



ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
FACTORS AFFECTING SELF DEVELOPMENT COMPETENCIES OF
SECONDARY SCHOOL TEACHERS UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE CHONBURI RAYONG

Received: 31 January 2023

Revised: 27 March 2023

Accepted: 7 April 2023

อุทัยภัทร บุญเพ็ง, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ประยูร อิ่มสวัสดิ์, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
สุเมธ งามกนก, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

บทคัดย่อ การวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย กับสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู และ 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง กลุ่มตัวอย่างได้แก่ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีพ.ศ. 2565 จำนวน 356 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร และสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองอยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู และ การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



4. สมการพยากรณ์สมรรถด้านการพัฒนาตนเองของครู ได้แก่ ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา (X_3) ด้านการสร้างบารมี (X_1) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X_4) ด้านพลังอำนาจพึงพา (X_{11}) และ ด้านพลังอำนาจบังคับ (X_6) โดยมีอำนาจในการพยากรณ์สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้ร้อยละ 54.40 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.97 + 0.43(X_3) - 0.59(X_1) + 0.42(X_4) + 0.21(X_{11}) + 0.22(X_6)$$

$$\hat{Z} = 0.36(Z_3) - 0.33(Z_1) + 0.32(Z_4) + 0.26(Z_{11}) + 0.23(Z_6)$$

คำสำคัญ: สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

Abstract The purpose of this Quantitative research were to study; the level of factors influencing the self development competencies of secondary school teachers under the secondary educational service area office Chonburi Rayong, the relationship between the factor influencing the self development competencies of secondary school teachers, and to create the regression equation of the self development competencies of secondary school teachers under the secondary educational service area office Chonburi Rayong 2022. The total of a selected sample were 356 teachers in school under the secondary educational service area office Chonburi Rayong. The instrument used for data collection was five-rating scale questionnaire, which was divided into three parts, namely, questions regarding to the teachers transformational leadership, power using by administrators and the self development competencies of secondary school teachers under the secondary educational service area office Chonburi Rayong. The data was analyzed by a computer program; using Mean (\bar{X}), Standard Deviation (SD), Pearson's product moment correlation coefficient and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The self development competencies of secondary school teachers under the secondary educational service area office Chonburi Rayong overall and in each aspect were at a high level.
2. Teachers transformational leadership and power using by administrators overall and in each aspect were at a high level.
3. The factors influencing the self development competencies of secondary school teachers related to and the self development competencies of secondary school teachers under the secondary educational service area office Chonburi Rayong with statistically significant at the level of .01.



4. Self development competencies of secondary school teachers has five factors: Intellectual Stimulation (X_3) Idealized Influence (X_1) Individualized Consideration (X_4) Connection Power (X_{11}) and Coercive Power (X_6). The predicted factors those affected the self development competencies of secondary school teachers under the secondary educational service area office Chonburi Rayong was 54.50% accurate and the regression equations of point in the form of standard score as follow:

The regression equations of the raw score

$$\hat{Y} = 0.97 + 0.43(X_3) - 0.59(X_1) + 0.42(X_4) + 0.21(X_{11}) + 0.22(X_6)$$

$$\hat{Z} = 0.36(Z_3) - 0.33(Z_1) + 0.32(Z_4) + 0.26(Z_{11}) + 0.23(Z_6)$$

Keywords: Self - development competencies of secondary school teachers,
The secondary education service area office Chonburi Rayong

บทนำ

ในสภาวะการณ์ของโลกยุคปัจจุบันนี้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้เกิดการแข่งขันที่สูงมากยิ่งขึ้น ทั้งผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง รวมถึงการศึกษา ทั้งนี้ ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ดังกล่าว ผลกระทบเหล่านี้ก่อให้เกิดปัญหาและวิกฤติการณ์ต่าง ๆ เป็นจำนวนมากจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจว่าในสภาวะของโลกที่เปลี่ยนแปลงเช่นนี้ หน่วยงานต่าง ๆ ควรที่จะมีการปรับตัวและรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงบุคลากรหรือผู้คนในหน่วยงานจะต้องพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง และเอาชนะวิกฤติการณ์ต่าง ๆ กำลังเผชิญอยู่ให้ได้ ผู้บริหารถือเป็นบุคคลสำคัญในการนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ท่ามกลางสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วนี้ ผู้นำหรือผู้บริหารนั้นจะต้องมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายสนับสนุนการทำงาน ใช้กลยุทธ์ผลักดันให้เกิดพลังในการร่วมมือของทุกฝ่ายในองค์การ เพื่อวางแผนกลยุทธ์และดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่ต้องการและมีการติดตามประเมินผลเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุวรรณี คำมั่น, 2551, หน้า 11-14)

จากการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน สถานศึกษาของไทย เป็นหนึ่งในองค์การที่ได้รับผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เพราะถ้าสิ่งแวดล้อมภายนอกเปลี่ยน สถานศึกษาต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อการดำรงอยู่ขององค์การ การจัดการบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการปรับแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สิ่งที่เป็นแนวคิดในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้อยู่รอดและประสบความสำเร็จ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นแนวคิดที่มุ่งให้ผู้นำหรือเป็นผู้จูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานให้เกิดความคาดหวัง และยังเป็นการบริหารที่มุ่งยกระดับทัศนคติของครู การเปลี่ยนแปลงจึงเป็นที่สนใจให้แง่มุมต่าง ๆ ทำให้เกิดตระหนัก เรื่องพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่สนใจของนักวิชาการในการ



บริหารงานที่ช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ให้ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรที่เป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงการบริหารงานและการทำงานอีกด้วย ตลอดจนการรักษาสภาพการเปลี่ยนแปลงที่ดีให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อเนื่องและยั่งยืน (เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคณะ, 2553, หน้า 4)

ซึ่งการที่จะเริ่มต้นสู่การเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาไทยไปในทางทิศที่ดียิ่งขึ้น ขึ้นอยู่กับตัวบุคลากรทางการศึกษาโดยมีการควบคุมจากผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญจะทำให้สถานศึกษาก้าวไปข้างหน้าได้ ทางสำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดสมรรถนะวิชาชีพครูที่จะใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของครูของบุคลากรทางการศึกษาที่ชัดเจน คือ สมรรถนะหลัก (Core competency) เป็นสมรรถนะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องมี และ สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) เป็นสมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งตามสายงานครู ส่วนหนึ่งเพื่อผลประโยชน์ของครูในหลาย ๆ ด้าน แต่อีกส่วนหนึ่งเพื่อผลประโยชน์ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น และได้รับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และส่วนสุดท้ายคือผลประโยชน์ของสถานศึกษา คือ การพัฒนาครู เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ โดยพัฒนาขีดความสามารถของครูให้มีความโดดเด่น มีสมรรถนะที่ดีอยู่ในระดับสมรรถนะสูง และสูงมากยิ่งขึ้นตามอายุงาน ซึ่งผู้บริหารต้องเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะของครู เพื่อที่จะทำการวางแผน และกำหนดนโยบาย ให้ครูนั้นได้เกิดการเรียนรู้ สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ และพัฒนาวิชาชีพตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นผลดีกับทั้งตัวครู ผู้เรียน และสถานศึกษาเป็นหลัก (วนิดา ภูวนารณรักษ์, 2551, หน้า 77)

สิ่งที่มีอิทธิพลสำคัญต่อองค์กรอย่างหนึ่งคือผู้บริหารสถานศึกษา และ ครูภายในสถานศึกษา ซึ่งตัวชี้วัดสู่ความสำเร็จของผู้บริหารและครู คือ การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งต้องแสดงความสามารถในการทำให้ผู้ร่วมงานได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการ และมีความพอใจในผลงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถสร้างบรรยากาศการบริหาร ให้เกิดแรงจูงใจต่อบุคลากรในสถานการณการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา นอกจากนี้ ผู้บริหารและครูจึงมีบทบาทสำคัญที่จะกระตุ้น ควบคุม อำนาจความสะอาด ให้คำปรึกษา และส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีลักษณะตามที่สังคมต้องการ โดยผู้บริหารและครูต้องพยายามกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานรู้ถึงคุณค่าในงานวิชาชีพครู สร้างบรรยากาศการทำงาน รับฟังความคิดเห็น เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้ร่วมงานแต่ละคนแสดงความสามารถกับงานที่ปฏิบัติได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร รวมถึงการกระตุ้นให้มีสมรรถนะหลักด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจ ขวัญกำลังใจ และการปฏิบัติงานในวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ (ศิริกาญจน์ ไกรบำรุง, 2559, หน้า 3)

นอกจากนี้ พลังอำนาจถือเป็นปัจจัยสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมี เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ควบคุมดูแล ตัดสินใจ รับผิดชอบ รวมทั้งประเมินการทำงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ซึ่งในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องใช้ให้ถูกต้องเหมาะสมจะช่วยให้ทำงานสำเร็จเป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารจำเป็นต้องหารูปแบบและวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมาย การใช้อำนาจมีส่วนทำให้การบริหารจัดการเกิดความคล่องตัว ยิ่งถ้าคนมีจำนวนมากผู้บริหารจำเป็นต้องมีอำนาจเพื่อควบคุมให้ผู้อื่นฟังและปฏิบัติตาม (Kanter,



1997, pp. 67-68) ดังนั้น เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในสถานศึกษาปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ในทิศทางเดียวกันจนเกิดผลสำเร็จ รวมทั้งเป็นปัจจัยกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาอยากพัฒนาสมรรถนะหลักในการทำงานของตนเองตลอดเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีพลังอำนาจซึ่งเปรียบเสมือนเป็นตัวยึดเหนี่ยวให้ครูปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและเกิดการยอมรับ (ดวงพร ว่องสุนทร, 2556, หน้า 23)

ปัญหาที่เกิดขึ้นกับสมรรถนะในการทำงานของครูรวมถึงการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพนั้นมีหลากหลายปัจจัย จะมีความเกี่ยวข้องกับเรื่องของการบริหารงานภายในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เนื่องจากทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง นโยบายให้ทุกโรงเรียนเร่งพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยให้ทุกโรงเรียนมีการดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาในทุกด้าน ซึ่งนโยบายเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการ ซึ่งมีจุดเน้นที่จะพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ แต่อาจจะมีข้อขัดข้องบางประการ ที่จะทำให้โรงเรียนนั้นไม่สามารถปฏิบัติตามได้อย่างชัดเจน ตัวอย่างเช่น การกำหนดแผนงานองค์การที่ไม่สอดคล้องกับบริบทและสภาพปัญหาของสถานศึกษา การบริหารงบประมาณและการใช้ทรัพยากรในการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรมไม่สามารถเลือกใช้ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสมหรือทรัพยากร ทำให้ครูไม่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ได้ อีกทั้งการวัดและประเมินผลไม่สามารถสะท้อนคุณค่าหรือคุณภาพของโครงการและกิจกรรม ที่กล่าวมาทั้งหมดนี้จะสร้างปัญหาและกระทบต่อการทำงานของครูรวมถึงการพัฒนาตนเองของครูในที่สุด (พรชวุฒิ จุโพธิ์แก้ว, สัมภาษณ์, 20 สิงหาคม 2564) ผู้บริหารในโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ครูนั้นเกิดการพัฒนาตนเอง และส่งผลเกี่ยวเนื่องกับการพัฒนาสถานศึกษา ตัวผู้บริหารเองต้องให้ความสำคัญการกับพัฒนาตนเองของครู ซึ่งจะทำให้เกิดแรงกระตุ้นในลักษณะเชิงบวก เกิดขวัญและกำลังใจในการพัฒนาตนเอง อีกทั้งการสนับสนุนของผู้บริหารเชิงนโยบาย เช่น การตั้งงบประมาณเพื่อให้ครูสามารถเบิกจ่ายเพื่อใช้ในการไปอบรมพัฒนาตนเองในหัวข้อที่ครูสนใจ จะเป็นแรงผลักดันให้ครูสามารถพัฒนาสมรรถนะการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลที่ดีอย่างต่อเนื่องภายในโรงเรียน (อาจินต์ แซ่ฮุ้น, สัมภาษณ์, 20 สิงหาคม 2564)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ชลบุรี ระยอง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ และ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นทิศทางในการบริหารของผู้บริหาร ที่จะใช้พัฒนาการบริหารงาน และปรับปรุงตนเองในการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง



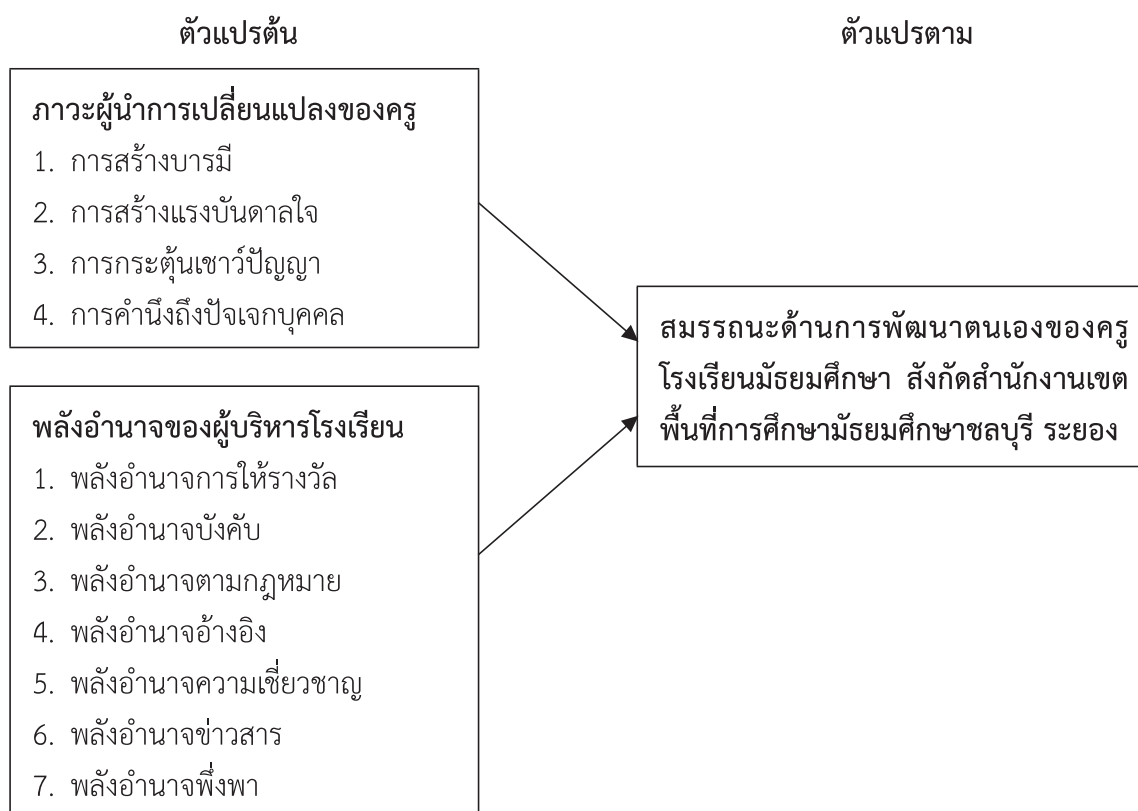
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
3. เพื่อศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร ในทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร กับสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
5. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู และการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

สมมติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สามารถพยากรณ์ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองได้

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู และการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร ที่มีผลต่อสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยผู้วิจัยอาศัย แนวคิด และทฤษฎีศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994, pp. 2-6) 4 ด้าน ประกอบด้วย การสร้างบารมี (Charisma) การสร้าง แรงบันดาลใจ (Inspiration motivation) การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา (Intellectual stimulation) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) และศึกษาวิธีการใช้พลังอำนาจตามที่ French and Raven (1968 cited in Raven & Kruglanski, 1975, pp. 177-219) และ Hersey, Blanchard and Johnson (2001, pp. 399-412) 7 ด้าน ประกอบด้วย พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจบังคับ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจข่าวสาร พลังอำนาจพึงพา และ สำหรับสมรรถนะครูตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดในส่วนสมรรถนะ (Competency) (2553, หน้า 7) ด้านการพัฒนาตนเองของครู ซึ่งมีตัวบ่งชี้ดังนี้ 1) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ 2) การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ 3) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตเนื้อหาการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษา

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้ศึกษาตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994, p. 26)
2. พลังอำนาจของผู้บริหาร โดยนำแนวคิดของ French and Raven (1968, cited in Raven & Kruglanski, 1975, pp. 177-219) และ Hersey, Blanchard and Johnson (2001, pp. 399-412)
3. สมรรถนะ (Competency) ด้านการพัฒนาตนเอง (Self development) ของครู ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 7)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี และ ระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งสิ้น 4,795 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี และ ระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2565 ได้จากการใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, p. 607-610) เป็นจำนวน 356 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของโรงเรียน โดยการใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เนื่องจากต้องการกำหนดให้ประชากรกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็นกลุ่มย่อยตามขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกัน และ ประชากรภายในกลุ่มย่อยมีความคล้ายคลึงกันมากที่สุด ได้ตามตาราง ดังนี้



ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกเป็นรายโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดใหญ่พิเศษ	3,516	262
ขนาดใหญ่	944	70
ขนาดเล็กและขนาดกลาง	335	24
รวม	4,795	356

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการตรวจสอบเครื่องมืองานวิจัย

1. ศึกษาแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดของการวิจัย แล้วรวบรวมรายละเอียดจัดเป็นประเด็นสำคัญที่จะกำหนดเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมขอบเขตที่กำหนด ตามกรอบแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994, pp. 2-6) การใช้พลังอำนาจของ French and Raven (Cited in Raven & Kruglanski, 1975, pp. 177-219) และ Hersey and Blanchard (2001, pp. 399-412) และสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 5) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล

3. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไข และนำไปให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) และพิจารณาความถูกต้อง ความชัดเจน ความเหมาะสมและครอบคลุมเนื้อหาที่จะศึกษา

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำเสนอต่อประธานควบคุมงานวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและพิจารณาปรับปรุงแก้ไข โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

4.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างบารมี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นเชิงปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1967, p. 247) มีค่า IOC อยู่ที่ .96 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .23 - .85 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .96



4.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) พลังอำนาจการให้รางวัล 2) พลังอำนาจบังคับ 3) พลังอำนาจตามกฎหมาย 4) พลังอำนาจอ้างอิง 5) พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ 6) พลังอำนาจข่าวสาร และ 7) พลังอำนาจพึงพา แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1967, p. 247) มีค่า IOC อยู่ที่ .96 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .67 - .95 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .99

4.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ 2) การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ และ 3) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1967, p. 247) มีค่า IOC อยู่ที่ .84 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .55 - .91 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98

5. หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นที่มีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

1. ขออนุญาตจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อขออนุญาตใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย
2. จัดส่งแบบสอบถามจำนวน 356 ฉบับ ไปยังโรงเรียนในกลุ่มสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยเก็บแบบสอบถามกลับมาได้ร้อยละ 100 ของแบบสอบถามจำนวน 356 ฉบับ
4. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา และคัดเลือกรายฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอนดังนี้

1. ผลศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)



2. ผลการศึกษาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู พลังอำนาจของผู้บริหาร กับ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สถิติที่ใช้คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's product moment correlation coefficient)

4. ผลการสร้างสมการพยากรณ์สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู และ การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู	$n = 356$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ด้านการสร้างบารมี	4.46	0.42	มาก	1
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.35	0.62	มาก	3
3. ด้านการกระตุ้นหาวิธีแก้ปัญหา	4.34	0.62	มาก	4
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.41	0.58	มาก	2
รวม	4.39	0.51	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการสร้างบารมี ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ



ตารางที่ 3 ผลการศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร	n = 356		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ด้านพลังอำนาจการให้รางวัล	4.17	0.75	มาก	2
2. ด้านพลังอำนาจบังคับ	4.04	0.77	มาก	5
3. ด้านพลังอำนาจตามกฎหมาย	4.20	0.88	มาก	1
4. ด้านพลังอำนาจอ้างอิง	3.98	1.03	มาก	7
5. ด้านพลังอำนาจเชี่ยวชาญ	4.03	0.98	มาก	4
6. ด้านพลังอำนาจข่าวสาร	4.04	0.96	มาก	6
7. ด้านพลังอำนาจพึงพา	4.15	0.91	มาก	3
รวม	4.08	0.71	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่าการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านพลังอำนาจตามกฎหมาย ด้านพลังอำนาจการให้รางวัล และ ด้านพลังอำนาจพึงพา ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ดังปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการศึกษาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา	n = 356		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ด้านการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ	3.94	0.78	มาก	2
2. ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กร และวิชาชีพ	3.96	0.77	มาก	1
3. ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย	3.64	0.90	มาก	3
รวม	3.89	0.75	มาก	



จากตารางที่ 3 พบว่าสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ด้านการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ และ ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู พลังอำนาจของผู้บริหาร กับ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ดังปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 5 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู พลังอำนาจของผู้บริหาร กับ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}	X_{11}	Y
X_1	1.00											
X_2	0.84**	1.00										
X_3	0.85**	0.85**	1.00									
X_4	0.71**	0.80**	0.76**	1.00								
X_5	0.55**	0.53**	0.47**	0.45**	1.00							
X_6	0.35**	0.40**	0.30**	0.42**	0.71**	1.00						
X_7	0.64**	0.70**	0.64**	0.56**	0.91**	0.65**	1.00					
X_8	0.38**	0.42**	0.38**	0.34**	0.62**	0.54**	0.65**	1.00				
X_9	0.24**	0.28**	0.25**	0.29**	0.47**	0.45**	0.43**	0.49**	1.00			
X_{10}	0.24**	0.28**	0.26**	0.27**	0.42**	0.40**	0.43**	0.44**	0.53**	1.00		
X_{11}	0.54**	0.61**	0.58**	0.60**	0.80**	0.70**	0.83**	0.61**	0.49**	0.50**	1.00	
Y	0.43**	0.53**	0.54**	0.61**	0.50**	0.54**	0.54**	0.40**	0.39**	0.33**	0.65**	1.00
\bar{X}	4.46	4.35	4.34	4.41	4.17	4.04	4.20	3.97	4.03	4.04	4.15	3.89
SD	0.42	0.61	0.62	0.57	0.75	0.77	0.87	1.03	0.98	0.96	0.90	0.75

** $p \leq .01$

จากตารางที่ 5 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง กับตัวแปรเกณฑ์ พบว่าทุกตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น ความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ได้แก่ ด้านพลังอำนาจพึ่งพา (X_{11}) และ ด้านการคำนึงถึง



ปัจเจกบุคคล (X_4) ความสัมพันธ์ระดับอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการกระตุ้นข่าวปัญหา (X_3) ด้านพลังอำนาจบังคับ (X_6) ด้านพลังอำนาจตามกฎหมาย (X_7) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ด้านพลังอำนาจการให้รางวัล (X_5) และ ด้านการสร้างบารมี (X_1) ความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ได้แก่ ด้านพลังอำนาจอ้างอิง (X_8) ด้านพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ (X_9) และ ด้านพลังอำนาจข่าวสาร (X_{10})

4. ผลการสร้างสมการพยากรณ์สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู และการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร

ตารางที่ 6 อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากปัจจัยที่ใช้พยากรณ์สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

ตัวพยากรณ์	R	R^2	ร้อยละพยากรณ์
X_{11}	0.65	0.42	42.30
$X_4 X_{11}$	0.70	0.49	49.80
$X_4 X_{11} X_6$	0.72	0.51	51.30
$X_1 X_4 X_{11} X_6$	0.72	0.52	51.80
$X_3 X_1 X_4 X_{11} X_6$	0.74	0.55	54.40

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เรียงลำดับตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นข่าวปัญหา (X_3) ด้านการสร้างบารมี (X_1) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X_4) ด้านพลังอำนาจพึ่งพา (X_{11}) และ ด้านพลังอำนาจบังคับ (X_6) โดยที่ตัวแปรทั้ง 5 ตัวรวมกัน สามารถพยากรณ์สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้ร้อยละ 54.40

5. ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองดังปรากฏในตารางที่ 7



ตารางที่ 7 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

ตัวพยากรณ์	<i>b</i>	<i>S.E.b.</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
ค่าคงที่	0.97	0.31		3.09**	0.00
X_3	0.43	0.10	0.36	4.55**	0.00
X_1	-0.59	0.13	-0.33	-4.72**	0.00
X_4	0.42	0.08	0.32	5.48**	0.00
X_{11}	0.21	0.05	0.26	4.33**	0.00
X_6	0.22	0.05	0.23	4.56**	0.00
$R = 0.74$		$R^2 = 0.55$		$S.E.est. = 0.50$	

** $p \leq .01$

จากตารางที่ 7 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา (X_3) ด้านการสร้างบารมี (X_1) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X_4) ด้านพลังอำนาจพึงพา (X_{11}) และ ด้านพลังอำนาจบังคับ (X_6) สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.74 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.55 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ($S.E.est.$) เท่ากับ 0.50 และตัวแปรทั้ง 5 ตัว สามารถทำนายสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้ร้อยละ 54.40 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.97 + 0.43(X_3) - 0.59(X_1) + 0.42(X_4) + 0.21(X_{11}) + 0.22(X_6)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.36(Z_3) - 0.33(Z_1) + 0.32(Z_4) + 0.26(Z_{11}) + 0.23(Z_6)$$

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ซึ่งสรุปผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก



3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. สมการพยากรณ์สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ได้แก่ ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา (X_3) ด้านการสร้างบาร์มี (X_1) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X_4) ด้านพลังอำนาจพึงพา (X_{11}) และ ด้านพลังอำนาจบังคับ (X_6) โดยมีอำนาจในการพยากรณ์สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้ร้อยละ 54.40

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สามารถอภิปรายผลการศึกษาค้นคว้าได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีพฤติกรรมของผู้นำที่สามารถเปลี่ยน ทิศนคติ มีความยืดหยุ่นทางด้านความคิด ทำให้เกิดการพัฒนาความสามารถในการทำงานของเพื่อนร่วมงานรวมถึงตนเองได้ โดยการสร้างแรงจูงใจให้เพื่อนร่วมงานทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งการค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทราพรณรุ่งเรืองศิลาทิพย์ (2560) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอาจินต์ แชน่อน (2561) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวนิดา คงมั่น (2561) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้บริหารได้ใช้พลังอำนาจในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในการบริหารงานภายในโรงเรียน ผู้บริหารมีความจำเป็นที่จะต้องตัดสินใจซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ผู้ร่วมงานจะปฏิบัติงานได้มากหรือน้อยหรือด้วยความเต็มใจเพียงใด ขึ้นอยู่กับการใช้อำนาจของผู้บริหารเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่



มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการบริหารและสามารถประยุกต์ใช้อำนาจให้เหมาะสมกับสถานการณ์ จึงทำให้การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งการค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประชุมพร บุญมา ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพจน์ บดสันเทียะ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อบรรยากาศในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อบรรยากาศในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญทิศา บุญเพ็ง (2561) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิตา คงมั่น (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ปัจจัยด้านพลังอำนาจของผู้บริหารต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เป็นผู้ที่ศึกษาด้วยตนเองเกี่ยวกับความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการ มาพัฒนาสายงานของตนเอง ศึกษาด้วยตนเองในการค้นคว้าความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด เอกสาร ตำรา คู่มือ อินเทอร์เน็ต เพื่อพัฒนาตนเอง ได้เข้ารับการฝึกอบรมที่ตรงกับสาระวิชา ตามความต้องการของตนเอง มีการปรับปรุงข้อมูล เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถสร้างองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ขององค์กรและวิชาชีพ มีการรวบรวมข้อมูล ความรู้ในการจัดการเรียนการสอน และมีการจัดให้เป็นหมวดหมู่ สามารถให้คำปรึกษานิเทศ แนะนำ ความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพ ให้แก่เพื่อนครู เข้าร่วมแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ด้านการจัดการเรียนรู้กับเพื่อนครูเพื่อพัฒนางาน มีการขยายผลโดยการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาการ ในหน่วยงานของตนเองและสถานศึกษาอื่น ซึ่งการค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสมนึก ลิ้มอารีย์ (2552) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 และในสถานศึกษาที่มีต่อสมรรถนะหลักด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพยุ่ง ประทุมทอง (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองบุคลากรผู้สอนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ต้องการพัฒนาตนเองบุคลากรผู้สอนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ใน



ระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร กับสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.33 ถึง 0.65 โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู นั้นริเริ่มมาจากความต้องการของครู และ ทักษะคติ ที่ต้องการพัฒนาตนเอง ตามสภาวการณ์ของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เป็นแรงผลักดันภายนอก ส่งผลให้ครูเกิดความท้าทาย และ พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในตนเอง ทำให้เกิดพฤติกรรมการปฏิบัติตนของครูที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพล การแสดงบทบาทผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในท่ามกลางเหล่าผู้ร่วมงานและครูที่เป็นผู้นำ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นถึงความสำเร็จของตนเองและการเรียนรู้ของผู้เรียน สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นผลโดยที่ ทำให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองตามไปด้วย ซึ่งการค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติยา พิกุลทอง (2556) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งโดยรวมและรายด้าน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พชรินทร์ พูลสวัสดิ์ (2558) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อีกทั้งการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารยังมีส่วนที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาตนเองของครู การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลทำให้การบริหารงานโรงเรียนบรรลุเป้าหมายในการกิจทุก ๆ ด้าน รวมถึงความต้องการที่จะให้บุคลากรภายในโรงเรียนพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง โดยการสนับสนุนแจ้งข่าวสาร พร้อมทั้งนโยบายที่เกี่ยวข้อง เพื่อไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณษา ทองเปลว (2554) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่า โรงเรียนขนาดกลาง ผู้บริหารมีการใช้พลังอำนาจมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดเล็กผู้บริหารมีการใช้ พลังอำนาจมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิตา คงมัน (2561) ได้ศึกษาปัจจัยการใช้อำนาจและปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1. จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ระยอง ในด้านการกระตุ้นชาวปัญญาอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้น ครูควรพัฒนาความสามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เสริมการชี้แนะให้เห็นวิธีการในการปฏิบัติงาน ให้ผู้ร่วมงานมีความเข้าใจ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น และบอกถึงเหตุผล ไม่วิจารณ์ความคิดเห็น

2. จากการศึกษา พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ระยอง ในด้านพลังอำนาจอ้างอิงอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในความคิดเห็นของครู ส่งเสริมความยุติธรรมและความเสมอภาค และสร้างพฤติกรรมที่ครูเห็นว่าควรยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ

3. จากการศึกษา พบว่า สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ระยอง ในด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย อยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้น ครูควรเน้นไปที่สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาการในหน่วยงานของตนเอง เข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการจัดการเรียนรู้กับเครือข่ายทางวิชาการ และมีการนำเสนอนวัตกรรมผลงานทางวิชาการของตนเองเพิ่มมากยิ่งขึ้น

4. จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า ปัจจัยด้านการกระตุ้นชาวปัญญา ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูมากที่สุด ดังนั้นครูควรที่จะส่งเสริมในเรื่องของการใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา ในสถานการณ์ต่าง ๆ เน้นการใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาด้วยความคิดที่สร้างสรรค์ สร้างมั่นใจให้กับผู้ร่วมงาน ก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยนำตัวแปรอื่น ๆ มาใช้ในการศึกษา เช่น วัฒนธรรมองค์กร หรือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หรือ การบริหารจัดการทรัพยากร เป็นต้น

2. ควรมีการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในระดับบุคคลหรือระดับโรงเรียน

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาได้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*
พ.ศ. 2553. เข้าถึงได้จาก <http://www.tmk.ac.th/teacher/capacity.pdf>



- กฤติยา พิกุลทอง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาบ้นตึก. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงพร ว่องสุนทร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาบ้นตึก เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญทิศา บุญเพ็ง. (2551). การใช้อำนาจของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาบ้นตึก เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประทุมพร บุญมา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พยุ่ง ประทุมทอง. (2550). ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาบ้นตึก เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรินทร์ พูลสวัสดิ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์.
- ภัทราพรรณ รุ่งเรืองศิลาทิพย์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วนิดา คงมั่น. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาบ้นตึก เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วนิดา ภูววรรณรักษ์. (2551). สมรรถนะครูไทย. วารสารรามคำแหง, 26(1), 17-18.
- วรพจน์ บตสันเทียะ. (2551). การศึกษาปัจจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อบรรยากาศในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ศิริกาญจน์ ไกรบำรุง. (2559). บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนเลิงสา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 นครราชสีมา. เอกสารการประชุมวิชาการ วิทยาลัยนครราชสีมา.



- สมนึก ลิ้มอารีย์. (2552). *การศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.*
- สุพรรณษา ทองเปลว. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุวรรณณี คำมั่น และคณะ. (2551). *ทุนทางสังคมกับการพัฒนาทุนมนุษย์. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติร่วมจัดโดยมูลนิธิชัยพัฒนาสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมและมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยวันที่ 29 - 30 พฤศจิกายน 2551 ณ โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ ซิตี้ จอมเทียน ชลบุรี.*
- อาจินต์ แชนอน. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เอกชัย กิสุขพันธ์ และคณะ. (2553). *การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management).* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership.* Newbury Park, CA: Sage
- French, J. R. P. & Raven, B. H. (1968). *The Base of Social Power in D. Cartwright Studies Power.* Michigan: University of Michigan Institute for Social Research. Harper Collins Publishers.
- French, R. P., & Raven, B. H. (1968). *The bases of social power.* Ann Arbor, MI: Institute of Social Research.
- Gerth, H. K, & Mills, C. W. (1964). *Essays in sociology.* New York: Oxford University Press.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (2001). *Management of organization behavior: Utilizing human resources (6th ed.).* Englewood cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Kanter, R. M. (1997). *Frontiers of management.* United States of American: A Harvard Business Review Book.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities.* Educational and Psychological Measurement.
- Likert. (1967). *The method of constructing and attitude scale.* New York: Wiley & Son.