

การนำเสนอบทความทางวิชาการ
ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

The Leadership of Administrators Affecting the Professional Development
of Teachers in Trang Primary Educational Service Area Office 1

น.ส.ศิริรัตน์ อินเหมือน¹

ดร.ปวินท์ เทพคุณหมินิตต์²

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จารุวรรณ นาคัน³

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำนวน 306 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.09, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.36) และการพัฒนาวิชาชีพครูโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน (ค่าเฉลี่ย = 4.11, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.35) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครู พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = 0.087$) และไม่นับสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาวิชาชีพครูในบริบทของสถานศึกษาภาครัฐได้รับอิทธิพลจากปัจจัยเชิงโครงสร้างและนโยบายจากส่วนกลางมากกว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพียงปัจจัยเดียว

คำสำคัญ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การพัฒนาวิชาชีพครู, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ(MBA) สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

² อาจารย์ที่ปรึกษา, สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

³ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม, สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

Ms.Sirirat Inmuen¹

Dr. Pawin Thepgoonhanimitta²

Assistant Professor Dr. Jaruwan Nathan³

Abstract

This study aimed to investigate the level of change-oriented leadership among school administrators and to examine the relationship between such leadership and teacher professional development in Trang Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 306 teachers selected through multistage sampling. Data were collected using a five-point Likert scale questionnaire and analyzed by means of descriptive statistics (mean and standard deviation) together with Pearson's product-moment correlation coefficient.

The findings revealed that administrators' change leadership was rated at a high level (Mean = 4.09, SD = 0.36), while overall teacher professional development was likewise reported at a high level (Mean = 4.11, SD = 0.35). The correlation analysis indicated a positive but low relationship between administrators' change leadership and teacher professional development ($r = 0.087$), which was not statistically significant. These results suggest that, in the context of public primary schools, teacher professional development is shaped not only by the leadership practices of individual school administrators, but more substantially by structural conditions, administrative systems, and centralized policy directives that frame opportunities and constraints for professional learning.

Keywords: School Administrators; Change Leadership; Teacher Professional Development; Trang Primary Educational Service Area Office 1

¹Master of Business Administration Student (MBA), Pacific Institute of Management Science

²Advisor, Pacific Institute of Management Science

³Co-Advisor, Pacific Institute of Management Science

บทนำ

การยกระดับวิชาชีพครูถือเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศในด้านเศรษฐกิจและสังคมในระยะยาว องค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD, 2023) ชี้ว่า “คุณภาพของครู” เป็นปัจจัยด้านโรงเรียนที่มีอิทธิพลสูงที่สุดต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ครูที่มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจะสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และแนวโน้มทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วในระดับโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Hanushek & Woessmann, 2021)

สำหรับบริบทประเทศไทย รายงานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2566) ระบุว่า ครูร้อยละ 78 ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาวิชาชีพ มีผลการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ แม้จะสะท้อนภาพเชิงบวกต่อประสิทธิผลของการพัฒนา แต่ในทางปฏิบัติกลับพบว่า อัตราการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพยังต่ำกว่าที่ควรจะเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ชนบทที่ยังประสบภาวะขาดแคลนทรัพยากร งบประมาณ และโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่ถูกให้ความสำคัญมากขึ้นในงานวิจัยด้านการพัฒนาครู Kotter (2022) เห็นว่าผู้นำที่สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีระบบนั้น จะช่วยจุดประกายและกำกับทิศทางการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน งานของ Fullan (2021) ยังชี้ว่า เมื่อผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และทักษะในการบริหารการเปลี่ยนแปลง จะส่งผลให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองมากขึ้น และสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบในสถานศึกษาได้

ในด้านนโยบาย กระทรวงศึกษาธิการได้พัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม รายงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 (2566) ระบุว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนราวร้อยละ 40 ยังขาดความชำนาญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเพื่อสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู และมีเพียงประมาณร้อยละ 32 ที่สามารถบริหารจัดการด้านการพัฒนาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการสำรวจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 (2567) พบประเด็นปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครู ได้แก่ 1) แรงจูงใจของครูในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเองต่ำ ครูร้อยละ 62 รายงานว่าการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาไม่มีความเชื่อมโยงกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการประเมินผลงาน ทำให้ไม่เห็นความสำคัญในการเข้าร่วม 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ยังไม่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง ครูร้อยละ 48 มองว่าผู้อำนวยการยังขาดแนวทางชัดเจนในการสนับสนุนการพัฒนา

วิชาชีพครู 3) ความจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากร โรงเรียนประมาณร้อยละ 55 ยังไม่มีงบประมาณเพียงพอสำหรับจัดอบรมหรือส่งครูไปพัฒนาในโครงการภายนอก 4) การขาดเครือข่ายการเรียนรู้ระดับมืออาชีพ (PLC) โรงเรียนเพียงร้อยละ 30 ที่มีการจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) อย่างต่อเนื่อง

จากสภาพปัญหาข้างต้น การศึกษาครั้งนี้จึงมีความสำคัญในการพิจารณาว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 มีส่วนอย่างไรต่อระดับการพัฒนาวิชาชีพครู และจะสามารถใช้ข้อมูลที่ได้เพื่อออกแบบแนวทางส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีประสิทธิผลและยั่งยืนได้อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครู

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิด 8 ขั้นตอนของ Kotter (2022) ที่เชื่อว่าภาวะผู้นำในเชิงการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพครูและยกระดับคุณภาพของโรงเรียนอย่างยั่งยืน โดยกำหนดให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรต้น (X) และการพัฒนาวิชาชีพครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูและจรรยาบรรณของวิชาชีพฉบับล่าสุด พ.ศ. 2568 ที่ยึดตามข้อบังคับคุรุสภาฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 เป็น ตัวแปรตาม (Y)

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการแบบสำรวจ (Survey Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำนวน 1,296 คน (ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2568)

กลุ่มตัวอย่าง คำนวณโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (multiple choice) ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยแยกเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหาร 8 ด้าน ได้แก่ 1. การสร้างความรู้สึกร่วม 2. การสร้างแนวร่วม 3. การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ 4. การสื่อสารวิสัยทัศน์ 5. การจัดอุปสรรคและเปิดทาง 6. การสร้างชัยชนะระยะสั้น 7. การรักษาอัตราเร่ง 8. การสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ และแยกมาตรฐานวิชาชีพครู 3 ด้าน ได้แก่ 1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน 3. มาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณวิชาชีพ) เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ระดับการให้คะแนน (Rating scale) ตามแบบลิเคิร์ต (Likert scale)

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่

ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับข้อมูลทั่วไป

ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับระดับความพึงพอใจ

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 69.90 และเพศชาย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 30.10 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 38.56 รองลงมา คือ อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 31.37 อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 16.99 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.08 ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในวัยปฏิบัติงานหลักและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในระดับหนึ่ง

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 69.90 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 28.76 และระดับปริญญาเอก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.34 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณวุฒิทางการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี

อาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เนื่องจากเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

2. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

เมื่อพิจารณารายด้านตามแนวคิด 8 ขั้นตอนของ Kotter (2022) พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

- การสร้างแนวร่วม (Mean = 4.12, SD = 0.36)
- การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Mean = 4.10, SD = 0.34)
- การสร้างความรู้สึกร่วมกัน (Mean = 4.10, SD = 0.35)
- การจัดอุปสรรคและเปิดทาง (Mean = 4.10, SD = 0.35)
- การสร้างชัยชนะระยะสั้น (Mean = 4.09, SD = 0.36)
- การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Mean = 4.08, SD = 0.36)
- การรักษาอัตราเร่ง (Mean = 4.08, SD = 0.37)
- การสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ (Mean = 4.08, SD = 0.37)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาวิชาชีพครู

การพัฒนาวิชาชีพครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

- มาตรฐานการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean = 4.12, SD = 0.34)
- รองลงมาคือ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ (Mean = 4.11, SD = 0.35)
- มาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณวิชาชีพ) (Mean = 4.09, SD = 0.37)

4. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครู

ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาวิชาชีพครูในระดับต่ำ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.09, SD = 0.36) ผู้วิจัยอภิปรายว่า ผลดังกล่าวสะท้อนบทบาทของผู้บริหารในการกำหนดทิศทาง สื่อสาร และขับเคลื่อนงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเกี่ยวข้องกับบริบทการบริหารสถานศึกษาที่ต้องดำเนินงานตามนโยบายและแนวทางจากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำเพื่อผลักดันการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

ในด้าน การพัฒนาวิชาชีพครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยเห็นว่า ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งมิติความรู้ การปฏิบัติงาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยเฉพาะผลที่พบว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean = 4.12, SD = 0.34) อาจสะท้อนความเข้มแข็งของครูในการนำความรู้และทักษะไปใช้ในการทำงานจริงตามบทบาทหน้าที่และภารกิจหลักของวิชาชีพ ขณะเดียวกัน มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ (Mean = 4.11, SD = 0.35) และ มาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณวิชาชีพ) (Mean = 4.09, SD = 0.37) ที่อยู่ในระดับมากเช่นกัน แสดงให้เห็นความพร้อมของครูในหลายด้านของวิชาชีพ

สำหรับผลความสัมพันธ์ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาวิชาชีพครูในระดับต่ำ ผู้วิจัยอภิปรายว่า แม้ความสัมพันธ์เป็นบวก แต่ระดับความสัมพันธ์ที่ไม่สูงอาจสะท้อนว่า การพัฒนาวิชาชีพครูมิได้ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเพียงปัจจัยเดียว แต่อาจเกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่นร่วมด้วย เช่น โครงสร้างการบริหาร นโยบายจากส่วนกลาง ข้อจำกัดด้านทรัพยากร งบประมาณ ภาระงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานในสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อความต่อเนื่องและประสิทธิผลของการพัฒนาได้

ข้อเสนอแนะ

- (1) ควรศึกษาตัวแปรเพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครู เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะ

งาน ทรัพยากร แรงจูงใจ และระบบสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด เพื่ออธิบายผลความสัมพันธ์ที่พบในระดับต่ำให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

(2) ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกับเชิงปริมาณ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือสนทนากลุ่ม เพื่อทำความเข้าใจกลไกและปัจจัยเชิงบริบทที่เอื้อต่อการนำภาวะผู้นำไปสู่ผลลัพธ์การพัฒนาวิชาชีพครูได้อย่างแท้จริง

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1” สรุปผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ มาก (Mean = 4.09, SD = 0.36) สะท้อนว่าผู้บริหารมีบทบาทด้านการนำและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาอย่างชัดเจน และความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างมีทิศทางสอดคล้องกันค่อนข้างมาก

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาวิชาชีพครู โดยรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มาตรฐานการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (Mean = 4.12, SD = 0.34) รองลงมาคือ มาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ (Mean = 4.11, SD = 0.35) และ มาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณวิชาชีพ) (Mean = 4.09, SD = 0.37) ตามลำดับ

นอกจากนี้ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาวิชาชีพครูในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อภาวะผู้นำสูงขึ้น แนวโน้มการพัฒนาวิชาชีพครูมีทิศทางดีขึ้นด้วย แต่ความสัมพันธ์ไม่ได้สูงมากนัก

เอกสารอ้างอิง

Guskey, T. R. (2000). *Evaluating professional development*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

Hirsh, S., & Hord, S. (2010). *Leading professional learning communities: Voices from research and practice*. Corwin Press.

Jacobsen, D. M., & Lock, J. V. (2004). The educational benefits of one-to-one computing for sustainability. *Journal of Educational Computing Research*, 30(4), 305-321.

- Kotter, J. P. (2022). การเปลี่ยนแปลงที่ไม่มีวันล้มเหลว Leading Change (วิญญู กิ่งหิรัญว, แปล). กรุงเทพฯ: อมรินทร์ บুক เซ็นเตอร์.
- Taro, Y. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper & Row.
- The Oaks Academy. (2019). *The Oaks Academy 2019 ISACS REPORT*. Retrieved from https://www.theoaksacademy.org/wp-content/uploads/2019/08/ISACS_2019_Report-compressed.pdf
- กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. *วารสาร Veridian E-Journal*, 9(2), 1510-1521.
- กิ่งแก้ว ภูทองเงิน. (2561). รูปแบบการพัฒนาครูตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียนระดับประถมศึกษา (ปริญญาานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชนิพรรณ จาติเสถียร. (2557). การพัฒนากระบวนการฝึกอบรมครูประจำการด้านการประเมินเด็กปฐมวัยโดยใช้จิตปัญญาและการชี้แนะทางปัญญา (วิทยานิพนธ์ ค.ด.). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ซัซพล ยังวิริยะกุล. (2024). เทรนด์ผู้นำ 2024: บริหารคนอย่างไรให้ชนะในยุคเปลี่ยนผ่านสถาบันการศึกษา เมื่อการเอาชนะใจผู้คนในทีมเป็นหนึ่งในทักษะหลักที่ขาดไม่ได้. สืบค้นจาก <https://thestandard.co/5-trends-for-good-leadership-2024/>
- ณัฐपालิน นิลเปง. (2560). ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21. *วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ*, 35(1), 1-15.
- ธงชัย คำปวง. (2561). การพัฒนาครูแบบองค์รวมโดยการเทียบเคียงสมรรถนะ (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธีรศักดิ์ สารสมักร. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5*, 45-54.
- ภูวนัย ชัยยะ. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มยอดดอยเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. *วารสารวิจัยสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 4(1), 51-64.

ยนต์ ชุ่มจิต. (2553). *ความเป็นครู (Self-Actualization For Teachers)*. กรุงเทพมหานคร:
โอ.เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. (2568). ระบบสนับสนุนการบริหารจัดการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (AMSS++). สืบค้นจาก <https://www.trang1.go.th/web/>
อรัญ มุลบุญ. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
บริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต
2. วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตรการศึกษา, 10(1), 15-28.