

ภาวะผู้นำโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

School Leadership Affecting the Effectiveness of Teacher Professional
Development in Schools under the Office of Secondary
Educational Service Area 25

อินทร์แปลง อบอุ่น (Inplang Ob-un)¹* ดร.กนกอร สมปราชญ์ (Dr.Kanok-orn Somprach)**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำโรงเรียนและระดับประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำโรงเรียนกับประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน 3) ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำโรงเรียนที่ทำนายประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภาวะผู้นำแบบยั่งยืน 2) ระดับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำโรงเรียนกับประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน อยู่ระหว่าง 0.43-0.89 และมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) รูปแบบภาวะผู้นำโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบศูนย์กลางการเรียนรู้ (X₅) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (X₁) และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (X₄)

ABSTRACT

The purposes of this study were 1) study the level of school leadership and the effectiveness of teacher professional development, 2) study the relationship between school leadership and the effectiveness of teacher professional development effectiveness in school and 3) study the school leadership affecting teacher professional development effectiveness in school under the office of secondary educational service area 25. The research instrument was questionnaire. Data were analyzed by using a statistical program to calculate percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression. Results 1) In overall, school leadership was rated at a high level. When considering each aspect, sustainable leadership were rated at the highest level in the first order, 2) The level of the correlation coefficients between school leadership and teacher professional development effectiveness were between 0.431-0.895 in the positive direction with statistical significance at .01 levels and 3) It was found that school leadership affecting teacher professional development effectiveness in school was learning center leadership (X₅), strategic leadership (X₁) and ethical leadership (X₄)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำโรงเรียน ประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครู

Keywords: School leadership, Effectiveness of teacher professional development

¹Correspondent author: Inplang.ob-un@hotmail.com

* นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น



บทนำ

ประเทศไทยเป็นประเทศที่ต้องปฏิรูปการศึกษาเช่นเดียวกับประเทศอื่น เห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยมีเป้าหมายให้องค์กร ภาครัฐทำงานอย่างมีคุณภาพสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้จัดทำนโยบายและแผนปฏิบัติการ โดยจัดทำโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลเป็นโรงเรียนประจำจังหวัด โรงเรียนในฝันเป็นโรงเรียนประจำอำเภอ โรงเรียนดีประจำตำบลเป็นโรงเรียนประจำตำบลให้ครอบคลุมทุกโรงเรียน เพื่อให้เป็นโรงเรียนที่มีระบบการพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม หลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีความสามารถคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรมนำความรู้ รักความเป็นไทย และมีความสามารถก้าวไกลในระดับสากล [1]

การพัฒนาวิชาชีพครูมีการดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง ผลการประเมินคุณภาพด้านครูพบว่าอยู่ในระดับสูง แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนกลับไม่ดีขึ้นเท่าที่ควร นั่นแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อให้ครูมีความสามารถที่สูงขึ้นยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ทั้งนี้เนื่องมาจากการพัฒนาวิชาชีพครูไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และเกิดความขัดแย้งในการทำงาน การจะนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติต่างๆ นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะ ความรู้ความสามารถรวมทั้งมีภาวะผู้นำโรงเรียนที่จำเป็นซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง เนื่องจากองค์กรที่มีความมุ่งมั่นและเชื่อมโยงต่อยุทธศาสตร์จะต้องเริ่มต้นจากตัวผู้บริหารสถานศึกษาก่อน [2] ซึ่งประเด็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษาและการมีส่วนร่วมถือเป็นเรื่องเร่งด่วนในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้นำทางการจัดการศึกษาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สภาพแวดล้อม บริบทต่างๆ ทางการศึกษา การประกอบอาชีพหรือบทบาทในการพัฒนาการศึกษาในอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักว่าการศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศชาติ [3]

ภาวะผู้นำโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างวิสัยทัศน์ แรงบันดาลใจ และแรงจูงใจให้กับสมาชิกในองค์กรได้ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวมของประเทศ ภาวะผู้นำจึงไม่ใช่เรื่องของผู้บริหารเท่านั้น แต่เป็นเรื่องที่จำเป็นสำหรับสมาชิกทุกคนในองค์กร นอกจากผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำแล้ว ผู้บริหารจะต้องสร้างภาวะผู้นำเหล่านั้นให้เกิดกับครูในโรงเรียนด้วย เพราะครูมีส่วนสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เกิดกับตัวผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ [4] ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น โดยครูผู้สอนต้องอาศัยหลักบริหารจัดการในชั้นเรียนและการจัดการเรียนรู้ควบคู่กับการพัฒนาวิชาชีพของตนเองอยู่เสมอ เพราะการพัฒนาวิชาชีพครูทำให้ครูผู้สอนเกิดประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนและสามารถเลือกหรือเตรียมบทเรียนได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นการดำเนินงานที่พยายามสร้างเสริมความรู้ ทักษะ ความสามารถให้เกิดสมรรถนะที่จำเป็นและมีความสำคัญ การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นงานที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง เพราะการพัฒนาวิชาชีพครูจะช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครูผู้สอน ทำให้ครูผู้สอนเกิดความรู้และเข้าใจในหลักการทำงานที่มีประสิทธิภาพสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยเฉพาะในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้การพัฒนาวิชาชีพครูเกิดประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำโรงเรียนที่เหมาะสมในการกระตุ้น ผลักดัน และส่งเสริมให้ครูผู้สอนเกิดประสิทธิผลในการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารใช้ เพื่อให้เกิดอิทธิพลและอำนาจในการกระตุ้น ชี้นำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

หรือขององค์กร เมื่อเปรียบเทียบความหมายของคำว่า “ผู้นำ” กับ “ภาวะผู้นำ” ก็พบว่ามีความทับซ้อนกันอยู่ ซึ่งผู้นำ คือนุคคล ส่วนภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรม กระบวนการและความสามารถของบุคคลที่ใช้อิทธิพลของตนในการชักชวน จูงนำหรือชักจูงผู้อื่นให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานกับตน [5] แสดงให้เห็นความสำคัญของภาวะผู้นำในองค์กร ที่เป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตามขององค์กรนั้น สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และยังขยายขีดความสามารถขององค์กรต่อไปซึ่งภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษามีนั้น มีรูปแบบที่หลากหลายแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับสมาชิก บริบท สถานการณ์ และประสบการณ์ เพื่อให้การบริหารจัดการประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันต้องมีภาวะผู้นำโรงเรียนที่จำเป็น มีความรู้ด้านวิชาการศาสตร์การสอน เทคนิคการสอน สามารถทำงานกับครูเพื่อเสริมทักษะ รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนา รวมทั้งการเข้าไปร่วมเป็นส่วนหนึ่งของผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อให้เกิดเป้าหมายร่วมกันในการยกระดับความสามารถของผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ มีบทบาทและทักษะที่สามารถนำความรู้สู่การปฏิบัติ รวมไปถึงการพัฒนาวิชาชีพครูของสมาชิกในองค์กรอย่างต่อเนื่อง [4]

จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำโรงเรียนที่จำเป็น [4, 6-10] ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 10 รูปแบบ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic leadership) 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) 3) ภาวะผู้นำแบบเชิญชวน (Invitational leadership) 4) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) 5) ภาวะผู้นำแบบศูนย์กลางการเรียนรู้ (Learning-centered leadership) 6) ภาวะผู้นำแบบสร้างองค์ความรู้ (Constructivist leadership) 7) ภาวะผู้นำเชิงการเมือง (Political leadership) 8) ภาวะผู้นำแบบประกอบการ (Entrepreneurial leadership) 9) ภาวะผู้นำแบบยั่งยืน (Sustainable leadership) และ 10) ภาวะผู้นำการเรียนรู้ (Learning leadership)

องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนจึงสมควรให้มีการศึกษาต่อขอเพื่อให้ได้ความรู้ที่สมบูรณ์เพื่อนำผลจากการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำโรงเรียนที่จำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนอยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูใน โรงเรียน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
3. ภาวะผู้นำโรงเรียนรูปแบบใดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูใน โรงเรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาภาวะผู้นำโรงเรียนและประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูใน โรงเรียน
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำโรงเรียนกับประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูใน โรงเรียน
3. ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำโรงเรียนที่เป็นทำนายประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูใน โรงเรียน

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำโรงเรียนกับประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูใน โรงเรียน มีความสัมพันธ์กัน
2. ภาวะผู้นำโรงเรียนอย่างน้อยหนึ่งรูปแบบที่สามารถทำนายประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูใน โรงเรียน



นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารใช้เพื่อมีอิทธิพลต่อสมาชิกหรือกลุ่ม ทำให้สมาชิกหรือกลุ่มปฏิบัติตามให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้กระบวนการในการติดต่อสื่อสาร รวมทั้งการโน้มน้าวชักจูงให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ดำเนินการไปสู่จุดหมายของตนหรือองค์กรได้ ซึ่งสมาชิกเห็นว่าอิทธิพลหรือการใช้กระบวนการนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้อง และมีความรับผิดชอบซึ่งภาวะผู้นำโรงเรียนที่จำเป็นประกอบด้วยภาวะผู้นำ 10 รูปแบบ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) ภาวะผู้นำแบบเชียวชาญ 4) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5) ภาวะผู้นำแบบศูนย์กลางการเรียนรู้ 6) ภาวะผู้นำแบบสร้างองค์ความรู้ 7) ภาวะผู้นำทางการเมือง 8) ภาวะผู้นำแบบประกอบการ 9) ภาวะผู้นำแบบยั่งยืน และ 10) ภาวะผู้นำการเรียนรู้

ประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง ความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันเป็นผลมาจากการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในการพัฒนาครู ประสิทธิภาพนี้มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) สามารถสอนในเนื้อหาของหลักสูตรเฉพาะได้ 2) การพัฒนาวิชาชีพครูขณะปฏิบัติงาน 3) มีกิจกรรมตอบสนองต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน 4) การประเมินตามสภาพจริง 5) การจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และ 6) การร่วมมือในองค์กร

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ประชากร คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25

กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 25 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ด้วยการคำนวณจากสูตร Yamane [11] ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 69 แห่ง และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยผู้ให้ข้อมูล คือ ครู โรงเรียนละ 3 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 207 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำโรงเรียน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.99

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครู ลักษณะของแบบสอบถามเป็นการประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยวิเคราะห์หาค่าสถิติ ดังนี้

1) การวิเคราะห์เชิงบรรยาย เพื่อบรรยายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ภาวะผู้นำโรงเรียนและประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำโรงเรียนกับประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครู โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

3) การวิเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครู ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

การแปลผลข้อมูล

ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูลจากค่าเฉลี่ยดังนี้

1) ภาวะผู้นำโรงเรียน

4.51-5.00	หมายถึง	การรับรู้ต่อการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	การรับรู้ต่อการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	หมายถึง	การรับรู้ต่อการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	การรับรู้ต่อการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	หมายถึง	การรับรู้ต่อการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2) ประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน

4.51-5.00	หมายถึง	ปฏิบัติในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	ปฏิบัติในระดับมาก
2.51-3.50	หมายถึง	ปฏิบัติในระดับปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	ปฏิบัติในระดับน้อย
1.00-1.50	หมายถึง	ปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำโรงเรียนกับประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน

0.71-1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์มาก
0.31-0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
0.01-0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์น้อย
0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำโรงเรียน โดยนำเสนอข้อมูลประกอบคำบรรยายผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมพบว่าภาวะผู้นำโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภาวะผู้นำแบบยั่งยืน รองลงมา คือ ภาวะผู้นำการเรียนรู้และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ตาราง 1)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน

ผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการร่วมมือในองค์กรรองลงมา คือ การประเมินตามสภาพจริง และการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการพัฒนาวิชาชีพครูขณะปฏิบัติงาน (ตาราง 2)



3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment correlation Coefficient) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำโรงเรียนกับประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน อยู่ระหว่าง 0.43 – 0.89 และมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดสามอันดับ คือ ภาวะผู้นำแบบศูนย์กลางการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=0.55$) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.53$) และภาวะผู้นำการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=0.50$) ตามลำดับ ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ภาวะผู้นำเชิงการเมือง มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.43$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 (ตาราง 3)

4. ผลการวิเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำโรงเรียนที่ทำนายประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน

ภาวะผู้นำแบบศูนย์กลางการเรียนรู้ (X_5) มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 30 เมื่อเพิ่มภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (X_1) สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 33 เมื่อเพิ่มภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (X_4) สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 34 แสดงว่าภาวะผู้นำโรงเรียน ทั้ง 3 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน (ตาราง 4)

การถดถอยพหุคูณโดยเทคนิคการเลือกตัวแปรต้นที่มีนัยสำคัญทางสถิติไปวิเคราะห์ด้วยวิธีถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ภาวะผู้นำโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบศูนย์กลางการเรียนรู้ (X_5) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (X_1) และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (X_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.59 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ร้อยละ 34 ($R^2 = 0.34$) จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบศูนย์กลางการเรียนรู้ (X_5) มีอำนาจการทำนายประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนเท่ากับ 0.30 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (X_1) มีอำนาจการทำนายประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนเท่ากับ 0.03 และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (X_4) มีอำนาจการทำนายประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนเท่ากับ 0.01 ตามลำดับ ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$Y = 2.58 + 0.26 (X_5) + 0.20 (X_1) + 0.18 (X_4)$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$Z = 0.07 (Z_{X_5}) + 0.08 (Z_{X_1}) + 0.08 (Z_{X_4}) \text{ (ตาราง 5)}$$

สรุป และอภิปรายผล

จากการดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำโรงเรียนและประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” รูปแบบที่มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบยั่งยืน เนื่องมาจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เป็นหน่วยงานที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและได้กำหนดพันธกิจการดำเนินงานในการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรหรือสถานศึกษานั้นก้าวไปสู่ความสำเร็จ และการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพเหล่านี้จะเกิดความอย่างยั่งยืน ทำให้เกิดภาวะผู้นำแบบยั่งยืน [12] อนาคตที่ยั่งยืนว่ามาจากความเป็นผู้นำแบบยั่งยืน ซึ่งผู้นำแบบยั่งยืนจะมองว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและสังคม มีความเชื่อว่าความสำเร็จขององค์กรมาจากการช่วยเหลือเกื้อกูลกันของผู้อื่นในสังคมที่ตนเป็นสมาชิกดูแลสภาพปัจจุบันเพื่ออนาคตของสมาชิกของชุมชน ให้มีความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด มีจริยธรรมและยึดถือจรรยาบรรณวิชาชีพในการดำเนินงาน ถือว่าเงินไม่ใช่สิ่งสำคัญของการดำเนินงานทุกๆ อย่าง แนวคิดเช่นนี้มีความสำคัญต่อทุกระดับของหน่วยสังคมไปจนถึงระดับประเทศอาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำโรงเรียนที่ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 มีมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบยั่งยืน เพราะมีการพัฒนาทั้งตัวผู้บริหาร ไปจนถึงสมาชิกในองค์กรหรือสถานศึกษาอย่างทั่วถึง และมีการขับเคลื่อนองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความรู้ ความสามารถ และมีภาวะความเป็นผู้นำ มีกระบวนการเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ได้นั้นยังคงอยู่ และส่งผลให้บรรลุเป้าหมายของขององค์กรไม่เพียงแคในปัจจุบัน แต่ยังส่งผลต่ออนาคตที่ยั่งยืนต่อไป

2. ประสิทธิภาพการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน

ประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและมีการปฏิบัติสูงสุดคือ การร่วมมือในองค์กรทั้งนี้เป็นผลมาจากสถานศึกษาเหล่านี้มีวิสัยทัศน์ นโยบาย รวมไปถึงบริบทของสถานศึกษา และที่สำคัญที่ขาดไม่ได้ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่ง วุทธิศักดิ์ [13] ได้กล่าวถึง ลักษณะของความร่วมมือ คือ 1) ความร่วมมือเป็นลักษณะของการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกัน 2) ความร่วมมือเป็นการช่วยเหลือบุคคลอื่นหรือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการส่งเสริม 3) ความร่วมมือเป็นการยอมรับการกระทำของบุคคลอื่นและของตนเอง และ 4) ความร่วมมือเป็นการกระทำที่เห็นพ้องต้องกันและเพิ่มกำลังในทางปฏิบัติ ดังนั้น เมื่อเกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือต้องรีบดำเนินการประชุมผู้เกี่ยวข้องหาวิธีป้องกันและแก้ไขโดยทันที ไม่ควรรอให้กลายเป็นความขัดแย้งลุกลาม สร้างความแตกแยกขึ้นในหน่วยงาน จะต้องร่วมกันพิจารณาหาสาเหตุของปัญหา และสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นโดยเร็ว ปัญหาที่มักเกิดเสมอในเรื่องของความร่วมมือ ได้แก่ ความไม่เต็มใจในการให้ความช่วยเหลือ เรื่องจากการขาดแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือ ทำให้ผลงานไม่สำเร็จตามจุดประสงค์ที่วางไว้ การที่องค์กรไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากร ส่งผลกระทบต่อการประสานงานในทุกด้าน ยิ่งต้องพยายามหาสาเหตุและแนวทางในการป้องกัน ดังนั้น เพื่อให้เกิดการร่วมมือในองค์กรขึ้น ผู้บริหารจึงมีหน้าที่หลักให้การเป็นตัวกลางในการประสานความร่วมมือของสมาชิกในองค์กร และทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ได้จัดกลุ่มโรงเรียนออกเป็นสหวิทยาเขต เพื่อให้แต่ละสหวิทยาเขตช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อต่างฝ่ายต่างให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดี ผลที่ได้ก็ดีทั้งต่อผู้ปฏิบัติและองค์กรเช่นเดียวกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำโรงเรียนและประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน

ผลการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำโรงเรียนกับประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนพบว่า ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำโรงเรียนรูปแบบภาวะผู้นำแบบศูนย์กลางการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนมากที่สุด จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่าผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ที่มี



ภาวะผู้นำโรงเรียนรูปแบบภาวะผู้นำแบบศูนย์กลางการเรียนรู้สูง มีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน มีนวัตกรรมการเรียนรู้ และการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร มีความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้เป็นผู้นำในเรื่องการเรียนรู้ มีทักษะและคุณลักษณะสำหรับผู้บริหาร และมีการกระจายอำนาจในการบริหารไปสู่สมาชิกในองค์กร ซึ่งเป็นนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 อยู่แล้ว เมื่อผู้นำมีภาวะผู้นำแบบศูนย์กลางการเรียนรู้ก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน ซึ่งภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และส่งผลต่อคุณภาพของหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งหมายถึงผู้นำต้องมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันที่ชัดเจนมุ่งเน้นเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของเด็กและมีนวัตกรรมการเรียนรู้ รวมทั้งการจัดการเรียนการสอนและหลักสูตร จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำรูปแบบนี้เน้นสิ่งที่เกิดขึ้นกับตัวผู้เรียน ซึ่งนั่นก็เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด [14]

4. ผลการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำโรงเรียนที่เป็นตัวทำนายประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน

ผลการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำโรงเรียนที่เป็นตัวทำนายประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน พบว่า มี 3 ตัวแปร ที่สามารถทำนายประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คิดเป็นร้อยละ 34 คือ ภาวะผู้นำแบบศูนย์กลางการเรียนรู้ (X_5) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (X_1) และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (X_4) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำแบบศูนย์กลางการเรียนรู้ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน ผลที่ได้มาจากการให้ข้อมูลของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 เท่านั้น ในความเป็นจริง แล้วยังมีความคิดเห็นจากผู้บริหารอีกฝ่ายหนึ่ง อย่างไรก็ตามยังขึ้นอยู่กับบริบทและนโยบายของแต่ละองค์กร รวมทั้งตัวผู้นำสถานศึกษาเองว่าจะมีหรือใช้ภาวะผู้นำในรูปแบบใดในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อนำองค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่องค์กรกำหนด ผู้นำที่จะนำองค์กรให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้นจำเป็นต้องเรียนรู้จากประสบการณ์การบริหารจัดการสถานศึกษา หรือมีการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เพราะภาวะผู้นำในแต่ละรูปแบบนั้นมีความแตกต่างและความเฉพาะตัว ผู้นำที่ดีควรมีความรู้ความเข้าใจตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อให้การบริหารจัดการในองค์กรสามารถยืนหยัดอยู่บนพื้นฐานและการเปลี่ยนแปลงได้ในทุกสถานการณ์

ข้อเสนอแนะในงานวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน มี 3 รูปแบบ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบศูนย์กลางการเรียนรู้ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังนั้นสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ต้องให้ความสำคัญในการส่งเสริมภาวะผู้นำโรงเรียนที่จำเป็นทั้ง 3 รูปแบบนี้ เพื่อให้การพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนเกิดประสิทธิผลสูงสุด และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น

1.2 จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำโรงเรียนด้านภาวะผู้นำแบบศูนย์กลางการเรียนรู้ส่งผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนมากที่สุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 สามารถนำผลจากการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำแบบศูนย์กลางการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการที่มีการวางแผนในการพัฒนา ตลอดจนการฝึกอบรม เพื่อปรับปรุง และพัฒนาประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

1.3 ผลการศึกษาประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 พบว่า ด้านการร่วมมือในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในด้านนี้เป็นอย่างมาก โดยการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ การประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การจัดอบรม การศึกษาดูงาน เมื่อสมาชิกในองค์กรเกิดความรักใคร่กลมเกลียว การทำงานก็มักจะได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

2. ข้อเสนอในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน ด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลเชิงลึก โดยการสัมภาษณ์ จัดกลุ่มสนทนา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในประเด็นดังกล่าว และเป็นการยืนยันข้อค้นพบจากการวิจัยเชิงปริมาณ

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำแบบศูนย์กลางการเรียนรู้ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำโรงเรียนตามความเหมาะสม

2.3 ควรศึกษาในลักษณะเป็นโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ของภาวะผู้นำแบบศูนย์กลางการเรียนรู้ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อให้ได้รายละเอียดมากขึ้น และสามารถนำไปส่งเสริมและพัฒนาความมีประสิทธิภาพของการพัฒนาวิชาชีพครูต่อไป

เอกสารอ้างอิง

1. Office of the Education Council. A Study Report of Education in Thailand in 10-20 Years. Second Education. Bangkok: Office of the Education Council; 2010.
2. Decharin P. Organizational Development to be High Performance. First Edition. Bangkok: Vision Print and Media; 2006.
3. Decharin P, Haruethaipan C. Planning and Determining the Strategy. Bangkok: Chulalongkorn University; 2006.
4. Somprach K. School Leadership and Self-development for School Administrators. Khon Kaen: Department of Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University; 2014.
5. Pongsriwat S. Leadership: Theory and Practice, Art and Science. Bangkok: Wirat Education; 2005.
6. Davies B. (ed.). The Essentials of School Leadership. 2nd edition, London: Sage Publications; 2009.
7. Starratt RJ. 'Ethical Leadership' in B. Davies (ed.), The Essentials of School Leadership. 2009, (pp. 74-90). Thousand Oaks, CA: SAGE.
8. Southworth G. Learning-centered leadership. In B. Davies (ed.), The essentials of school leadership. 2009, (pp. 91-111). London: SAGE.
9. Leithwood K, Sun J. Transformational school leadership effects on schools, teachers and students, in School improvement, W. Hoy, and M. DiPaola (eds), Information Age Publishers, Charlotte, NC; 2009.
10. Novak J. M. Invitational leadership, in The Essentials of School Leadership. (ed.). Brent Davies. London: Sage; 2009.
11. Kanchanawasee S, et al. The Use of Appropriate Statistics for the Researcher. Sixth Edition. Bangkok: Chulalongkorn University; 2012.



12. Avery G. Sustainable Leadership: Honeybee and Locust Approaches. New York: John Wiley & Son; 2013.
13. Boonpech U. Relationship between Administration Behavior of School Administrator and School Personnel Collaboration at Nongchok District Bangkok Metropolitan. Thesis of Master of Education in Educational Administration, Graduate Studies, Burapha University; 2012.
14. Leithwood K, Riehl C. What We Know About Successful School Leadership. American Educational Research Association. January, 2003.

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำโรงเรียน

	ภาวะผู้นำโรงเรียน	ระดับ		แปลผล
		($\bar{X}$)	(S.D.)	
1	ภาวะผู้นำแบบยั่งยืน	4.08	0.71	มาก
2	ภาวะผู้นำการเรียนรู้	4.06	0.71	มาก
3	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	4.05	0.75	มาก
4	ภาวะผู้นำแบบศูนย์กลางการเรียนรู้	4.05	0.67	มาก
5	ภาวะผู้นำแบบประกอบการ	4.05	0.67	มาก
6	ภาวะผู้นำเชิงการเมือง	4.04	0.77	มาก
7	ภาวะผู้นำแบบเชิญชวน	4.04	0.64	มาก
8	ภาวะผู้นำแบบสร้างองค์ความรู้	4.03	0.74	มาก
9	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	4.02	0.66	มาก
10	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.99	0.72	ปานกลาง
	รวม	4.04	0.65	มาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน

	ประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน	ระดับ		แปลผล
		($\bar{X}$)	(S.D.)	
1	การร่วมมือในองค์กร	4.28	0.55	มาก
2	การจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ	4.24	0.60	มาก
3	การประเมินตามสภาพจริง	4.24	0.58	มาก
4	มีกิจกรรมตอบสนองต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.21	0.58	มาก
5	สามารถสอนในเนื้อหาหลักสูตรเฉพาะได้	4.16	0.56	มาก
6	การพัฒนาวิชาชีพครูขณะปฏิบัติงาน	4.12	0.57	มาก
	รวม	4.21	0.50	มาก

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำโรงเรียน (X_1 - X_{10}) กับประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน (Y)

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}	Y
X_1	1.00										
X_2	0.86**	1.00									
X_3	0.83**	0.87**	1.00								
X_4	0.79**	0.85**	0.89**	1.00							
X_5	0.79**	0.84**	0.85**	0.84**	1.00						
X_6	0.79**	0.82**	0.83**	0.82**	0.81**	1.00					
X_7	0.77**	0.83**	0.85**	0.87**	0.82**	0.88**	1.00				
X_8	0.78**	0.82**	0.84**	0.82**	0.80**	0.84**	0.85**	1.00			
X_9	0.80**	0.85**	0.88**	0.87**	0.85**	0.84**	0.86**	0.87**	1.00		
X_{10}	0.84**	0.85**	0.84**	0.85**	0.84**	0.84**	0.86**	0.86**	0.89**	1.00	
Y	0.53**	0.47**	0.47**	0.43**	0.55**	0.49**	0.43**	0.45**	0.45**	0.50**	1.00

**P< .01

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะผู้นำโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน

รูปแบบ	R	R^2	Adjusted R^2
X_5	0.55	0.30	0.30
X_5X_1	0.57	0.33	0.32
$X_5X_1X_4$	0.59	0.34	0.33

**P< .01

ตารางที่ 5 การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE_B	β	t-test
ค่าคงที่ (Constant)	2.35	0.19		12.56
ภาวะผู้นำแบบศูนย์กลางการเรียนรู้ (X_5)	0.38	0.09	0.51**	4.25
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (X_1)	0.26	0.08	0.34**	3.29
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (X_4)	0.18	0.08	0.27**	2.29

R= 0.59 R^2 = 0.34 p-values = .00

**P< .01