



The Transformational Leadership of Administrators, Teachers' Competencies, and Teachers' Self-efficacy Affecting Teachers' Performance According to the Teacher Position and Qualification Evaluation System

Fahsai Jaibergban and Jantarat Phutiariyawat

Faculty of Education, Srinakharinwirot University, Thailand

E-mail: fahsai@nmu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-7008-0028>

E-mail: jantaphu@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-6094-0294>

Received 05/04/2025

Revised 24/04/2025

Accepted 30/05/2025

Abstract

Background and Aims: The aim of this research were to: 1) to study the levels 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 system; 3) to develop a predictive equation for teacher performance based on transformational leadership of school administrators, teacher competency, and teachers' self-efficacy.

Methodology: This study employed a quantitative research design. 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's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

Results: The findings revealed that: 1) the overall level of teacher performance was high ($\bar{X}=4.186$, $SD=0.378$), the overall level of transformational leadership of school administrators was also high ($\bar{X}=4.166$, $SD=0.353$), the overall level of teacher competency was high ($\bar{X}=4.196$, $SD=0.399$) and the overall level of teachers' self-efficacy was similarly high ($\bar{X}=4.082$, $SD=0.353$). 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) 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:

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

[1235]

Citation:

Jaibergban, F., & Phutiariyawat, J. (2025). The Transformational Leadership of Administrators, Teachers' Competencies, and Teachers' Self-efficacy Affecting Teachers' Performance according to the Teacher Position and Qualification Evaluation System. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 5 (5), 1235-1254.
DOI: <https://doi.org/10.60027/iarj.2025.288044>





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

Conclusion: The study concluded that high levels of teacher performance were significantly influenced by transformational leadership, teacher competency, and self-efficacy. These factors were positively correlated and collectively explained 60.5% of the variation in teacher performance.

Keywords: Transformational Leadership of School Administrators; Teacher Competency; Teachers' Self-efficacy; Teacher Performance; Teacher Position and Qualification Evaluation System



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อ ผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู

ฟ้าใส ใจเบิกบาน และจันทร์คม ภูติริยวัฒน์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: ผลการปฏิบัติงานของครูที่ตื้นเขินเกิดจากสมรรถนะและการรับรู้ความสามารถในการทำงานที่ดี รวมถึงการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ระดับสมรรถนะของครู ระดับการรับรู้ความสามารถตนเองของครู และระดับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู 2) ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูกับผลการปฏิบัติงานของครู และ 3) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ทำนายผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีการวิจัย: เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ได้แก่ ครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 260 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC 0.80-1.00 ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .953 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย: 1) ระดับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.186$, $SD=0.378$) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.166$, $SD=0.353$) ระดับสมรรถนะของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.196$, $SD=0.399$) และระดับการรับรู้ความสามารถตนเองของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.082$, $SD=0.353$) 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถนะของครู การรับรู้ความสามารถตนเองของครู และผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางถึงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครูและการรับรู้ความสามารถตนเองของครู ร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู ได้ร้อยละ 60.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้สมการถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

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

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

สรุป: การศึกษานี้สรุปได้ว่าระดับผลงานของครูที่สูงนั้นได้รับอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญจากภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง ความสามารถของครู และประสิทธิภาพในตนเอง ปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและสามารถอธิบายความแปรผันในผลงานของครูได้ 60.5%

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา; สมรรถนะของครู; การรับรู้ความสามารถตนเองของครู; ผลการปฏิบัติงานของครู; ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู

บทนำ

ระบบการศึกษาไทยในปัจจุบันด้วยหลักการ แนวคิดและนโยบายหลักของกระทรวงศึกษาธิการขับเคลื่อนนโยบาย “เรียนดี มีความสุข” เน้นลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ การปรับวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการลดขั้นตอนมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ด้วยการปรับระบบการประเมินวิทยฐานะที่เน้นตามสภาพจริง ลดการทำเอกสาร ลดขั้นตอนการประเมิน ไม่ซับซ้อนและเป็นธรรม (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2566) กระทรวงศึกษาธิการจึงมีนโยบายด้านการปฏิรูปการศึกษาและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตมุ่งส่งเสริมการใช้ระบบเทคโนโลยีการศึกษาสมัยใหม่ โดยให้ความสำคัญต่อความมีคุณภาพของครูทั้งประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567) โดยส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการประเมินวิทยฐานะ โดยใช้ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู ซึ่งมีการประเมินผลด้านชั่วโมงภาระงานสอน และผลการปฏิบัติงานของครู ในด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ รวมถึงการกำหนดประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีการใช้ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล Digital Performance Appraisal (DPA) ในการส่งและจัดการ ประมวลผลข้อมูล การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ซึ่งเป็นระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบออนไลน์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) การประเมินวิทยฐานะครูถือเป็นเครื่องมือที่ช่วยชี้วัดความสำเร็จและเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูได้ โดยการประเมินเป็นวิธีการวัดผลทั้งในเรื่องความสามารถในการทำงานไปจนถึงศักยภาพที่ช่วยให้การศึกษาประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จึงมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาเพราะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าครูได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างสมบูรณ์หรือไม่ เพียงใด ถ้าครูได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถย่อมมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (ปิ่นประภาภรณ์ กุลสุวรรณ, 2560) แต่อย่างไรก็ตามจากการศึกษาผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่ผ่านการประเมินในด้านการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนซึ่งพบว่าครูส่วนใหญ่ยังมีการจัดการเรียนรู้ที่ยังไม่สอดคล้องกับปัญหาของผู้เรียนและแผนการสอน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567) ขณะเดียวกันครูยังคงมีปัญหาในด้านการออกแบบการเรียนรู้ไปสู่การจัดการเรียนรู้ที่ไม่สอดคล้องกับผู้เรียนในยุคดิจิทัล (สุปรียา ไตรยะพันธ์ และ รชฏ สุวรรณกัญ, 2565) อีกทั้งครูยังมีความต้องการจำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนในด้านการออกแบบการเรียนรู้ และด้านการสนับสนุนทรัพยากรในการจัดการเรียนรู้ (ภัทรชัย ปานดี, 2567) สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) ที่ให้ข้อเสนอแนะอันสำคัญไว้ว่าครูที่ต้องการเข้ารับการประเมินตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู ควรมีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินวิทยฐานะ และควรมีความสามารถด้านไอซีที สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อช่วยในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ครูจึงต้องหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมอยู่เสมอเพื่อปรับปรุงการจัดเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและสามารถนำผลจากการพัฒนาตนเองไปใช้เป็นส่วนหนึ่ง

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ (วิลาวัลย์ แสงประเสริฐ และธีระพงศ์ บุศรากุล, 2563; กระทรวงศึกษาธิการ, 2567)

กรุงเทพมหานครเมืองหลวงที่ถือเป็นศูนย์กลางทางการศึกษาของประเทศมีภารกิจหลักประการหนึ่งคือการจัดการศึกษา (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2567) จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่าปัญหาที่สำคัญ คือ ครูมีภาระงานมากส่งผลทำให้ครูจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนได้ไม่เต็มศักยภาพ ทำให้การเตรียมแผนการสอนมีเวลาที่จำกัดและอาจไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน อีกทั้งในด้านการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้พบว่ายังขาดระบบและกลไกการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีทำให้ครูขาดทักษะด้านไอซีทีสารสนเทศและการเปลี่ยนแปลงอย่างเท่าทันซึ่งส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูโดยตรง (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2565)

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

ดังนั้นจากปัญหาและที่มาข้างต้นเพื่อให้ครูสามารถบรรลุผลการประเมินตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู และสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานได้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ระดับสมรรถนะของครู ระดับการรับรู้ความสามารถตนเองของครู และระดับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูกับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ทำนายผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

1. หลักเกณฑ์วิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู (2564) โดยระบอบองค์ประกอบผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู 3 ประการ คือ (1) ด้านการจัดการเรียนรู้ (2) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ (3) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

2. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ของ Bass & Avolio (1994) ปวีณา บัวพุด และคณะ (2566) ธงชัย ศักดิ์สุวรรณ และ นวรัตน์ ไชยมณี (2567) จารุวรรณ นุสา (2564) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และ 5) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

3. องค์ประกอบสมรรถนะของครู ของ McClelland, D. C. (1973) เบญจรัตน์ ราชฉวาง (2566) อรรพรรณ ไชยชาญ (2563) และ Kanya et al. (2021) สามารถสรุปองค์ประกอบสมรรถนะของครูมี 4 ด้านหลัก คือ สมรรถนะด้านการสอน สมรรถนะด้านวิชาชีพ สมรรถนะด้านบุคลิกภาพ และสมรรถนะด้านสังคม

4. องค์ประกอบปัจจัยการรับรู้ความสามารถตนเองของครู ของ Bandura (1977) Tschannen-Moran et al. (1998) ธนกร อินต๊ะสิน และ คณะ (2566) Gomez et al. (2022) สามารถสรุปองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถตนเองของครูมี 5 องค์ประกอบ คือ 1.การใช้เทคโนโลยี 2.การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี 3.การผสมผสานเทคโนโลยีกับการเรียนรู้ 4.การตระหนักรู้เทคโนโลยีและความเป็นพลเมืองดิจิทัล และ 5.การประเมินผลการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู การรับรู้ความสามารถตนเองของครู และ ผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู มีความสัมพันธ์กัน ศึกษาจากแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) งานวิจัยของ Kanya et al. (2021) และข้อค้นพบจากงานวิจัยของ Muliati, L., et al. (2022) Putra (2021) Karim (2021) ข้อค้นพบของ Akman (2021) ซึ่งจากแนวคิดและข้อค้นพบจากงานวิจัยข้างต้น ระบุว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู การรับรู้ความสามารถตนเองของครู และ ผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู มีความสัมพันธ์กัน

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู ศึกษาจากแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) ข้อค้นพบของ Kanya et al. (2021) และข้อค้นพบจากงานวิจัยของ Muliati, L., et al. (2022) จากแนวคิดและข้อค้นพบจากงานวิจัยข้างต้นผู้วิจัยจึงใช้ข้อมูลดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และบทความวิชาการที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู จากหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู (2564) เป็นกรอบแนวคิดหลักซึ่งได้ระบุแนวคิดองค์ประกอบผลการปฏิบัติงานของครู 3 ด้าน คือ การจัดการเรียนรู้, การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) ข้อค้นพบของ Kanya et al. (2021) และข้อค้นพบจากงานวิจัยของ Muliati, L., et al. (2022) จากแนวคิดและข้อค้นพบจากงานวิจัยข้างต้นผู้วิจัยจึงใช้ข้อมูลดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู

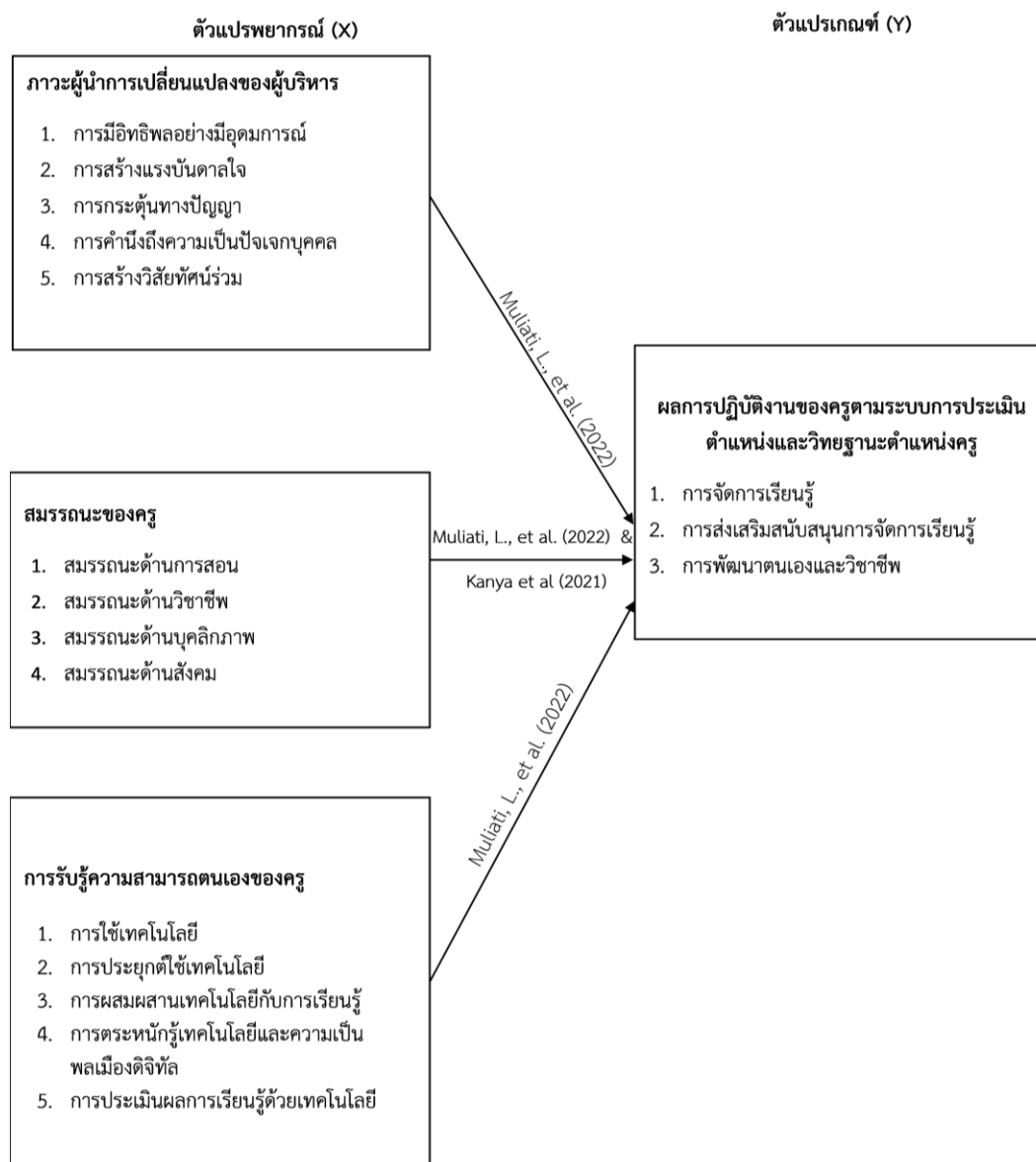
3. สมรรถนะของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู ผู้วิจัยศึกษาจากข้อค้นพบของ Putra (2021) อรรถพรณ์ คำยอด และ มัทนา วัจนอมศักดิ์, 2556 ปติณญา เหลือสุข และ คณะ, 2563 จากแนวคิดและข้อค้นพบจากงานวิจัยเบื้องต้นผู้วิจัยจึงใช้ข้อมูลดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการศึกษา สมรรถนะของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู

4. การรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู ผู้วิจัยศึกษาจากแนวคิดของ Bandura (1977) ผลการศึกษาของ Karim (2021) ข้อค้นพบของ Akman (2021) สุขุมลย์ หนกหลัง (2558) จากแนวคิดและข้อค้นพบจากงานวิจัยเบื้องต้นผู้วิจัยจึงใช้ข้อมูลดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการศึกษา การรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู

5. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ผู้วิจัยบูรณาการแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ของ Bass (1994) กับผลการวิจัยของ จารุวรรณ นุสา (2564) สามารถสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 4 องค์ประกอบ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์, การสร้างแรงบันดาลใจ, การกระตุ้นทางปัญญา และ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล บูรณาการกับแนวคิดองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของ จารุวรรณ นุสา (2564) นำมาซึ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเพิ่มเติม 1 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ผู้วิจัยจึงสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารได้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 5) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

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

7. องค์ประกอบความรู้ความสามารถตนเองของครู ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Gomez et al. (2022) เป็นกรอบแนวคิดหลัก ซึ่งได้เสนอ แนวคิดองค์ประกอบความรู้ความสามารถตนเองของครู ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การใช้เทคโนโลยี 2) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี 3) การผสมผสานเทคโนโลยีกับการเรียนรู้ 4) การตระหนักรู้เทคโนโลยีและความเป็นพลเมืองดิจิทัล และ 5) การประเมินผลการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. **ประชากร** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 โดยมีครูจำนวนทั้งสิ้น 789 คน (สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2567)

2. **กลุ่มตัวอย่าง** กลุ่มตัวอย่างการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 260 คน โดยกำหนดตามตาราง เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) จากนั้นใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นและทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ถูกสร้างขึ้นจากการ ศึกษาวรรณกรรม หนังสือ ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (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

ตอนที่ 3 แบบวัดผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร รูปแบบของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ระดับผลการปฏิบัติงานมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .953

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างและทำการวิเคราะห์ข้อมูล ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามทั้ง 3 ตอน

2. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษา ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูปโดยได้ดำเนินการดังนี้

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

3) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของครูโดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

4) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู การรับรู้ความสามารถตนเองของครู และ ผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยภาพรวมและรายด้าน

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

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) และ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple regression analysis-Stepwise Method)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู ผู้วิจัยนำเสนอ ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ระดับสมรรถนะของครู ระดับการรับรู้ความสามารถตนเองของครู และระดับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร/องค์ประกอบ	$\bar{X}$	SD	Sk	Ku	ระดับ
1. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	4.166	0.353	0.214	0.119	มาก
1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (INF)	4.233	0.400	-0.121	-0.198	มาก



ตัวแปร/องค์ประกอบ	$\bar{X}$	SD	Sk	Ku	ระดับ
1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (INS)	4.165	0.446	-0.197	-0.313	มาก
1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (INT)	4.135	0.435	-0.204	-0.181	มาก
1.4 คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (IND)	4.112	0.445	-0.177	-0.297	มาก
1.5 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (SHA)	4.159	0.403	-0.182	-0.188	มาก
2. ปัจจัยสมรรถนะของครู	4.196	0.399	-0.87	-0.385	มาก
2.1 สมรรถนะด้านการสอน (TEA)	4.125	0.446	-0.134	-0.108	มาก
2.2 สมรรถนะด้านวิชาชีพ (PRO)	4.181	0.518	-0.136	-0.480	มาก
2.3 สมรรถนะด้านบุคลิกภาพ (PER)	4.223	0.533	-0.236	-0.682	มาก
2.4 สมรรถนะด้านสังคม (SOC)	4.245	0.507	-0.115	-0.945	มาก
3. ปัจจัยการรับรู้ความสามารถตนเองของครู	4.082	0.353	0.563	0.157	มาก
3.1 การใช้เทคโนโลยี (USE)	4.099	0.412	0.143	-0.232	มาก
3.2 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (APP)	4.104	0.539	-0.217	-0.458	มาก
3.3 การผสมผสานเทคโนโลยีกับการเรียนรู้ (TEC)	4.082	0.444	-0.065	-0.021	มาก
3.4 การตระหนักรู้เทคโนโลยีและความเป็นพลเมืองดิจิทัล (LIT)	4.095	0.476	0.143	-0.541	มาก
3.5 การประเมินผลการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี (ASS)	4.042	0.492	0.263	-0.467	มาก
4. ผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู	4.186	0.378	0.024	-0.251	มาก
การจัดการเรียนรู้ของครู (LEA)	4.190	0.408	-0.113	-0.332	มาก
การส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของครู (SUP)	4.194	0.425	-0.121	-0.422	มาก
การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (DEV)	4.175	0.409	-0.001	-0.272	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อพิจารณาภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.166$, $SD = 0.353$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.233$, $SD = 0.400$) รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.165$, $SD = 0.446$) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 4.159$, $SD = 0.403$) การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.135$, $SD = 0.435$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.112$, $SD = 0.445$) ตามลำดับ 2) ระดับสมรรถนะของครูเมื่อพิจารณาภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.196$, $SD = 0.399$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สมรรถนะด้านสังคม ($\bar{X} = 4.245$, $SD = 0.507$) รองลงมาคือ สมรรถนะด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 4.223$, $SD = 0.533$) สมรรถนะด้านวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.181$, $SD = 0.518$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สมรรถนะด้านการสอน ($\bar{X} = 4.125$, $SD = 0.446$) ตามลำดับ 3) ระดับการรับรู้ความสามารถตนเองของครูเมื่อพิจารณาภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.082$, $SD = 0.353$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.104$, $SD = 0.539$) รองลงมาคือ การใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.099$, $SD = 0.412$) การตระหนักรู้เทคโนโลยีและความเป็นพลเมืองดิจิทัล ($\bar{X} = 4.095$, $SD = 0.467$) การผสมผสานเทคโนโลยีกับการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.082$, $SD = 0.444$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การประเมินผลการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.042$, $SD = 0.492$) ตามลำดับ และ 4) ผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู เมื่อพิจารณาภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.378$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของครู ($\bar{X} = 4.194$, $SD = 0.425$) รองลงมาคือ การจัดการเรียนรู้ของครู ($\bar{X} = 4.190$, $SD = 0.408$) และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.175$, $SD = 0.409$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของตัวแปรที่ทำการศึกษา

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	Y
X ₁	1.00			
X ₂	.704**	1.00		
X ₃	.499**	.473**	1.00	
Y	.672**	.747**	.484**	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู และผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสมรรถนะของครู (X_2) กับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู (Y) มีความสัมพันธ์กันสูงสุด มีค่าเท่ากับ .747 และการรับรู้ความสามารถตนเองของครู (X_3) กับสมรรถนะของครู (X_2) มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด มีค่าเท่ากับ .473 เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์พบว่า ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางถึงมาก คือ มีความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.473 - 0.747 โดยทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู

ตัวแปรพยากรณ์		b	SE _b	β	t	Sig.
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร	X_1	.269	.061	.251	4.400	<0.001
สมรรถนะของครู	X_2	.489	.053	.516	9.195	<0.001
การรับรู้ความสามารถตนเอง ของครู	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

จากตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณตัวแปรพยากรณ์ ทั้ง 3 ตัวแปร กับตัวแปรผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู มีค่าเท่ากับ .781 ค่าความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์เท่ากับ .238 และ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ รวมทั้งค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูที่ดีที่สุด คือ สมรรถนะของครู (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์เท่ากับ .516 เมื่อนำค่าสถิติต่างๆมาสร้างสมการพยากรณ์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X_1) สมรรถนะของครู (X_2) และการรับรู้ความสามารถตนเองของครู (X_3) ร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู (Y) ได้ร้อยละ 60.5 โดยสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

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

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

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

สรุปผลการวิจัย

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

2. ระดับสมรรถนะของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมรรถนะด้านสังคม รองลงมาคือ สมรรถนะด้านบุคลิกภาพ ถัดมาคือ สมรรถนะด้านวิชาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สมรรถนะด้านการสอน

3. ระดับการรับรู้ความสามารถตนเองของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี รองลงมาคือ การใช้เทคโนโลยี รองลงมาคือ การตระหนักถึงเทคโนโลยีและความเป็นพลเมืองดิจิทัล ถัดมาคือ การผสมผสานเทคโนโลยีกับการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การประเมินผลการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี

4. ระดับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของครู รองลงมาคือ การจัดการเรียนรู้ของครู และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาแต่ละตัว พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร โดย ตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ สมรรถนะของครูและผลการปฏิบัติงานของครู รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมรรถนะของครู ถัดมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและผลการปฏิบัติงานของครู ถัดมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและการรับรู้ความสามารถตนเองของครู ถัดมาคือ การรับรู้ความสามารถตนเองของครูและผลการปฏิบัติงานของครู และตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ การรับรู้ความสามารถตนเองของครูและสมรรถนะของครู ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์พบว่า ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในทางบวก 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 ร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู (Y) ได้ร้อยละ 60.5 ซึ่งสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

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

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

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

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครูและการรับรู้ความสามารถตนเองของครูที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่ค้นพบมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ใน ระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครมีวิสัยทัศน์ในด้านการกำหนดนโยบายสถานศึกษาได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และ พันธกิจของ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2567) ที่มุ่งเน้นจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาสู่อัตลักษณ์ ผู้เรียนแห่งมหานคร ยกกระดับประสิทธิภาพจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์และบริหารจัดการสู่องค์กร สมรรถนะสูง สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ปิยะมาภรณ์ โตเชนิก (2567) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ จันทรีศรี ภูติริยวัฒน์ (2560) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ระดับสมรรถนะของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับ มากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมรรถนะด้านสังคม รองลงมาคือ สมรรถนะด้านบุคลิกภาพ ถัดมาคือ สมรรถนะด้านวิชาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สมรรถนะด้านการสอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอน สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ทำให้บรรยากาศในห้องเรียนเป็นกันเอง และทำให้นักเรียนรู้สึกถึงการ สนับสนุนจากครู สอดคล้องกับแนวคิดของเอริก เอริกสัน (Erik Erikson, 1950) ที่เสนอแนวคิดการพัฒนาของ มนุษย์ในแง่ของการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และ แนวคิดของอัลเบิร์ต แบนดูรา (Bandura, 1977) ได้เสนอทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม แนวคิดนี้สอดคล้องกับสมรรถนะด้านสังคมของครู เพราะ การมีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนจะส่งผลให้ผู้เรียนเรียนรู้และพัฒนาไปในทิศทางที่เหมาะสม สอดคล้องกับข้อค้นพบของ กิตติพันธ์ คำบาล และคณะ (2566) ที่พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของครู โดยรวมอยู่ ในระดับมาก ระดับการรับรู้ความสามารถตนเองของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ มากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี รองลงมาคือ การใช้เทคโนโลยี รองลงมาคือ การตระหนักรู้เทคโนโลยีและความเป็นพลเมืองดิจิทัล ถัดมาคือ การผสมผสานเทคโนโลยีกับการเรียนรู้ และด้านที่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การประเมินผลการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี อาจเนื่องมาจาก นโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการ (2567) ที่มีการให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาช่วยในการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่ผู้เรียน สอดคล้องกับ นโยบายของคู่มือราชการกรุงเทพมหานคร (2565) ที่มีนโยบาย คืบคลานให้นักเรียน ลดภาระงานเอกสารด้วย เทคโนโลยี เพิ่มครูผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ช่วยครู สำหรับวิชาเฉพาะทาง เช่น ภาษาและเทคโนโลยี ระดับผลการ

ปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของครู รองลงมาคือ การจัดการเรียนรู้ของครู และด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนทั้ง เครื่องมือการสอนหรือเทคโนโลยีที่ช่วยให้ครูสามารถใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้ครูมี ความมั่นใจและสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ในห้องเรียนได้ดีขึ้น สอดคล้องกับข้อค้นพบของ นภัสรัญช์ สุขเสนา และ คณะ (2565) ที่พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ นุสรรา พูลสุด (2564) และงานวิจัยของ ปริญญา วงษาเทพ และ ทองศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (2566) รวมถึงงานวิจัยของ สกฤณา ใบภักดี และ คณะ (2566) ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกันโดยพบว่า ผลการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับสูง

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาแต่ละตัว พบว่า ความสัมพันธ์ของตัว แปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร โดย ตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ สมรรถนะของครูและผลการปฏิบัติงานของครู รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและ สมรรถนะของครู ถัดมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและผลการปฏิบัติงานของครู ถัดมาคือ ภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและการรับรู้ความสามารถตนเองของครู ถัดมาคือ การรับรู้ความสามารถตนเอง ของครูและผลการปฏิบัติงานของครู และตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ การรับรู้ความสามารถตนเอง ของครูและสมรรถนะของครู ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์พบว่า ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ กันระดับ ปานกลางถึงมาก คือ มีความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.473 - 0.747 อาจเป็นเพราะ ครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีสมรรถนะสูงจากการสนับสนุน ทั้งจากสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และ จากผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี มีวิสัยทัศน์ในการนำพาองค์กร และมีทักษะในการสร้างแรง บันดาลใจให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้และทักษะทางวิชาชีพนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีมี ประสิทธิภาพได้ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ Kadir, A., & Saleh, S. (2012) ที่ได้ข้อสรุปว่า สมรรถนะ ที่พัฒนา อย่างเหมาะสมสามารถมีผลกระทบต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานได้อย่างมาก สอดคล้อง กับข้อค้นพบของ Rahman, R., & Alim, M. (2019) และงานวิจัยของ ชาตรี พงษ์ทอง (2562) ที่ผลการวิจัยมี ความสอดคล้องกัน โดยพบว่า สมรรถนะของครูกับผลการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครูและการรับรู้ความสามารถตนเองของครู ส่งผล ต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวแปรคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะ ของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครู ร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมิน ตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครู ได้ร้อยละ 60.5 สอดคล้องกับแนวคิดของ บาส และ อาวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู เพราะ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูมีผลต่อการพัฒนาผลงานของครูในองค์กรการศึกษา และ แนวคิดของ ลีธวูด และ แจนซี (Leithwood & Jantzi, 2006) ได้กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ครูมี ความพึงพอใจในการทำงานและมีประสิทธิภาพในการสอน โดยส่งเสริมให้ครูพัฒนาทักษะและสมรรถนะในการ สอนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ คานย่า และคณะ (Kanya et al., 2021) ข้อค้นพบจากงานวิจัย

ของ มูเลียติ และคณะ (Muliati et al., 2022) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครู ส่งผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของครู

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1) จากผลการวิจัย ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเอาใจใส่ครูรายบุคคลเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและได้ใช้ความสามารถตามความถนัดอย่างเหมาะสมและเกิดการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.2) จากผลการวิจัย ระดับสมรรถนะของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณา พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สมรรถนะด้านการสอน การพัฒนาสมรรถนะการสอนของครูจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เช่น การฝึกอบรม การพัฒนาหลักสูตร การเข้าถึงทรัพยากรการสอนที่ทันสมัย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนของครูอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

1.3) จากผลการวิจัย ระดับผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพหน่วยงานทางการศึกษาจึงควรสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อให้ครูเข้าร่วมอบรมหรือศึกษาต่อได้โดยไม่ต้องแบกรับค่าใช้จ่ายมากเกินไป

1.4) จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สมรรถนะของครูและการรับรู้ความสามารถตนเองของครู ร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครได้ ดังนั้น สำนักการศึกษากรุงเทพมหานครจึงควรพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถนะของครู และการรับรู้ความสามารถตนเองของครู ในสังกัดให้มีมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1) ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ เพื่อยืนยันและสนับสนุนผลการวิจัยกับสังกัดกรุงเทพมหานคร

2.2) ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูได้ในเชิงลึกและหลากหลายมิติมากยิ่งขึ้น

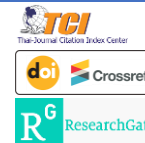
2.3) จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการรับรู้ความสามารถตนเองของครู สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูได้น้อย ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรหาปัจจัยอื่นๆ เพื่อยกระดับการพยากรณ์ให้เพิ่มขึ้น

2.4) จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสมรรถนะของครู สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูได้มากที่สุด ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูให้มากยิ่งขึ้นเพื่อทำนายผลการปฏิบัติงานของครูตามระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตำแหน่งครูให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กรุงเทพมหานคร. (2565). นโยบาย “คืนครูให้นักเรียน”. สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร.
- กฤษฎา เจตน์จำนงค์, & บรรจบ บุญจันทร์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารครุศาสตร์*, 47(1), 88–100.
- กิตติพันธ์ คำบาล, ดวงกมล สุขเกษม, & กนกวรรณ แสงประเสริฐ. (2566). สมรรถนะดิจิทัลกับการรับรู้ความสามารถของครูระดับมัธยมศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ*, 11(2), 94–107.
- จันทร์ศม ภูติอริยวัฒน์. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 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.
- ชาตรี พงษ์พันธ์, บรรเทิง พลสวัสดิ์, ทัพไท ชุ่มนาเสียว, & ปรางทิพย์ ทาเสนาะ เอลเทอร์. (2567). แนวทางการจัดการสุขภาพชุมชนช่วงอุทกภัยสำหรับกลุ่มเปราะบาง: กรณีศึกษาดำบลหนองบ่อ จังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารสิ่งแวดล้อมศึกษาการแพทย์และสุขภาพ*, 9(4), 712–719. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/hej/article/view/280179>
- ธงชัย ศักดิ์สุวรรณ, & นวรัตน์ ไชยมภู. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารวิชาการ*, 31(2), 45–56.
- ธนกร อินต๊ะสิน, และคณะ. (2566). การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู. *วารสารการประเมินผลและวิจัยทางการศึกษา*, 8(1), 25–34.
- นภัสรณ์ สุขเสนา. (2565). “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2”. *วารสารปัญญาภิวัฒน์* 14(3), 178 – 191.
- นุสรา พูลสุต. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(2), 72-85.
- เบญจรัตน์ ราชฉวาง. (2566). สมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ. *วารสารวิจัยการศึกษาและการเรียนรู้*, 12(3), 111–123.
- ปติณญา เหลือสุข, และคณะ. (2563). สมรรถนะของครูระดับประถมศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารครุศาสตร์วิจัย*, 10(4), 77–89.

- ปริญญา วงษาเทพ และ ทนงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (2566). แนวทางการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 สำหรับเด็กปฐมวัย ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย. *Sueksitalai Journal*. 4 (1), 29-40.
- ปวีณา บัวพุด, และคณะ. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการและการวิจัยทางการศึกษา*, 17(1), 20-34.
- ปิ่นประภาภรณ์ กุลสุวรรณ. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษา*, 9(1), 1-10.
- ปิยมาภรณ์ โตชนะก. (2567). การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21. *วารสารครู ศาสตร์*, 51(2), 89-104.
- ภัทรชัย ปานดี. (2567). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างสมรรถนะครู. *วารสารการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา*, 6(1), 35-47.
- วิลาวัลย์ แสงประเสริฐ และธีระพงศ์ บุศรากุล. (2563). แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารวไลยอลงกรณ์ ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 10(3), 112-125.
- สกุณา ไบภักดี, เยาวลักษณ์ สุตะโคตร และ ธวัชชัย ไพโหล. (2566). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. *วารสาร สมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)*, 5(1), 27-40. สืบค้น จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JAPDEAT/article/view/262228>
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2565). *แผนปฏิบัติการราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2566*. [https://webportal.bangkok.go.th/public/user_files_editor/130/BMAPlan/BMAplan66.pdf:contentReference\[oaicite:6\]{index=6}](https://webportal.bangkok.go.th/public/user_files_editor/130/BMAPlan/BMAplan66.pdf:contentReference[oaicite:6]{index=6}).
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2567). *รายงานสถิติการศึกษาปีการศึกษา 2567 โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร*.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู*. [http://otepc.go.th/images/00_YEAR2564/03_PV1/1Mv9-2564.pdf:contentReference\[oaicite:8\]{index=8}](http://otepc.go.th/images/00_YEAR2564/03_PV1/1Mv9-2564.pdf:contentReference[oaicite:8]{index=8}).
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2566). *รายงานสถิติปัญหาข้อผู้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.
- สุปรียา ไตรยะพันธ์, & รชฏ สุวรรณภู. (2565). สภาพ ปัญหา และแนวทางการจัดการเรียนรู้ของครูในยุค ดิจิทัลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 5(1), 63-74
- อรรวรรณ คำยอด, & มัทนา วังชนอมศักดิ์. (2556). สมรรถนะครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. *วารสารการบริหารการศึกษาคณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 3(2), 55 - 65.



- อรรณพ ไชยชาญ. (2563). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็นสำหรับครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออก. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 14(1), 98–108.
- 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.
- Erikson, E. H. (1950). *Childhood and society*. W. W. Norton & Company.
- 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>
- Kadir, A., & Saleh, S. (2012). [No full reference provided in the source]
- 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. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). [No full reference provided in the source]
- McClelland, D. C. (1973). *Testing for competence rather than for "intelligence"*. *American Psychologist*, 28(1), 1–14. [Presumed standard citation]
- Muliati, L., Putra, H. E. J., Warsim, W., & Titirloloby, P. (2022). [No full reference provided in the source]
- Putra, H. E. J., Warsim, W., & Titirloloby, P. (2021). The effect of teacher competency on performance appraisal. *Akademika*, 10(1), 235–247.
- Rahman, R., & Alim, M. (2019). The impact of employee competency on organizational performance: Evidence from a developing country. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 120–135.
- Tschannen-Moran, M., Hoy, A. W., & Hoy, W. K. (1998). Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of Educational Research*, 68(2), 202–248.

