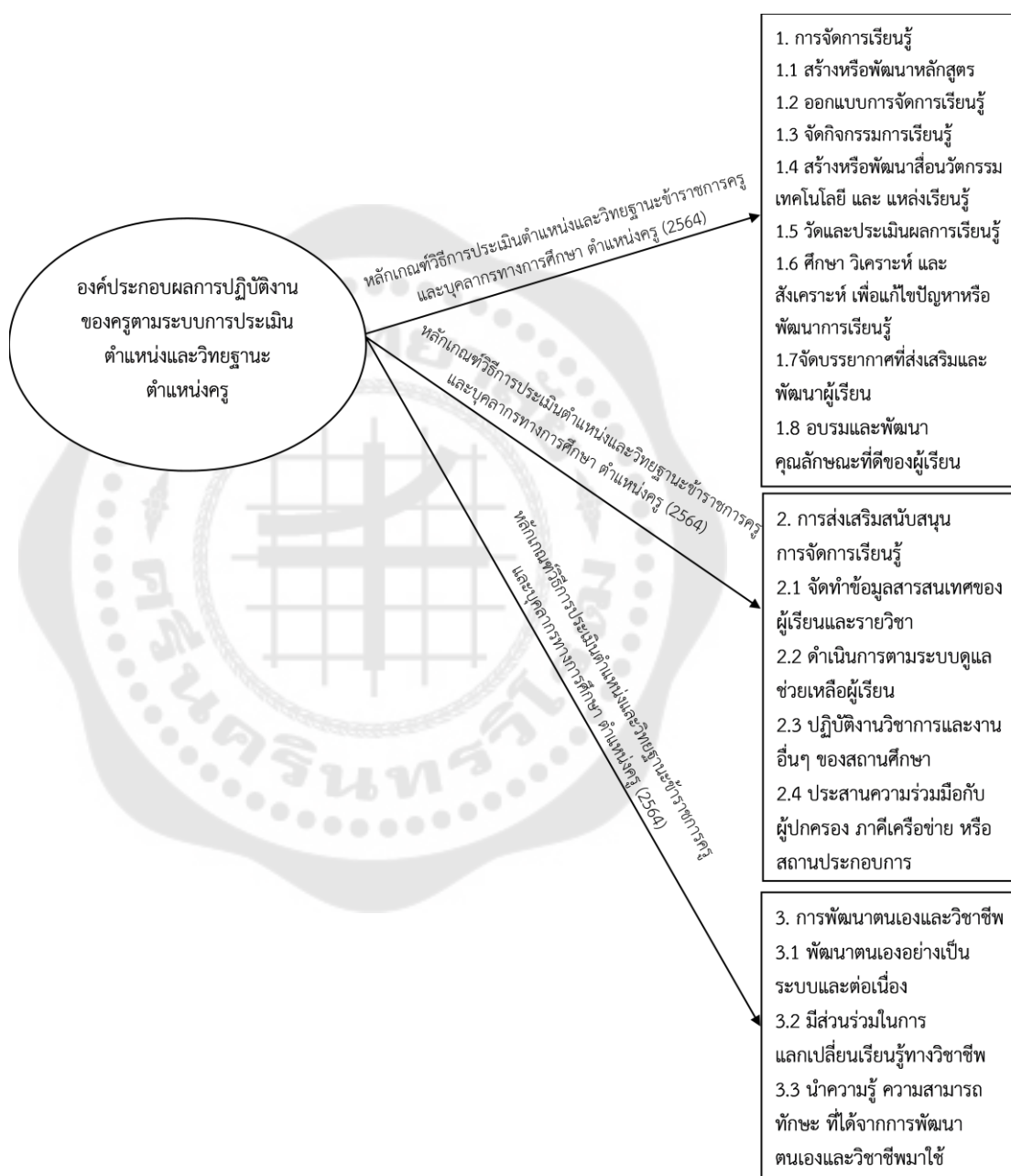
3. การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

- 3.1 พัฒนาตนเอง อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

3.2 มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.3 นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนา ตนเองและวิชาชีพมาใช้

แสดงดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 แสดงองค์ประกอบผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทย

ฐานะตำแหน่งครู

4. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

4.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ มีนักวิชาการ นักวิจัย และสถาบันต่างๆ ได้ให้ความหมายไว้ อย่างหลากหลายได้แก่

อังกณา ตัณฑติติก (2556) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า บุคคลหนึ่งที่มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่น สร้างความเชื่อมั่น เป็นที่ยอมรับนับถือ และสนับสนุน ของคนในองค์กร อีกทั้งยังมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคลร่วมมือและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่องค์การวางไว้ให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

บัญชา บุญบำรุง (2561) ภาวะผู้นำ หมายถึง วิธีการหรือ กระบวนการที่ผู้มีความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ มีอิทธิพล มีอำนาจ ใช้วิธีการที่มีอยู่ในตัวของตน โน้มน้าวให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาหรือสมาชิกภายในกลุ่มยอมรับ ยินดีลงมือปฏิบัติตามหรือสามารถปฏิบัติงานร่วมกัน ได้ด้วยความเต็มใจ สร้างให้เกิด แรงกระตุ้นภายในกลุ่มทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ร่วมกันวางไว้อย่างดีที่สุด

เอกราช โฆษิตพิมานเวช (2562) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีความสามารถ ซึ่งประกอบด้วยความรู้ คุณธรรม ความพอประมาณ การมีเหตุผล และ ภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี

สุรียนัย ปัญญายศ (2562) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง วิธีการหรือ กระบวนการของบุคคลหนึ่งที่มีเทคนิค ความสามารถ อานาจหรือ การจูงใจให้ บุคคลหรือกลุ่มของบุคคล ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นฤมล สุวรรณรงค์ (2564) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียนรวมถึง การแสดงออกในลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่ในการจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยมีจุดหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน

ศิวะลักษณ์ มหาชัย และเอกราช โฆษิตพิมานเวช (2566) ได้สรุปความหมายภาวะผู้นำว่า หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้นำที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนำองค์กรสู่เป้าหมาย ที่ต้องการไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่เป็นใจ จนได้รับการยอมรับจากบุคคลหรือกลุ่มคน

สถาบันฝึกอบรมด้านทรัพยากรมนุษย์ (2565) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือ มากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน

โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของ สมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้นสามารถกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้ที่มีความรู้ ความสามารถมีสมรรถนะสูงสามารถนำองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้โดยได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์การให้เป็นผู้ชี้นำผลักดัน กระตุ้น จูงใจ ให้คนในองค์การประพฤติปฏิบัติตามจนนำพาองค์การให้สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์การ

4.2 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ไวต์ (White, 2017) ให้นิยาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ว่าหมายถึง รูปแบบความเป็นผู้นำที่ส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ตาม คิดค้นและสร้างการเปลี่ยนแปลงที่จะช่วยให้เติบโตและกำหนดความสำเร็จในอนาคตได้ โดยผู้นำทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้อิสระทางความคิดกับสมาชิกในองค์กรเพื่อการพัฒนาที่สร้างสรรค์

จิตรา ทรัพย์โถม (2556) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้ที่สามารถนำการเปลี่ยนแปลงทั้งความเชื่อ ทศนคติ การริเริ่มสิ่งต่าง ๆ รวมถึงความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีวุฒิภาวะที่สมบูรณ์ กระตุ้น ความคิด โดยการถ่ายทอดและโน้มน้าวความคิด อีกทั้งเสริมสร้างประสบการณ์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานตามจุดมุ่งหมายที่กำหนด

สุริย์ฉาย ปัญญายศ (2562) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึงการแสดงพฤติกรรมของบุคคลให้สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสามารถคิด และตัดสินใจด้วยตนเอง กระตุ้นจูงใจผู้ร่วมงานให้กระทำมากกว่าที่คาดหวังไว้ สร้าง ความผูกพันต่อองค์การ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถกระตุ้นการคิดสร้างสรรค์หาทางเลือกหรือวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาในการทำงาน และสามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคได้

เชษินีร์ แสงสุข (2560) อธิบายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร คือความสามารถของผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคล โดยให้ความสำคัญในการดูแลและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานในฐานะปัจเจกบุคคล ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกถึงคุณค่าและความสำคัญของตน ผู้นำจะให้ความสนใจต่อความต้องการเฉพาะตัวของแต่ละคน เพื่อส่งเสริมความสำเร็จและการเติบโตส่วนบุคคล รวมถึงการพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานให้ก้าวหน้าไปในระดับที่สูงขึ้น

บาส และอะโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยผลักดันให้พวกเขาแสดงความพยายามเกินกว่าระดับที่คาดหวัง ผ่านการส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้ก้าวไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีขีดความสามารถเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ พฤติกรรมผู้นำที่มีอิทธิพลในการสร้าง แรงจูงใจ การชี้นำ ชักชวนให้ผู้ตามเกิดความพยายามในการปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จเกินกว่าที่ผู้ ปฏิบัติคาดหวังไว้ โดยผู้นำต้องสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ให้อิสระทางความคิด เป็นที่ปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรค เอาใจใส่ดูแลให้ผู้ตามเกิดการพัฒนากิจการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

4.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

มูชินสกี (Muchinsky, 1997 : 373) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือกระบวนการ ที่ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการโน้มน้าวให้สมาชิกในองค์กรปรับเปลี่ยนทัศนคติและสมมุติฐานเดิม โดยส่งเสริมให้เกิดความผูกพันกับการปรับทิศทางเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร ผู้นำใน ลักษณะนี้มีได้ใช้เพียงอำนาจในการชี้นำ แต่กลับใช้แนวทางในการเสริมศักยภาพให้ผู้ตามสามารถ ก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำและผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับหน่วยงานของตนเอง จึงถือได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่เน้นการมีส่วนร่วมและครอบคลุมระดับต่าง ๆ ของ องค์กรอย่างเป็นองค์รวม ทั้งนี้ นุช สัทธาจิตตมมงคล และ อรรถพล ธรรมไพฑูริย์ (2559) อธิบายไว้ ว่า ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในยุคดิจิทัล สถาบันทางการศึกษา ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ผู้นำองค์กรจึงต้องมีความรอบรู้ในพลวัตการ เปลี่ยนแปลงดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง หรือภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง เนื่องจากภาวะผู้นำดังกล่าวส่งผลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กรและหากองค์กรการ นั้นต้องการทำการเปลี่ยนแปลงองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงย่อมมีผลอย่างมากต่อ ความสำเร็จ และนำพาองค์กรไปสู่สถานการณ์ใหม่ที่ดีขึ้น ทั้งนี้ สิริพัชร งามไตรโร (2564) อธิบาย ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาไปสู่เป้าหมายของแผน ยุทธศาสตร์ขององค์กรโดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลที่จะ สามารถกระตุ้นจิตสำนึกและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ร่วมงานผู้ได้บังคับบัญชาได้ตระหนักรู้ถึง วิสัยทัศน์ และเป้าหมาย ซึ่งเป็นอีกองค์ประกอบสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้

นอกจากนี้ วัลลภ โพธิ์ไทย (2565) ยังอธิบายไว้ว่า การศึกษาในปัจจุบันมีการ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีการ

บริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ทำให้ครูผู้สอนได้รับการยอมรับนับถือศรัทธา รวมทั้งปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและคอยช่วยเหลือผู้อื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติตระหนักถึงความสำคัญ และคุณค่าของเป้าหมายที่ต้องยึดและปฏิบัติตาม ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งในด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป การที่ผู้นำสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาตามความต้องการ ความสนใจ ความสามารถ ตลอดจนผู้นำปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันรวมทั้งชี้แนะ และให้ข้อมูลย้อนกลับ สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีผลต่อความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่ม มีทักษะการสร้างนวัตกรรม มีทักษะการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีทักษะการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคล มีการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับองค์กร สอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างมีเหตุผล จะสามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเสียสละเพื่อส่วนรวมมุ่งสู่การทำงานตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้

4.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ปวีณา บัวพุด และคณะ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย พบว่า การพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย จากการศึกษานวนคิดและงานวิจัยของนักวิชาการ รวม 5 ท่าน (Ruyaporn, 2011); (Noparat, 2018); (Kotter, 1996); (Hoy and Miskel, 2005); (Center for Creative Leadership, (n.d.)) ได้องค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย 6 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง, องค์ประกอบที่ 2 การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ, องค์ประกอบที่ 3 ความมุ่งมั่น, องค์ประกอบที่ 4 การสื่อสาร, องค์ประกอบที่ 5 การประเมิน และองค์ประกอบ ที่ 6 การสร้างพันธมิตร

สำเนา หมื่นแจ่ม (2555) ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูง พบว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีอุดมการณ์

(Ideology) ความคิดสร้างสรรค์(Creative Thinking) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Modeling) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participatory working culture)

บาส และอะโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยให้องค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงบทบาทในการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู เมื่อครูรับรู้พฤติกรรมของผู้บริหาร ก็จะทำให้ครูเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างที่ดี ซึ่งโดยปกติพฤติกรรมของผู้บริหารจะเป็นพฤติกรรมที่มีศีลธรรมและจริยธรรม จนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับว่าพฤติกรรมนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ส่งผลให้ผู้บริหารได้รับการยอมรับนับถือ รวมทั้งได้รับความไว้วางใจจากครูในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ ความมุ่งหมาย และพันธกิจของสถานศึกษาได้

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความคาดหวังที่มีต่อครู ผ่านการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ครูมีความศรัทธา พร้อมร่วมขับเคลื่อนตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โดยผู้บริหารมักใช้สัญลักษณ์และการกระตุ้นทางอารมณ์เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนรวม มากกว่าการมุ่งเน้นผลประโยชน์ส่วนตัว พฤติกรรมลักษณะนี้ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นทีมของครู อีกทั้งปลุกจิตสำนึกให้ครูมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเกิดการริเริ่มคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยกระตุ้นให้ครูได้ทบทวนความเชื่อเดิมและค่านิยมที่มีอยู่ ผ่านการตั้งคำถามหรือกิจกรรมที่ท้าทายความคิด ผู้บริหารจะส่งเสริมบรรยากาศที่เปิดกว้างสำหรับการคิดสร้างสรรค์ และสนับสนุนให้ครูสามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งในด้านความต้องการและศักยภาพของครูแต่ละคน ผู้บริหารจะแสดงความห่วงใยต่อความเป็นอยู่และพัฒนาการของครู ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวย รับฟังความต้องการอย่างจริงจัง และตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะบุคคล ทั้งยังทำหน้าที่เสมือนที่ปรึกษาที่ให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำอย่างใกล้ชิด

สุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ และ คณะ ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในมุมมองของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พบว่า มี 4 องค์ประกอบคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

ธงชัย ศักดิ์สุวรรณ และ นวรัตน์ ไชยชมภู (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยระบุองค์ประกอบไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

จารุวรรณ นุสา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่ามี 5 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม โดยให้นิยามไว้ ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมแก่การยกย่องและเคารพ ส่งผลให้ผู้ตามรู้สึกภาคภูมิใจและศรัทธาในตัวผู้นำ ผู้นำมีความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตาม ควบคุมอารมณ์ได้แม้ในสถานการณ์วิกฤต ดำรงตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีความซื่อสัตย์ เชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง และมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ที่ยึดถือ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) เป็นการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจและความท้าทายในการงาน ทำให้ผู้ตามแสดงออกถึงความกระตือรือร้น พร้อมสร้างทัศนคติเชิงบวกในการปฏิบัติงาน ผู้นำแสดงความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์อย่างจริงจัง เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนให้ผู้ตามมีพลังในการทำงาน

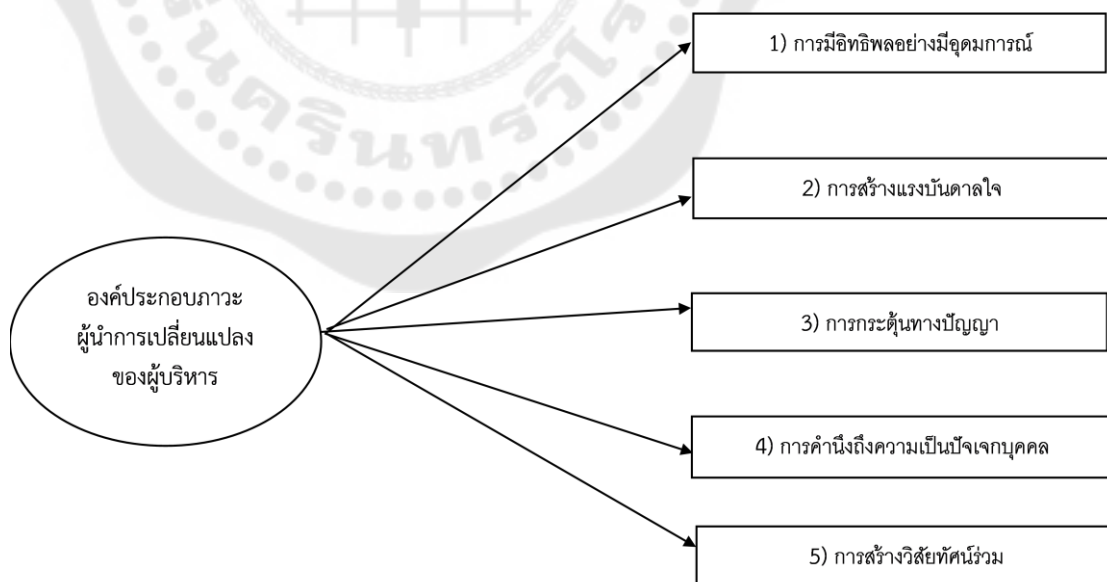
3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) พฤติกรรมของผู้นำที่กระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักและใส่ใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ส่งเสริมให้ผู้ตามคิดสร้างสรรค์ ค้นหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหา และมองปัญหาเป็นโอกาสในการพัฒนาความสามารถ กระตุ้นให้เกิดการนำเสนอแนวคิดใหม่ และส่งเสริมให้ผู้ตามแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) การที่ผู้นำให้ความสนใจและดูแลผู้ตามในลักษณะรายบุคคล ส่งผลให้ผู้ตามรู้สึกถึงคุณค่าในตัวเองและตระหนักถึงความสำคัญของตน ผู้นำทำหน้าที่เป็นทั้งโค้ชและที่ปรึกษา โดยการให้ โอกาสในการ

เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เข้าใจและยอมรับในความแตกต่างของบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

5.การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Building a Shared Vision) ผู้นำจะกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมในการ สร้างวิสัยทัศน์ เกิดความคาดหวังกับวิสัยทัศน์ของ องค์การ เกิดความปรารถนาที่จะก้าวไปสู่วิสัยทัศน์ ร่วมกัน

จากแนวคิดและผลการวิจัยของนักวิชาการที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของ บาส และอะโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) เป็นฐาน ซึ่งได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 4 องค์ประกอบ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยบูรณาการร่วมกับงานวิจัยของ จารุวรรณ นุสา (2564) ที่ศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการใช้แบบสอบถามกับผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยและบริหาร การศึกษาทำให้ได้องค์ประกอบที่น่าสนใจอีก 1 องค์ประกอบ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม จากการวิเคราะห์และอธิบายเหตุผลเพิ่มเติม สามารถสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารได้ 5 องค์ประกอบ แสดงดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 แสดงองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

จึงสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และ 5) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

5. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของครู

5.1 ความหมายของสมรรถนะ

จากการทบทวนวรรณกรรมมีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะไว้อย่างหลากหลาย ดังต่อไปนี้

แมกเคลแลนด์ (McClelland, 1973) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะหมายถึง คุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผล การปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้

พิมพ์พันธุ์ เดชະคุปต์ และพรทิพย์ แซ่ขัน (2551) กล่าวถึงสมรรถนะว่า หมายถึง คุณลักษณะหรือศักยภาพภายในบุคคลที่ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถปฏิบัติหน้าที่ในระดับที่สูงกว่าบุคคลทั่วไป ทั้งในด้านทักษะ ความรู้ หรือพฤติกรรม

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) อธิบายเพิ่มเติมว่า สมรรถนะเป็น ความสามารถของบุคคลที่สะท้อนผ่านพฤติกรรมซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จในงาน โดยเน้นการใช้ ทักษะ เจตคติ และความรู้เพื่อให้เกิดผลงานที่โดดเด่น และสามารถปรับใช้ในบริบทต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภัทรสุตา เกิดแสง (2563) ได้ให้ความหมายสมรรถนะว่า เป็นคุณลักษณะในรูปแบบ พฤติกรรมที่ใช้ในการกำหนดคุณลักษณะเฉพาะตามหน้าที่ปฏิบัติ ซึ่งอาจมีความแตกต่างกัน ตามสายงานหรือหน่วยงานนั้นๆ และส่วนงานราชการต่างๆ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานใน หน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสมและเกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

สุรางคนา เลี่ยมเพชรรัตน์ (2554) ให้ความหมายสมรรถนะทางวิชาชีพครูว่า สมรรถนะ ทางวิชาชีพครู หมายถึง คุณลักษณะของครู ในการที่จะทำตาม บทบาทหน้าที่ของครู อันเป็นผลมา จากความรู้ ความสามารถ แรงจูงใจ ทักษะที่ที่จะทำให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งสมรรถนะต่าง ๆ พิจารณาได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกมา

เกรียงไกร แสนสุข (2564) ให้ความหมาย สมรรถนะ ว่าหมายถึง ความสามารถในด้าน คุณลักษณะความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ มโนทัศน์และ แรงจูงใจในการทำงาน ผสมผสานกันจนทำ ให้บุคคลนั้น สามารถสร้างผลงาน ส่งผลให้เกิดการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จและบรรลุ เป้าหมายตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ที่ต้องการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐนิชา หล่อประดิษฐ์ (2564) ได้ให้ความหมาย สมรรถนะ คือ ความสามารถ ทักษะ ต่างๆ รวมทั้งทัศนคติที่จำเป็นในการทำงานให้เกิดประสิทธิผล และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลในการทำงานซึ่งเกิดขึ้นจากทักษะ ความรู้ความสามารถทัศนคติ สมรรถนะ บุคลิกภาพ ค่านิยม ของบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติที่ดี

พรภวิชัย อุ่นวิเศษ (2564) ได้ให้ความหมาย สมรรถนะ คือ ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน ประกอบด้วยการมีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีในตัวบุคคลนั้นๆที่จะสามารถสะท้อน ออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมการทำงานให้สำเร็จผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิด ประสิทธิภาพก่อให้เกิดผลลัพธ์สูงสุดได้

จากวรรณกรรมข้างต้น สามารถสรุปความหมายของ สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะ ของบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะที่ดีในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่าง มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิผลสูงเป็นไปตามความต้องการขององค์กร

5.2 ความสำคัญของสมรรถนะของครู

พวงเพ็ญ อิศรประวัติ และ คณะ (2564) อธิบายว่า คุณภาพของการศึกษาขึ้นอยู่กับ คุณภาพของครู สมรรถนะครูจึงมีความสำคัญอย่างมาก กล่าวคือ ครูควรมีความสามารถ มีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะในด้านการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเสนอ สมรรถนะของครู 4 ด้าน คือ การสอนในชั้นเรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวัดผลระหว่างเรียน และสมรรถนะด้านทักษะชีวิตส่วนตนของครู ซึ่งสมรรถนะทั้ง 4 ด้านนี้ได้รับการยืนยันจากงานวิจัย ต่างๆแล้วว่าเป็นสมรรถนะที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนมากที่สุด ดังนั้น สมรรถนะเหล่านี้จึงเป็น สมรรถนะที่ครูต้องพัฒนาตนเอง

ธีระพงศ์ บุศรากุล (2563) อธิบายไว้ว่า สมรรถนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา (Teachers and personnels competency) เป็นพฤติกรรมซึ่ง เกิดจากการรวมความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะ(Character) ทัศนคติ (Attitude) และแรงจูงใจ (Motivation) ของบุคคล และส่งผลกระทบต่อผลสำเร็จในการทำงานตามหน้าที่ได้

สรุปได้ว่า สมรรถนะครูเป็นความสามารถ ทักษะอันเกิดจากความรู้ ความเชี่ยวชาญ และ ประสบการณ์ทางวิชาชีพที่มีผลต่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายและ ก่อให้เกิดการพัฒนางานได้สมรรถนะครูจึงเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นต่อความสำเร็จตามเป้าหมาย ของสถานศึกษา

5.3 องค์ประกอบสมรรถนะของครู

ณรงควิทย์ แสนทอง (2551) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภทคือ

1. สมรรถนะหลัก (Core competencies) หมายถึงคุณลักษณะสำคัญของบุคคลที่แสดงออกถึง ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกับองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด

2. สมรรถนะตามสายงาน (Job competencies) หมายถึงลักษณะเฉพาะของบุคคลที่แสดงถึง ความสามารถ ความรู้ และทักษะเฉพาะทาง ที่ช่วยให้สามารถทำหน้าที่ในตำแหน่งงานนั้นอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามหรือสูงกว่ามาตรฐานที่ตั้งไว้

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competencies) หมายถึงคุณลักษณะเฉพาะตัวที่สะท้อนถึง ศักยภาพ ความคิด ความเชื่อ และพฤติกรรม ที่เอื้อต่อการทำสิ่งต่าง ๆ ได้ดีหรือโดดเด่นกว่าบุคคลทั่วไป เช่น ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ หรือการมีแรงจูงใจจากภายใน

ชูชัย สมิทธิไกร (2552) ได้ให้ความคิดเห็นว่สมรรถนะสามารถจำแนกออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือสมรรถนะที่บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมี เหมือนกันทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในสายงานใดหรือระดับตำแหน่งใดก็ตาม 2. สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเฉพาะในแต่ละสายงาน 3. สมรรถนะตามบทบาท (Role Competency) หมายถึง สมรรถนะที่ผู้ดำรงตำแหน่งบริหารจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจและแสดงบทบาทความเป็นผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

อรรวรรณ ไชยชาญ (2563) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็นสำหรับครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของครูผู้สอนประกอบด้วย 1. ทักษะด้านหลักสูตรและรายวิชา 2. ทักษะการจัดการเรียนการสอน 3. ทักษะด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ผู้วิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน 4. ทักษะด้านการจัดชั้นเรียนเพื่อสร้างบรรยากาศเชิงบวก 5. ทักษะความเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและ 6. ทักษะด้านคอมพิวเตอร์

เบญจรัตน์ ราชขวาง (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 พบว่า สมรรถนะครู ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ คือตัวแปรการริเริ่มสร้างสรรค์เป็นตัวของตัวเอง ตัวแปรความยืดหยุ่นและการปรับตัว ตัวแปรสื่อ ตัวแปรทักษะทางสังคม และ ตัวแปรความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

แมกเคลแลนด์ (McClelland, 1973) ได้เสนอองค์ประกอบสมรรถนะของครู ไว้ 5 องค์ประกอบ คือ

1) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง เนื้อหาความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

2) ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ หรือความสามารถในการถ่ายทอดองค์ความรู้ ซึ่งทักษะนี้เกิดจากการฝึกฝนบนพื้นฐานความรู้ และสามารถดำเนินการได้อย่างคล่องตัว

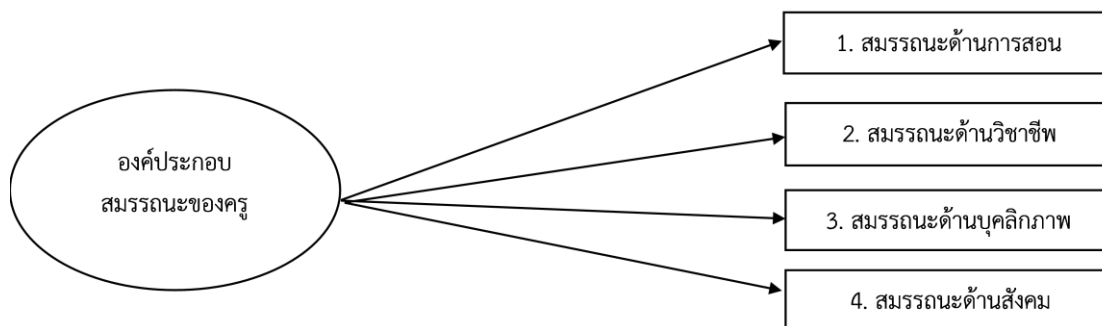
3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อมั่น และมุมมองที่มีต่อตัวเอง หรือภาพลักษณ์ในแบบที่ตนมองตนเอง เช่น ความมั่นใจในศักยภาพของตน

4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) หมายถึง คุณลักษณะที่สื่อถึงตัวตนของบุคคล เช่น ความซื่อสัตย์ ความน่าเชื่อถือ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5) แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) หมายถึง แรงผลักดันภายในที่ส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมมุ่งไปสู่เป้าหมาย เช่น ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

คานย่า และคณะ (Kanya et al., 2021) ได้ให้องค์ประกอบสมรรถนะของครูไว้ 4 ด้าน คือ สมรรถนะด้านการสอน สมรรถนะด้านวิชาชีพ สมรรถนะด้านบุคลิกภาพ และสมรรถนะด้านสังคม โดยระบุว่า 1) สมรรถนะด้านการสอน (Pedagogic Competence) หมายถึง ศักยภาพในการออกแบบการสอน วางแผนบทเรียน และใช้วิธีการสอนที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจและพัฒนาการเรียนรู้ได้ 2) สมรรถนะด้านวิชาชีพ (Professional Competence) หมายถึง สมรรถนะในด้านทักษะความรู้ในเนื้อหาวิชาที่มีการจัดการเรียนรู้และทักษะในด้านการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพ รวมถึงสมรรถนะในการประเมินและพัฒนาวิธีการสอนอย่างสม่ำเสมอ 3) สมรรถนะด้านบุคลิกภาพ (Personality Competence) หมายถึง สมรรถนะในการแสดงออกถึงคุณลักษณะที่ดี เช่น ความอดทน การควบคุมอารมณ์ และการเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียน และ 4) สมรรถนะด้านสังคม (Social Competence) หมายถึง ความสามารถในการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาและความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและนักเรียน รวมถึงการเข้าใจความแตกต่างของผู้เรียนและบุคคลอื่นๆในสังคม

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ คานย่า และคณะ (Kanya et al., 2021) เป็นฐาน ซึ่งได้เสนอองค์ประกอบสมรรถนะของครูเป็น 4 องค์ประกอบ คือ สมรรถนะด้านการสอน สมรรถนะด้านวิชาชีพ สมรรถนะด้านบุคลิกภาพ และสมรรถนะด้านสังคม แสดงดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 องค์ประกอบสมรรถนะของครู

จึงสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบสมรรถนะของครูมี 4 ด้าน คือ สมรรถนะด้านการสอน สมรรถนะด้านวิชาชีพ สมรรถนะด้านบุคลิกภาพ และสมรรถนะด้านสังคม

6. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการรับรู้ความสามารถตนเองของครู

6.1 ความหมาย แนวคิดทฤษฎีของการรับรู้ความสามารถตนเองของครู

แบนดูรา (Bandura, 1977) ให้ความหมายของ การรับรู้สมรรถนะแห่งตนหรือ Self-Efficacy ว่าเป็นความเชื่อของบุคคลในความสามารถของตนในการควบคุมหรือจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้สำเร็จ โดยแนวคิดนี้มีความสำคัญต่อแรงจูงใจ การควบคุมตนเอง และการเรียนรู้ ซึ่งความเชื่อนี้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับทักษะหรือความสามารถจริง ๆ เท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับ การรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง บุคคลที่มี Self-Efficacy สูงมักจะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและเชื่อมั่นว่าตนสามารถจัดการกับอุปสรรคต่าง ๆ ได้ ในขณะที่ผู้ที่มี Self-Efficacy ต่ำอาจรู้สึกไม่มั่นใจและหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ท้าทาย

พัฐปณิตา จันกลิ่น (2556) ระบุว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) หมายถึง ความเชื่อในความสามารถของตนในการกระทำหรือปฏิบัติงานหนึ่งๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเองไม่ได้ขึ้นอยู่กับทักษะที่บุคคลมีเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับ การที่บุคคลพิจารณาตัดสินว่าตนจะสามารถทำอะไรได้จากทักษะที่มี ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจ ความพยายาม และความอดทนต่ออุปสรรคขัดขวางต่างๆ การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นกระบวนการที่บุคคลเรียนรู้อย่างซึมซับจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสังคมและสิ่งต่างๆ รอบๆ ตัว ตั้งแต่ในช่วงวัยเด็กจนถึงแก่ตัวลง จนเกิดเป็นความเชื่อมั่น และแสดงออกเป็นพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคล

สรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถตนเองของครู หมายถึง ความเชื่อในความสามารถตนเองของครูที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ในสถานการณ์ที่มีความท้าทาย มีปัญหาอุปสรรค มีข้อจำกัด และมีความกดดัน เมื่อครูมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองก็จะสามารถปฏิบัติงานให้ลุล่วงสำเร็จผลตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

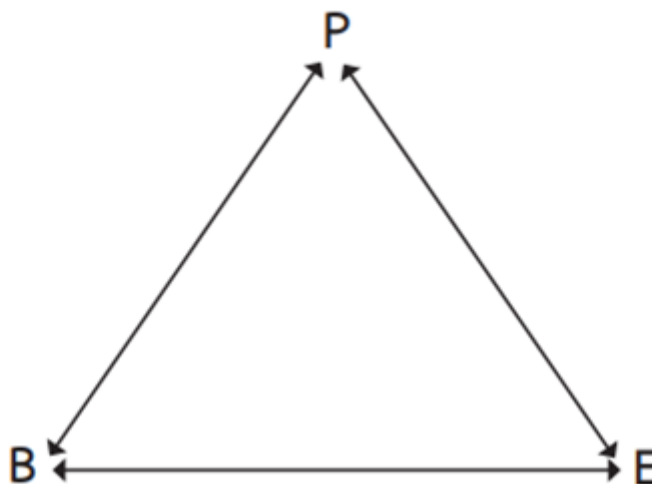
ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถตนเองถูกพัฒนามาจาก ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social Learning Theory: SCT) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการพัฒนาเทคนิค การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม โดย แบนดูรา (Bandura, 1977) เชื่อว่าในการศึกษา พฤติกรรมของมนุษย์จะต้องวิเคราะห์เงื่อนไขและสิ่งเร้าที่จะมา เสริมแรงให้เงื่อนไขนั้นคงอยู่ พฤติกรรมการเรียนรู้ของมนุษย์จึง เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์ตั้งแต่เด็กจนโต ซึ่งอาจเกิดจากหลายปัจจัย เช่น พันธุกรรม สภาพแวดล้อมทางสังคม ประสบการณ์ที่ผ่านมาความสามารถเฉพาะตัวของบุคคลซึ่งปัจจัยต่างๆเหล่านี้มักเกิดร่วมกันซึ่งยากต่อการตัดสินว่าพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาเกิดจากปัจจัยใดเป็นสิ่งที่กระตุ้น ซึ่งถ้าหากบุคคล มีการรับรู้ความสามารถตนเองและ คาดหวังในผลลัพธ์ของการปฏิบัติ บุคคลนั้นจะแสดงซึ่งพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

แบนดูรา (Bandura, 1977) ได้เสนอแนวคิดเรื่อง Reciprocal Determinism หรือ การกำหนดซึ่งกันและกันแบบทวิภาค ซึ่งหมายถึง ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factors), ปัจจัยทางพฤติกรรม (Behavior) และ ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม (Environmental factors) โดยทั้งสามปัจจัยนี้ส่งผลกระทบต่อกันและกันอย่างต่อเนื่องในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแนวคิดหลักของ Reciprocal Determinism คือ

ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factors) ประกอบด้วยความคิด ความเชื่อ ความรู้สึก และทัศนคติของบุคคล ตัวอย่างเช่น Self-Efficacy (การรับรู้สมรรถนะแห่งตน) ที่ แบนดูรา (Bandura, 1977) เน้นว่ามีผลต่อการตัดสินใจและพฤติกรรมของบุคคล

ปัจจัยทางพฤติกรรม (Behavior) การกระทำหรือพฤติกรรมของบุคคลที่ตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม โดยพฤติกรรมสามารถส่งผลกระทบกลับไปยังปัจจัยส่วนบุคคลและสิ่งแวดล้อมได้

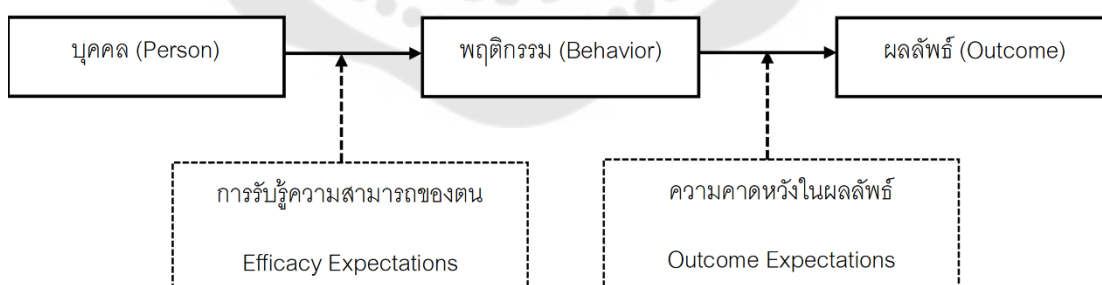
ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม (Environmental factors) สภาพแวดล้อมหรือบริบทอื่นๆที่บุคคลอาศัยอยู่ ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล เช่น กฎระเบียบ สังคม หรือวัฒนธรรม แสดงถึงภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ ซึ่งเป็นตัวกำหนดอิทธิพลซึ่งกันและกัน

ที่มา : Bandura (1977).

โดยทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) มีสมมติฐานของทฤษฎี คือ ถ้าบุคคลมีการรับรู้หรือมีความเชื่อในความสามารถตนเองสูง เชื่อว่าเมื่อทำแล้วจะได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้บุคคลนั้นก็จะมีแนวโน้มจะปฏิบัติดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 แสดงความแตกต่างระหว่างความคาดหวังด้านการรับรู้ความสามารถของตนและความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น

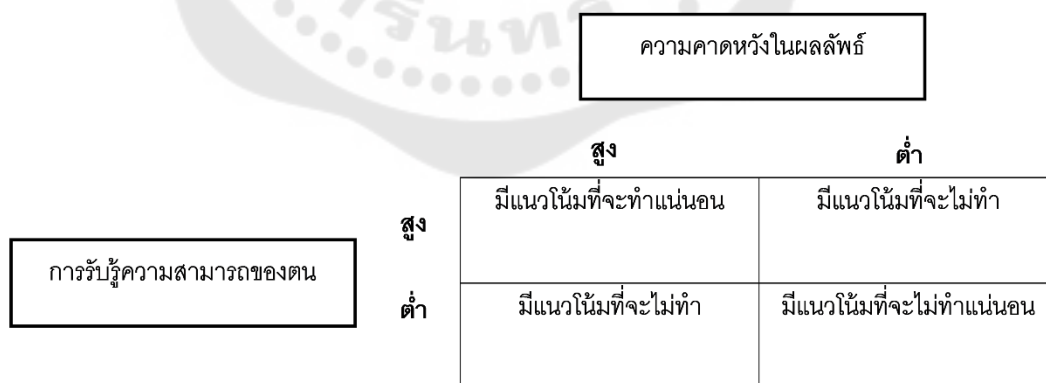
ที่มา : Bandura (1977).

จากโครงสร้างของทฤษฎีแสดงให้เห็นองค์ประกอบ ที่สำคัญ ดังนี้

1) Efficacy Expectation (ความคาดหวังในสมรรถนะตนเอง) หมายถึง ความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับ ความสามารถของตนเอง ว่าจะสามารถทำงานหรือจัดการกับสถานการณ์ใด ๆ ได้สำเร็จหรือไม่ เช่น บุคคลอาจเชื่อว่าตนเองสามารถควบคุมพฤติกรรมการกินได้เพื่อรักษาสุขภาพ โดยเน้นไปที่ ความสามารถของตนเองในการกระทำ หรือความมั่นใจว่าบุคคลสามารถทำพฤติกรรมนั้นได้สำเร็จ เช่น นักเรียนเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการทำข้อสอบให้ผ่านได้

2) Outcome Expectation (ความคาดหวังต่อผลลัพธ์) หมายถึง ความเชื่อของบุคคลว่าการกระทำหรือพฤติกรรมของเขาจะส่งผลลัพธ์อย่างไรหรือเกิดผลตามที่คาดไว้หรือไม่ เช่น บุคคลอาจเชื่อว่าถ้าออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอจะส่งผลให้สุขภาพดีขึ้น โดยเน้นไปที่ ผลลัพธ์ที่เกิดจากพฤติกรรม หรือการกระทำ เป็นความคาดหวังต่อผลลัพธ์สุดท้ายที่อาจเกิดขึ้นจากพฤติกรรม เช่น บุคคลอาจเชื่อว่าการตั้งใจเรียนจะทำให้เขาสอบผ่าน

บุคคลที่ตัดสินใจจะทำพฤติกรรมอย่างใดหรือไม่ขึ้นอยู่กับ การรับรู้ความสามารถตนเองว่าจะทำได้หรือไม่และความคาดหวังในผลที่จะเกิดจากการทำพฤติกรรมนั้น เนื่องจากมนุษย์ เรียนรู้ว่าการกระทำนำไปสู่ผลลัพธ์ แต่ความสามารถมนุษย์แต่ละคนที่จะทำกิจกรรมต่างๆ มีขีดจำกัดไม่เท่ากัน ดังนั้นการที่บุคคลจะตัดสินใจว่าจะทำพฤติกรรมหรือไม่ขึ้นอยู่กับส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ การรับรู้ความสามารถตนเองและอีกส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความคาดหวังในผลของการกระทำซึ่ง การรับรู้ความสามารถตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นมีความสัมพันธ์ ดังภาพประกอบ 11



ภาพประกอบ 11 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเองและความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิดตามมา

ที่มา : Bandura (1977).

6.2 ความสำคัญของการรับรู้ความสามารถตนเองของครู

แบนดูรา (Bandura, 1977) ได้นำเสนอทฤษฎีการรับรู้ความสามารถตนเอง Self-Efficacy ในบริบทของการเรียนรู้ทางสังคม โดยเขาเชื่อว่า Self-Efficacy มีผลกระทบอย่างมากต่อการคิด การกระทำ และแรงจูงใจของบุคคล โดยมีแหล่งที่มาหลัก 4 ประการในการพัฒนาความเชื่อในสมรรถนะแห่งตน ดังนี้

1. ประสบการณ์ความสำเร็จ (Mastery Experiences) หมายถึง ประสบการณ์ที่บุคคลทำสิ่งต่าง ๆ สำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ การประสบความสำเร็จซ้ำ ๆ ในกิจกรรมหรือการกระทำใด ๆ จะช่วยให้บุคคลมี Self-Efficacy สูงขึ้น เพราะประสบการณ์นี้ทำให้เขาเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำสิ่งนั้นได้จริง เมื่อบุคคลสามารถแก้ปัญหาได้สำเร็จ แม้จะมีความยากลำบากก็ตาม จะช่วยให้เขามีความมั่นใจมากขึ้นในการเผชิญกับความท้าทายในอนาคตโดยความสำเร็จจากการทำงานสำเร็จในอดีตจะช่วยเสริมสร้าง Self-Efficacy ให้มากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้าม การล้มเหลวอาจลด Self-Efficacy ให้ลดลงได้

2. การสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น (Vicarious Experiences) หมายถึง การที่บุคคลได้เรียนรู้หรือเพิ่มความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง จากการสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อบุคคลที่สังเกตมีลักษณะคล้ายคลึงกับตนเอง เช่น มีอายุ เพศ หรือความสามารถใกล้เคียงกัน การเห็นผู้อื่นประสบความสำเร็จในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งสามารถทำให้บุคคลเชื่อว่าตนเองก็สามารถทำได้เช่นกัน การสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้าง Self-Efficacy โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่บุคคลไม่มีประสบการณ์ตรง การสังเกตความสำเร็จของผู้อื่นที่คล้ายคลึงกับตนเองสามารถช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองได้ อย่างไรก็ตาม หากผู้อื่นที่สังเกตล้มเหลว บุคคลนั้นก็อาจจะรู้สึกท้อแท้หรือมีความเชื่อมั่นในตนเองลดลง

3. การโน้มน้าวทางสังคม (Verbal Persuasion) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการสนับสนุนหรือคำพูดเชิงบวกจากผู้อื่น ซึ่งทำให้เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง การที่บุคคลได้รับคำชมหรือการให้กำลังใจจากผู้อื่นโดยเฉพาะจากคนที่บุคคลที่นาเชื่อถือ เช่น จากครู, ผู้ปกครอง, เพื่อนร่วมงาน จะช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้สำเร็จ แม้ว่าบุคคลนั้นอาจไม่มีประสบการณ์ตรงในการทำสิ่งนั้นมาก่อน

4. สถานะทางอารมณ์และจิตใจ (Emotional and Physiological States) หมายถึง สภาวะทางอารมณ์และร่างกายของบุคคลในขณะที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์หรือความท้าทายต่าง ๆ ซึ่งมีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง สภาวะทางอารมณ์ เช่น ความเครียด ความวิตกกังวล

หรือความตื่นเต้น สามารถส่งผลให้บุคคลรู้สึกว่าคุณเองไม่สามารถทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ ในทางกลับกัน สภาวะทางอารมณ์ที่เป็นบวก เช่น การผ่อนคลาย ความสงบ ความมั่นใจ สามารถช่วยเพิ่ม Self-Efficacy ได้หรือมีผลต่อความเชื่อมั่นในการทำสิ่งต่าง ๆ

โดย Self-Efficacy มีบทบาทสำคัญในหลายด้านของชีวิต เช่นการศึกษา นักเรียนที่มี Self-Efficacy สูงจะมีแนวโน้มที่จะพยายามทำสิ่งที่ยากและเชื่อว่าจะประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ ในทางเดียวกันด้านการทำงานของครู ครูที่มี Self-Efficacy สูงจะตั้งเป้าหมายที่สูงขึ้นและมีแนวโน้มที่จะพัฒนางานได้ดีกว่าและเชื่อว่าจะประสบความสำเร็จในงานได้ ในด้านสุขภาพ Self-Efficacy มีบทบาทสำคัญในการควบคุมสุขภาพ โดยเฉพาะการจัดการโรคเรื้อรังและการรักษาพฤติกรรมสุขภาพที่ดี ในด้านอิทธิพลของ Self-Efficacy ต่อพฤติกรรมบุคคลที่มี Self-Efficacy สูงจะมีแรงจูงใจที่สูงขึ้น มีความพยายามและความเพียรมากขึ้นในการบรรลุเป้าหมาย มีความยืดหยุ่นในการเผชิญกับความล้มเหลว ในขณะที่บุคคลที่มี Self-Efficacy ต่ำอาจหลีกเลี่ยงความท้าทายและยอมแพ้เมื่อเผชิญกับความยากลำบาก ทฤษฎีนี้จึงถูกนำไปใช้ในหลายสาขา เช่นจิตวิทยาการศึกษา จิตวิทยาสุขภาพ และการพัฒนาตนเอง

6.3 องค์ประกอบปัจจัยการรับรู้ความสามารถตนเองของครู

ชาเนน-มอแรน และคณะ (Tschannen-Moran et al., 1998) ได้ศึกษาบทความเกี่ยวกับการพัฒนาสเกลสำหรับวัด Self-Efficacy ของครู ซึ่งเรียกว่า Teacher Self-Efficacy Scale (TSES) งานวิจัยนี้ได้เน้นถึงความสำคัญของ Self-Efficacy ในการพัฒนาทักษะการสอนและการมีส่วนร่วมของครูในกระบวนการเรียนการสอน เพื่อประเมินความเชื่อในความสามารถของครูในการสอนและจัดการกับสถานการณ์ในห้องเรียน โดยการวัดนี้ช่วยให้เข้าใจถึงระดับความมั่นใจของครูในการสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยองค์ประกอบของ Teacher Self-Efficacy Scale (TSES) คือ การจัดการพฤติกรรมของนักเรียน, การสอนและการสร้างแรงจูงใจ และ การส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งการวัด Self-Efficacy ของครูมีความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในระดับโรงเรียนและระดับระบบการศึกษา โดยครูที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมักมีพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพ ช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีและส่งผลดีต่อผู้เรียน โดยมีการประเมินผล TSES ใช้ระบบการให้คะแนนแบบ Likert Scale (1-9) โดยที่คะแนน 1 หมายถึง "ไม่มั่นใจเลย" และ คะแนน 9 หมายถึง "มั่นใจมาก" คะแนนรวมจากแต่ละมิติจะบ่งชี้ระดับ Self-Efficacy ของครูในการจัดการห้องเรียน การสอน และการมีส่วนร่วมของนักเรียน

ธนกร อินต๊ะสิน และคณะ (2566) ได้ศึกษา การศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเอง ก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของนิสิตสาขาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า องค์ประกอบการรับรู้ความสามารถของตนเองของนิสิตสาขาการศึกษาปฐมวัย ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านความพร้อม และด้านทักษะการสอน ซึ่งมีตัวบ่งชี้เกี่ยวกับด้านทักษะการสอนในเชิงการบูรณาการกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้วย

สายใจ อินทรณรงค์ (2554) ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการรับรู้ความสามารถ ในตนเองของครู พบว่า องค์ประกอบเชิงยืนยันการรับรู้ความสามารถในตนเอง ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ ความสามารถด้านสร้างบรรยากาศทางบวกในโรงเรียน, ความสามารถในการจัดระเบียบวินัย, ความสามารถในการสอน, ความสามารถด้านสร้างความร่วมมือจากผู้ปกครอง, ศักยภาพด้านสร้างความร่วมมือจากชุมชน, ความสามารถในการตัดสินใจ และศักยภาพด้านการใช้แหล่งทรัพยากร

พรหมแก้ว และคณะ (2567) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การรับรู้ความสามารถตนเองของครูในการสอนงานสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียน พบว่า องค์ประกอบการรับรู้ความสามารถของตนเอง ประกอบด้วย ด้านการสอน, ด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน, ด้านการมีส่วนร่วมร่วมกับชุมชน และการพัฒนาวิชาชีพครู

โกเมซ และคณะ (Gomez, F. C., et al., 2022) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ความสามารถตนเองของครูหรือความเชื่อมั่นในตนเองของครูในการบูรณาการเทคโนโลยีผ่านมาตรฐาน ISTE ปี 2017 ผลการศึกษาพบว่าครูผู้เข้าร่วมการศึกษามีระดับความมั่นใจในการใช้และบูรณาการเทคโนโลยีอยู่ในระดับปานกลาง การศึกษายังสรุปว่าการพัฒนาระดับความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีของครูนั้นเชื่อมโยงกับการเข้าร่วมการฝึกอบรมพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้ประสิทธิภาพในตนเองของครู (self-efficacy) ในการใช้เทคโนโลยีในการสอน และสรุปองค์ประกอบการวัดการรับรู้ความสามารถตนเองของครูในการบูรณาการเทคโนโลยี ประกอบด้วย

1) การใช้เทคโนโลยี (Technology Usage) หมายถึง ความมั่นใจของครูในการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน อันได้แก่ การใช้งานอุปกรณ์คอมพิวเตอร์, โน้ตบุ๊ค, โปรเจคเตอร์ และการใช้งานวัสดุและครุภัณฑ์ทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี

2) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application) หมายถึง ความมั่นใจของครูในการผสมผสานอุปกรณ์เทคโนโลยีเข้ากับบทเรียน และสร้างโอกาสให้นักเรียนได้ใช้เครื่องมือดิจิทัล

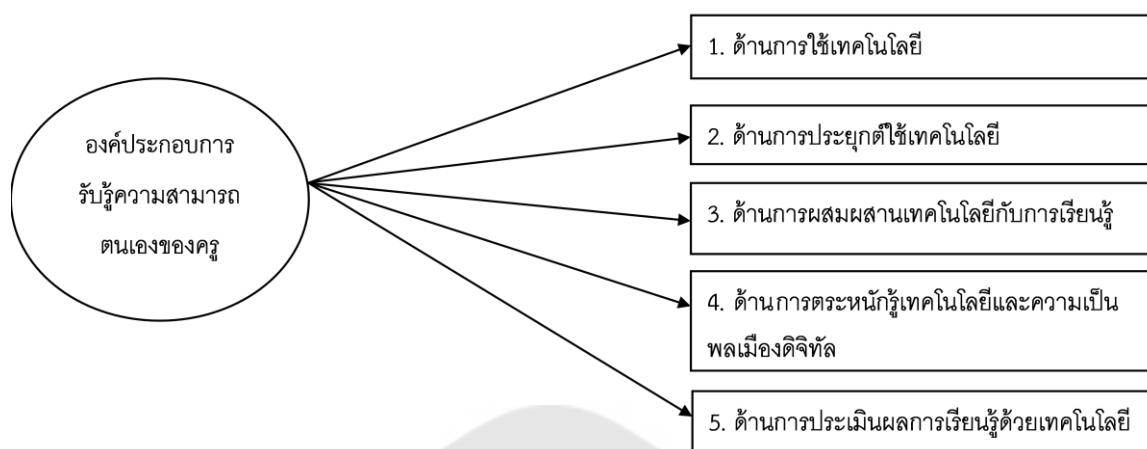
เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยในบางส่วนของกระบวนการเรียนการสอน ได้แก่ การใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์หรือแอปพลิเคชันเพื่อสื่อสารข้อมูลหรือดำเนินการต่าง ๆ ในห้องเรียนเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ เช่น ความมั่นใจในการสร้างสื่อพรีเซนเทชัน การใช้ PowerPoint เพื่อสร้างสื่อการสอนที่มีภาพและกราฟิกเพื่ออธิบายเนื้อหาวิชาในการสอน, การใช้ Google Classroom เพื่อประเมินชิ้นงานของผู้เรียน เป็นต้น

3) การผสมผสานเทคโนโลยีกับการเรียนรู้ (Technology-infused Learning) หมายถึง ความมั่นใจของครูในการนำนวัตกรรมทางเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนแบบยืดหยุ่น ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอย่างมีประสิทธิภาพ ผสมผสานเทคโนโลยีเข้ากับการเรียนการสอนในห้องเรียนโดยบูรณาการเทคโนโลยีเข้าไปในทุกมิติของกระบวนการเรียนรู้ เช่น การใช้แอปพลิเคชัน Kahoot หรือ Quizizz เพื่อสร้างการสอบถามหรือเกมการศึกษาในห้องเรียนที่ทุกคนสามารถเข้าร่วมได้ ช่วยกระตุ้นการเรียนรู้, การทำโครงการกลุ่มออนไลน์ หรือ Google Docs เพื่อทำงานกลุ่มโดยสามารถทำงานร่วมกันแบบเรียลไทม์, การสร้างบล็อกหรือเว็บไซต์เพื่อจัดแสดงผลงานของนักเรียน เป็นต้น

4) การตระหนักรู้เทคโนโลยีและความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Technology Literacy & Digital Citizenship) หมายถึง ความมั่นใจของครูในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสื่อสารข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ และการตระหนักถึงทักษะและแนวคิดที่นักเรียนควรมีเพื่อใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

5) การประเมินผลการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี (Technology-supported Assessment) หมายถึงความมั่นใจของครูในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ผสมผสานเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดการประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีความหมาย

จากการศึกษาบทความวิจัยและวรรณกรรมการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิด ของ โกเมซ และคณะ (Gomez, F. C., et al., 2022) เป็นฐานซึ่งได้กำหนด องค์ประกอบการรับรู้ความสามารถตนเองของครู เป็น 5 องค์ประกอบ แสดงดังภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 12 แสดงองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถตนเองของครู

จึงสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบการรับรู้ความสามารถตนเองของครูมี 5 องค์ประกอบ คือ 1.การใช้เทคโนโลยี 2.การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี 3.การผสมผสานเทคโนโลยีกับการเรียนรู้ 4. การตระหนักรู้เทคโนโลยีและความเป็นพลเมืองดิจิทัล และ 5.การประเมินผลการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี

7. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยของนักวิชาการต่างๆ ได้กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและผลการปฏิบัติงานของครูไว้ดังนี้

บาส และอะโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) ได้เสนอแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถช่วยสร้างแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของสมาชิกได้ผ่านวิธีการ ดังนี้ การเชื่อมโยงผู้สมาชิกเข้ากับเป้าหมายขององค์กร ทำให้สมาชิกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน การเป็นแบบอย่างให้ผู้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติตาม ทำให้เกิดแรงบันดาลใจและเพิ่มความสนใจงาน นอกจากนี้ ผู้นำยังช่วยทำให้สมาชิกในองค์กรมีความรับผิดชอบมากขึ้น โดยการเข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของสมาชิก ซึ่งช่วยให้ผู้นำสามารถปรับงานให้เหมาะสมกับความสามารถของสมาชิก ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานให้สูงขึ้นจากที่คาดหวังซึ่งอาจทำให้เกิดการพัฒนางานได้ สอดคล้องกับ กฤษฏา เจตนจำนงค์ และ บรรจบ บุญจันทร์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ทั้งนี้ ลักษณะ สักเช็มหาร (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ด้านคือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

นอกจากนี้ อาวัชนนท์ อิ่มเพ็ง (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับสูง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครู โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญ การสร้างแรงบันดาลใจ และการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในองค์กร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครู โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่สำคัญ ซึ่งจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูให้ดีขึ้นในอนาคตตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

8. สมรรถนะของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยของนักวิชาการต่างๆ ได้กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของครูและผลการปฏิบัติงานของครูไว้ดังนี้

อรรณณ ค่ายอด และ มัทนา วังนอมศักดิ์ (2556) ได้ศึกษา สมรรถนะครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ผลการวิจัย พบว่าสมรรถนะครูด้านสมรรถนะหลัก และสมรรถนะด้าน

ประจำสายงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พูตรา (Putra, 2021) พบว่าสมรรถนะของครูทั้งด้านวิชาชีพ ด้านการสอน ด้านบุคลิกภาพ และด้านสังคม ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู อีกทั้ง มูเลียติ และคณะ (Muliati et al., 2022) พบว่า สมรรถนะของครู ส่งผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของครูเนื่องจากสมรรถนะคือความสามารถในการบริหารจัดการงานในด้านต่างๆให้สำเร็จลุล่วงและเกิดผลการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ สอดคล้องกับ คานย่า และคณะ (Kanya et al., 2021) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครู พบว่า ปัจจัยสมรรถนะของครู เป็นปัจจัยภายในที่มีความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของครู

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะของครูส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครู โดยครูที่มีสมรรถนะสูงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากสมรรถนะคือความสามารถในตัวบุคคลที่สามารถบริหารจัดการได้รวมถึงการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จ

9. การรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยของนักวิชาการต่างๆ ได้กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเองของครูและผลการปฏิบัติงานของครูไว้ดังนี้

โกเมซ และคณะ (Gomez et al., 2022) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ความสามารถตนเองของครูหรือความเชื่อมั่นในตนเองของครูในการบูรณาการเทคโนโลยีผ่านมาตรฐาน ISTE ปี 2017 ผลการศึกษาพบว่าครูมีระดับความมั่นใจในการใช้และบูรณาการเทคโนโลยีอยู่ในระดับปานกลาง โดยการพัฒนาในระดับความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีของครูนั้นเชื่อมโยงกับการเข้าร่วมการฝึกอบรมพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้ประสิทธิภาพในตนเองของครู (self-efficacy) ในการใช้เทคโนโลยีในการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของหลี่และหวัง หลี่ และหวัง (Li & Wang, 2021) อธิบายว่าความกังวลจากการใช้เทคโนโลยีของครูส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูมหาวิทยาลัยในระดับอุดมศึกษา โดยเน้นไปที่การศึกษาความเครียดที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการทำงานและคุณภาพชีวิตของครูในระดับอุดมศึกษา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และการสนับสนุนการมีส่วนร่วมด้านเทคโนโลยีของครูสามารถช่วยลดความเครียดหรือความวิตกกังวลจากการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้จัดการเรียนรู้นายุคดิจิทัลที่เป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงานครูได้

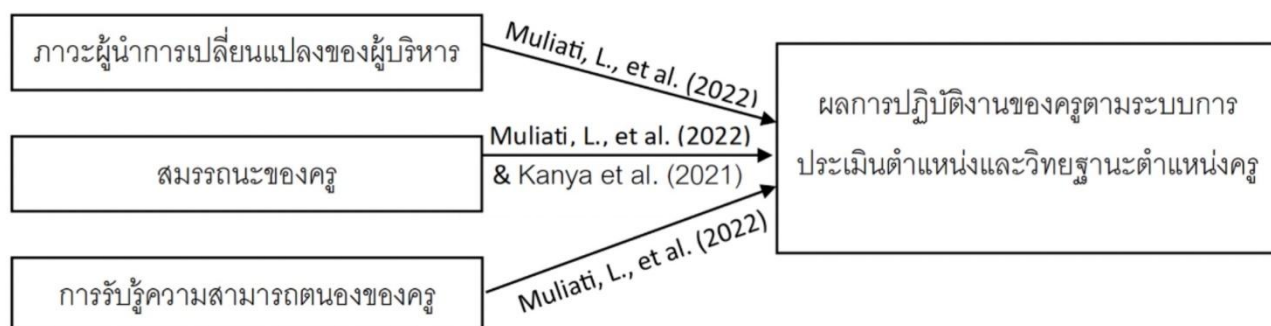
ทั้งนี้ ฮีโร่ (Hero, 2019) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบของการบูรณาการเทคโนโลยีต่อประสิทธิภาพการสอน พบว่าการใช้เทคโนโลยีในการสอนเป็นสิ่งจำเป็น การบูรณาการเทคโนโลยีช่วยให้ครูเติมเต็มช่องว่างและแก้ไขจุดอ่อนของวิธีการสอนแบบเดิม ด้วยเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกในการสอนที่ใช้เทคโนโลยี ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าครูมีความเข้าใจในการสอนแบบบูรณาการเทคโนโลยีในระดับสูง และมีการประเมินผลสัมฤทธิ์การสอนอยู่ในระดับน่าพอใจมาก เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการศึกษาได้ยืนยันว่าการบูรณาการเทคโนโลยีมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการสอนของครู โดยมิติที่ดีที่สุดในการพยากรณ์คือผลการปฏิบัติงานด้านการสอนและการปฏิบัติวิชาชีพครู ซึ่งการรับรู้ความสามารถตนเองของครูเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่กระทบกับการปฏิบัติงานได้ โดย คาริม (Karim, 2021) พบว่า การรับรู้ความสามารถตนเองของครู มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของครู โดยการรับรู้ความสามารถตนเองของครูสามารถเพิ่มผลการปฏิบัติงานของครูได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัคมัน (Akman, 2021) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถตนเองของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้ แบนดูรา (Bandura, 1977) กล่าวว่า ครูที่มีการรับรู้ความสามารถตนเอง (Self-Efficacy) สูงจะตั้งเป้าหมายที่สูงขึ้นและมีแนวโน้มที่จะพัฒนางานได้ดีและเชื่อว่าจะประสบความสำเร็จในงานได้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ความสามารถตนเองของครูส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครู โดยครูที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองสูงจะตั้งเป้าหมายในการทำงานที่สูงขึ้นและมีแนวโน้มที่จะพัฒนาผลของงานและการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นส่งผลต่อผลการทำงานที่ดีตามมาได้

นอกจากนี้ คานย่า และคณะ (Kanya et al., 2021) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครู พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูทั้งสิ้น 3 องค์ประกอบคือ ปัจจัยภาวะผู้นำ, ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยสมรรถนะของครู ซึ่งสอดคล้องกับ มูเลียติ และคณะ (Muliati, L., et al., 2022) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาในเมือง Tangerang ประเทศอินโดนีเซีย พบว่า ยังมีครูบางส่วนที่ขาดความมั่นใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ครูทำงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ ผลจากการศึกษา ระบุว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู มี 3 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครู

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี บทความวิชาการและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยจึงนำผลการวิจัยของ คานย่า และคณะ (Kanya et al., 2021) บูรณาการร่วมกับ งานวิจัย

ของ มุลียติ และคณะ (Muliati, L., et al., 2022) และสรุปเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัลได้ 3 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครู ดังภาพประกอบ 13



ภาพประกอบ 13 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครู ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครู และมีส่วนทำให้การทำงานของครูสามารถบรรลุจุดหมายได้ ก่อให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา จึงนำผลดังกล่าวไปสู่การทำวิจัยหัวข้อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

10.1 งานวิจัยในประเทศ

สายใจ อินทรณรงค์ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการรับรู้ความสามารถ ในตนเองของครู ผลการวิจัยพบว่า 1. การรับรู้ความสามารถในตนเองของครู ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบคือ ความสามารถด้านการสร้างบรรยากาศทางบวกในโรงเรียน ความสามารถด้านการจัดระเบียบวินัย ความสามารถด้านการสอน ความสามารถด้านสร้างความร่วมมือจากผู้ปกครอง ความสามารถด้านสร้างความ

ร่วมมือจาก ชุมชน ความสามารถด้านการตัดสินใจ และความสามารถด้านการใช้แหล่งทรัพยากร

2. ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการรับรู้ความสามารถในตนเองของครู พบว่า โมเดลสองระดับแบบ ปกติที่ข้อคำถามได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากองค์ประกอบอันดับสอง มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี ค่า $df = 1.74$ $RMSEA = 0.04$, $RMR = 0.06$, $CFI = 0.99$ และโมเดลสองระดับที่ข้อคำถามได้รับอิทธิพลตรงจาก องค์ประกอบอันดับสอง มีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า $df = 1.60$, $RMSEA = 0.03$, $RMR = 0.05$, $CFI = 0.95$

3. ผลการเปรียบเทียบความสอดคล้องของโมเดล พบว่า โมเดลสองระดับที่ข้อคำถามได้รับอิทธิพลตรงจาก องค์ประกอบอันดับสอง มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่าโมเดลสองระดับแบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .01 โดยมีค่าผลต่างไค-สแควร์ = 194.17 ผลต่างองศาอิสระ = 38

อรรวรรณ ค่ายอด และ มัทนา วังนอมศักดิ์ (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะครูที่ส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานด้านวิชาการใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2. การปฏิบัติงานด้านวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 ทั้งในภาพ รวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3. สมรรถนะครูด้านสมรรถนะหลัก และสมรรถนะด้านประจำสายงานส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานด้านวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ชนิตา รัชพลเมือง (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการผลิต การใช้ และการพัฒนาครู การศึกษาชั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาครูมีปัญหาเชิงระบบที่สำคัญ คือ การพัฒนาครูไม่ยึดสมรรถนะ เน้นทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติ ขาดนวัตกรรมการพัฒนาที่ส่งผลกระทบต่อ การพัฒนา สู่มืออาชีพ ไม่มีระบบการพัฒนาครูใหม่โดยเฉพาะครูผู้ช่วย ขาดระบบเชื่อมโยงระหว่างองค์กรที่เกี่ยวข้อง ผลการวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็นในอนาคต พบว่า สิ่งที่ต้องดำเนินการเร่งด่วนมากที่สุดในด้านการ ผลิตครูการศึกษาชั้นพื้นฐาน คือ การมีระบบติดตามและประเมินผลการผลิตครูที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ

สุลัพร คนใจดี (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูในโรงเรียนอำเภอบ้านทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการทำงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูในอำเภอบ้านทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 โดยรวมและรายมาตรฐานอยู่ในระดับมาก ยกเว้นมาตรฐานที่ 8 การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ผลการ

เปรียบเทียบสภาพการทำงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ของครูในอำเภอพานทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ และ ประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ปวีณา มีชูสม (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน มีด้านงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่ด้านงานธุรการทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านงานสอนและด้านกิจกรรมนักเรียนอยู่ในระดับมาก 2. สภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เมื่อจำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้าน งานธุรการทั่วไปมีสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามวิทยฐานะ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านงานสอนมีสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภาสิต ศิริเทศ และ ณพวิทย์ ธรรมสีหา (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการแสดงออกพฤติกรรมสุขภาพของผู้สูงอายุนั้น หากผู้สูงอายุมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูงก็จะมีแสดงออกซึ่ง พฤติกรรมสุขภาพที่ดีและเหมาะสม ดังนั้นทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเองจึงมีความสำคัญในการนำมาใช้เพื่อเพิ่มความมั่นใจให้ผู้สูงอายุในการปฏิบัติพฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์การทบทวนแนวคิดทฤษฎีวิธีการสร้างความสามารถของตนเองและศึกษา หลักฐานเชิงประจักษ์จะช่วยให้บุคลากรทางด้านสุขภาพสามารถออกแบบการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมเพื่อช่วยให้ผู้สูงอายุมีความ มั่นใจในการแสดงออกพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม

บัณฑิต ลักษณะภารรณ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำพลังร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า 1.ระดับภาวะผู้นำพลังร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การแลกเปลี่ยนหมุนเวียนการเป็นผู้นำ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสื่อสารระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพึงพอใจในงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความผูกพันต่อองค์กร 2.โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำพลังร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ $\chi^2 = 18.06$ $df = 13$ $\chi^2 / df = 1.389$ $P\text{-value} = 0.0599$ $RMSEA = 0.045$ $SRMR = 0.012$ $CFI = 0.998$ $TLI = 0.993$ 3.อิทธิพลภาวะผู้นำพลังร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 มีค่าน้ำหนักอิทธิพลทางตรงเชิงบวกเท่ากับ 0.901 โดยตัวแปรภาวะผู้นำพลังร่วมในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการปฏิบัติงานครู ได้ร้อยละ 80.90 ($R^2 = 0.809$)

สุดท้าย ปกปิด (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เขต 2 และ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1. ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เขต 2 และ เขต 3 โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ ($= 23.50$, $df = 50$) ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.47 ค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI = 0.99) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI = 0.98) รวมทั้งดัชนีรากฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Root Mean Squared Residual : RMR = 0.020) กราฟ Q-Plot ชันกว่าเส้นทแยงมุม แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลของตัวแปรในโมเดลไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือ R SQUARE ตัวแปรประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีค่าเท่ากับ 0.14 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ได้ร้อยละ 14 2. ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (MOTIVATION) และตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ เจตคติต่อวิชาชีพครู (ATTITUDE) ตามลำดับ

ทัศนีย์ไชยจิตร และคณะ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่ามีปัจจัยทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ทำนายประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ทั้งหมด 2 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้ดี คิดเป็นร้อยละ 31.9 ประกอบด้วย ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

ปริญญ์ ภัคดิศุภผล และ คณะ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 พบว่า 1) ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการภาค 18 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงสุด คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และ การปลูกฝังค่านิยม และด้านที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกัน พบว่าใน ภาพรวม มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน พบว่าในภาพรวมมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่ระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

วรวรรณ เนื่องจำนงค์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า 1. การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ งานวิชาการ งานบริหารทั่วไป และงานบริหารบุคคล 2. ระดับผลการศึกษาปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เมื่อพิจารณา พบว่า 2.1 ปัจจัยเชิงใจ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับ

มาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน การได้รับการยอมรับนับถือและความสำเร็จในการทำงาน 2.2 ปัจจัยคำจุน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร 2.3 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3.ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสูงใจ ปัจจัยคำจุน และปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับการปฏิบัติงานของครู พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 4.ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรคบุรี จังหวัดชลบุรี ทั้ง 6 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กร การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สภาพในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ตัวแปร กับตัวแปร การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรคบุรี จังหวัดชลบุรี มีค่าเท่ากับ .79 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .30 และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์รวมทั้งค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรคบุรี จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ร้อยละ 61.10

ลักขณา สักเขมหาร (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม จากผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษานครพนมโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ตามระบบการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับ ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ด้านคือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา(x2) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(x4) โดยรวมกันพยากรณ์ร้อยละ 21.6

นิภาพร นนธิสอน และ คณะ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ปทุมธานี พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน คือ การจัดการเรียนรู้ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและการพัฒนาตนเอง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ปทุมธานี มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รัชฎาภรณ์ ทิพย์กาญจน์รัตน์ และ เตือนใจ ดลประสิทธิ์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค 4.0 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1)ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค 4.0 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2)ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3)ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค 4.0 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X1) ทักษะดิจิทัล (X2) และภาวะผู้นำ (X3) เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค 4.0 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ได้รับร้อยละ 68.7 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

กฤษฎา เจตน์จางค์ และ บรรจบ บุญจันทร์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหารด้านที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ การวิจัยพบว่า 1) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารด้านที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่าง ด้านเหล่านี้กับการทำงานเป็นทีมของครู เท่ากับ 79 และด้านเหล่านี้สามารถอธิบายความ แปรปรวนการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ได้ร้อยละ 63.40การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่าง ด้านเหล่านี้กับการทำงานเป็นทีมของครู เท่ากับ 79 และด้านเหล่านี้สามารถอธิบายความ แปรปรวนการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ได้ร้อยละ 63.40

นุสรา พูลสุด (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21ของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน คือ ทักษะด้านการสร้างทีมงาน ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์ ทักษะด้านการแก้ไขปัญหา ทักษะ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการสื่อสาร และทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี 2) ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้าน ที่อยู่ในระดับมากที่สุดมี จำนวน 4 ด้าน คือ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาผู้เรียน การบริหาร จัดการชั้นเรียน และการพัฒนาตนเอง ส่วนด้านที่อยู่ในระดับมาก มีจำนวน 4 ด้าน คือ การบริการ ที่ดี การออกแบบการเรียนรู้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ 3) ความสัมพันธ์ ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง($r = 0.705^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กองแก้ว เมทา (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41 จังหวัดพิจิตร ผลวิจัย พบว่า 1. ระดับความฉลาดทางอารมณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความฉลาดทางจิตวิญญาณโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความฉลาดทางจิตวิญญาณกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุปรียา ไตรยะพันธ์ และ รชฏ สุวรรณภูมิ (2565) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง สภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบ จำแนกตามสถานภาพระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และครูโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบตามขนาด โรงเรียนระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน 2) ปัญหาและแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนมเขต 1 สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) ด้านความร่วมมือ นักเรียนมีความใส่ใจ ในการเรียนรู้ น้อย แนวทางพัฒนา ครูควรใช้เทคนิคหรือวิธีการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ อยากร่วมกิจกรรม (2) ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน ครูมีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ไม่เท่ากัน แนวทางพัฒนา ครูควรพัฒนาตนเองโดยการเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ (3) ด้านความเป็นผู้นำ คือภาวะความเป็นผู้นำของครูแนวทางพัฒนา สถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นควรจัดกิจกรรม ส่งเสริมภาวะความเป็นผู้นำของครู

ธนภรณ์ พรณราย (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด

ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ และสุดท้าย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบใน การทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

สิริพร สิทธิศิริ และ คณะ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1.การบริหารงานตามหลักพรหม วิหาร 4ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 2โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอุเบกขา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักพรหมวิหาร 4ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 2โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า คุณธรรมและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3.ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตาม หลักพรหมวิหาร 4ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวม มีความสัมพันธ์กัน ทางบวกในระดับสูง

ณัฐชญา เพ็ญธรรม (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างการจัดการความ หลากหลายทางเจเนอเรชันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า 1) การจัดการการสร้าง ความ หลากหลายโดยรวม พบว่ามีการดำเนินการในระดับสูง ($M = 4.42$, $SD = 0.38$) ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของครูโดยรวมพบว่ามี การดำเนินการในระดับสูง ($M = 4.42$, $SD = 0.24$) 2) รูปแบบ สมการโครงสร้างของการจัดการรุ่มความหลากหลายที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานบริการประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมกับข้อมูล เชิงประจักษ์ การจัดการการสร้าง ความหลากหลายที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู มี อิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โดยมีอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.796 มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรการจัดการการสร้าง ความหลากหลายในรูปแบบสามารถอธิบาย ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 63.3 3) แนวทางการบริหารการสร้าง ความหลากหลาย ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ (1) ในการพัฒนา

ระบบพี่เลี้ยงในการโค้ช ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมการโค้ช จัดระบบพี่เลี้ยงที่มีคู่พี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ (2) ในการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ มีการจัดให้มีช่องทางในการสื่อสารที่หลากหลาย ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร และรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง (3) ในการรักษาบุคลากร ผู้บริหารจะสนใจและให้รางวัลครูที่มีผลงานดี ให้โอกาสก้าวหน้า และใช้ศักยภาพ (4) ในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีการสร้างทีมที่มีความหลากหลายด้านอายุ ครูที่มีอายุต่างกันมีโอกาสได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้าทีม และ (5) เพื่อรองรับความคล่องตัวในการทำงาน มีการปรับวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะการทำงานของครูในช่วงวัยต่างๆ

มัลลิกา ถามูล (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ผลการวิจัย พบว่า 1. ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งห้าองค์ประกอบโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงอันดับขององค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสูงสุดไปหาอันดับต่ำสุด คือ ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม ทักษะด้านมนุษย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการสร้างสรค์นวัตกรรม และทักษะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี ตามลำดับ 2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลทั้งส่งผลต่อองค์ประกอบโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสูงสุดไปหาอันดับต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพด้านงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในยุคดิจิทัล ในระดับปานกลาง ($r = 0.48^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะด้านการสร้างสรค์นวัตกรรม ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี ทักษะด้านมนุษย และทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามลำดับ

พรพรรณ วงศ์อ้าย (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร ในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูในสำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร มีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู อยู่ในระดับมากที่สุด มี 2 ด้าน 1. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู 2. ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับได้มอบหมายได้ครบถ้วนบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน ส่วนด้านอื่นๆพบว่าอยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงาน

ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและวิทยฐานะ มีดังนี้ 2.1) ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูเฉพาะด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู อยู่ในระดับมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน 2.2) ครูที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี มีการปฏิบัติหน้าที่ครูมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไปและครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี 2.3) ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการ มีสภาพการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูสูงกว่าครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและครูที่ไม่มีวิทยฐานะ

อัครเดช เกตุฉ่ำ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่าง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและความพึงพอใจในการทำงานของครู: การวิเคราะห์สมการโครงสร้างพหุระดับ ผลการวิจัยพบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพหุระดับความพึงพอใจของครูมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นอย่างดี ($\chi^2=228.86$, $df=125$, $p\text{-value}<0.01$, $CFI=0.97$, $RMSEA=0.03$, $SRMR\ Within=0.03$, $SRMR\ Between=0.07$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีมและความพึงพอใจในการทำงานของครูทั้งระดับบุคคลและระดับประเทศ

ธนกร อินตะสิน และ คณะ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของนิสิตสาขาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 4 สาขาการศึกษา ปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่านิสิตชั้นปีที่ 4 มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองใน ภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($\mu=3.60$, $s=0.85$) มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองในด้านความรู้โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\mu=3.52$, $s=0.87$) มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองในด้านความพร้อม โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\mu=3.71$, $s=0.89$) มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองในด้านทักษะการสอน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\mu=3.58$, $s=0.79$)

ปริญญา วงษาเทพ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาททางวิชาการของนักบริหารงาน การศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาททางวิชาการของนักบริหารงาน การศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 3) บทบาททางวิชาการของนักบริหารงานการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย ได้แก่ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา(X5) ด้านการพัฒนาครู(X4) และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา(X1) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ร้อยละ 59.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สฤกษา ใบภักดี เยาวลักษณ์ สุตะโคตร และธวัชชัย ไพไธล (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1. ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5. ปัจจัยทางการบริหาร (X) กับ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .572^{**}$) 6. ปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 4ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านคุณลักษณะของบุคลากร ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 33.6และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.29350 7.ปัจจัยทางการบริหาร ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3ที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 4ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านคุณลักษณะของบุคลากร 3) ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 4) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

พัชรพร เปียงาม และ วีระวัฒน์ มอนโธสง (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของสภาพบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา ในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความผูกพันในองค์การ และด้านที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด คือ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ และ 2) นำเสนอแนวทางการพัฒนาบรรยากาศ องค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู ประกอบด้วย 6 ด้าน 37 แนวทาง ดังนี้ ด้านที่ 1 ด้านการสนับสนุน จำนวน 6 แนวทาง เช่น ผู้บริหารสถานควรกำหนด ทิศทางในการกระจายงานให้เป็นระบบภายในองค์การ ด้านที่ 2 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ จำนวน 8 แนวทาง เช่น ผู้บริหารต้องมีผู้บริหารต้องมีการเสริมแรงทางบวก Positive Reinforcement ให้กับครูเพื่อกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานได้อย่างเต็ม ศักยภาพ ด้านที่ 3 ความผูกพันในองค์การ จำนวน 6 แนวทาง เช่น ผู้บริหารต้องมีความเป็นกลาง ไม่เอนเอียงไปฝั่งใดฝั่งหนึ่ง มองสถานการณ์ภายในองค์การได้อย่างเฉียบขาด มีการตัดสินใจที่ เด็ดขาดและชัดเจน ด้านที่ 4 ด้านโครงสร้างองค์การ จำนวน 5 แนวทาง เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวางแผนงานตามโครงสร้างโดยมีการกำหนดภาระหน้าที่ ที่ชัดเจนและแบ่งงานตามความถนัดหรือความต้องการของบุคลากร ด้านที่ 5 ด้านด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำนวน 6 แนวทาง เช่น ผู้บริหารต้องสร้างตั้งเป้าหมายและประเด็นท้าทายในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยอิงมาตรฐานตามแผนงานที่กำหนดไว้ และด้านที่ 6 ด้านการ ทำงานเป็นทีม จำนวน 6 แนวทาง เช่น บริหารต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความ ตื่นตัวในการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีโดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ เคารพ ให้เกียรติกัน ภายในองค์การ

มนัญญา สิ้นไธรก (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในปฏิบัติงานของครูจะประกอบไปด้วยสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) สมรรถนะการพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู และสมรรถนะประจำสายงาน 6 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การส่งเสริมศักยภาพผู้เรียน 3) การจัดการและการบริหารชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างความร่วมมือในชุมชนเพื่อการจัดการเรียนการสอน

มณฑา จำปาเหลือง และ วิชิต ล้อยศ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลการวิเคราะห์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ด้าน คือ ค่านิยม วิถีบุรุษ และพิธีกรรม และอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ เครือข่ายทางวัฒนธรรม สัญลักษณ์และเรื่องราว ตามลำดับ ต่อมา ประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษามีผลการ วิเคราะห์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แต่ละด้านอยู่ในระดับมาก โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สมรรถนะในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ ทางบวก สมรรถนะการแก้ปัญหาในโรงเรียน สมรรถนะในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับ สิ่งแวดล้อมตามลำดับ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลการ ทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.812 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ ทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ โดยมี สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.956 ประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 91.40 มี ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว ร้อยละ 91.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศุภมัย พรหมแก้ว และ คนะ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้ความสามารถตนเองของครูในการสอนงานสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูวิทยาศาสตร์มีการรับรู้ความสามารถตนเองด้านการสอนงานสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียน ในระดับมาก มีความมั่นใจและคิดว่าสามารถสอนครูคนอื่นและนักเรียนได้ โดยจำแนกเป็นการรับรู้ความสามารถตนเองในมิติต่างๆ ประกอบด้วย (1) การพัฒนาวิชาชีพครู เมื่อปฏิบัติหน้าที่เป็นครูที่ปรึกษางานสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียน (3.56 ± 0.24) (2) ช่วยให้นักเรียน ได้เรียนรู้งานสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียน (3.33 ± 0.25) และ (3) รู้และเข้าใจในงานสวนพฤกษศาสตร์ โรงเรียนที่ตนเองสอน (3.00 ± 0.19) และ 2) การรับรู้ความสามารถของตนเองต่อการสอนการ ออกแบบผลิตภัณฑ์เพื่อความยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วย (1) ความรู้ความเข้าใจโครงงานวิทยาศาสตร์ฐานชุมชน (2) ความรู้ความเข้าใจการออกแบบเชิงวิศวกรรม และ (3) ความรู้ความเข้าใจชีวลอกเลียนแบบธรรมชาติ

10.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แบนดูรา (Bandura, 1977) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ความสามารถตนเอง สู่ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ผลการศึกษา พบว่า บุคคลจะมีแนวโน้มที่จะทำอะไรสำเร็จได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเป็นหลัก (Self-efficacy) ความเชื่อมั่นในตนเองเกิดจากประสบการณ์ 4 ประเภทหลัก คือ 1. ประสบการณ์จากการลงมือทำ (Mastery Experiences) การทำบางสิ่งสำเร็จมาก่อนช่วยสร้างความเชื่อมั่น 2. การเห็นตัวอย่าง (Vicarious Experiences) การเห็นผู้อื่นที่คล้ายคลึงกันประสบความสำเร็จในการทำบางสิ่ง ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง 3. การโน้มน้าวใจทางวาจา (Verbal Persuasion) การได้รับการสนับสนุนหรือคำพูดเชิงบวกจากผู้อื่นสามารถเพิ่มความเชื่อมั่นได้ และ 4. ปัจจัยทางอารมณ์และสภาวะทางร่างกาย (Emotional and Physiological States) อารมณ์และสภาวะของร่างกาย เช่น ความเครียดหรือความวิตกกังวล สามารถส่งผลต่อความเชื่อมั่นในตนเอง

เอซเกเนล และ เอซคาน (Özgenel & Özkan, 2019) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทการปฏิบัติงานของครูต่อประสิทธิผลของโรงเรียนผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของครูมีผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ครูประถมและมัธยมต้นมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานสูงกว่าครูมัธยมปลาย การสร้างโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเป็นกระบวนการที่ยาก และครูจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนและคำแนะนำในการปรับปรุงประสิทธิผลของตนเอง

แอสตูตี ฟิเทรีย และโรฮานา (Astuti, Fitria, & Rohana, 2020) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของรูปแบบความเป็นผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานต่อผลงานของครู ผลการวิจัย พบว่า ทั้งรูปแบบความเป็นผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานส่งผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพของครูทั้งรายบุคคลและโดยรวม

หลี่ และหวัง (Li & Wang, 2020) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความกังวลจากการใช้เทคโนโลยีและผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงานของครูมหาวิทยาลัยในระดับอุดมศึกษา ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีและการทำงานของครูในมหาวิทยาลัย โดยเน้นไปที่การศึกษาความเครียดที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานและคุณภาพชีวิตของครูในระดับอุดมศึกษา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และการสนับสนุนการมีส่วนร่วมด้านเทคโนโลยีของครูสามารถช่วยลดความเครียดหรือความวิตกกังวลจากการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้จัดการเรียนรู้อยู่ในยุคดิจิทัลได้ อีกทั้งตัวแปรดังกล่าวยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูอีกด้วย

คานย่า และคณะ (Kanya et al., 2021) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ผลการศึกษาพบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูทั้งสิ้น 3 องค์ประกอบคือ ปัจจัยภาวะผู้นำ, ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยสมรรถนะของครู

บาตูอิกัส และคณะ (Batuigas et al., 2022) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนมัธยมแห่งชาติ Madridejos โดยพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงและเข้าร่วมการฝึกอบรมทางวิชาชีพจะมีประสิทธิภาพการสอนที่ดีขึ้น ในขณะที่ตำแหน่งการสอนหรือวิทยฐานะและประสบการณ์การสอนไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มูเลียติ และคณะ (Muliati, L., et al., 2022) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานของครูในระดับประถมศึกษา: บทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความสามารถ และการรับรู้ความสามารถตนเองของครู ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความสามารถของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูมีผลบวกต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ทั้งนี้ครูควรพัฒนาตนเองและมีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ในขณะที่ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อเป็นแบบอย่างและแรงจูงใจให้กับครู นอกจากนี้ครูควรมีบทบาทในการเสนอความคิดเห็นและแนวคิดที่สร้างสรรค์ เพื่อช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของตนเอง

โกเมซ และคณะ (Gomez, F. C., et al., 2022) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้ความสามารถตนเองในการบูรณาการเทคโนโลยี ของครูผ่านมาตรฐาน ISTE ปี 2017 ผลการศึกษาพบว่า ผลการศึกษาพบว่าครูผู้เข้าร่วมการศึกษามีระดับความมั่นใจในการใช้และบูรณาการเทคโนโลยีอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.2$, $SD = .73$) ซึ่งหมายความว่าพวกเขามีความมั่นใจในระดับหนึ่งแต่ไม่ถึงกับสูง การศึกษายังสรุปว่าการพัฒนาระดับความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีของครูนั้นเชื่อมโยงกับการเข้าร่วมการฝึกอบรมพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้ประสิทธิภาพในตนเองของครู (self-efficacy) ในการใช้เทคโนโลยีในการสอน และสรุปองค์ประกอบการวัดความมั่นใจในการบูรณาการเทคโนโลยี ประกอบด้วย การใช้เทคโนโลยี, การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในบทเรียน, การใช้เทคโนโลยีในห้องเรียน, การตระหนักรู้ในการใช้เทคโนโลยี และ การประเมินผลการเรียนรู้ด้วยการใช้เทคโนโลยี

ฟิรมันซายห์, พรอาไซโจ, เจดุน และ เรทนาวาตี (Firmansyah, F., Prasajo, L. D., Jaedun, A., & Retnawati, H., 2022) ได้ศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในเอเชีย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในเอเชีย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีผลต่อประสิทธิภาพ

การทำงานของครูในโรงเรียน ตั้งแต่ระดับประถม มัธยมต้น และมัธยมปลาย ความมุ่งมั่นของครูมีผลน้อยกว่าความพึงพอใจในงานของครูและความสามารถในตนเองจากสามตัวแปรที่ใช้วัดเพื่อแสดงประสิทธิภาพการทำงานของครู การวิเคราะห์ที่ใช้การจำลองความแตกต่างระหว่างประเทศให้ข้อมูลที่สอดคล้องกันว่า ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญน้อยกว่าในภูมิภาคเอเชียใต้เมื่อเทียบกับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ จึงขอแนะนำให้มีการวิจัยเพิ่มเติมโดยรวมปัจจัยสถานการณ์เพื่อให้ได้ภาพที่สมบูรณ์ของภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนและผลกระทบที่มีต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการของประสิทธิภาพการทำงานของครู

โคว, หวัง และเจียง (Kou, F., Wang, X., & Jiang, M., 2024) ได้ศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในมหาวิทยาลัยในมณฑลซานตง: บทบาทของจิตวิทยาในการเป็นตัวกลาง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงมีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อจิตวิทยาของคณาจารย์ ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มระดับประสิทธิภาพการทำงานของพวกเขานอกจากนี้ ยังพบว่าสัญญาทางจิตวิทยาเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงสามารถส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของคณาจารย์ โดยเฉพาะผ่านการส่งเสริมความรู้สึกว่าคณาจารย์ได้รับการเติมเต็มในด้านจิตวิทยาอย่างเหมาะสม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 10 โรงเรียน แบ่งเป็น โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 1 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ 3 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดกลาง 6 โรงเรียน โดยมีครูจำนวนทั้งสิ้น 789 คน (สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร, 2567)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 260 คน โดยกำหนดตามตาราง เครจซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie & Morgan, 1970) จากนั้นใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นและทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ร้อยละ 50 ในแต่ละขนาด โดยจับสลากจำนวนครูตามสัดส่วนของขนาดประชากร ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนโรงเรียนและจำนวนประชากร ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร ตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ขนาดใหญ่พิเศษ	1	160	52
ขนาดใหญ่	3	254	84
ขนาดกลาง	6	375	124
ขนาดเล็ก	-	-	-
รวม	10	789	260

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ถูกสร้างขึ้นจากการ ศึกษาวรรณกรรม หนังสือ ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครู ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู โดย แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มี ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 6 ข้อโดยสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ระดับตำแหน่งวิทยฐานะ และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร รูปแบบของแบบสอบถามเป็นแบบมาตร วัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งให้ ผู้ตอบเลือกคำตอบเพียงระดับเดียว โดยการตอบแบบ ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ ความสามารถตนเองของครู

ตอนที่ 3 แบบวัดผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร รูปแบบของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งให้ผู้ตอบเลือกคำตอบเพียงระดับเดียว โดยการตอบแบบครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง ผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ โดยมีการระบุความหมายของคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีผลการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีผลการปฏิบัติในระดับมาก

3 หมายถึง มีผลการปฏิบัติในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีผลการปฏิบัติในระดับน้อย

1 หมายถึง มีผลการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์การแปลผล ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2561)

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีระดับผลการปฏิบัติในระดับ มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีระดับผลการปฏิบัติในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีระดับผลการปฏิบัติในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีระดับผลการปฏิบัติในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีระดับผลการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 3 ตอน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามแนวคิด ทฤษฎี และนิยามศัพท์ โดยมีรายละเอียดตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้มาจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูล วัตถุประสงค์ของการวิจัย ลักษณะของประชากร รวมทั้งองค์ความรู้จากทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของครู จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำข้อมูลจากแนวคิดและงานวิจัยดังกล่าวมากำหนดนิยามศัพท์เฉพาะตามลักษณะที่ต้องการวัด

3. ร่างแบบสอบถาม โดยเขียนข้อความให้มีความครอบคลุมตามโครงสร้างของ นิยาม ศัพท์เฉพาะ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครู จำนวน 3 ตอน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้าง ขึ้นมาวิพากษ์ร่วมกับอาจารย์ที่ควบคุมวิทยานิพนธ์ พร้อมทั้งปรับแก้ข้อคำถามตามคำแนะนำ

4. วิพากษ์และปรับแก้ไขข้อคำถามร่วมกับที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำไปให้ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เป็นผู้พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถาม เพื่อคัดเลือกและ ปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ซึ่งในการพิจารณาความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) กับนิยามมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ตรงตามนิยาม

ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ตรงตามนิยาม

ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ไม่ตรงตามนิยาม

โดยแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.80 - 1.00

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจริง จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น(Reliability) โดยการหาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค(Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .901 ปัจจัยสมรรถนะของครูมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .825 ปัจจัยการรับรู้ความสามารถตนเองของครู มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .896 ผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .916 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .953

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึง ผู้อำนวยการศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 คน เพื่อติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ด้วยแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) จากครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้น

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเองทางแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) ไปยังสถานศึกษา ของกลุ่มตัวอย่าง และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ตั้งค่า

แบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) กำหนดให้ต้องตอบครบทุกข้อเพื่อลดความคลาดเคลื่อนของการตอบแบบสอบถาม และติดตามการส่งแบบสอบถามกลับคืน คิดเป็นร้อยละ 100

3. ผู้วิจัยตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เพื่อนำแบบสอบถามที่ได้รับเข้าสู่กระบวนการ และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างและทำการวิเคราะห์ข้อมูล ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ทั้ง 3 ตอน

2. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษา ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูปโดยได้ดำเนินการดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการคำนวณหาค่าความถี่ ร้อยละ

2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ผลการปฏิบัติงานของครู โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ซึ่งแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2561) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีระดับผลการปฏิบัติในระดับ มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีระดับผลการปฏิบัติในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีระดับผลการปฏิบัติในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีระดับผลการปฏิบัติในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีระดับผลการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

4) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู การรับรู้ความสามารถตนเองของครู และ ผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้การหาค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยภาพรวมและรายด้าน แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2561)

4.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน

4.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง -1 และ +1 หมายถึง ตัวแปรทั้งสอง

มีความสัมพันธ์กันโดยที่ทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ คือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน ในลักษณะคล้ายตามกัน แต่ถ้าไม่มีความสัมพันธ์ทางลบแสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้ามกันหรือผกผันกัน สำหรับการพิจารณาระดับความสัมพันธ์สามารถพิจารณาได้ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บวก .80-1.00 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู มีความสัมพันธ์ระดับมากที่สุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บวก .60-.79 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู มีความสัมพันธ์ระดับมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บวก .40-.59 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บวก .20-.39 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู มีความสัมพันธ์ระดับน้อย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บวก .01-.19 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู มีความสัมพันธ์ระดับน้อยมาก

5. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยใช้วิธี (Stepwise)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency)

1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

2.1 การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

2.2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ระดับสมรรถนะของครู ระดับการรับรู้ความสามารถตนเองของครู และระดับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูกับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร และส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการประมวลผล และข้อมูลต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยได้ทำการ สรุปและนำเสนอผลการวิจัยผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์แทนค่าสถิติในการนำเสนอ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Sk	หมายถึง	ค่าความเบ้ (Skewness)
Ku	หมายถึง	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
p-value	หมายถึง	ความน่าจะเป็น
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
F	หมายถึง	การทดสอบนัยสำคัญของตัวแปรทุกตัวในสมการ
R	หมายถึง	ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปร พยากรณ์ทั้งหมดกับตัวแปรเกณฑ์
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
b	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE_b	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
SE_{est}	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
t	หมายถึง	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที
df	หมายถึง	องศาอิสระ (Degree of freedom)
LEA	หมายถึง	การจัดการเรียนรู้ของครู
SUP	หมายถึง	การส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของครู
DEV	หมายถึง	การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ
INF	หมายถึง	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
INS	หมายถึง	การสร้างแรงบันดาลใจ
INT	หมายถึง	การกระตุ้นทางปัญญา
IND	หมายถึง	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
SHA	หมายถึง	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม
TEA	หมายถึง	สมรรถนะด้านการสอน
PRO	หมายถึง	สมรรถนะด้านวิชาชีพ
PER	หมายถึง	สมรรถนะด้านบุคลิกภาพ
SOC	หมายถึง	สมรรถนะด้านสังคม
USE	หมายถึง	การใช้เทคโนโลยี
APP	หมายถึง	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี
TEC	หมายถึง	การผสมผสานเทคโนโลยีกับการเรียนรู้
LIT	หมายถึง	การตระหนักรู้เทคโนโลยีและความเป็นพลเมืองดิจิทัล
ASS	หมายถึง	การประเมินผลการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี
X_1	หมายถึง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
X_2	หมายถึง	สมรรถนะของครู
X_3	หมายถึง	การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู
Y	หมายถึง	ผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ระดับสมรรถนะของครู ระดับการรับรู้ความสามารถตนเองของครู และระดับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู การรับรู้ความสามารถตนเองของครูกับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 คน ที่เก็บรวบรวมได้ ปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่งและวิทยฐานะ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ประเภทข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	109	41.9
หญิง	151	58.1
อื่นๆ	-	-
รวม	260	100
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	53	20.4
อายุ 30 - 40 ปี	84	32.3
อายุ 41 - 50 ปี	75	28.8
อายุ 50 ปีขึ้นไป	48	18.5
รวม	260	100.00
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	160	61.5
ปริญญาโท	100	38.5
ปริญญาเอก	-	-
รวม	260	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ประเภทข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับตำแหน่งและวิทยฐานะ		
ครูผู้ช่วย	13	5.0
ครู	87	33.5
ครูชำนาญการ	93	35.8
ครูชำนาญการพิเศษ	67	25.8
ครูเชี่ยวชาญ	-	-
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	-	-
รวม	260	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	44	16.9
5 - 10 ปี	68	26.2
11 - 15 ปี	73	28.1
16 ปีขึ้นไป	75	28.8
รวม	260	100.00
ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดปานกลาง	124	47.7
ขนาดใหญ่	84	32.3
ขนาดใหญ่พิเศษ	52	20.0
รวม	260	100.00

จากตาราง 2 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 เป็นเพศชาย จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ ระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 รองลงมา มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 รองลงมา มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 รองลงมา มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานในสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันอยู่ ระหว่างน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 รองลงมา อยู่ระหว่าง 5- 10 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 อยู่ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 และ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งในการทำงานเป็น ครูชำนาญการ จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 รองลงมา มีตำแหน่งเป็นครู จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 รองลงมา มีตำแหน่งเป็นครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 และมีตำแหน่งเป็นครูผู้ช่วย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดปานกลาง จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 รองลงมา ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 และ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ระดับสมรรถนะของครู ระดับการรับรู้ความสามารถตนเองของครู และระดับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยแจกแจงเป็นรายด้านและรายข้อ ผลปรากฏดังตาราง 3-8

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน (n = 260)

ข้อที่	ตัวแปร/องค์ประกอบ	$\bar{X}$	SD	Sk	Ku	ระดับ
1	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (INF)	4.233	0.400	-0.121	-0.198	มาก
2	การสร้างแรงบันดาลใจ (INS)	4.165	0.446	-0.197	-0.313	มาก
3	การกระตุ้นทางปัญญา (INT)	4.135	0.435	-0.204	-0.181	มาก
4	คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (IND)	4.112	0.445	-0.177	-0.297	มาก
5	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (SHA)	4.159	0.403	-0.182	-0.188	มาก
รวม		4.166	0.353	0.214	0.119	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.166 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.353 และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.233 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.400 รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ

4.165 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.446 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.159 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.403 การกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.135 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.435 และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.112 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.445 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาลักษณะของการแจกแจงปกติ (Normal distribution) จากค่าความเบ้ (Skewness) ของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร รายด้านพบว่าอยู่ระหว่าง -0.204 ถึง -0.121 และโดยรวมอยู่ที่ 0.214 ซึ่งไม่ เกิน ± 3.00 ตามเกณฑ์ของไคลน์ (Kline, 2016) และ ค่า z-values ของความโด่ง รายข้ออยู่ ระหว่าง -0.313 ถึง -0.181 และโดยรวมอยู่ที่ 0.119 ซึ่งไม่เกิน ± 10.00 ตามเกณฑ์ของ ไคลน์ (Kline, 2016) จึงถือว่าการแจกแจงของข้อมูลยังคงอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการทดสอบสมมติฐานลำดับต่อไป

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ข้อที่	ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีน่ายกย่อง และน่าเคารพ นับถือเป็นแบบอย่าง และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน	4.115	0.688	มาก
2	ผู้บริหารแสดงออกถึงควมมีคุณธรรม จริยธรรม และซื่อสัตย์ สุจริต	4.273	0.685	มาก
3	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเชื่อมั่นและปฏิบัติตาม	4.338	0.698	มาก
4	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในอุดมคติความเชื่อ ค่านิยมและปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมที่กำหนดไว้	4.242	0.663	มาก
5	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต	4.204	0.720	มาก
6	ผู้บริหารให้ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน และเห็นความสำคัญในการทำงานร่วมกัน	4.277	0.675	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	$\bar{X}$	SD	ระดับ
7	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในอุดมการณ์ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม	4.250	0.716	มาก
8	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม และสถานศึกษา	4.169	0.693	มาก
9	ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาด มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีทักษะในการแก้ไขปัญหาได้ดี	4.227	0.696	มาก
รวม		4.233	0.400	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.233 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.400 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 3 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเชื่อมั่นและปฏิบัติตาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.338 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.698 ข้อที่ 6 ผู้บริหารให้ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน และเห็นความสำคัญในการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.277 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.675 ข้อที่ 2 ผู้บริหารแสดงออกถึงความมีคุณธรรม จริยธรรม และซื่อสัตย์ สุจริต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.273 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.685 ข้อ 7 ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในอุดมการณ์ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.250 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.716 ข้อที่ 4 ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในอุดมคติความเชื่อค่านิยมและปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.242 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.663 ข้อที่ 9 ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาด มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีทักษะในการแก้ไขปัญหาได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.227 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.696 ข้อที่ 5 ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.204 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.720 ข้อที่ 8 ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม และสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.169 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.693 และข้อที่ 1 ผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีน่ายกย่อง และน่าเคารพนับถือเป็นแบบอย่าง

และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.115 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.688 ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
10	ผู้บริหารมีการจูงใจให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน	4.115	0.715	มาก
11	ผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดีทำให้ครูมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน	4.119	0.712	มาก
12	ผู้บริหารยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	4.192	0.715	มาก
13	ผู้บริหารแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำงาน กระตุ้นให้ครูมีแรงบันดาลใจและขับเคลื่อนงานได้	4.254	0.712	มาก
14	ผู้บริหารแสดงออกถึงความทุ่มเทในการนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายและ วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ได้	4.146	0.726	มาก
รวม		4.165	0.466	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.165 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.466 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับ มากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 13 ผู้บริหารแสดงออกถึงความ กระตือรือร้นในการทำงาน กระตุ้นให้ครูมีแรงบันดาลใจและขับเคลื่อนงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.254 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.712 ข้อที่ 12 ผู้บริหารยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจ ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.192 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.715 ข้อที่ 14 ผู้บริหารแสดงออกถึงความทุ่มเทในการนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายและ วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ได้ มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.146 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.726 ข้อ 11 ผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดี ทำให้ครูมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.119 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.712 และข้อที่ 10 ผู้บริหารมีการจูงใจให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.115 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.715 ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญาโดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
15	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักรู้ เข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน หรือสถานศึกษาทั้งภายในและภายนอกและสามารถวินิจฉัยปัญหา ต่างๆที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบ	4.127	0.666	มาก
16	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทาย ความสามารถทำให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ นำเสนอสิ่งใหม่ๆ และ แก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง	4.073	0.680	มาก
17	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและ พัฒนาการงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น	4.146	0.742	มาก
18	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเสนอแนะ วิธีการปฏิบัติงาน หรือแนวทางใน การแก้ไขปัญหาจากการทำงาน	4.162	0.712	มาก
19	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการอบรม ทำให้ครูเกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ มาใช้ในแก้ปัญหา ในหน่วยงานหรือสถานศึกษาในแง่มุมต่าง ๆ ได้	4.138	0.733	มาก
20	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงานว่าปัญหาทุกอย่าง ย่อมมีวิธีแก้ไขใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหในหน่วยงาน	4.165	0.697	มาก
รวม		4.135	0.435	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.135 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.435 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับ มากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 20 ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความ เชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงานว่าปัญหาทุกอย่างย่อมมีวิธีแก้ไขใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.165 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.697 ข้อที่ 18 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ ครูเสนอแนะ วิธีการปฏิบัติงาน หรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.162 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.712 ข้อที่ 17 ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความคิด สร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานและพัฒนาการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.146 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.742 ข้อ 19 ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการอบรม ทำให้ครูเกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ มาใช้ในแก้ปัญหาในหน่วยงาน หรือสถานศึกษาในแง่มุมต่าง ๆ ได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.138 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.733 ข้อที่ 15 ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักรู้ เข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานหรือ สถานศึกษาทั้งภายในและภายนอกและสามารถวินิจฉัยปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบ มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.127 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.666 และข้อที่ 16 ผู้บริหารกระตุ้นให้ ครูรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทาย ความสามารถทำให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ นำเสนอสิ่ง ใหม่ๆ และแก้ไขปัญหได้ด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.073 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.680 ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 4 การคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านที่ 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	$\bar{X}$	SD	ระดับ
21	ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล ทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ	4.004	0.733	มาก
22	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นพี่เลี้ยงคอยเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการทำงานรวมถึงการแก้ไขปัญหาในการทำงานได้	4.142	0.627	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านที่ 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	$\bar{X}$	SD	ระดับ
23	ผู้บริหารคอยส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของครูและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้นโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	4.104	0.746	มาก
24	ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการออกแบบการเรียนรู้การสอน	4.104	0.730	มาก
25	ผู้บริหารมอบหมายให้ครูทุกคนปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความถนัดอย่างเหมาะสม	4.108	0.733	มาก
26	ผู้บริหารสนใจความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล เป็นผู้ฟังที่ดี มีการเอาใจใส่ใจเราคำนึงถึงสภาวะจิตใจของเพื่อนร่วมงาน	4.185	0.712	มาก
27	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.138	0.706	มาก
รวม		4.112	0.445	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.112 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.445 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 26 ผู้บริหารสนใจความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล เป็นผู้ฟังที่ดี มีการเอาใจใส่ใจเราคำนึงถึงสภาวะจิตใจของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.185 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.712 ข้อที่ 22 ผู้บริหารประพฤติตนเป็นพี่เลี้ยงคอยเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการทำงานรวมถึงการแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.142 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.627 ข้อที่ 27 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.138 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.706 ข้อ 25 ผู้บริหารมอบหมายให้ครูทุกคนปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความถนัดอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.108 ส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.733 ข้อที่ 23 ผู้บริหารคอยส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของครูและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้นโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.104 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.746 ข้อที่ 24 ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการออกแบบการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.104 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.730 และข้อที่ 21 ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล ทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.004 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.733 ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 5 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมโดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านที่ 5 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
28	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมที่ชัดเจนเพื่อการเปลี่ยนแปลง และ พัฒนาสถานศึกษา	4.108	0.637	มาก
29	ผู้บริหารสามารถทำให้ครูแต่ละคนเข้ามามีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการบริหารงานในด้านต่าง ๆ อย่างแท้จริง	4.088	0.666	มาก
30	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ครูสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.188	0.674	มาก
31	ผู้บริหารสามารถทำให้ครู มีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ร่วมของสถานศึกษา และเกิดความปรารถนาที่จะก้าวไปสู่เป้าหมายร่วมกัน	4.173	0.723	มาก
32	ผู้บริหารและครูมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างโรงเรียนของตนเองสู่ความเป็นเลิศ	4.173	0.717	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านที่ 5 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
33	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกให้เห็นว่าเป็นผู้มีนิสัยใฝ่รู้และใฝ่พัฒนาเพื่อพัฒนาสถานศึกษา	4.177	0.708	มาก
34	ผู้บริหารโรงเรียนและครูมองการณ์ไกลเพื่อนำโรงเรียนไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันและสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับผู้เรียน	4.204	0.725	มาก
รวม		4.159	0.403	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 5 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวม อยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.159 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.403 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 34 ผู้บริหารโรงเรียนและครูมองการณ์ไกลเพื่อนำโรงเรียนไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันและสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.204 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.725 ข้อที่ 30 ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ครูสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.188 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.674 ข้อที่ 33 ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกให้เห็นว่าเป็นผู้มีนิสัยใฝ่รู้และใฝ่พัฒนาเพื่อพัฒนาสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.177 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.708 ข้อ 31 ผู้บริหารสามารถทำให้ครู มีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ร่วมของสถานศึกษา และเกิดความปรารถนาที่จะก้าวไปสู่เป้าหมายร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.173 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.723 ข้อที่ 32 ผู้บริหารและครูมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างโรงเรียนของตนเองสู่ความเป็นเลิศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.173 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.717 ข้อที่ 28 ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมที่ชัดเจนเพื่อการเปลี่ยนแปลง และ พัฒนาสถานศึกษา มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.108 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.637 และข้อที่ 29 ผู้บริหารสามารถทำให้ครูแต่ละคนเข้ามามีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการบริหารงานในด้านต่าง ๆ อย่างแท้จริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.088 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.666 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สมรรถนะของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง และระดับสมรรถนะของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครโดยแจกแจงเป็นรายด้านและรายข้อ ผลปรากฏดังตาราง 9-13

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) และระดับสมรรถนะของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน (n = 260)

ข้อที่	ตัวแปร/องค์ประกอบ	$\bar{X}$	SD	Sk	Ku	ระดับ
1	สมรรถนะด้านการสอน (TEA)	4.125	0.446	-0.134	-0.108	มาก
2	สมรรถนะด้านวิชาชีพ (PRO)	4.181	0.518	-0.136	-0.480	มาก
3	สมรรถนะด้านบุคลิกภาพ (PER)	4.223	0.533	-0.236	-0.682	มาก
4	สมรรถนะด้านสังคม (SOC)	4.245	0.507	-0.115	-0.945	มาก
รวม		4.196	0.399	-0.87	-0.385	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า สมรรถนะของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.196 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.399 และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมรรถนะด้านสังคม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.245 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.507 รองลงมาคือ สมรรถนะด้านบุคลิกภาพ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.223 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.533 สมรรถนะด้านวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.181 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.518 และ สมรรถนะด้านการสอน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.45 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาลักษณะของการแจกแจงปกติ (Normal distribution) จากค่าความเบ้ (Skewness) ของปัจจัยสมรรถนะของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร รายด้าน พบว่าอยู่ระหว่าง -0.236 ถึง -0.115 และโดยรวมอยู่ที่ -0.087 ซึ่งไม่ เกิน ± 3.00 ตามเกณฑ์ของ ไคลน์ (Kline, 2016) และ ค่า z-values ของความโด่ง รายข้ออยู่ ระหว่าง -0.945 ถึง -0.108 และ โดยรวมอยู่ที่ 0.385 ซึ่งไม่ เกิน ± 10.00 ตามเกณฑ์ของ ไคลน์ (Kline, 2016) จึงถือว่าการแจกแจง ของข้อมูลยังคงอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ลำดับต่อไป

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับสมรรถนะ ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 1 สมรรถนะด้านการสอน โดยรวมและ รายข้อ

ข้อที่	ด้านที่ 1 สมรรถนะด้านการสอน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
35	ครูสามารถออกแบบการสอน วางแผนบทเรียนที่น่าสนใจและมี ความทันสมัยเหมาะสมกับผู้เรียน	4.088	0.655	มาก
36	ครูสามารถสอนได้ครอบคลุมเนื้อหาการเรียนรู้และสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ตั้งเป้าหมายไว้เพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.092	0.669	มาก
37	ครูสามารถใช้วิธีการสอนที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจและ พัฒนาการเรียนรู้ได้	4.138	0.706	มาก
38	ครูมีทักษะการสอนและการถ่ายทอดที่ดี มีการอธิบายขยายความ การยกตัวอย่างประกอบการสอนที่สามารถกระตุ้นการเรียนรู้ของ ผู้เรียนได้	4.181	0.682	มาก
รวม		4.125	0.446	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ระดับสมรรถนะของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัด กรุงเทพมหานคร ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.125 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.446 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับ มากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 38 ครูมีทักษะการสอนและการ ถ่ายทอดที่ดี มีการอธิบายขยายความ การยกตัวอย่างประกอบการสอนที่สามารถกระตุ้นการ เรียนรู้ของผู้เรียนได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.181 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.682 ข้อที่ 37 ครูสามารถใช้วิธีการสอนที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจและพัฒนาการเรียนรู้ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.138 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.706 ข้อที่ 36 ครูสามารถสอนได้ครอบคลุมเนื้อหา การเรียนรู้และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ตั้งเป้าหมายไว้เพื่อพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.092 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.669 และข้อที่ 35 ครูสามารถออกแบบการ สอน วางแผนบทเรียนที่น่าสนใจและมีความทันสมัยเหมาะสมกับผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.088 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.655 ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับสมรรถนะ ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 2 สมรรถนะด้านวิชาชีพ โดยรวมและ รายข้อ

ข้อที่	ด้านที่ 2 สมรรถนะด้านวิชาชีพ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
39	ครูมีทักษะความรู้ในด้านเนื้อหาวิชาที่สอนเป็นอย่างดี มีองค์ความรู้ที่น่าเชื่อถือและเป็นปัจจุบัน	4.169	0.705	มาก
40	ครูสามารถใช้องค์ความรู้ในศาสตร์ของตนเองได้อย่างชำนาญ และมั่นใจในศาสตร์ความรู้ที่ถ่ายทอด	4.192	0.693	มาก
41	ครูมีแนวคิดมีทักษะในการพัฒนาทางด้านวิชาชีพ รวมถึงความสามารถในการประเมินตนเองในการพัฒนาวิธีการสอนอย่างต่อเนื่อง	4.181	0.747	มาก
รวม		4.181	0.518	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ระดับสมรรถนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัด กรุงเทพมหานคร ด้านที่ 2 สมรรถนะด้านวิชาชีพ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.181 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.518 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 40 ครูสามารถใช้องค์ความรู้ในศาสตร์ของตนเองได้อย่างชำนาญ และมั่นใจในศาสตร์ความรู้ที่ถ่ายทอด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.192 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.693 ข้อที่ 41 ครูมีแนวคิดมีทักษะในการพัฒนาทางด้านวิชาชีพ รวมถึงความสามารถในการประเมินตนเองในการพัฒนาวิธีการสอนอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.181 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.747 และข้อที่ 39 ครูมีทักษะความรู้ในด้านเนื้อหาวิชาที่สอนเป็นอย่างดี มีองค์ความรู้ที่น่าเชื่อถือและเป็นปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.169 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.705 ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับสมรรถนะของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 3 สมรรถนะด้านบุคลิกภาพ โดยรวม และรายข้อ

ข้อที่	ด้านที่ 3 สมรรถนะด้านบุคลิกภาพ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
42	ครูสามารถแสดงออกถึงคุณลักษณะที่ดี มีการควบคุมอารมณ์ของตนเอง ยับยั้งอารมณ์และพฤติกรรมด้านลบ รวมทั้งส่งเสริมพฤติกรรมด้านบวกให้สอดคล้องกับสังคมและเป็นที่ยอมรับ เช่น ความอดทนและการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	4.169	0.721	มาก
43	ครูมีบุคลิกภาพที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย มีการแต่งกายที่เหมาะสม มีท่วงท่าและกิริยามารยาทที่ดี	4.219	0.715	มาก
44	ครูมีเจตคติที่ดี มีความคิดเชิงบวก (Positive thinking) เห็นโอกาสหรือข้อดี จากปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น	4.281	0.704	มาก
รวม		4.223	0.533	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ระดับสมรรถนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัด กรุงเทพมหานคร ด้านที่ 3 สมรรถนะด้านบุคลิกภาพ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.223 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.533 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 44 ครูมีเจตคติที่ดี มีความคิดเชิงบวก (Positive thinking) เห็นโอกาสหรือข้อดี จากปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.281 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.704 ข้อที่ 43 ครูมีบุคลิกภาพที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย มีการแต่งกายที่เหมาะสม มีท่วงท่าและกิริยามารยาทที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.219 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.715 และข้อที่ 42 ครูสามารถแสดงออกถึงคุณลักษณะที่ดี มีการควบคุมอารมณ์ของตนเอง ยับยั้งอารมณ์และพฤติกรรมด้านลบ รวมทั้งส่งเสริมพฤติกรรมด้านบวกให้สอดคล้องกับสังคมและเป็นที่ยอมรับ เช่น ความอดทนและการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.169 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.721 ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับสมรรถนะของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 4 สมรรถนะด้านสังคม โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านที่ 4 สมรรถนะด้านสังคม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
45	ครูสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาได้	4.208	0.753	มาก
46	ครูสามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและนักเรียน รวมถึงการเข้าใจความแตกต่างของผู้เรียนและบุคคลอื่น ๆ ในสังคม	4.273	0.707	มาก
47	ครูสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.254	0.754	มาก
48	ครูสามารถจัดการความขัดแย้งในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	4.258	0.708	มาก
49	ครูสามารถจูงใจครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ ให้ร่วมกันทำงาน ทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่ดีนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายได้	4.235	0.742	มาก
รวม		4.245	0.507	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ระดับสมรรถนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัด กรุงเทพมหานคร ด้านที่ 4 สมรรถนะด้านสังคม โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.245 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.507 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 46 ครูสามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและนักเรียน รวมถึงการเข้าใจความแตกต่างของผู้เรียนและบุคคลอื่น ๆ ในสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.273 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.707 ข้อที่ 48 ครูสามารถจัดการความขัดแย้งในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.258 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.708 ข้อที่ 47 ครูสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.254 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.754 ข้อที่ 49 ครูสามารถจูงใจครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ ให้ร่วมกันทำงาน ทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่ดีนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.235 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.742 และข้อที่ 45 ครูสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.208 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.753 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การรับรู้ความสามารถตนเองของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์การรับรู้ความสามารถตนเองของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง และระดับการรับรู้ความสามารถตนเองของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยแจกแจงเป็นรายด้านและรายข้อ ผลปรากฏดังตาราง 14-19

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) และระดับการรับรู้ความสามารถตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน (n = 260)

ข้อที่	ตัวแปร/องค์ประกอบ	$\bar{X}$	SD	Sk	Ku	ระดับ
1	การใช้เทคโนโลยี (USE)	4.099	0.412	0.143	-0.232	มาก
2	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (APP)	4.104	0.539	-0.217	-0.458	มาก
3	การผสมผสานเทคโนโลยีกับการเรียนรู้ (TEC)	4.082	0.444	-0.065	-0.021	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อที่	ตัวแปร/องค์ประกอบ	$\bar{X}$	SD	Sk	Ku	ระดับ
4	การตระหนักรู้เทคโนโลยีและความเป็น พลเมืองดิจิทัล (LIT)	4.095	0.476	0.143	-0.541	มาก
5	การประเมินผลการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี (ASS)	4.042	0.492	0.263	-0.467	มาก
รวม		4.082	0.353	0.563	0.157	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า การรับรู้ความสามารถตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.082 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.353 และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.104 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.539 รองลงมาคือ การใช้เทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.099 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.412 การตระหนักรู้เทคโนโลยีและความเป็นพลเมืองดิจิทัล มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.095 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.476 การผสมผสานเทคโนโลยีกับการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.082 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.444 และการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.042 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.492 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาลักษณะของการแจกแจงปกติ (Normal distribution) จากค่าความเบ้ (Skewness) ของปัจจัยการรับรู้ความสามารถตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ค่าความเบ้รายด้านพบว่าอยู่ระหว่าง -0.217 ถึง 0.263 และโดยรวมอยู่ที่ 0.563 ซึ่งไม่เกิน ± 3.00 ตามเกณฑ์ของไคลน์ (Kline, 2016) และ ค่า z-values ของความโด่ง รายข้ออยู่ระหว่าง -0.541 ถึง -0.021 และโดยรวมอยู่ที่ 0.157 ซึ่งไม่เกิน ± 10.00 ตามเกณฑ์ของ ไคลน์ (Kline, 2016) จึงถือว่าการแจกแจงของข้อมูลยังคงอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการทดสอบสมมติฐานลำดับต่อไป

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับการรับรู้ความสามารถตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 1 การใช้เทคโนโลยีโดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านที่ 1 การใช้เทคโนโลยี	$\bar{X}$	SD	ระดับ
50	ครูรู้สึกมั่นใจในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลในโรงเรียน	4.000	0.686	มาก
51	ครูคิดว่าตัวเองมีทักษะเพียงพอในการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการจัดการการเรียนการสอน	4.062	0.689	มาก
52	ครูสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองเมื่ออุปกรณ์เทคโนโลยี มีปัญหาขัดข้อง	4.104	0.603	มาก
53	ครูสามารถเป็นแบบอย่างในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีอย่างถูกต้องให้แก่บุคคลอื่นได้	4.231	0.681	มาก
รวม		4.099	0.412	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ระดับการรับรู้ความสามารถตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 1 การใช้เทคโนโลยี โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.099 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.412 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 53 ครูสามารถเป็นแบบอย่างในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีอย่างถูกต้องให้แก่บุคคลอื่นได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.231 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.681 ข้อที่ 52 ครูสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองเมื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีมีปัญหาขัดข้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.104 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.603 ข้อที่ 51 ครูคิดว่าตัวเองมีทักษะเพียงพอในการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการจัดการการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.062 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.689 และข้อที่ 50 ครูรู้สึกมั่นใจในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.000 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.686 ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับการรับรู้ความสามารถตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 2 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านที่ 2 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	$\bar{X}$	SD	ระดับ
54	ครูสามารถสร้างและออกแบบกิจกรรมหรือบทเรียนให้นักเรียนใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของตนเอง เช่น บทเรียน Online, E-book	4.058	0.658	มาก
55	ครูรู้สึกว่าตัวเองมีทักษะเพียงพอในการสร้างสื่อการสอนโดยใช้ PowerPoint หรือ CANVA ที่มีภาพและกราฟิกเพื่ออธิบายเนื้อหาวิชาในการสอนเพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่น่าสนใจสำหรับนักเรียน	4.150	0.695	มาก
รวม		4.104	0.539	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ระดับการรับรู้ความสามารถตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 2 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.104 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.539 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 55 ครูรู้สึกว่าตัวเองมีทักษะเพียงพอในการสร้างสื่อการสอนโดยใช้ PowerPoint หรือ CANVA ที่มีภาพและกราฟิกเพื่ออธิบายเนื้อหาวิชาในการสอนเพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่น่าสนใจสำหรับนักเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.150 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.695 และข้อที่ 54 ครูสามารถสร้างและออกแบบกิจกรรมหรือบทเรียนให้นักเรียนใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของตนเอง เช่น บทเรียน Online, E-book มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.058 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.658 ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับการรับรู้ความสามารถตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 3 การผสมผสานเทคโนโลยีกับการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านที่ 3 การผสมผสานเทคโนโลยีกับการเรียนรู้	$\bar{X}$	SD	ระดับ
56	ครูมีความมั่นใจในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในห้องเรียน	4.019	0.689	มาก
57	ครูสามารถใช้เทคโนโลยีในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นหลักเช่น การใช้แอปพลิเคชัน Kahoot, Quizizz หรือ Padlet เพื่อให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้	4.108	0.631	มาก
58	ครูรู้สึกมั่นใจในการนำเทคโนโลยีมาช่วยส่งเสริมการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการสอน	4.138	0.643	มาก
59	ครูสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ที่แตกต่างกันตามระดับและความสนใจของผู้เรียน	4.062	0.672	มาก
รวม		4.082	0.444	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ระดับการรับรู้ความสามารถตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 3 การผสมผสานเทคโนโลยีกับการเรียนรู้ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.082 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.444 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 58 ครูรู้สึกมั่นใจในการนำเทคโนโลยีมาช่วยส่งเสริมการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.138 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.643 ข้อที่ 57 ครูสามารถใช้เทคโนโลยีในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นหลักเช่น การใช้แอปพลิเคชัน Kahoot, Quizizz หรือ Padlet เพื่อให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.108 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.631 ข้อที่ 59 ครูสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ที่แตกต่างกันตามระดับและความสนใจของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.062 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.672 และข้อที่ 56 ครูมีความมั่นใจในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์เทคโนโลยีเพื่อ

สนับสนุนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในห้องเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.019 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.689 ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับการรับรู้ความสามารถตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 4 การตระหนักรู้เทคโนโลยีและความเป็นพลเมืองดิจิทัล โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านที่ 4 การตระหนักรู้เทคโนโลยีและความเป็นพลเมืองดิจิทัล	$\bar{X}$	SD	ระดับ
60	ครูรู้สึกมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารข้อมูลเพื่อเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม	4.081	0.684	มาก
61	ครูสามารถใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพในการสร้างความตระหนักรู้เทคโนโลยีอย่างรอบด้านเพื่อให้ผู้เรียนทราบถึงข้อดีและข้อด้อยของการใช้เทคโนโลยี	4.073	0.668	มาก
62	ครูสามารถสอนนักเรียนให้คิดวิเคราะห์ข้อมูลสื่อเทคโนโลยีอย่างมีวิจารณญาณ ปลอดภัย และมีความรับผิดชอบในการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล	4.104	0.714	มาก
63	ครูมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และเกิดประโยชน์	4.123	0.714	มาก
รวม		4.095	0.476	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ระดับการรับรู้ความสามารถตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 4 การตระหนักรู้เทคโนโลยีและความเป็นพลเมืองดิจิทัล โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.095 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.476 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 63 ครูมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และเกิดประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.123 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.714 ข้อที่ 62 ครูสามารถสอนนักเรียนให้คิดวิเคราะห์

ข้อมูลสื่อเทคโนโลยีอย่างมีวิจารณญาณ ปลอดภัย และมีความรับผิดชอบในการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.104 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.714 ข้อที่ 60 ครูรู้สึกมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารข้อมูลเพื่อเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.081 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.684 และข้อที่ 61 ครูสามารถใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพในการสร้างความตระหนักรู้เทคโนโลยีอย่างรอบด้านเพื่อให้ผู้เรียนทราบถึงข้อดีและข้อด้อยของการใช้เทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.073 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.668 ตามลำดับ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับการรับรู้ความสามารถตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 5 การประเมินผลการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านที่ 5 การประเมินผลการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี	$\bar{X}$	SD	ระดับ
64	ครูสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่มได้ เช่น Google Classroom, Padlet, Google Document เพื่อประเมินชิ้นงานของผู้เรียน	3.942	0.687	มาก
65	ครูสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้เช่น การสอบ Online ผ่าน google form	4.042	0.726	มาก
66	ครูสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยสร้างแบบประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ เช่น ข้อสอบ แบบฝึกหัด	4.100	0.707	มาก
67	ครูสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยประมวลผลการประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียนได้ เช่น การจัดทำเกรดเฉลี่ยรายวิชา การประมวลผลคะแนนในรายวิชา	4.085	0.703	มาก
รวม		4.042	0.492	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ระดับการรับรู้ความสามารถตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 5 การประเมินผลการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.042 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.492 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 66 ครูสามารถใช้

เทคโนโลยีเพื่อช่วยสร้างแบบประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ เช่น ข้อสอบ แบบฝึกหัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.100 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.707 ข้อที่ 67 ครูสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยประมวลผลการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ เช่น การจัดทำเกรดเฉลี่ย รายวิชา การประมวลผลคะแนนในรายวิชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.085 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.703 ข้อที่ 65 ครูสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ เช่น การสอบ Online ผ่าน google form มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.042 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.726 และข้อที่ 64 ครูสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งรายบุคคลและรายกลุ่มได้ เช่น Google Classroom, Padlet, Google Document เพื่อประเมินชิ้นงานของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.942 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.687 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง และระดับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยแจกแจงเป็นรายด้าน และรายชื่อ ผลปรากฏดังตาราง 20-23

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) และระดับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน ($n = 260$)

ข้อที่	ตัวแปร/องค์ประกอบ	$\bar{X}$	SD	Sk	Ku	ระดับ
1	การจัดการเรียนรู้ของครู (LEA)	4.190	0.408	-0.113	-0.332	มาก
2	การส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของครู (SUP)	4.194	0.425	-0.121	-0.422	มาก
3	การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (DEV)	4.175	0.409	-0.001	-0.272	มาก
รวม		4.186	0.378	0.024	-0.251	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า ผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.186 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.378 และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของครู มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.194 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.425 รองลงมาคือ การจัดการเรียนรู้ของครู มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.190 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.408 และการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.175 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.409 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาลักษณะของการแจกแจงปกติ (Normal distribution) จากค่าความเบ้ (Skewness) ของปัจจัยการรับรู้ความสามารถตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร รายด้านพบว่าอยู่ระหว่าง -0.121 ถึง -0.001 และโดยรวมอยู่ที่ 0.024 ซึ่งไม่ เกิน ± 3.00 ตามเกณฑ์ของไคลน์ (Kline, 2016) และ ค่า z-values ของความโด่ง รายข้ออยู่ ระหว่าง -0.422 ถึง -0.272 และโดยรวมอยู่ที่ 0.251 ซึ่งไม่เกิน ± 10.00 ตามเกณฑ์ของ ไคลน์ (Kline, 2016) จึงถือว่าการแจกแจงของข้อมูลยังคงอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการทดสอบสมมติฐานลำดับต่อไป

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้ของครู โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้ของครู	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ครูมีการจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตร	4.173	0.690	มาก
2	ครูออกแบบการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร	4.258	0.713	มาก
3	ครูมีการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน	4.162	0.728	มาก

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้ของครู	$\bar{X}$	SD	ระดับ
4	ครูมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และทำงานร่วมกัน	4.142	0.645	มาก
5	ครูมีการสร้างพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ได้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้และความแตกต่างของ ผู้เรียน	4.169	0.715	มาก
6	ครูมีการสร้างสื่อการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียน มีทักษะการคิดและ สามารถสร้างนวัตกรรมได้	4.208	0.721	มาก
7	ครูมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย และเหมาะสมสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้	4.142	0.691	มาก
8	ครูมีการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาและ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.254	0.684	มาก
9	ครูมีการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เกิด กระบวนการคิดพัฒนานวัตกรรม	4.196	0.743	มาก
10	ครูมีการอบรมปณิธานให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มี คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม	4.192	0.687	มาก
รวม		4.190	0.408	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ระดับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้ของครู โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.190 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.408 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 2 ครูออกแบบการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.258 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.713 ข้อที่ 8 ครูมีการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.254 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.684 ข้อที่ 6 ครูมีการสร้างสื่อการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียน มีทักษะการคิดและสามารถสร้าง

นวัตกรรมได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.208 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.721 ข้อที่ 9 ครูมีการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดกระบวนการคิดพัฒนานวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.196 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.743 ข้อที่ 10 ครูมีการอบรมปณิธานให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม นวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.192 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.687 ข้อที่ 1 ครูมีการจัดทำรายวิชา และหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.173 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.690 ข้อที่ 5 ครูมีการสร้างพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ได้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้และความแตกต่างของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.169 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.715 ข้อที่ 3 ครูมีการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.162 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.728 ข้อที่ 4 ครูมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.142 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.645 และข้อที่ 7 ครูมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.142 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.691 ตามลำดับ

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 2 การส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของครู โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านที่ 2 การส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของครู	$\bar{X}$	SD	ระดับ
11	ครูมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชาเพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.138	0.695	มาก
12	ครูมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศผู้เรียนรายบุคคล และมีการติดตามเยี่ยมบ้านนักเรียนเพื่อประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน	4.258	0.686	มาก
13	ครู รับรู้ปัญหา และรายงานปัญหาของผู้เรียนตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.127	0.732	มาก
14	ครูมีการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	4.242	0.691	มาก

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านที่ 2 การส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของครู	$\bar{X}$	SD	ระดับ
15	ครูมีการร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา	4.177	0.730	มาก
16	ครูมีการเข้าร่วมกิจกรรมของสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา	4.238	0.712	มาก
17	ครูมีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองเพื่อร่วมกันพัฒนาระบบการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.169	0.682	มาก
18	ครูมีการประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน	4.173	0.717	มาก
19	ครูมีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อแก้ไขปัญหาของผู้เรียน	4.200	0.707	มาก
20	ครูมีการประสานงานภาคีเครือข่าย สถาบันอุดมศึกษาหรือสถานประกอบการเพื่อรองรับผู้เรียนในการศึกษาต่อ	4.215	0.708	มาก
รวม		4.194	0.425	มาก

จากตาราง 22 พบว่า ระดับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 2 การส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของครู โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.194 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.425 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 12 ครูมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศผู้เรียนรายบุคคล และมีการติดตามเยี่ยมบ้านนักเรียนเพื่อประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.258 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.686 ข้อที่ 14 ครูมีการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.242 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.691 ข้อที่ 16 ครูมีการเข้าร่วมกิจกรรมของสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.238 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.712 ข้อที่ 20 ครูมีการประสานงานภาคีเครือข่าย สถาบันอุดมศึกษาหรือสถานประกอบการเพื่อรองรับผู้เรียนในการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.215 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.708 ข้อที่ 19 ครูมีการประสานความร่วมมือ

กับผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อแก้ไขปัญหาของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.200 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.707 ข้อที่ 15 ครูมีการร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.177 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.730 ข้อที่ 18 ครูมีการประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.173 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.717 ข้อที่ 17 ครูมีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองเพื่อร่วมกันพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.169 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.682 ข้อที่ 11 ครูมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชาเพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.138 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.695 และข้อที่ 13 ครู รับรู้ปัญหา และรายงานปัญหาของผู้เรียนตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.127 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.732 ตามลำดับ

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
21	ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.027	0.700	มาก
22	ครูมีการพัฒนาตนเองในด้านการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	4.085	0.725	มาก
23	ครูมีการพัฒนาตนเองในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.208	0.727	มาก
24	ครูมีการพัฒนาในด้านสมรรถนะวิชาชีพครูและความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน	4.215	0.686	มาก
25	ครูมีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาสื่อการสอนให้ทันสมัยและมีการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีในการสอน	4.250	0.705	มาก
26	ครูมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด	4.146	0.699	มาก
27	ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกับครูและผู้บริหารสถานศึกษา	4.235	0.688	มาก

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
28	ครูมีการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาจัดการเรียนรู้	4.212	0.712	มาก
29	ครูมีการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.223	0.684	มาก
30	ครูมีการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	4.150	0.701	มาก
รวม		4.175	0.409	มาก

จากตาราง 23 พบว่า ระดับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.175 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า เท่ากับ 0.409 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป น้อย ได้แก่ ข้อที่ 25 ครูมีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาสื่อการสอนให้ทันสมัยและมีการ ประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีในการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.250 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.705 ข้อที่ 27 ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกับครูและผู้บริหารสถานศึกษา มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.235 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.688 ข้อที่ 29 ครูมีการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.223 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.684 ข้อที่ 24 ครูมีการพัฒนาในด้าน สมรรถนะวิชาชีพครูและความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.215 ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.686 ข้อที่ 28 ครูมีการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จาก การพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.212 ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.712 ข้อที่ 23 ครูมีการพัฒนาตนเองในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.208 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.727 ข้อที่ 30 ครูมีการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมการ จัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.150 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.701 ข้อที่ 26 ครูมี ส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 4.146 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.699 ข้อที่ 22 ครูมีการพัฒนาตนเองในด้านการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.085 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.725 และข้อที่ 21 ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.027 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.700 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู การรับรู้ความสามารถตนเองของครู กับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู การรับรู้ความสามารถตนเองของครู และผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson

ตาราง 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson ของตัวแปรที่ทำการศึกษา

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	Y
X ₁	1			
X ₂	.704**	1		
X ₃	.499**	.473**	1	
Y	.672**	.747**	.484**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

จากตาราง 24 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู และผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสมรรถนะของครู (X_2) กับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู (Y) มีความสัมพันธ์กันสูงสุด มีค่าเท่ากับ .747 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X_1) กับสมรรถนะของครู (X_2) มีค่าเท่ากับ .704 ถัดมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X_1) กับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู (Y) มีค่าเท่ากับ .672 ถัดมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X_1)กับการรับรู้ความสามารถตนเองของครู (X_3) มีค่าเท่ากับ .499 ถัดมาคือ การรับรู้ความสามารถตนเองของครู (X_3) และผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู (Y) มีค่าเท่ากับ .484 และการรับรู้ความสามารถตนเองของครู (X_3) กับสมรรถนะของครู (X_2) มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด มีค่าเท่ากับ .473 เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์พบว่า ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางถึงมาก คือ มีความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.473 - 0.747

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อดูว่าตัวแปรพยากรณ์ตัวใดที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญ เพื่อสร้างสมการพยากรณ์

ตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ กำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ กำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณที่ปรับแก้ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747	.558	.556	.252
2	.775	.600	.597	.240
3	.781	.609	.605	.238

a. Predictors: (Constant), X_2

b. Predictors: (Constant), X_1 , X_2

c. Predictors: (Constant), X_1 , X_2 , X_3

จากตาราง 25 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า .781 และกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า .609 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 3 ตัว ร่วมกันพยากรณ์ ผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู ได้ร้อยละ 60.9 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์มีค่า .238

ตาราง 26 แสดงความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น

	Source of Variation	df	SS	MS	F	p-value
1	Regression	1	20.646	20.646	325.721*	<.001
	Residual	258	16.353	.063		
	Total	259	36.999			
2	Regression	2	22.201	11.100	192.774*	<.001
	Residual	257	14.799	.058		
	Total	259	36.999			
3	Regression	3	22.550	7.517	133.171*	<.001
	Residual	256	14.449	.056		
	Total	259	36.999			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง ซึ่งสามารถนำไปสร้างเป็นสมการต่อไปได้

ตาราง 27 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น

ตัวแปรพยากรณ์		b	SE _b	B	t	p-value
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร	X ₁	.269	.061	.251	4.400*	<0.001
สมรรถนะของครู	X ₂	.489	.053	.516	9.195*	<0.001
การรับรู้ความสามารถตนเองของครู	X ₃	.122	.049	.114	2.487*	.014
R = .781		R ² = .609		F = 6.186*		
SE _{est} = .238		R ² _{adj} = .605				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

จากตาราง 27 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณตัวแปรพยากรณ์ ทั้ง 3 ตัวแปร กับ ตัวแปรผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู มีค่า เท่ากับ .781 ค่าความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์เท่ากับ .238 และ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ รวมทั้งค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตัวแปร พยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ตำแหน่งครูที่ดีที่สุด คือ สมรรถนะของครู (X₂) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์เท่ากับ .516

เมื่อนำค่าสถิติต่างๆมาสร้างสมการพยากรณ์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร (X₁) สมรรถนะของครู (X₂) และการรับรู้ความสามารถตนเองของครู (X₃) ร่วมกันทำนาย ผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู (Y) ได้ร้อยละ 60.5 โดยสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูป คะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .518 + .269(X_1) + .489(X_2) + .122(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .251(Z_1) + .516(Z_2) + .114(Z_3)$$

จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครู สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูได้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร มีเป้าหมายในการวิจัยดังนี้ 1) เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ระดับสมรรถนะของครู ระดับการรับรู้ความสามารถตนเองของครู และระดับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู การรับรู้ความสามารถตนเอง และผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูมัธยมศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 260 คน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ซึ่งได้นำมาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) จากนั้น สุ่มตัวอย่างอย่างง่ายตามสัดส่วน (Proportion Size)

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมา กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย จากนั้นได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน ระดับตำแหน่งและวิทยฐานะ และขนาดสถานศึกษา ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5

ระดับ (Rating Scale) โดยแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.80 - 1.00 จากนั้นได้นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่า ความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยแบบสอบถามปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .901 ปัจจัยสมรรถนะของครูมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .825 ปัจจัยการรับรู้ความสามารถตนเองของครู มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .896 ผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .916 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .953 ในการวิเคราะห์ ข้อมูลเพื่อศึกษาตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยคัดกรองแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ เพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ทราบถึงลักษณะการแจกแจงของกลุ่มตัวอย่าง และการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในรอบแนวคิด เพื่อให้ทราบถึงลักษณะการแจกแจงและการกระจายของตัวแปร ด้วยการใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) และการวิเคราะห์จากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูปทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สรุปผล โดยรวมและรายด้าน ได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ใน ระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ ถัดมาคือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ถัดมาคือ การกระตุ้นทางปัญญา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ระดับสมรรถนะของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ

สมรรถนะด้านสังคม รองลงมาคือ สมรรถนะด้านบุคลิกภาพ ถัดมาคือ สมรรถนะด้านวิชาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สมรรถนะด้านการสอน

3. ระดับการรับรู้ความสามารถตนเองของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี รองลงมาคือ การใช้เทคโนโลยี รองลงมาคือ การตระหนักรู้เทคโนโลยีและความเป็นพลเมืองดิจิทัล ถัดมาคือ การผสมผสานเทคโนโลยีกับการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การประเมินผล การเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี

4. ระดับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมสนับสนุน การเรียนรู้ของครู รองลงมาคือ การจัดการเรียนรู้ของครู และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาแต่ละตัว พบว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ สมรรถนะของครูและผลการปฏิบัติงานของครู รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมรรถนะของครู ถัดมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและผลการปฏิบัติงานของครู ถัดมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและการรับรู้ความสามารถตนเองของครู ถัดมาคือ การรับรู้ความสามารถตนเองของครู และผลการปฏิบัติงานของครู และตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ การรับรู้ความสามารถตนเองของครูและสมรรถนะของครู ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์พบว่าทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ระดับปานกลางถึงมาก คือ มีความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.473 - 0.747

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครูและการรับรู้ความสามารถตนเองของครู ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X_1) สมรรถนะของครู (X_2) และการรับรู้ความสามารถตนเองของครู (X_3) ตัวแปรพยากรณ์ ทั้ง 3 ตัวแปร ร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่ง

และวิทยฐานะตำแหน่งครู (Y) ได้ร้อยละ 60.5 ซึ่งสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .518 + .269(X_1) + .489(X_2) + .122(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .251(Z_1) + .516(Z_2) + .114(Z_3)$$

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครูและการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่ค้นพบจากการศึกษามาอภิปรายโดยรวมและรายด้าน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ใน ระดับมาก เช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครมีวิสัยทัศน์ในด้านการกำหนดนโยบายสถานศึกษาได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และ พันธกิจของ สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร (2567) ที่มุ่งเน้นจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาผู้สังเกตการณ์ผู้เรียนแห่งมหานคร ที่พร้อมด้วยคุณธรรม โดยมียุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์คุณภาพ การศึกษาสู่ความเป็นเลิศ พัฒนาผู้เรียนตามอัตลักษณ์แห่งมหานคร ยุทธศาสตร์ประสิทธิภาพจัดการศึกษาตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง พัฒนาประสิทธิภาพการจัดการดิจิทัลเพื่อการศึกษา และพัฒนาทุนมนุษย์และบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูง สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ปิยะมาภรณ์ โตชะนก (2567) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ ความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีการประพฤติตนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจเป็นที่เคารพยกย่องไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนสถานศึกษาผ่านการกำหนด

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และทิศทางของโรงเรียน ซึ่งจะช่วยให้อุทิศฝ่ายในโรงเรียนมีเป้าหมายเดียวกันและสามารถมุ่งสู่การพัฒนาในทิศทางที่เหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของประเทศ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ซึ่งการมีอุดมการณ์ไม่เพียงแต่ช่วยให้ผู้นำเป็นตัวอย่างที่ดี แต่ยังเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามในการทำงานและร่วมมือกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน เมื่อผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงค่านิยมและหลักการที่แน่วแน่ ผู้ตามจะรู้สึกว่าคุณมีความเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ของผู้บริหาร ส่งผลให้เกิดการยอมรับและปฏิบัติตามอย่างสมัครใจในโรงเรียนหรือองค์การ การที่ผู้บริหารแสดงออกถึงอุดมการณ์ที่มีความชัดเจนในเรื่องของการพัฒนาการศึกษา และการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับนักเรียน จะช่วยให้ครูและบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานตามทิศทางที่ผู้บริหารกำหนด โดยไม่เพียงแต่การทำงานตามหน้าที่ แต่ยังทำงานด้วยความตั้งใจ และมีความหมายต่อการเปลี่ยนแปลงตามที่ผู้นำกำลังนำไปด้วย สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ จันทรศัม ภูติอริยวัฒน์ (2560) ที่ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม กรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่ ปฏิบัติตนอย่างเป็นมิตรและเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จะมีการกำหนดเป้าหมายและค่านิยมในการทำงานอย่างชัดเจน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเป็นผู้ใฝ่เรียนใฝ่รู้ มีการจูงใจให้ผู้ร่วมงานใช้กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล และผลักดันให้บุคลากรเพิ่มระดับความพยายามในการปฏิบัติงานให้สูงกว่าที่คาดหวังไว้ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ บาส และอะโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถช่วยสร้างแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของสมาชิกได้โดยการที่ผู้นำหรือผู้บริหารทำให้สมาชิกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน การเป็นแบบอย่างให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติตาม ทำให้เกิดแรงบันดาลใจและเพิ่มความสนใจงาน นอกจากนี้ ผู้นำยังช่วยทำให้สมาชิกในองค์กรมีความรับผิดชอบมากขึ้น โดยการเข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของสมาชิก ซึ่งช่วยให้ผู้นำสามารถปรับงานให้เหมาะสมกับความสามารถของสมาชิก ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับข้อค้นพบของ วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย และคณะ (2566) งานวิจัยของ กฤษฎา เจตน์จำนงค์ และ บรรจบ บุญจันทร์ (2564) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 และงานวิจัยของ เชษินีร์ แสงสุข (2560) ได้ศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู รวมถึง งานวิจัยของ ปรัชญา ภักดีศุภผล และคณะ (2563) เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกันโดยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง

2. ระดับสมรรถนะของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมรรถนะด้านสังคม รองลงมาคือ สมรรถนะด้านบุคลิกภาพ ถัดมาคือ สมรรถนะด้านวิชาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สมรรถนะด้านการสอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ทำให้บรรยากาศในห้องเรียนเป็นกันเอง และทำให้นักเรียนรู้สึกถึงการสนับสนุนจากครู ซึ่งจะส่งผลต่อความร่วมมือและการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้ ครูที่มีสมรรถนะด้านสังคมจะสามารถสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้ปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาและสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน สมรรถนะด้านสังคมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างบรรยากาศที่ดีในโรงเรียนและห้องเรียน โดยช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้ปกครอง การมีทักษะด้านสังคมที่ดีจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีแก่ผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของเอริก เอริกสัน (Erik Erikson, 1950) ที่เสนอแนวความคิดการพัฒนาของมนุษย์ในแง่ของการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยเฉพาะในช่วงวัยเรียนและวัยทำงาน ซึ่งมีผลอย่างมากต่อการสร้างอัตลักษณ์และการพัฒนาทักษะทางสังคมในการเรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น และ แนวคิดของอัลเบิร์ต แบนดูรา (Albert Bandura, 1977) ได้เสนอทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ซึ่งกล่าวถึงการเรียนรู้จากการสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น การเลียนแบบ และการสร้างปฏิสัมพันธ์ในสังคมแนวคิดนี้สอดคล้องกับสมรรถนะด้านสังคมของครู เพราะการมีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน การเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านพฤติกรรมและการสื่อสารจะส่งผลให้ผู้เรียนเรียนรู้และพัฒนาไปในทิศทางที่เหมาะสม ทั้งในด้านการศึกษาและการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นซึ่งทั้งสองแนวคิดนี้ต่างก็ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสัมพันธ์ทางสังคมและทักษะการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นปัจจัยสำคัญในการเติบโตและการพัฒนาอย่างสมบูรณ์ สอดคล้องกับข้อค้นพบของ กิตติพันธ์ คำบาล และคณะ (2566) ศึกษา สมรรถนะของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ เบญจรัตน์ ราชฉวาง (2566)

ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูใน ศตวรรษ ที่ 21 งานวิจัยของ ถนอม ศรีสีตะโก และคณะ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของ ครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 และงานวิจัยของ พรวิภา สนวนมะลิ (2564) ได้ศึกษา การศึกษาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร รวมถึง งานวิจัยของ ภัทรสุตา เกิดแสง (2563) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของครูผู้สอน กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกันโดยพบว่า สมรรถนะของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง

3. ระดับการรับรู้ความสามารถตนเองของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี รองลงมาคือ การใช้เทคโนโลยี รองลงมาคือ การตระหนักรู้เทคโนโลยีและความเป็นพลเมืองดิจิทัล ถัดมาคือ การผสมผสานเทคโนโลยีกับการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การประเมินผลการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี อาจเนื่องมาจาก นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ (2567) ที่มีการให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาช่วยในการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่ผู้เรียน และมีการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาและต่อยอดวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษาช่วยลดขั้นตอนในการส่งผ่านเอกสารต่างๆในการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูได้สอดคล้องกับนโยบายของ ผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานคร (2565) ที่มีนโยบาย คืบคลานให้นักเรียน ลดภาระงานเอกสารด้วยเทคโนโลยี เพิ่มครูผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ช่วยครู สำหรับวิชาเฉพาะทาง เช่น ภาษาและเทคโนโลยี ปรับหลักเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะให้สอดคล้องกับการสอน ลดภาระการทำเอกสารลง ทำให้การรับรู้ความสามารถตนเองของครูในการใช้เทคโนโลยีในการสอนอยู่ในระดับสูง ครูมีทักษะในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการสอนหรือการนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในห้องเรียน แต่การใช้เทคโนโลยีในการประเมินผลอาจจะต้องการทักษะที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น เช่น การใช้โปรแกรมหรือเครื่องมือเฉพาะในการประเมินผลที่มีความซับซ้อน ซึ่งครูอาจยังขาดการฝึกอบรมที่เหมาะสมในด้านนี้ และโรงเรียนบางแห่งอาจขาดเครื่องมือหรือทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการประเมินผลด้วยเทคโนโลยีที่สามารถรองรับการประเมินผลหรือช่วยให้ครูสามารถตรวจสอบและประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ โกเมซ และคณะ (Gomez et al., 2022) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ความสามารถตนเองของครูในการบูรณาการเทคโนโลยี (Technology Integration Self-

Efficacy) โดยใช้ มาตรฐาน ISTE 2017 (International Society for Technology in Education) พบว่า ระดับการรับรู้ความสามารถตนเองของครูในการใช้และบูรณาการเทคโนโลยีอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูยังมีการพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยีไม่มากพอและจากการศึกษายังให้ข้อเสนอแนะที่สำคัญว่า การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Development) เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มความมั่นใจและพัฒนาความสามารถของครูในการใช้และบูรณาการเทคโนโลยีในการสอนได้

4. ระดับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของครู รองลงมาคือ การจัดการเรียนรู้ของครู และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนทั้งด้านทรัพยากรที่จำเป็น เช่น เครื่องมือการสอนหรือเทคโนโลยีที่ช่วยให้ครูสามารถใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้ครูมีความมั่นใจและสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ในห้องเรียนได้ดีขึ้น รวมถึงมีระบบสนับสนุนดูแลผู้เรียนแบบองค์รวมและทั่วถึง ได้แก่วระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ดีและมีประสิทธิภาพได้รับการยอมรับและได้รับความร่วมมืออันดีจากครูผู้สอนและผู้ปกครองนักเรียน สอดคล้องกับ สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร (2566) ที่ระบุว่าโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครมีระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยในช่วงต้นของการเปิดภาคการศึกษา ครูประจำชั้นจะจัดทำข้อมูลประวัตินักเรียน เพื่อเป็นข้อมูลนักเรียนต่อเนื่อง ครูทุกคนสามารถทราบถึงประวัติและพฤติกรรมนักเรียน ในระหว่างภาคเรียนผู้บริหารโรงเรียนและครูจะออกเยี่ยมบ้านนักเรียน โดยเฉพาะนักเรียนที่มีปัญหา มีพฤติกรรมเสี่ยง เช่น ขาดเรียนมาก ก้าวร้าว และจะแก้ปัญหาโดยจัดกิจกรรมที่นักเรียนสนใจ เช่น ดนตรี กีฬา ศิลปะ เพื่อให้เด็กทุกคนมีโอกาสแสดงออกและให้ความเอาใจใส่อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับข้อค้นพบของ นภัสรัญช์ สุขเสนา และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ ครูในโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ นุสรพา พูลสุด (2564) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และงานวิจัยของ ปริญญาวงษาเทพ และ ทองศักดิ์ คุ่มไต้มน้ำ (2566) ศึกษาเรื่อง บทบาททางวิชาการของนักบริหารงานการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย รวมถึงงานวิจัยของ สุกุม่า ไบภักดี และคณะ (2566) เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกันโดยพบว่า ผลการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ในการจัดการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับรองลงมาแสดงให้เห็นว่าครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนได้ดี มีการนำเทคนิคการสอนและสื่อการเรียนรู้อย่างเหมาะสมมาใช้อย่างไรก็ตาม แม้การจัดการเรียนรู้จะอยู่ในระดับสูง แต่ก็อาจมีข้อจำกัดบางอย่าง เช่น จำนวนนักเรียนต่อห้องเรียนที่มากเกินไป หรือข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอยู่ในระดับต่ำที่สุดอาจเกิดจากภาระงานของครูที่มาก ทำให้มีเวลาจำกัดสำหรับการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ หรือการเข้าร่วมอบรมที่ต้องใช้เวลานานรวมถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและข้อจำกัดด้านงบประมาณ บางโรงเรียนอาจไม่มีงบประมาณสนับสนุนเพียงพอสำหรับการพัฒนาทักษะเพิ่มเติม เช่น ค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วมอบรมหรือศึกษาต่อ

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาแต่ละตัว พบว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทุกตัวแปร โดย ตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ สมรรถนะของครูและผลการปฏิบัติงานของครู รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมรรถนะของครู ถัดมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและผลการปฏิบัติงานของครู ถัดมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและการรับรู้ความสามารถตนเองของครู ถัดมาคือ การรับรู้ความสามารถตนเองของครูและผลการปฏิบัติงานของครู และตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ การรับรู้ความสามารถตนเองของครูและสมรรถนะของครูตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์พบว่า ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ กันระดับปานกลางถึงมาก คือ มีความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.473 - 0.747 อาจเป็นเพราะ ครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีสมรรถนะสูงจากการส่งเสริม สนับสนุน ทั้งจากสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และจากผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี มีวิสัยทัศน์ในการนำพาองค์กร และมีทักษะในการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้และทักษะทางวิชาชีพนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ แมกเคลแลนด์ (McClelland, 1973) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะที่ว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการประสบความสำเร็จในงานต่างๆ ซึ่งครูจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีหากมีสมรรถนะที่เหมาะสมและเพียงพอ เช่น สมรรถนะด้านวิชาชีพ ความสามารถในการสื่อสาร การจัดการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน และการจัดการห้องเรียน

จะส่งผลโดยตรงต่อ ผลการปฏิบัติงานของครู เพราะการมีสมรรถนะที่ดีช่วยให้ครูสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการพัฒนาของผู้เรียนได้ การมีสมรรถนะที่สูงสามารถทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดีและประสบความสำเร็จในงานต่าง ๆ รวมถึงการสอนของครูด้วย สอดคล้องกับ งานวิจัยของ กาเดียร์และซาเลห์ (Kadir & Saleh, 2012) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและผลการทำงานในหลากหลายบริบท เช่น องค์การและการศึกษา โดยได้ข้อสรุปว่า สมรรถนะ ที่พัฒนาอย่างเหมาะสมสามารถมีผลกระทบต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างมาก ซึ่งในบริบทของครู สมรรถนะด้านการสอน การใช้เทคโนโลยี การจัดการห้องเรียน และการพัฒนาตนเอง เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการทำงานของครูในห้องเรียน และงานวิจัยของ ราห์มานและอะลิม (Rahman & Alim, 2019) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง สมรรถนะของครู และ ผลการเรียนรู้ของนักเรียน โดยพบว่าเมื่อครูมีสมรรถนะสูงในด้านการจัดการเรียนการสอนและการใช้เทคโนโลยีในการสอน จะส่งผลให้ผลการเรียนของนักเรียนดีขึ้น รวมถึงงานวิจัยของ ชาตรี พงษ์ทอง (2562) เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของครูกับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกัน โดยพบว่า สมรรถนะของครูกับผลการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครูและการรับรู้ความสามารถตนเองของครู ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวแปรคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครู ร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู ได้ร้อยละ 60.5 สอดคล้องกับแนวคิดของ บาส และ อาโวลีโอ (Bass & Avolio, 1994) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู เพราะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูมีผลต่อการพัฒนาผลงานของครูในองค์กรการศึกษา และแนวคิดของ ลีธวูด และ เจนซี (Leithwood & Jantzi, 2006) ได้กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานและมีประสิทธิภาพในการสอน โดยส่งเสริมให้ครูพัฒนาทักษะและสมรรถนะในการสอนอย่างต่อเนื่อง จากผลการวิจัย ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และสมรรถนะของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครู พบว่า สอดคล้องกับผลการวิจัยของ คานย่า และคณะ (Kanya et al., 2021) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของครู พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และสมรรถนะของครู ส่งผลต่อผลการ

ปฏิบัติงานของครู โดยระบุว่าปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อความสำเร็จของครู คือ สมรรถนะของครู ส่วนปัจจัยภายนอกที่ส่งผลโดยตรงกับผลการปฏิบัติงานของครูคือภาวะผู้นำของผู้บริหาร ข้อค้นพบจากงานวิจัยของ มูเลียติ และคณะ (Mulati et al., 2022) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครูและการรับรู้ความสามารถตนเองของครู ส่งผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของครูโดย ลักษณะ สักเซ็มหาร (2563) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ทั้งด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร (ประภา อัครพงษ์พันธ์, 2551) และแนวคิดของแบนดูรา (Bandura, 1997) พบว่า ครูที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีแนวโน้มที่จะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่า เนื่องจากพวกเขามีความมั่นใจในการรับมือกับสถานการณ์ที่ท้าทายในห้องเรียนและสามารถใช้เทคนิคการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงงานวิจัยของ ซานเนน-มอแรน และ ฮอย (Tschannen-Moran & Hoy, 2001) พบว่า การรับรู้ความสามารถตนเองของครู มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการสอน โดยครูที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถในการสอนจะมีทักษะและวิธีการสอนที่เหมาะสมมากกว่า

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่ว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเอาใจใส่ครูรายบุคคล เพื่อให้ครูรู้สึกว่ามีคุณค่าและได้รับการยอมรับ เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความเห็น และสามารถทำงานตามขีดความสามารถอย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.2 จากผลการวิจัยที่ว่า ระดับสมรรถนะของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณา พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สมรรถนะด้านการสอน การพัฒนาสมรรถนะการสอนของครูจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เช่น การฝึกอบรม การพัฒนาหลักสูตร หรือการเข้าถึงทรัพยากรการสอนที่ทันสมัยหากครูไม่ได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนาทักษะการสอนอย่างต่อเนื่องหรือขาดการเตรียมความพร้อมที่เหมาะสมจากผู้บริหาร อาจทำให้สมรรถนะการสอนมี

ระดับต่ำ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนของครูอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ หน่วยงานทางการศึกษาจึงควรสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อให้ครูสามารถเข้าร่วมอบรมหรือศึกษาต่อโดยไม่ต้องแบกรับค่าใช้จ่ายมากเกินไป ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นว่า ครูมีความสามารถในการสอนและได้รับการสนับสนุนเป็นอย่างดีจากโรงเรียน แต่ยังมีความท้าทายด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ซึ่งต้องได้รับการแก้ไขผ่านการลดภาระงาน เพิ่มแรงจูงใจ และสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาวิชาชีพของครู

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครูและการรับรู้ความสามารถตนเองของครู ร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครได้ ดังนั้น สำนักการศึกษากรุงเทพมหานครจึงควรพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครู ในสังกัดให้มากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ เพื่อยืนยันและสนับสนุนผลการวิจัยกับสังกัดกรุงเทพมหานคร

2.2 ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูได้ในเชิงลึกและหลากหลายมิติมากยิ่งขึ้น

2.3 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการรับรู้ความสามารถตนเองของครู สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูได้น้อย ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรหาปัจจัยอื่นๆ เพื่อยกระดับการพยากรณ์ให้เพิ่มขึ้น

2.4 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสมรรถนะของครู สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูได้มากที่สุด ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูให้มากยิ่งขึ้นเพื่อทำนายผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูให้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- Akman, Y. (2021). The Relationships among Teacher Leadership, Teacher Self-Efficacy and Teacher Performance. *Journal of Theoretical Educational Science*, 14(4), 720-744. <https://doi.org/10.30831/akukeg.930802>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Batuigas, F. D., Leyson, F. C., Fernandez, L. T., Napil, J. N., & Sumanga, C. S. (2022). Factors affecting teaching performance of junior high school teachers of Madridejos National High School. *Asia Research Network Journal of Education*, 2(1), 40–47.
- Gomez, F. C., Trespalacios, J., Hsu, Y.-C., & Yang, D. (2022). Exploring teachers' technology integration self-efficacy through the 2017 ISTE Standards. *TechTrends*, 66(2), 1–13. <https://doi.org/10.1007/s11528-021-00656-7>
- Hero, J. L. (2019). The impact of technology integration in teaching performance. *Online Submission*, 48(1), 101–114.
- Kanya, N., Fathoni, A. B., & Ramdani, Z. (2021). Factors affecting teacher performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(4), 1462–1468.
- Karim, M. R., Masud, N. A., Subarna, N., Taherun, M., Billah, M. M., & Wienaah, P. (2021, December 23). *Self-efficacy: A key component of teacher effectiveness* (No. 24, p. 34). Masum and Wienaah, Prosper.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1967). *Sample size determination using Krejcie and Morgan table*. https://www.researchgate.net/profile/Syed-Abdul-Bukhari/publication/349118299_Sample_Size_Determination_Using_Krejcie_and_Morgan_Table/links/60215fb492851c4ed55b6bd8/Sample-Size-Determination-Using-Krejcie-and-Morgan-Table.pdf

- Li, L., & Wang, X. (2021). Technostress inhibitors and creators and their impacts on university teachers' work performance in higher education. *Cognition, Technology & Work*, 23(2), 315–330.
- Muliati, L., Asbari, M., Nadeak, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2022). Elementary school teachers' performance: How the role of transformational leadership, competency, and self-efficacy? *International Journal of Social and Management Studies*, 3(1), 45–58.
- Özgenel, M., & Özkan, P. (2019). The role of teacher performance in school effectiveness. *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 4(10), 416–434. <https://doi.org/10.35826/ijets>
- Putra, H. E. J., Warsim, W., & Titirloloby, P. (2021). The effect of teacher competency on performance appraisal. *Akademika*, 10(1), 235–247.
- Tschannen-Moran, M., Hoy, A. W., & Hoy, W. K. (1998). Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of Educational Research*, 68(2), 202–248.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2567a). การลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา. https://sp.moe.go.th/web_sp_67/report_files/moe1525672_1_66d9bb5b3f9fd4.89728620.pdf
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2567b). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. <https://www.moe.go.th/360policy-and-focus-moe-fiscal-year-2024/>
- กองแก้ว เมทา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41 จังหวัดพิจิตร. *วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร*, 6(11), 25–38.
- กิตติพันธ์ คำบาล, วรณวิศา สืบบุญธรรม, คล้าย จำแลง, และ สนั่น ประจงจิตร. (2566). สมรรถนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. *วารสารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 1(12), 1-12
- คุรุสภา. (2562). ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2562. https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2562/E/068/T_0018.PDF

คุรุสภา. (2563). *โครงการจรรยาบรรณสู่ครูดี เพื่อเด็กดีประจำปี 2563*.

จันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานคร เขต 2. *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts)*, 10(3), 1738-1757.

จารุวรรณ นุสา. (2564). องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. *วารสารการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติครั้งที่ 22*, 14(3), 901-911.

ชนิดา รักษ์พลเมือง. (2560). การศึกษาสภาพและปัญหาการผลิต การใช้ และการพัฒนาครู การศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต. *วารสารครุศาสตร์*, 45(3), 17-33.

ชูลีพร คนใจดี. (2560). *สภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูในโรงเรียนอำเภอบางทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]*.

<https://buiir.buu.ac.th/bitstream/1234567890/7065/1/Fulltext.pdf>

ณัฐธิดา หล่อประดิษฐ์. (2564). *ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]*. https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/file_att1/2022050360426423104_fulltext.pdf

ณอม ศรีสีตะโก, เพชรเมธี วิสาพรม, จิตติมา ภรณ์สีหะวงษ์, และ จำเริญ ชุ่มแก้ว. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 15(2), 91-100.

ทัศน์ ไชยจิตร, เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม, และ ชารี มณีศรี. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำเย็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 5(1), 103-119.

ธนกร อินตะสิน, ภัฏธีรดา วัฒนประดิษฐ์, ปวลี เสมอวงษ์, วรวรรณ ศรีสุทธินันท์, และ พันทิวา สุวานคร. (2566). การศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองก่อนออกฝึกประสบการณ์

วิชาชีพครู ของ นิสิตสาขาการศึกษาปฐมวัยคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย บุรพา.
วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบุรพา, 5(2), 85-99.

ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา [ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].

<https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/17458/1/%E0%B8%98%E0%B8%99%E0%B8%A0%E0%B8%A3%E0%B8%93%E0%B9%8C%20%E0%B8%9E%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%93%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%A2.pdf>

นภัสรณ์ สุขเสนา, ปารย์พิชชา ก้านจักร, เสาวนี สิริสุขศิลป์. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ครูในโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 2. วารสาร ปัญญาวิวัฒน์, 14(3), 178-191.

นฤมล สุวรรณรงค์, สายันต์ บุญใบ, และ ยาวลักษณ์ สุตะโคตร. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 9(36), 111-121.

<https://jeal.snru.ac.th/ArticleViewFile?ArticleID=991&FileArticle=991-ArticleTextFile-20210908153431.pdf>

นลินี ณ นคร. (2567). การประเมินการปฏิบัติงานของครู ผ่านระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล. <https://edu.stou.ac.th/wp-content/uploads/2024/06/Digital-Performance-Appraisal.pdf>

นุศรา พูลสุด. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 7(2), 72-85.

บัณฑิต ลักษณะภาวรรณ, และ กนกอร สมปราชญ์. (2562). ภาวะผู้นำพล้งร่วมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วารสารวิชาการธรรมทรรศน์, 19(4), 1-13.

เบญจรัตน์ ราชฉวาง. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 8(9), 39-54.

- ปติณญา เหลือสุข, สุนันทา ณรงค์ฤทธิ์, และ ภาวดี นึกชอบ. (2563). สมรรถนะการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชี: กรณีศึกษา ในหน่วยงานราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตปริมณฑล. *National Conference of NMCCON 2020*, 14(1), 199–209.
- ปริญญา วงษาเทพ, และ ทนงค์ดี คุ่มไชน้ำ. (2566). บทบาททางวิชาการของนักบริหารงานการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย. *วารสารศึกษิตาแล้ง*, 4(1), 41–54.
- ปวีณา มีชูสม. (2560). การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. *ศึกษา วารสารศึกษาศาสตร์*, 4(1), 60–67.
- ปิ่นประภาภรณ์ กุลสุวรรณ. (2560). แนวทางพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านบางกะปิ. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 12(4), 635–649.
- ปิยมภรณ์ โตชนะก, และ อำนวย ทองโปร่ง. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ ความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา*, 18(1), 1–14. <https://so17.tci-thaijo.org/index.php/EduBSRU/article/view/218>
- พรวิษย์ อุณวิเศษ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 [ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- พรธนอร อุฑาภาพ. (2561). การศึกษาและวิชาชีพครู (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรวิภา สอนมะลิ, และ อดุลย์ วงศ์ศรีคุณ. (2564). การศึกษาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(4), 98–109.
- พระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. (2563). งานประชุมวิชาการรางวัลสมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอฯ ครั้งที่ 3 [สัมภาษณ์]. <https://www.eef.or.th/22102020-2/>
- พระมหาคณาณัติ อคฺคปญฺโญ. (2567). แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางวิชาชีพครูสังคมศึกษา. *วารสารสันตยาภิวัฒน์ วัดหนองนกด*, 2(2), 54–75.
- พรวนภา วงศ์อ้าย. (2565). สภาพการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการ*, 8(2), 106–115.

- พัชรพร เปียงาม, & ธีระวัฒน์ มอนโธสง. (2567). แนวทางการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 2. *วารสารมณีเชษฐาราม วัฒนมณี*, 7(4), 523-539.
- พัชรปณิตา จันกลิ่น, วันวิสา พิทักษ์พินิจนันท์, & ศิวนาถ รักการงาน. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกาย การซึมซับจากวัฒนธรรมสังคม และ ความไม่พึงพอใจในรูปลักษณ์ กับเจตนาที่จะออกกำลังกาย* [โครงการปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- ภัทรชัย ปานดี, และ บุญจันทร์ สีสันต์. (2567). การประเมินความต้องการจำเป็นของครูต่อการบริหารจัดการเรียนการสอนออนไลน์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 16(1), 167-178.
- ภัทรสุดา เกิดแสง. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของครูผู้สอนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]*.
- มณฑา จำปาเหลือง, และ วิจิต ลือยศ. (2567). องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 9(2), 1-16.
file:///C:/Users/USER/Downloads/document%20(1).pdf
- มนัญญา ลิ่นไครก. (2567). *การพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานในโรงเรียน* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา].
- มัลลิกา ถามมูล, สนั่น ประจักษ์จิตร, และ อัจฉรา นิยมภา. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(38), 286-293.
- ลักขณา สักเข็มหาร. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัด นครพนม. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 17(2).

วรวรรณ เนื่องจำนงค์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วารสารบัณฑิตศึกษา, 17(76), 163-171.

ศิวะลักษณ์ มหาชัย และเอกราช โฆษิตพิมานเวช. (2566). ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษ ที่ 21. วารสาร มณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 5(2), 629-641.

สกุณา ไบภักดี, เยาวลักษณ์ สุตะโคตร, และ ธวัชชัย ไพโหล. (2566). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 5(1), 27-40.

สถาบันฝึกอบรมด้านทรัพยากรมนุษย์. (2565). ภาวะผู้นำ Leadership.

<https://www.hrodthai.com/single-post/%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%A7%E0%B8%B0%E0%B8%9C%E0%B8%B9%E0%B9%89%E0%B8%99%E0%B8%B3-leadership>

สมใจ เดชบำรุง. (2564). มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารตามแนวพุทธที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2565). แผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2566.

https://webportal.bangkok.go.th/public/user_files_editor/130/BMAPlan/BMAplan66.pdf

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2566). รายงานสถิติการศึกษาปีการศึกษา 2566 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2567). รายงานสถิติการศึกษาปีการศึกษา 2567 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครู. http://otepc.go.th/images/00_YEAR2564/03_PV1/1Mv9-2564.pdf

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2567). การพัฒนาวิชาชีพครู ประจำปี พ.ศ. 2567. https://otepc.go.th/th/content_page/item/5064-2567-13.html

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2556).

มาตรฐานตำแหน่ง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

https://www.obec.go.th/wp-content/uploads/2019/06/%E0%B8%A7-8-2556_%E0%B8%A1%E0%B8%B2%E0%B8%95%E0%B8%A3%E0%B8%90%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%95%E0%B8%B3%E0%B9%81%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B9%88%E0%B8%87%E0%B8%8A%E0%B8%AD%E0%B8%87-38-%E0%B8%842-%E0%B8%97%E0%B8%B8%E0%B8%81%E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99.pdf

สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา, และ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2564). แผนพัฒนา

การศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 พ.ศ.2564 – 2569.

https://webportal.bangkok.go.th/public/user_files_editor/116/ITA/O4_%E0%B9%81%E0%B8%9C%E0%B8%99%E0%B8%A2%E0%B8%B8%E0%B8%97%E0%B8%98%E0%B8%A8%E0%B8%B2%E0%B8%AA%E0%B8%95%E0%B8%A3%E0%B9%8C%E0%B8%AB%E0%B8%A3%E0%B8%B7%E0%B8%AD%E0%B9%81%E0%B8%9C%E0%B8%99%E0%B8%9E%E0%B8%B1%E0%B8%92%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B9%88%E0%B8%A7%E0%B8%A2%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99/%E0%B9%81%E0%B8%9C%E0%B8%99%E0%B8%9E%E0%B8%B1%E0%B8%92%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%A8%E0%B8%B6%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B8%B2%E0%B8%82%E0%B8%B1%E0%B9%89%E0%B8%99%E0%B8%9E%E0%B8%B7%E0%B9%89%E0%B8%99%E0%B8%90%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%B8%E0%B8%87%E0%B9%80%E0%B8%97%E0%B8%9E%E0%B8%A1%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%84%E0%B8%A3%20%E0%B8%89%E0%B8%9A%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%203%20%28%E0%B8%9E.%E0%B8%A8.%202564%20-%202569%29.pdf

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2566). พล.ต.อ.เพิ่มพูน ชิดชอบ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ มอบนโยบายการศึกษา และแนวทางการขับเคลื่อนนโยบาย “เรียนดี มีความสุข”.

<https://www.ksp.or.th/2023/09/15/45700/>

สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. (2566). เปิดอุปสรรคการทำงานของครูไทย. [https://www.isranews.org/content-page/item/18823-](https://www.isranews.org/content-page/item/18823-%E0%B9%80%E0%B8%9B%E0%B8%B4%E0%B8%94%E0%B8%AD%E0%B8%B8%E0%B8%9B%E0%B8%AA%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%84%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%97%E0%B8%B3%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%B9%E0%B9%84%E0%B8%97%E0%B8%A2-sp-1628907973.html)

[1628907973.html](https://www.isranews.org/content-page/item/18823-%E0%B9%80%E0%B8%9B%E0%B8%B4%E0%B8%94%E0%B8%AD%E0%B8%B8%E0%B8%9B%E0%B8%AA%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%84%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%97%E0%B8%B3%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%B9%E0%B9%84%E0%B8%97%E0%B8%A2-sp-1628907973.html)

สิริพร สิทธิศิริ, สามิตร ช่ออคง, และ พิจิตรศุภการ มีสุข. (2565). การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 8(2), 215-232.

สุชุมาลย์ นนทหงษ์. (2558). อิทธิพลส่งผ่านแบบปรับของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูที่มีต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู [ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].

สุปรียา ไตรยะพันธ์ และ รัชฎ สุวรรณบุญ. (2565). สภาพปัญหา และ แนวทางพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1. วารสาร มจรอุบลปริทรรศน์, 7(3), 931-944.

อรรวรรณ ค่ายอด, และ มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2556). สมรรถนะครูที่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานด้านวิชาการใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถม ศึกษา ราชบุรี เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 3(2), 1-11.

อัครเดช เกตุขำ. (2565). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและความพึงพอใจในการทำงานของครู: การวิเคราะห์สมการโครงสร้างพหุระดับ. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 14(1), 203-216.

อาทิตยา โบราณมูล. (2566). รู้จักอาชีพ "ครู"

https://elementary.kpru.ac.th/?page_id=391&lang=TH

อวัชชนนท์ อิ่มเพ็ง. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2* [วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รศ.ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง	ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผศ.ดร.จวีพร นาคสัมฤทธิ์	ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร.ดลศักดิ์ ไทรเล็กทิม	ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ดร. พัชร ศรีสุวรรณ	ผู้อำนวยการโรงเรียนรัตนาธิเบศร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1
ดร. ทศพล สุวรรณราช	รองผู้อำนวยการโรงเรียนรัตนาธิเบศร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1



ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)



การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)

เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้
ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมิน
ตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)
แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้
ความสามารถตนเองของครู ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่ง
และวิทยฐานะตำแหน่งครู

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล	
			1	2	3	4	5			
1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์										
พฤติกรรมของ ผู้บริหารที่แสดง บทบาทในการเป็น แบบอย่างที่ดีให้กับ ครู เมื่อครูรับรู้ พฤติกรรมดังกล่าว ของผู้บริหาร ก็จะทำ ให้ครูเกิดการ ลอกเลียนแบบ พฤติกรรมที่เป็น แบบอย่างที่ดี ซึ่งโดย ปกติพฤติกรรมของ ผู้บริหารจะเป็น พฤติกรรมที่มี มาตรฐานทาง ศีลธรรมและ จริยธรรมสูง จนเกิด	1	ผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง ที่ดีน่ายกย่อง และน่าเคารพนับถือ เป็นแบบอย่าง และเป็นที่ยอมรับ ของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
	2	ผู้บริหารแสดงออกถึงความมี คุณธรรม จริยธรรม และซื่อสัตย์ สุจริต	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
	3	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และ สามารถ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตาม ทำ ให้ผู้ตามเชื่อมั่นและปฏิบัติตาม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
	4	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความ มุ่งมั่นในอุดมคติความเชื่อค่านิยม และปฏิบัติตนสอดคล้องกับ ค่านิยมที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
	5	ผู้บริหารมีวุฒิภาวะสามารถ ควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์ วิกฤต	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	

นิยามเชิง ปฏิบัติการ	ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
การยอมรับว่า พฤติกรรมนั้นเป็นสิ่งที่ ถูกต้องดีงาม ส่งผลให้ผู้บริหาร ได้รับการยอมรับนับ ถือ รวมทั้งได้รับความ ไว้วางใจจาก ครูในการปฏิบัติงาน ตามวิสัยทัศน์และ เป้าหมายพันธกิจของ สถานศึกษาได้	6	ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ ความ เชื่อมั่นแก่ผู้ร่วมงาน และเห็น ความสำคัญในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	7	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น มีความแน่ว แน่นในอุดมการณ์ในการบริหาร สถานศึกษาเพื่อผลประโยชน์ ส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	8	ผู้บริหารประพฤติ ปฏิบัติตนเพื่อให้ เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม และ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	9	ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาด มีความ เชื่อมั่นในตนเองและมีทักษะในการ แก้ไขปัญหาได้ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. การสร้างแรงบันดาลใจ									
พฤติกรรมที่ผู้บริหาร ที่มีการแสดงออก ด้วยการสื่อสารให้ครู รับรู้ถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความ คาดหวังที่ผู้บริหารที่ มีต่อครู ด้วยการ สร้างแรงบันดาลใจ และจูงใจให้ครูยึด มั่นและร่วมสานฝัน	10	ผู้บริหารมีการจูงใจให้ครูเกิดแรง บันดาลใจในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	11	ผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดีทำให้ครูมี ทัศนคติที่ดีในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	12	ผู้บริหารยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจ ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	13	ผู้บริหารแสดงออกถึงความ กระตือรือร้นในการทำงาน กระตุ้น ให้ครูมีแรงบันดาลใจและ ขับเคลื่อนงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิง ปฏิบัติการ	ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
ต่อวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษา ซึ่ง ในทางปฏิบัติ ผู้บริหารจะใช้ สัญลักษณ์และการ กระตุ้นทางอารมณ์ ให้ครูทำงานร่วมกัน เพื่อนำไปสู่ เป้าหมายของ สถานศึกษามากกว่า การทำเพื่อประโยชน์ เฉพาะตน พฤติกรรม ของผู้บริหารจึงถือได้ ว่าเป็นผู้ส่งเสริม กำลังใจในการ ทำงานเป็นทีมของ ครู โดยจงใจ และ สร้างจิตสำนึกให้ครู ทำงานบรรลุ เป้าหมายที่กำหนด ไว้ได้	14	ผู้บริหารแสดงออกถึงความทุ่มเท ในการนำสถานศึกษาไปสู่ เป้าหมายและ วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล	
			1	2	3	4	5			
3. การกระตุ้นทางปัญญา										
พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูริเริ่มในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ โดยผู้บริหารใช้วิธีการฝึกคิดทบทวน กระแสความเชื่อและค่านิยมแบบเดิมของครู ผู้บริหารจะสร้างความรู้สึกที่ท้าทายให้กับครู และให้การสนับสนุนส่งเสริมแก่ครูในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้ครูสามารถแก้ปัญหาได้สำเร็จด้วยตนเอง	15	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักรู้เข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานหรือสถานศึกษาทั้งภายในและภายนอกและสามารถวินิจฉัยปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
	16	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทายความสามารถทำให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ นำเสนอสิ่งใหม่ๆ และแก้ไขปัญหได้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
	17	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
	18	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงาน หรือแนวทางในการแก้ไขปัญหจากการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
	19	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ด้านการอบรม ทำให้ครูเกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ มาใช้ในแก้ปัญหาในหน่วยงานหรือสถานศึกษาในแง่มุมต่างๆได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	

นิยามเชิง ปฏิบัติการ	ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
	20	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงานว่าปัญหาทุกอย่างย่อมมีวิธีแก้ไขใหม่ๆ มาแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล									
พฤติกรรมของ ผู้บริหารที่เข้าใจความแตกต่าง ของครูทั้งในเรื่อง ความต้องการ และ ความสามารถที่ แตกต่างกันของครู แต่ละคน โดย ผู้บริหารจะมี พฤติกรรมที่เป็นห่วง ต่อสวัสดิภาพและ การพัฒนาของครู คอยส่งเสริม บรรยากาศการ ทำงานที่ดี รับฟัง อย่างเอาใจใส่ต่อ ความต้องการของครู และพยายาม ตอบสนองต่อความ ต้องการของครูแต่	21	ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล ทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	22	ผู้บริหารประพาดิตนเป็นพี่เลี้ยงคอยเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการทำงานรวมถึงการแก้ไขปัญหาในการทำงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	23	ผู้บริหารคอยส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของครูและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	24	ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการออกแบบการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิง ปฏิบัติการ	ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
ละคน โดยผู้บริหาร จะแสดงบทบาทเป็น เหมือนที่ปรึกษาที่ คอยให้ความ ช่วยเหลือ	25	ผู้บริหารมอบหมายให้ครูทุกคน ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถและความถนัดอย่าง เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	26	ผู้บริหารสนใจความต้องการของ ผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล เป็นผู้ฟังที่ดี มีการเอามาใส่ใจเราคำนึงถึง สภาวะจิตใจของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	27	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครู พัฒนาตนเองให้มีความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม									
พฤติกรรมของ ผู้บริหารในการสร้าง ทัศนคติร่วมของครู ในสถานศึกษา ให้ สามารถมองเห็นภาพ และมีความต้องการ ที่จะมุ่งไปในทิศทาง เดียวกันเพื่อให้ทุกคน มีเป้าหมายที่ชัดเจน เกิดความรู้สึกมีส่วน ร่วมในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยเพิ่ม แรงจูงใจและทำให้	28	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม ที่ชัดเจนเพื่อการเปลี่ยนแปลง และ พัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	29	ผู้บริหารสามารถทำให้ครูแต่ละคน เข้ามามีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นการบริหารงานในด้านต่างๆ อย่างแท้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	30	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ครูสามารถเข้ามามีส่วนร่วม ในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อ นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ในการ ดำเนินงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิง ปฏิบัติการ	ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
ครูสามารถ ดำเนินงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	31	ผู้บริหารสามารถทำให้ครู มีความ เข้าใจในวิสัยทัศน์ร่วมของ สถานศึกษา และเกิดความ ปรารถนาที่จะก้าวไปสู่เป้าหมาย ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	32	ผู้บริหารและครูมีความมุ่งมั่น และ มีความตั้งใจที่จะสร้างโรงเรียนของ ตนเองสู่ความเป็นเลิศ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	33	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกให้เห็น ว่าเป็นผู้มีนิสัยใฝ่รู้และใฝ่พัฒนา เพื่อพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	34	ผู้บริหารโรงเรียนและครูมองการณ์ ไกลเพื่อนำโรงเรียนไปสู่การ เปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับ สภาพการณ์ปัจจุบันและสร้าง โอกาสทางการศึกษาให้กับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	สมรรถนะครู	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
			1	2	3	4	5		
1) สมรรถนะด้านการสอน									
ความสามารถในการออกแบบการสอนวางแผนบทเรียน และใช้วิธีการสอนที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจและพัฒนาการเรียนรู้ได้	35	ครูสามารถออกแบบการสอนวางแผนบทเรียนที่น่าสนใจและมีความทันสมัยเหมาะสมกับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	36	ครูสามารถสอนได้ครอบคลุมเนื้อหาการเรียนรู้และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ตั้งเป้าหมายไว้เพื่อพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	37	ครูสามารถใช้วิธีการสอนที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจและพัฒนาการเรียนรู้ได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	38	ครูมีทักษะการสอนและการถ่ายทอดที่ดี มีการอธิบายขยายความ การยกตัวอย่าง ประกอบการสอน ที่สามารถกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียนได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2) สมรรถนะด้านวิชาชีพ									
ความสามารถในด้านทักษะความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนและทักษะในการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพ รวมถึงความสามารถในการประเมินและ	39	ครูมีทักษะความรู้ในด้านเนื้อหาวิชาที่สอนเป็นอย่างดี มีองค์ความรู้ที่น่าเชื่อถือและเป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	40	ครูสามารถใช้องค์ความรู้ในศาสตร์ของตนเองได้อย่างชำนาญ และมั่นใจในศาสตร์ความรู้ที่ถ่ายทอด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	สมรรถนะครู	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
			1	2	3	4	5		
พัฒนาวิธีการสอนอย่างต่อเนื่อง	41	ครูมีแนวคิดมีทักษะในการพัฒนาทางด้านวิชาชีพ รวมถึงความสามารถในการประเมินตนเองในการพัฒนาวิธีการสอนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3) สมรรถนะด้านบุคลิกภาพ									
ความสามารถในการแสดงออกถึงคุณลักษณะที่ดี เช่น ความอดทน การควบคุมอารมณ์ และการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	42	ครูสามารถแสดงออกถึงคุณลักษณะที่ดี มีการควบคุมอารมณ์ของตนเอง ยับยั้งอารมณ์และพฤติกรรมด้านลบ รวมทั้งส่งเสริมพฤติกรรมด้านบวกให้สอดคล้องกับสังคม และเป็นที่ยอมรับ เช่น ความอดทนและการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	43	ครูมีบุคลิกภาพที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย มีการแต่งกายที่เหมาะสม มีท่วงท่าและกิริยามารยาทที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	44	ครูมีเจตคติที่ดี มีความคิดเชิงบวก (Positive thinking) เห็นโอกาสหรือข้อดี จากปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	สมรรถนะครู	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
			1	2	3	4	5		
4) สมรรถนะด้านสังคม									
ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาและความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและนักเรียน รวมถึงการเข้าใจความแตกต่างของผู้เรียนและบุคคลอื่นๆในสังคม	45	ครูสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	46	ครูสามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและนักเรียน รวมถึงการเข้าใจความแตกต่างของผู้เรียนและบุคคลอื่นๆในสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	47	ครูสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	48	ครูสามารถจัดการความขัดแย้งในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	49	ครูสามารถจูงใจครูบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆให้ร่วมกันทำงาน ทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่ดีนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	การรับรู้ความสามารถ ตนเองของครู	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล	
			1	2	3	4	5			
1) การใช้เทคโนโลยี										
ความมั่นใจของครู ในการใช้เทคโนโลยี และเครื่องมือดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการ เรียนรู้ของนักเรียน อันได้แก่ การใช้งาน อุปกรณ์ คอมพิวเตอร์, โน้ตบุค,โปรเจคเตอร์ และการใช้งานวัสดุ และครุภัณฑ์ ทางการศึกษาที่ เกี่ยวข้องกับ เทคโนโลยี	50	ครูรู้สึกมั่นใจในการใช้อุปกรณ์ เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัล ในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
	51	ครูคิดว่าตัวเองมีทักษะ เพียงพอในการใช้เครื่องมือ ดิจิทัลในการจัดการการเรียน การสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
	52	ครูสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วย ตนเองเมื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีมี ปัญหาขัดข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
	53	ครูสามารถเป็นแบบอย่างใน การใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีอย่าง ถูกต้องให้แก่บุคคลอื่นได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
2) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี										
ความมั่นใจของครู ในการผสมผสานอุปกรณ์ เทคโนโลยีเข้ากับ บทเรียน และสร้าง โอกาสให้นักเรียนได้ ใช้เครื่องมือดิจิทัล เพื่อประโยชน์ในการ	54	ครูสามารถสร้างและออกแบบ กิจกรรมหรือบทเรียนที่ให้ นักเรียนใช้เทคโนโลยีเพื่อ พัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ตนเอง เช่น บทเรียน Online, E-book	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	การรับรู้ความสามารถ ตนเองของครู	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
เรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยในบางส่วนของกระบวนการเรียนการสอน ได้แก่ การใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์หรือแอปพลิเคชันเพื่อสื่อสารข้อมูลหรือดำเนินการต่าง ๆ ในห้องเรียนเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้	55	ครูรู้สึกว่าคุณเองมีทักษะเพียงพอในการสร้างสื่อการสอนโดยใช้ PowerPoint หรือ CANVA ที่มีภาพและกราฟิกเพื่ออธิบายเนื้อหาวิชาในการสอนเพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่น่าสนใจสำหรับนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3) การเรียนรู้ที่ผสมผสานเทคโนโลยี									
ความมั่นใจของครูในการนำนวัตกรรมทางเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนแบบยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอย่างมีประสิทธิภาพ ผสมผสานเทคโนโลยีเข้ากับการเรียนการสอนในห้องเรียนโดยบูรณาการเทคโนโลยีเข้าไป	56	ครูมีความมั่นใจในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในห้องเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	57	ครูสามารถใช้เทคโนโลยีในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นหลักเช่น การใช้แอปพลิเคชัน Kahoot, Quizizz หรือ Padlet เพื่อให้ นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	การรับรู้ความสามารถ ตนเองของครู	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
ในทฤมิตีของ กระบวนการเรียนรู้ เช่น การใช้แอป พลิเคชัน Kahoot หรือ Quizizz เพื่อ สร้างการสอบถาม หรือเกมการศึกษา	58	ครูรู้สึกมั่นใจในการนำ เทคโนโลยีมาช่วยส่งเสริมการ เรียนรู้แบบผู้เรียนเป็น ศูนย์กลางเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายในการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ในห้องเรียนที่ทุกคน สามารถเข้าร่วมได้ ช่วยกระตุ้นการ เรียนรู้, การทำ โครงการกลุ่ม ออนไลน์ หรือ Google Docs เพื่อ ทำงานกลุ่ม โดย สามารถทำงาน ร่วมกันแบบ เรียลไทม์, การสร้าง บล็อกหรือเว็บไซต์ เพื่อจัดแสดงผลงาน ของนักเรียน เป็นต้น	59	ครูสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อ จัดการเรียนรู้ที่แตกต่างกันตาม ระดับและความสนใจของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	การรับรู้ความสามารถ ตนเองของครู	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
4) การตระหนักรู้เทคโนโลยีและความเป็นพลเมืองดิจิทัล									
ความมั่นใจของครู ในการใช้เทคโนโลยี เพื่อสื่อสารข้อมูล อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้าง กระบวนการเรียนรู้ และการตระหนักถึง ทักษะและแนวคิดที่ นักเรียนควรมีเพื่อใช้ เทคโนโลยีอย่าง เหมาะสม	60	ครูรู้สึกมั่นใจในการใช้ เทคโนโลยีในการสื่อสารข้อมูล เพื่อเสริมสร้างกระบวนการ เรียนรู้ของผู้เรียนให้ใช้ เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	61	ครูสามารถใช้เทคโนโลยีอย่าง มีประสิทธิภาพในการสร้าง ความตระหนักรู้เทคโนโลยี อย่างรอบด้านเพื่อให้นักเรียน ทราบถึงข้อดีและข้อด้อยของ การใช้เทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	62	ครูสามารถสอนนักเรียนให้คิด วิเคราะห์ข้อมูลสื่อเทคโนโลยี อย่างมีวิจารณญาณ ปลอดภัย และมีความรับผิดชอบในการ ใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	63	คุณมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ ผู้เรียนใช้สื่อเทคโนโลยีอย่าง สร้างสรรค์และเกิดประโยชน์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	การรับรู้ความสามารถ ตนเองของครู	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล	
			1	2	3	4	5			
5) การประเมินผลการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี										
ความมั่นใจของครู ในการสร้าง สภาพแวดล้อมที่ ผสมผสาน เทคโนโลยีอย่าง เหมาะสม เพื่อให้ เกิดการประเมินและ การให้ข้อมูล ย้อนกลับที่มี ความหมาย เช่น การใช้Google Classroom เพื่อ ประเมินชิ้นงานของ ผู้เรียน เป็นต้น	64	คุณสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อ ประเมินผลการเรียนรู้ของ ผู้เรียนทั้งรายบุคคลและราย กลุ่มได้ เช่น Google Classroom, Padlet, Google Document เพื่อประเมิน ชิ้นงานของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
	65	คุณสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อ ช่วยประเมินผลการเรียนรู้ของ ผู้เรียนได้เช่น การสอบOnline ผ่าน google form	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
	66	คุณสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อ ช่วยสร้างแบบประเมินผลการ เรียนรู้ของผู้เรียนได้ เช่น ข้อสอบ, แบบฝึกหัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
	67	คุณสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อ ช่วยประมวลผลการ ประเมินผลการเรียนรู้ของ ผู้เรียนได้ เช่น การจัดทำเกรด เฉลี่ยรายวิชา, การประมวลผล คะแนนในรายวิชา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)
แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
ตำแหน่งครู

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	ผลการปฏิบัติงานของครู ตามระบบการประเมิน ตำแหน่งและวิทยฐานะ ตำแหน่งครู	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
1) การจัดการเรียนรู้									
ผลการ ทำงานของครูในการ จัดการเรียนรู้ ผลงาน การออกแบบการ เรียนรู้ ผลการจัด กิจกรรมการเรียนรู้สู่ ผู้เรียน ผลการอบรม พัฒนาผู้เรียนให้มี คุณลักษณะที่ดี และ ผลการสร้างสื่อ นวัตกรรมแหล่งเรียนรู้ ที่เหมาะสมแก่ผู้เรียน	1.1) สร้างหรือพัฒนาหลักสูตร								
	1	ครูมีการจัดทำรายวิชาและ หน่วยการเรียนรู้ให้ สอดคล้องกับมาตรฐานการ เรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผล การเรียนรู้ ตามหลักสูตร	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	1.2) ออกแบบการจัดการเรียนรู้								
	2	ครูออกแบบการเรียนรู้โดย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำ วิชา คุณลักษณะอันพึง ประสงค์ และสมรรถนะที่ สำคัญตามหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	1.3) จัดกิจกรรมการเรียนรู้								
	3	ครูมีการอำนวยความสะดวก สะดวกในการเรียนรู้ให้แก่ ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	ผลการปฏิบัติงานของครู ตามระบบการประเมิน ตำแหน่งและวิทยฐานะ ตำแหน่งครู	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
	4	ครูมีการส่งเสริมให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้และทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	5	ครูมีการสร้างพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีและ แหล่งเรียนรู้ได้สอดคล้อง กับกิจกรรมการเรียนรู้และ ความแตกต่างของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	1.4) สร้างหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่ง เรียนรู้								
	6	ครูมีการสร้างสื่อการเรียนรู้ ที่ทำให้ผู้เรียน มีทักษะการ คิด และสามารถสร้าง นวัตกรรมได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	1.5) วัดและประเมินผลการ เรียนรู้								
	7	ครูมีการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ด้วยวิธีการที่ หลากหลายและเหมาะสม สอดคล้องกับมาตรฐานการ เรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	ผลการปฏิบัติงานของครู ตามระบบการประเมิน ตำแหน่งและวิทยฐานะ ตำแหน่งครู	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
	1.6) ศึกษา วิเคราะห์ และ สังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือ พัฒนาการเรียนรู้								
	8	ครูมีการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อ แก้ปัญหาและพัฒนาการ เรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	1.7) จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและ พัฒนาผู้เรียน								
	9	ครูมีการจัดบรรยากาศที่ ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการคิด พัฒนานวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	1.8) อบรมและพัฒนา คุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน								
	10	ครูมีการอบรมบ่มนิสัยให้ ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มี คุณ ลั ก ษ ณะ อัน พื ง ประสงค์ และค่านิยมความ เป็นไทยที่ดีงาม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	ผลการปฏิบัติงานของครู ตามระบบการประเมิน ตำแหน่งและวิทยฐานะ ตำแหน่งครู	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล	
			1	2	3	4	5			
2) การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้										
ผลการ ทำงานของครูในการ จัดทำข้อมูลของ ผู้เรียนในรายวิชา ผล การดำเนินการดูแล กำกับติดตามผู้เรียน และช่วยเหลือผู้เรียน ผลงานการประสาน ความร่วมมือเครือข่าย ผู้ปกครองเพื่อพัฒนา ผู้เรียนรวมถึงผลการ ปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่นๆของ สถานศึกษา	2.1) จัดทำข้อมูลสารสนเทศของ ผู้เรียนและรายวิชา									
	11	ครูมีการจัดทำข้อมูล สารสนเทศของผู้เรียนและ รายวิชาเพื่อส่งเสริมพัฒนา คุณภาพผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
	2.2) ดำเนินการตามระบบดูแล ช่วยเหลือผู้เรียน									
	12	ครูมีการใช้ข้อมูล สารสนเทศผู้เรียน รายบุคคล และมีการ ติดตามเยี่ยมบ้านนักเรียน เพื่อประเมินผู้เรียนอย่าง รอบด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
	13	ครู รับรู้ปัญหา และรายงาน ปัญหาของผู้เรียนตาม ระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
	14	ครูมีการดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียนตามระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียนของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	ผลการปฏิบัติงานของครู ตามระบบการประเมิน ตำแหน่งและวิทยฐานะ ตำแหน่งครู	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
	2.3) ปฏิบัติงานวิชาการและงาน อื่น ๆ ของสถานศึกษา								
	15	ครูมีการร่วมปฏิบัติงานทาง วิชาการ และงานอื่น ๆ ของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	16	ครูมีการเข้าร่วมกิจกรรม ของสถานศึกษาเพื่อ ยกระดับคุณภาพการจัด การศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2.4) ประสานความร่วมมือกับ ผู้ปกครอง ภาควิชา หรือ สถานประกอบการ								
	17	ครูมีการประสานความ ร่วมมือกับผู้ปกครองเพื่อ ร่วมกันพัฒนากระบวนการ เรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	18	ครูมีการประสานความ ร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาผลลัพธ์การ เรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	19	ครูมีการประสานความ ร่วมมือกับผู้ปกครองและผู้ มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อแก้ไข ปัญหาของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	ผลการปฏิบัติงานของครู ตามระบบการประเมิน ตำแหน่งและวิทยฐานะ ตำแหน่งครู	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
	20	ครูมีการประสานงานภาคี เครือข่ายสถาบันอุดมศึกษา หรือสถานประกอบการเพื่อ รองรับผู้เรียนในการศึกษาต่อ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ									
ผลการ ทำงานของครูในการ ฝึกอบรม การเข้าร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทาง วิชาชีพ และผลการนำ ความรู้ที่ได้รับมาปรับ ใช้ในการพัฒนาการ จัดการเรียนรู้และการ พัฒนาตนเองให้มี ความรู้ ความสามารถ มากขึ้น	3.1) พัฒนาตนเอง อย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง								
	21	ครูมีการพัฒนาตนเองอย่าง เป็นระบบและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	22	ครูมีการพัฒนาตนเองใน ด้านการใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	23	ครูมีการพัฒนาตนเองใน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	24	ครูมีการพัฒนาในด้าน สมรรถนะวิชาชีพครูและ ความรู้รอบรู้ในเนื้อหาวิชาและ วิธีการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	25	ครูมีการพัฒนาตนเองใน ด้านการพัฒนาสื่อการสอน ให้ทันสมัย และมีการ ประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีใน การสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	ผลการปฏิบัติงานของครู ตามระบบการประเมิน ตำแหน่งและวิทยฐานะ ตำแหน่งครู	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
	3.2) มีส่วนร่วมในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ								
	26	ครูมีส่วน ร่วม ในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทาง วิชาชีพกับครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสังกัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	27	ครูมีส่วน ร่วม ในการ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ ร่วมกับครูและผู้บริหาร สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3.3) นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพมาใช้								
	28	ครูมีการนำ ความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้ จากการพัฒนาตนเองและ วิชาชีพมาใช้ในการพัฒนา จัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	29	ครูมีการนำ ความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้ จากการพัฒนาตนเองและ วิชาชีพมาใช้ในการพัฒนา คุณภาพผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	ผลการปฏิบัติงานของครู ตามระบบการประเมิน ตำแหน่งและวิทยฐานะ ตำแหน่งครู	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
	30	ครูมีการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้ จากการพัฒนาตนเองและ วิชาชีพมาใช้ในการพัฒนา นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู การรับรู้ความสามารถตนเองของครู และระดับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู การรับรู้ความสามารถตนเองและ ผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร และศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร

3. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ มีจำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน ระดับตำแหน่งและวิทยฐานะ และขนาดสถานศึกษา ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

ของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ผลในภาพรวม เท่านั้น ไม่มีการเปิดเผยเป็นรายบุคคล จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวผู้ตอบแบบสอบถาม หรือ สถานศึกษาที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดอยู่แต่ประการใด

โปรดให้ข้อมูลตรงกับสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน ข้อมูลที่ได้รับจากท่าน
จักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในเชิงวิชาการและการพัฒนาการบริหารการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาว พ้าไธ ใจเบิกบาน

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : ให้ท่านตอบคำถามลงในช่องว่าง และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ของแต่ละข้อคำถามที่ตรงกับท่านเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

() ชาย () หญิง () อื่นๆ.....

2. อายุ

() น้อยกว่า 30 ปี
() อายุ 30 - 40 ปี
() อายุ 41 - 50 ปี
() อายุ 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

() ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงาน

() น้อยกว่า 5 ปี
() 5 - 10 ปี
() 11 - 15 ปี
() 16 ปี ขึ้นไป

5. ระดับตำแหน่งและวิทยฐานะ

() ครูผู้ช่วย () ครู () ครูชำนาญการ
() ครูชำนาญการพิเศษ () ครูเชี่ยวชาญ () ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

6. ขนาดสถานศึกษา

() ขนาดเล็ก () ขนาดปานกลาง
() ขนาดใหญ่ () ขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน
ของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ที่ละเอียด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับ
แบบสอบถาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้
ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่ง
และวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ตรงกับความเป็นจริง
มากที่สุด โดยเกณฑ์ในการเลือกคำตอบมีดังนี้

5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
1	ผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีน่ายกย่อง และนำเคารพนับถือเป็นแบบอย่าง และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน					
2	ผู้บริหารแสดงออกถึงควมมีคุณธรรม จริยธรรม และซื่อสัตย์ สุจริต					
3	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเชื่อมั่นและปฏิบัติตาม					
4	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในอุดมคติความเชื่อค่านิยมและปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมที่กำหนดไว้					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
5	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต					
6	ผู้บริหารให้ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน และเห็นความสำคัญในการทำงานร่วมกัน					
7	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในอุดมการณ์ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม					
8	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม และสถานศึกษา					
9	ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาด มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีทักษะในการแก้ไขปัญหาได้ดี					
2. การสร้างแรงบันดาลใจ						
10	ผู้บริหารมีการจูงใจให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน					
11	ผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดีทำให้ครูมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน					
12	ผู้บริหารยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจผู้ร่วมงานอยู่เสมอ					
13	ผู้บริหารแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำงาน กระตุ้นให้ครูมีแรงบันดาลใจและขับเคลื่อนงานได้					
14	ผู้บริหารแสดงออกถึงความทุ่มเทในการนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ได้					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
3. การกระตุ้นทางปัญญา						
15	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักรู้ เข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานหรือสถานศึกษาทั้งภายในและภายนอกและสามารถวินิจฉัยปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบ					
16	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทาย ความสามารถทำให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ นำเสนอสิ่งใหม่ๆ และแก้ไขปัญหได้ด้วยตนเอง					
17	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานและพัฒนาการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น					
18	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเสนอแนะ วิธีการปฏิบัติงาน หรือแนวทางในการแก้ไขปัญหจากการทำงาน					
19	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ด้านการอบรม ทำให้ครูเกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ มาใช้ในแก้ปัญหาในหน่วยงานหรือสถานศึกษาในแง่มุมต่าง ๆ ได้					
20	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงานว่าปัญหาทุกอย่างย่อมมีวิธีแก้ไขใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหในหน่วยงาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
4. คำนิยามถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
21	ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล ทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและ มีความสำคัญ					
22	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นพี่เลี้ยงคอยเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ ในการทำงานรวมถึงการแก้ไขปัญหาในการทำงานได้					
23	ผู้บริหารคอยส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของครูและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ					
24	ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ครูได้ ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการออกแบบการเรียนการสอน					
25	ผู้บริหารมอบหมายให้ครูทุกคนปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและ ความถนัดอย่างเหมาะสม					
26	ผู้บริหารสนใจความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล เป็นผู้ฟังที่ดี มีการ เอาใจใส่เอาใจเราคำนึงถึงสภาวะจิตใจของเพื่อนร่วมงาน					
27	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้มีความมั่นคงและความก้าวหน้าใน วิชาชีพ					
5. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม						
28	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมที่ชัดเจนเพื่อการเปลี่ยนแปลง และ พัฒนาสถานศึกษา					
29	ผู้บริหารสามารถทำให้ครูแต่ละคนเข้ามามีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นในการบริหารงานในด้านต่าง ๆ อย่างแท้จริง					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
30	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ครูสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานของสถานศึกษา					
31	ผู้บริหารสามารถทำให้ครู มีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ร่วมของสถานศึกษา และเกิดความปรารถนาที่จะก้าวไปสู่เป้าหมายร่วมกัน					
32	ผู้บริหารและครูมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างโรงเรียนของตนเองสู่ความเป็นเลิศ					
33	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกให้เห็นว่าเป็นผู้มีนิสัยใฝ่รู้และใฝ่พัฒนาเพื่อพัฒนาสถานศึกษา					
34	ผู้บริหารโรงเรียนและครูมองการณ์ไกลเพื่อนำโรงเรียนไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันและสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับผู้เรียน					
ข้อ	สมรรถนะของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1. สมรรถนะด้านการสอน						
35	ครูสามารถออกแบบการสอน วางแผนบทเรียนที่น่าสนใจและมีความทันสมัยเหมาะสมกับผู้เรียน					
36	ครูสามารถสอนได้ครอบคลุมเนื้อหาการเรียนรู้และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ตั้งเป้าหมายไว้เพื่อพัฒนาผู้เรียน					
37	ครูสามารถใช้วิธีการสอนที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจและพัฒนาการเรียนรู้ได้					

ข้อ	สมรรถนะของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	5	1
38	ครูมีทักษะการสอนและการถ่ายทอดที่ดี มีการอธิบายขยายความการยกตัวอย่างประกอบการสอนที่สามารถกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียนได้					
2. สมรรถนะด้านวิชาชีพ						
39	ครูมีทักษะความรู้ในด้านเนื้อหาวิชาที่สอนเป็นอย่างดี มีองค์ความรู้ที่น่าเชื่อถือและเป็นปัจจุบัน					
40	ครูสามารถใช้องค์ความรู้ในศาสตร์ของตนเองได้อย่างชำนาญ และมั่นใจในศาสตร์ความรู้ที่ถ่ายทอด					
41	ครูมีแนวคิดมีทักษะในการพัฒนาทางด้านวิชาชีพ รวมถึงความสามารถในการประเมินตนเองในการพัฒนาวิธีการสอนอย่างต่อเนื่อง					
3. สมรรถนะด้านบุคลิกภาพ						
42	ครูสามารถแสดงออกถึงคุณลักษณะที่ดี มีการควบคุมอารมณ์ของตนเอง ยับยั้งอารมณ์และพฤติกรรมด้านลบ รวมทั้งส่งเสริมพฤติกรรมด้านบวกให้สอดคล้องกับสังคมและเป็นที่ยอมรับ เช่น ความอดทนและการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน					
43	ครูมีบุคลิกภาพที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย มีการแต่งกายที่เหมาะสม มีท่วงท่าและกิริยามารยาทที่ดี					
44	ครูมีเจตคติที่ดี มีความคิดเชิงบวก (Positive thinking) เห็นโอกาสหรือข้อดีจากปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น					

ข้อ	สมรรถนะของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	5	1
4. สมรรถนะด้านสังคม						
45	ครูสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาได้					
46	ครูสามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและนักเรียน รวมถึงการเข้าใจความแตกต่างของผู้เรียนและบุคคลอื่น ๆ ในสังคม					
47	ครูสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม					
48	ครูสามารถจัดการความขัดแย้งในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
49	ครูสามารถจูงใจครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ ให้ร่วมกันทำงาน ทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่ดีนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายได้					
ข้อ	การรับรู้ความสามารถตนเองของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1. การใช้เทคโนโลยี						
50	ครูรู้สึกมั่นใจในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลในโรงเรียน					
51	ครูคิดว่าตัวเองมีทักษะเพียงพอในการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการจัดการการเรียนการสอน					
52	ครูสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองเมื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีมีปัญหาขัดข้อง					

ข้อ	การรับรู้ความสามารถตนเองของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
53	ครูสามารถเป็นแบบอย่างในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีอย่างถูกต้องให้แก่บุคคลอื่นได้					
2. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี						
54	ครูสามารถสร้างและออกแบบกิจกรรมหรือบทเรียนให้นักเรียนใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของตนเอง เช่น บทเรียน Online, E-book					
55	ครูรู้สึกว่ามีทักษะเพียงพอในการสร้างสื่อการสอนโดยใช้ PowerPoint หรือ CANVA ที่มีภาพและกราฟิกเพื่ออธิบายเนื้อหาวิชาในการสอนเพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่น่าสนใจสำหรับนักเรียน					
3. การผสมผสานเทคโนโลยีกับการเรียนรู้						
56	ครูมีความมั่นใจในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในห้องเรียน					
57	ครูสามารถใช้เทคโนโลยีในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นหลักเช่น การใช้แอปพลิเคชัน Kahoot, Quizizz หรือ Padlet เพื่อให้ นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้					
58	ครูรู้สึกมั่นใจในการนำเทคโนโลยีมาช่วยส่งเสริมการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการสอน					
59	ครูสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ที่แตกต่างกันตามระดับและความสนใจของผู้เรียน					

ข้อ	การรับรู้ความสามารถตนเองของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
4. การตระหนักรู้เทคโนโลยีและความเป็นพลเมืองดิจิทัล						
60	ครูรู้สึกมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารข้อมูลเพื่อเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม					
61	ครูสามารถใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพในการสร้างความตระหนักรู้เทคโนโลยีอย่างรอบด้านเพื่อให้ผู้เรียนทราบถึงข้อดีและข้อด้อยของการใช้เทคโนโลยี					
62	ครูสามารถสอนนักเรียนให้คิดวิเคราะห์ข้อมูลสื่อเทคโนโลยีอย่างมีวิจารณญาณ ปลอดภัย และมีความรับผิดชอบในการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล					
63	ครูมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และเกิดประโยชน์					
5. การประเมินผลการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี						
64	ครูสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งรายบุคคลและรายกลุ่มได้ เช่น Google Classroom, Padlet, Google Document เพื่อประเมินชิ้นงานของผู้เรียน					
65	ครูสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้เช่น การสอบ Online ผ่าน google form					
66	ครูสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยสร้างแบบประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ เช่น ข้อสอบ แบบฝึกหัด					

ข้อ	การรับรู้ความสามารถตนเองของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
67	ครูสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยประมวลผลการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ เช่น การจัดทำเกรดเฉลี่ยรายวิชา การประมวลผลคะแนนในรายวิชา					



ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่ง และ วิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ทีละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับแบบสอบถามวัดผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยเกณฑ์ในการเลือกคำตอบมีดังนี้

5 หมายถึง มีผลการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีผลการปฏิบัติในระดับมาก

3 หมายถึง มีผลการปฏิบัติในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีผลการปฏิบัติในระดับน้อย

1 หมายถึง มีผลการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การจัดการเรียนรู้ของครู	ระดับผลการปฏิบัติงาน ของครู				
		5	4	3	2	1
1. สร้างหรือพัฒนาหลักสูตร						
1	ครูมีการจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตร					
2. ออกแบบการจัดการเรียนรู้						
2	ครูออกแบบการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ทักษะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร					
3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้						
3	ครูมีการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน					
4	ครูมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และทำงานร่วมกัน					
5	ครูมีการสร้างพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ได้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้และความแตกต่างของผู้เรียน					

ข้อ	การจัดการเรียนรู้ของคุณ	ระดับผลการปฏิบัติงาน ของคุณ				
		5	4	3	2	1
4. สร้างหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้						
6	คุณมีการสร้างสื่อการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียน มีทักษะการคิดและสามารถสร้างนวัตกรรมได้					
5. วัดและประเมินผลการเรียนรู้						
7	คุณมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้					
6. ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้						
8	คุณมีการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน					
7. จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน						
9	คุณมีการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดกระบวนการคิด พัฒนานวัตกรรม					
8. อบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน						
10	คุณมีการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม					
ข้อ	การส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของคุณ	ระดับผลการปฏิบัติงาน ของคุณ				
		5	4	3	2	1
1. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา						
11	คุณมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชาเพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน					
2. ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน						
12	คุณมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศผู้เรียนรายบุคคล และมีการติดตามเยี่ยมบ้านนักเรียนเพื่อประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน					

ข้อ	การส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของครู	ระดับผลการปฏิบัติงาน ของครู				
		5	4	3	2	1
13	ครู รับรู้ปัญหา และรายงานปัญหาของผู้เรียนตามระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน					
14	ครูมีการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนตามระบบดูแลช่วยเหลือของนักเรียนของ สถานศึกษา					
3. ปฏิบัติงานวิชาการและงานอื่นๆ ของสถานศึกษา						
15	ครูมีการร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา					
16	ครูมีการเข้าร่วมกิจกรรมของสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจั ดการศึกษา					
4. ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชา หรือสถานประกอบการ						
17	ครูมีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองเพื่อร่วมกันพัฒนาระบบการ เรียนรู้ของผู้เรียน					
18	ครูมีการประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาผลลัพธ์การ เรียนรู้ของผู้เรียน					
19	ครูมีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อ แก้ไขปัญหาของผู้เรียน					
20	ครูมีการประสานงานภาควิชา หรือ สถาบันอุดมศึกษาหรือสถาน ประกอบการเพื่อรองรับผู้เรียนในการศึกษาต่อ					
ข้อ	การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	ระดับผลการปฏิบัติงาน ของครู				
		5	4	3	2	1
1. พัฒนาตนเอง อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง						
21	ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					
22	ครูมีการพัฒนาตนเองในด้านการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร					

ข้อ	การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	ระดับผลการปฏิบัติงาน ของครู				
		5	4	3	2	1
23	ครูมีการพัฒนาตนเองในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล					
24	ครูมีการพัฒนาในด้านสมรรถนะวิชาชีพครูและความรอบรู้ในเนื้อหาวิชา และวิธีการสอน					
25	ครูมีการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาสื่อการสอนให้ทันสมัยและมีการ ประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีในการสอน					
2. มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ						
26	ครูมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพกับครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสังกัด					
27	ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกับครูและผู้บริหาร สถานศึกษา					
3. นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนา ตนเองและวิชาชีพมาใช้						
28	ครูมีการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและ วิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาจัดการเรียนรู้					
29	ครูมีการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและ วิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน					
30	ครูมีการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและ วิชาชีพมาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง
หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญและขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 12412

ที่ อว 8718.1/1447

วันที่ 26 พฤศจิกายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวฟ้าใส ใจเบิกบาน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรีพร นาคสัมฤทธิ์ และอาจารย์ ดร.อาจารย์ดลศักดิ์ ไทรเล็กทิม เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 092 696 1701

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวฟ้าใส ใจเบิกบาน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.วงศ์วิทย์ เสนะวงศ์)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ อว 8718/1653



บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

26 พฤศจิกายน 2567

เรื่อง ขออนุมัติขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

เนื่องด้วย นางสาวฟ้าใส ใจเบิกบาน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.พัชรี ศรีสุวรรณ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขออนุมัติขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวฟ้าใส ใจเบิกบาน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วงศ์วิทย์ เสนะวงศ์)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 092 696 1701

ที่ อว 8718/1653



บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

26 พฤศจิกายน 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนรัตนธิเบศร์

เนื่องด้วย นางสาวฟ้าใส ใจเบิกบาน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์สม ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.ทศพล สุวรรณราช เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถามทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอบความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวฟ้าใส ใจเบิกบาน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วงศ์วิทย์ เสนะวงศ์)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 092 696 1701

ที่ อว 8718/293



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

6 มีนาคม 2568

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เนื่องด้วย นางสาวฟ้าใส ใจเบิกบาน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบ การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทรี ภูติธวัช เป็น อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณา โครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672699

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตเคราะห้เก็บข้อมูล โดยใช้ 1) แบบสอบถาม เรื่อง “ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการ ปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู” กับ ครู เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนมีนาคม 2568 ถึงเดือนเมษายน 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุญาตเคราะห้ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 092 696 1701



ภาคผนวก จ

หนังสือรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย



AF20-03-03.0

May, 2023

Certificate of Ethical Committee Approval

This is to certify that:

Protocol Title: THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS, TEACHERS COMPETENCIES AND TEACHERS SELF-EFFICACY AFFECTING TEACHERS PERFORMANCE ACCORDING TO THE TEACHER POSITION AND QUALIFICATION EVALUATION SYSTEM

Principal investigator: Ms. Fahsai Jaibergban

Institution: Faculty of Education, Srinakharinwirot University

Protocol code: SWUEC-672699

Documents approved:

- | | |
|---|-------------------------------------|
| 1. Submission form | version no. 2 date 5 February 2025 |
| 2. Full research proposal | version no. 1 date 18 November 2024 |
| 3. Participant information sheet and consent form | version no. 2 date 5 February 2025 |
| Questionnaire/data collection form | version no. 2 date 5 February 2025 |
| 4. Investigator's biography | |

have been reviewed and approved by the Human Research Ethics Committee of Srinakharinwirot University based on Declaration of Helsinki, Belmont Report, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP), International Guidelines for Human Research, along with laws and regulations of Thailand. Thus, the approval for conducting the study is granted.

Date of approval: 28/02/2025

Date of expiration: 27/02/2026

(Associate Professor Sittipong Wattananonsakul, Ph.D.)

Chairman, Social Science and Behavioral Science Research Sub-Committee
of Srinakharinwirot University (Panel 2)

Ethics and Research Standards Devision
Innovation Building Prof. Dr. Saroch Buasri, Floor 17
Srinakharinwirot University, 10110 Thailand
Tel.: +66-26-495000, 17503 Fax: (02) 2042590



AF19-03-03.1
August, 2023

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

ชื่อโครงการวิจัย : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อ
ผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวฟ้าใส ใจเบิกบาน

หน่วยงานต้นสังกัด : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หมายเลขรับรองโครงการวิจัย : SWUEC- 672699

รายการเอกสารที่รับรอง :

- | | |
|---|--------------------------------------|
| 1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณา | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2568 |
| 2. โครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์ | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 18 พฤศจิกายน 2567 |
| 3. เอกสารข้อมูลและขอความยินยอมสำหรับอาสาสมัคร | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2568 |
| 4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2568 |
| 5. ประวัติผู้วิจัย | |

ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยยึดหลักเกณฑ์ตาม Declaration of Helsinki, Belmont Report, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP), International Guidelines for Human Research ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามโครงการวิจัยนี้ได้

วันที่รับรอง : 28 กุมภาพันธ์ 2568

วันที่หมดอายุ : 27 กุมภาพันธ์ 2569

(ลงชื่อ).....


(รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

ชุดสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ (ชุดที่ 2)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หน่วยจริยธรรมและมาตรฐานการวิจัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาคารนวัตกรรม ศ.ดร.สาโรช บัวศรี ชั้น 17

โทร. (02) 6495000 ต่อ 17503, 17506 โทรสาร (02) 2042590

ประวัติผู้เขียน

