

การเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูกรณีโรงเรียนเอกชน
ในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

เย็นฤทัย จงถนอม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2561

**Enhancing Functional Competency of Teachers: A Case of Private Schools
in Dusit District, Bangkok.**

Yenrutai Jongtanom

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
For the Degree of Master of Education
Department of Education Management
College of Education Sciences, Dhurakij Pundit University**

2018

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูกรณีโรงเรียนเอกชน ในเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร
ชื่อผู้เขียน	เย็นฤทัย จงถนอม
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว
สาขาวิชา	การจัดการการศึกษา
ปีการศึกษา	2560

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูกรณีโรงเรียนเอกชน ในเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูกรณีโรงเรียนเอกชน ในเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 3) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูกรณีโรงเรียนเอกชน ในเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร โดยมีประชากรจำนวน 15 โรงเรียน และมีผู้ให้ข้อมูลจำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้คือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.95 และแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น การวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูกรณีโรงเรียนเอกชน ในเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติมาก และยังพบว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุด และรองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำที่สุด คือ ด้านความร่วมมือกับชุมชน

2. การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติในการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูกรณีโรงเรียนเอกชน ในเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า พบว่ามีระดับปฏิบัติแตกต่างกัน โรงเรียนขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยของคะแนนในภาพรวมสูงที่สุด รองลงมา คือ โรงเรียนขนาดกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยของคะแนนในภาพรวมต่ำที่สุด และพบว่าโรงเรียนทุกขนาดมีการปฏิบัติในภาพรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก และการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติเมื่อจำแนกตามผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนของผู้เรียนพบว่า กลุ่มโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงมีระดับการปฏิบัติแตกต่างจากกลุ่มโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนต่ำ โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน โดยกลุ่มโรงเรียนที่มีผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีค่าเฉลี่ยของคะแนน มากกว่ากลุ่มโรงเรียนที่มีผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ

3. ปัญหาส่วนมากที่พบเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูครุณี โรงเรียนเอกชน ในเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ที่พบคือ การขาดการวางแผนของโรงเรียน งบประมาณของโรงเรียนไม่เพียงพอ ขาดความร่วมมือกับชุมชน ชั่วโมงการสอนของครูต่อสัปดาห์มากเกินไป ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะ คือ โรงเรียนควรกำหนดแผนในจัดอบรมสัมมนาและให้ครูศึกษาดูงานทั้งในและนอกโรงเรียน โดยการสอบถามถึงด้านที่ครูต้องการในการพัฒนา จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอในการเสริมสร้างสมรรถนะของครู จัดสรรชั่วโมงการสอนของครูให้เหมาะสม และร่วมมือกับชุมชนในการจัดกิจกรรมทางการศึกษาเป็นอย่งดี

4. การวิเคราะห์ห้บทสัมภาษณ์แนวทางการดำเนินงานการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูครุณีโรงเรียนเอกชน ในเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร พบว่า โรงเรียนทั้ง 3 ขนาด เห็นควรว่าโรงเรียนต้องมีการวางแผนพัฒนาครู โดยส่งครูเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงานตามสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศหรือหน่วยงานอื่น และมีการสอบถามความต้องการ และความจำเป็นในการพัฒนาจากครูในเรื่องต่างๆ ทั้งนี้โรงเรียนต้องมีการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ ในแผนพัฒนาบุคลากร

คำสำคัญ: การเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครู , โรงเรียนเอกชน

Thesis Title	Enhancing Functional Competency of Teachers: A case of Private Schools in Dusit District, Bangkok.
Author	Yenrutai Jongtanom
Thesis Advisor	Assoc. Prof. Dr. Kla Tongkow
Department	Education Management
Academic Year	2017

ABSTRACT

The purposes of this study were to 1) study the level of practice in the enhancing of functional competency of teachers: a case of private schools in Dusit District, Bangkok. 2) compare the level of practice in the enhancing of functional competency of teachers: a case of private schools in Dusit District, Bangkok categorized by the school size and the student achievement. 3) study problems and recommend guidelines on the enhancing of functional competency of teachers: a case of private schools in Dusit District, Bangkok. The population were 15 private schools and the informants were 180 persons. The instruments used in the research were the 5 level rating scale of the questionnaires with the value of questionnaires' reliability was 0.95 and the interview forms developed by the researcher. Data were analyzed by using the frequencies, means and standard deviations. The findings were as follows:

1. The enhancing of functional competency of teachers: a case of private schools in Dusit District, Bangkok in overall were at high level of practice. It was also found that the high level of practice in all aspects by the aspect that had the highest grade point average was classroom management and followed with student development and school curriculum management, respectively. The aspect that had the lowest grade point average was cooperation with the community.

2. A comparison of the level of practice about the enhancing of functional competency of teachers: a case of private schools in Dusit District, Bangkok categorized by the school size was found difference. The large school size had the highest grade point average and followed with medium school size and small school size had the lowest grade point average. It was also found that

all school size had the high level in overall and in all aspects. A comparison of the level of practice categorized by the students' achievement also was found difference in overall and in all aspects. The group of schools with higher students' achievement had the higher grade point average than the group of schools with the lower students' achievement.

3. Most of problems related to the enhancing of functional competency of teachers: a case of private schools in Dusit District, Bangkok were school' lack of planning, the school budget was not enough, lack of cooperate with community and the teacher were excessive hours per week. Therefore, it is suggested that the schools should plan the appropriate training program as well as, sending the teachers to seminars both in and out of schools by asking the teachers in what aspects they need to improve. Furthermore, schools should set enough budget for enhancing teachers' functional competency, organize proper amount of teaching periods as well as cooperate with community's educational activities as well.

4. The analysis of the interviews on the method of how to enhance teachers' functional competency Of private schools in Dusit Distric, Bangkok were found that in all school size, small medium and large, school management should have a teacher developing plan by sending the teachers to join in training programs, observing some other excellent schools or related organizations. Furthermore, school management should ask the teachers in what areas or aspects they need to improve their skills. And, to do so, school must be certain of setting enough budget for its teacher developing plan.

Keywords: Enhancing functional competency of teachers, Private school

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความกรุณาจากบุคคลหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ โดยสละเวลาอันมีค่าทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอขอบคุณรองศาสตราจารย์อุทัย บุญประเสริฐ ประธานกรรมการสอบ รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ กรรมการสอบ ดร.เฉลิมชัย มนุเสวต กรรมการสอบ ที่กรุณาให้ข้อคิดเห็น แนะนำที่เป็นประโยชน์ ทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ขอขอบคุณคณาจารย์ภาควิชาการจัดการ การศึกษาทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณ ดร.รินรดี ปาปะใน อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดร. ประไพ ธรรมรัชและดร.เมษา นวลศรี อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ดร.นาฏฤดี จิตร รังสรรค์ ผู้อำนวยการสาธิตบางนา และนางสาวประพิมพ์พร อันพาพรหม หัวหน้าส่วนงานประกัน คุณภาพ โรงเรียนราชินีบน และนักศึกษาปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและให้ข้อคิดเห็น

คุณความดีและประโยชน์อันพึงมีของวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

เย็นฤทัย จงถนอม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๖
กิตติกรรมประกาศ.....	๗
สารบัญตาราง.....	๘
สารบัญภาพ.....	๙
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	5
1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	65
1.4 ขอบเขตและข้อจำกัดของการวิจัย.....	6
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
1.6 นิยามศัพท์.....	8
2. แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา.....	12
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ.....	21
2.3 บริบทโรงเรียนเอกชน.....	43
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	49
3.1 การกำหนดประชากรและตัวอย่าง.....	49
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	51
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการสังเคราะห์ข้อมูล.....	54
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างในการวิจัย.....	55
4.3 การวิเคราะห์การเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูโรงเรียนเอกชน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร.....	56
4.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติในการเสริมสร้างสมรรถนะใน งานของครูโรงเรียนเอกชน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาด โรงเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน.....	68
4.5 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะ.....	72
5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	88
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	89
5.2 อภิปราย.....	93
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	100
บรรณานุกรม.....	102
ภาษาไทย.....	103
ภาษาอังกฤษ.....	108
ภาคผนวก.....	109
ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	110
ข ค่าความตรงและสอดคล้อง (IOC).....	127
ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	136
ง ตารางค่าสถิติ.....	141
จ รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย.....	146
ประวัติผู้เขียน.....	147

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงจำนวนผู้ให้ข้อมูลของโรงเรียนเอกชน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร.....	50
4.1 จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน.....	55
4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการปฏิบัติในการเสริมสร้างสมรรถนะ ในงานของครูโรงเรียนเอกชน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมเป็นรายด้าน.....	56
4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามระดับการปฏิบัติในการเสริมสร้าง สมรรถนะในงานของครูโรงเรียนเอกชน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา.....	57
4.4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามระดับการปฏิบัติในการเสริมสร้าง สมรรถนะในงานของครูโรงเรียนเอกชน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาผู้เรียน.....	59
4.5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามระดับการปฏิบัติในการเสริมสร้าง สมรรถนะในงานของครูโรงเรียนเอกชน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน.....	61
4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามระดับการปฏิบัติในการเสริมสร้าง สมรรถนะในงานของครูโรงเรียนเอกชน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน.....	63
4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามระดับการปฏิบัติในการเสริมสร้าง สมรรถนะในงานของครูโรงเรียนเอกชน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านภาวะผู้นำครู.....	65
4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามระดับการปฏิบัติในการเสริมสร้าง สมรรถนะในงานของครูโรงเรียนเอกชน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านความร่วมมือกับชุมชน.....	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.9 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติในการเสริมสร้าง สมรรถนะในงานของครู โรงเรียนเอกชน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาด โรงเรียน.....	69
4.10 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครู โรงเรียน เอกชน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและแยกเป็นรายด้านตามกลุ่ม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน.....	71
4.11 ปัญหาการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครู โรงเรียนเอกชน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา.....	72
4.12 ข้อเสนอแนะการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครู โรงเรียนเอกชน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา.....	73
4.13 ปัญหาการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครู โรงเรียนเอกชน เขตคูสิต กรุงเทพมหานครด้านการพัฒนาผู้เรียน.....	74
4.14 ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครู โรงเรียนเอกชน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาผู้เรียน.....	75
4.15 ปัญหาการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครู โรงเรียนเอกชน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน.....	75
4.16 ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครู โรงเรียนเอกชน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน.....	76
4.17 ปัญหาการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครู โรงเรียนเอกชน เขตคูสิต กรุงเทพมหานครด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน.....	76
4.18 ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครู โรงเรียนเอกชน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน.....	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.19 ปัญหาการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูโรงเรียนเอกชน เขตดุสิต กรุงเทพมหานครด้านภาวะผู้นำครู.....	77
4.20 ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูโรงเรียนเอกชน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านภาวะผู้นำครู.....	78
4.21 ปัญหาการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูโรงเรียนเอกชน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านความร่วมมือกับชุมชน.....	78
4.22 ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูโรงเรียนเอกชน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านความร่วมมือกับชุมชน.....	79
4.23 วิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะในงาน ของครูโรงเรียนเอกชน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน....	80
4.24 วิเคราะห์ข้อมูลสัมภาษณ์ผลการดำเนินงานในการเสริมสร้างสมรรถนะในงาน ของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	81
4.25 วิเคราะห์ข้อมูลสัมภาษณ์ปัญหาและอุปสรรคในการเสริมสร้างสมรรถนะในงาน ของครูจำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	83
4.26 วิเคราะห์ข้อมูลสัมภาษณ์ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะในงาน ของครูจำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	84

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Mode).....	23
2.2 แนวคิดการสร้าง Competency Model สำหรับวิชาชีพครู.....	34



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ อย่างมากทั้งการเปลี่ยนแปลงของระบบการเมืองการปกครอง ความเจริญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระแสสังคมโลกาภิวัตน์ และภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาของประเทศที่ต้องมีนโยบายของการจัดการศึกษา เพื่อให้การศึกษาเป็นกระบวนการเสริมสร้าง พัฒนาประชากร และสังคมให้สามารถพึ่งตนเอง พึ่งคนในสังคมกันเองได้ รวมทั้งมีความสามารถในการแข่งขันในระดับนานาชาติ ดังนั้นการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) จึงเป็นการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศต่อเนื่อง เพื่อนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้เหมาะสม สามารถพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและพอเพียง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ, 2555)

วราภรณ์ สามโกเศศ และคณะ (2553) กล่าวว่า การจัดระบบการศึกษาที่สนองตอบความต้องการของบุคคลสังคมและประเทศชาติมากเท่าไร หมายถึง การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นเพียงนั้น ซึ่งบุคคลสำคัญที่สุดในกระบวนการพัฒนาการศึกษา และการพัฒนาการเรียนรู้ก็คือ “ครู” ครูยังคงเป็นผู้ที่มีความหมายและปัจจัยสำคัญมากที่สุดในห้องเรียน และเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้เพราะคุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู ครูจะต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพ มีศักยภาพเป็น “ครูเพื่อศิษย์” อย่างสมบูรณ์ มีทักษะการเรียนรู้ และต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต เพราะเป็นการเรียนรู้เพื่อชีวิตของตนเอง และมีศักดิ์ศรีสำหรับการเป็นครูเพื่อศิษย์ เพื่อการดำรงชีวิตของตนเอง (วิจารณ์ พานิช, 2553, น.17-19) นอกจากนี้ครูควรมีสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญในการทำงานที่ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงานที่เน้นทักษะมากกว่า

ความรู้ (กฤษณพงศ์ กীরติกร, 2557) และที่สำคัญครูต้องมีการพัฒนาวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับของสังคม (ไพฑูริย์ สีนลรัตน์, 2557, อ้างถึงในพิณสุดา สิริขันธ์ศรี, 2557, น.7)

เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้รูปแบบการเรียนรู้ และวิธีแสวงหาความรู้มีการปรับเปลี่ยนจากรูปแบบเดิมที่ครูเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนฝ่ายเดียว ไปสู่รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองซึ่ง หมายถึง ผู้เรียนสามารถแสวงหาและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองเพิ่มขึ้น การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ท้าทายครูยุคใหม่ในการจัดองค์ความรู้ให้เกิดผลต่อผู้เรียน แต่จากการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) พบสภาพและปัญหาด้านครูและการเรียนการสอนดังนี้ 1) ครูผู้สอนไม่ได้จบวิชาเอกในวิชาที่สอน โดยตรง 2) ครูมีภาระงานอื่นนอกเหนืองานการสอนมากทำให้งานการสอนไม่มีประสิทธิภาพ 3) ครูยังใช้การสอนแบบบรรยายเป็นส่วนใหญ่ รวมทั้งใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการสอนน้อยไม่ได้สอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่วางไว้ 4) ครูขาดทักษะในการวัดและประเมินผลที่เหมาะสม 5) ครูไม่สามารถบริหารจัดการห้องเรียนได้เหมาะสม เพราะจำนวนนักเรียนต่อห้องมากเกินไป 6) ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน 7) ครูไม่ได้รับการนิเทศ ติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 8) ครูไม่สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 9) ครูขาดภาวะผู้นำครู ซึ่งปัญหาต่างๆดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน ครูควรได้รับการพัฒนา และส่งเสริมให้มีสมรรถนะในวิชาชีพครู แต่จากผลการศึกษเกี่ยวกับพัฒนาครูของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556) เรื่อง บทวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาครูทั้งระบบ และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียน ได้ข้อค้นพบว่าการพัฒนาครูที่ผ่านมาของประเทศไทยยังประสบปัญหาบางประการ กล่าวคือการพัฒนาครูยังขาดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ด้วยสาเหตุหลายประการได้แก่หน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนาครูมีงบประมาณจำกัด หัวข้อการพัฒนาไม่ตรงกับความต้องการของครูอย่างแท้จริง และขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนาจากผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังพบว่าการพัฒนาครูในปัจจุบันยังไม่มีเอกภาพด้านนโยบายและมาตรฐานที่ชัดเจน โครงการพัฒนาครูที่จัดโดยหน่วยงานต่างๆ มีความซ้ำซ้อน และไม่เป็นระบบ ทำให้ขาดประสิทธิภาพและขาดความต่อเนื่อง โดยพบว่าส่วนใหญ่หน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้จัด มีภาคเอกชนที่เข้ามามีส่วนร่วมแต่ก็ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการอบรม วิธีการพัฒนาส่วนใหญ่ใช้การอบรม บรรยาย ประชุมกลุ่มย่อยและสรุปความคิดเห็นต่อที่ประชุมใหญ่ ซึ่งการประชุมและอบรมแต่ละครั้งมีผู้เข้าประชุมค่อนข้างมาก ยกต่อการเข้าถึงปัญหาของผู้เข้ารับการอบรม ครูต้องละทิ้งการสอนเพื่อเข้ามารับการอบรม และที่สำคัญไม่

สามารถติดตามผลการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ไม่เห็นผลการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และไม่สามารถแก้ไขปัญหาของโรงเรียนได้ตรงประเด็น

จากที่กล่าวมาแนวคิดการพัฒนาครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาครูในยุคปัจจุบัน โดยโรงเรียนจะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งต้องรับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนตั้งแต่ระดับนโยบาย จนถึงระดับปฏิบัติการ พร้อมทั้งเป็นผู้นำด้านต่างๆ โดยเฉพาะเป็นผู้นำด้านวิชาการ โรงเรียนต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีสมรรถนะในวิชาชีพ โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ รวมทั้งการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพ ทักษะที่จำเป็นในการทำงาน มีการพัฒนาและส่งเสริมให้ครูมีสมรรถนะในงานด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านภาวะผู้นำครู และด้านการสร้างความร่วมมือกับชุมชนในการจัดการศึกษา จิตินา วรรณศรี(2552) กล่าวว่า ครูคุณภาพจะเป็นผู้ขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย สมรรถนะของครูอันประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของครูจะช่วยให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ และการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ สามารถสร้างงานตามตำแหน่งหน้าที่ และส่งผลให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จได้

โรงเรียนเอกชนเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ประกอบด้วยปัญหาต่างๆ ที่ส่งผลให้ทุกโรงเรียนต้องเร่งพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพ และมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดในสภาพการณ์ที่มีการแข่งขันทางด้านคุณภาพการจัดการศึกษา ทั้งจาก โรงเรียนเอกชนด้วยกัน และจากโรงเรียนรัฐบาล ประกอบกับการที่ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีรายได้ลดลง และความไม่แน่นอนของภาวะเศรษฐกิจในครอบครัว เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจของสังคมที่ผันแปร จึงส่งผลต่อการตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชน เพราะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเรียนสูงกว่าโรงเรียนของรัฐทำให้มีจำนวนนักเรียนในโรงเรียนเอกชนลดลงอย่างต่อเนื่อง และด้วยโครงสร้างประชากรของประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ มีประชากรในวัยเด็กลดลง เหตุผลดังกล่าวส่งผลให้โรงเรียนเอกชนหลายแห่งต้องปิดกิจการไปในที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่ามีปัญหาเกี่ยวข้องกับบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนเองด้วย เช่น โรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่มีการบริหารงาน โดยเป็นเจ้าของโรงเรียนที่เป็นบุคคลเดิยมากกว่าคณะบุคคล มีการบริหารงานแบบระบบครอบครัว ผู้รับใบอนุญาตหรือเจ้าของโรงเรียนมีความรู้เรื่องการจัดการการศึกษา

น้อย ทำให้ไม่มีรูปแบบการจัดการการศึกษาที่แน่นอน และยังพบปัญหาด้านการบุคลากร กล่าวคือ โรงเรียนเอกชนบางแห่งจำเป็นต้องรับครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าความต้องการ รับครูไม่ตรงวุฒิกับการสอน เพราะโอกาสในการสรรหาและคัดเลือกครูน้อย การพัฒนาครูและบุคลากรทำได้ไม่ทั่วถึง รวมทั้งไม่สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของโรงเรียน และปัญหาที่สำคัญคือบางโรงเรียนยังขาดแคลนอัตราค่าจ้างครู เนื่องจากครูมีการเข้าและออก ตลอดเวลาทำให้การจัดการเรียนรู้ขาดประสิทธิภาพและขาดความต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2551) สำหรับโรงเรียนเอกชนที่มีผู้รับใบอนุญาตมีตำแหน่งในการบริหารสถานศึกษาด้วย จะมีอำนาจและอิสระในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ตั้งแต่ระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติ แต่ก็อาจพบปัญหาในกรณีที่ผู้รับใบอนุญาตไม่ได้มีวุฒิทางการศึกษา ทำให้ไม่เข้าใจ การจัดการการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งขาดภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการในการบริหาร โดยจะต้องมีการมอบหมายหรือให้อำนาจในการตัดสินใจให้กับครูผู้ปฏิบัติงานทุกระดับบุคลากรในโรงเรียนและทุกฝ่ายงาน ให้เป็นทีมงานที่ได้รับมอบอำนาจให้ตัดสินใจได้ในระดับปฏิบัติ ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติงาน การประเมินผลการทำงาน ไปจนถึงการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงพัฒนางานด้านต่างๆ และเน้นที่จะเรียนรู้ระบบงานขององค์กร ซึ่งเป็นการรวบรวมความรู้และความชำนาญระหว่างสมาชิกเพื่อให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้โรงเรียนเอกชนจำเป็นต้องเสริมสร้างสมรรถนะครูในการทำงาน และมีความพร้อมที่ใช้ศักยภาพ ความสามารถในการที่จะร่วมขับเคลื่อนนำโรงเรียนเอกชนไปสู่เป้าหมายตามที่มุ่งหวัง รวมทั้งเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นจากผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549, น.1) ได้ระบุว่าสมรรถนะของครูเป็นสิ่งสำคัญเพราะจะเป็นมาตรฐาน และเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะครูจะเป็นตัวบ่งชี้ว่าโรงเรียนจะใช้บุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะด้านใดบ้าง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะสมรรถนะในด้านที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาจะมีความสำคัญอย่างยิ่ง ทำให้กระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนโดยตรง

เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร เป็นเขตพื้นที่หนึ่งที่มีโรงเรียนเอกชนตั้งอยู่จำนวนหนึ่ง ซึ่งโรงเรียนเอกชนที่ตั้งอยู่มีหลายขนาดทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ผลการสอบระดับชาติของโรงเรียนเอกชนในเขตคูสิต มีค่าคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมสูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของประเทศ มีการรวมกลุ่มเป็น โรงเรียนเครือข่ายของเขตคูสิต ที่ประสานความร่วมมือกันทางการศึกษา ส่วนหนึ่งน่าจะ

เกิดจากการบริหารจัดการการศึกษาของโรงเรียนที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนรวมทั้งให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างและพัฒนาครูให้มีสมรรถนะในการทำงาน ซึ่งการพัฒนาคุณภาพการจัดการการศึกษาของโรงเรียนเอกชนนั้น งานวิชาการถือได้ว่าเป็นงานหลักและมีความสำคัญที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนต้องให้ความสำคัญ เพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง และชุมชน รวมทั้งเพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันการจัดการศึกษาดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนเอกชนต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่แสดงออกซึ่งความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และต้องเป็นผู้ส่งเสริม กระตุ้นสร้างขวัญกำลังใจ และสร้างแรงจูงใจครูให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ หรือการทำงาน และยังคงทำงานกับโรงเรียนต่อไปด้วยความสุข เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาต่อไป

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจการเสริมสร้างสมรรถนะ ในงานของครู โรงเรียนเอกชน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูในโรงเรียนเอกชนให้มีคุณภาพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

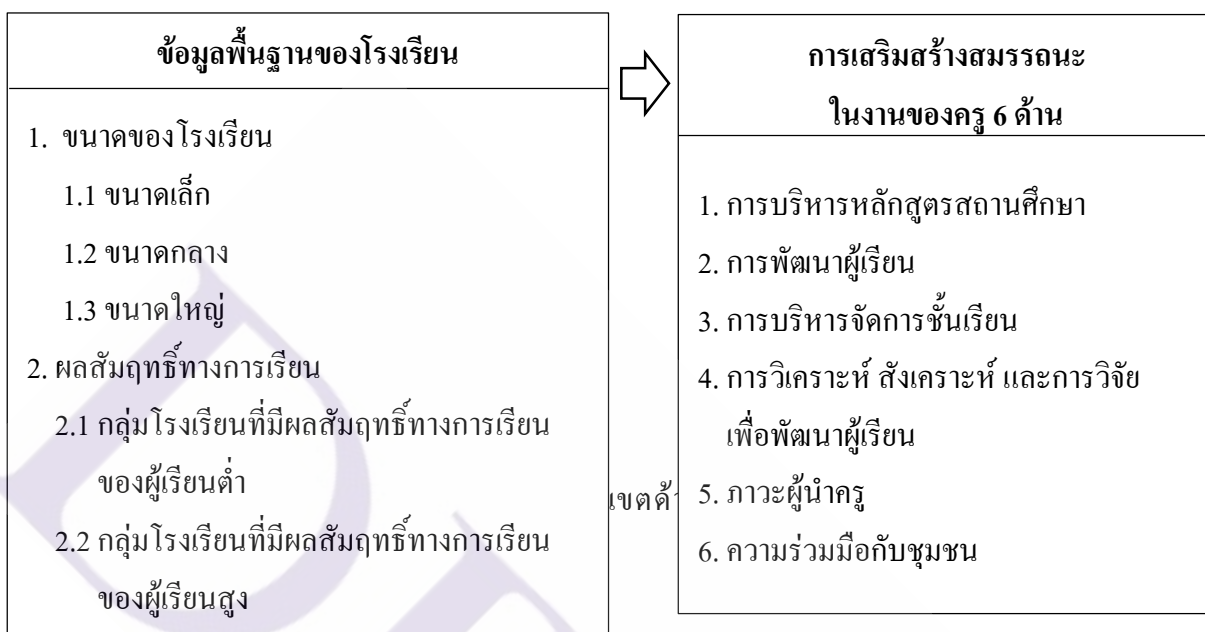
1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครู โรงเรียนเอกชน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครู โรงเรียนเอกชน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครู โรงเรียนเอกชน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครู โรงเรียนเอกชน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการศึกษาทั้งตัวแปรต้นซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน และตัวแปรตาม ได้กำหนดจากการวิเคราะห์ และ สังเคราะห์จากสมรรถนะในงานครูตามกรอบแนวคิดของสำนักเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ(2552) และสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554)

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



1.4 ขอบเขตและข้อจำกัดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา/ประชากรตัวอย่าง และขอบเขตระยะเวลาในการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาซึ่ง มุ่งศึกษาระดับการปฏิบัติในการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูกรณี โรงเรียนเอกชน เขตดุสิตในภาพรวม และเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติในการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครู จำแนกตามขนาด โรงเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนจำนวน 6 ด้าน คือ ด้านการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านภาวะผู้นำครู และด้านความร่วมมือกับชุมชน

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ คือ โรงเรียนเอกชนที่ตั้งอยู่ในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร จำนวน 15 โรงเรียน กำหนดผู้ให้ข้อมูล คือ

2.1 ผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการ และ/หรือ รองผู้อำนวยการหรือผู้ที่ได้รับผิดชอบงานการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมจำนวนโรงเรียนละ 2 คน รวมเป็น 30 คน

2.2 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนละ 5 คน รวมเป็น 75 คน

2.3 ครูฝ่ายการสอน โรงเรียนละ 5 คน รวมเป็น 75 คน

ดังนั้นผู้ให้ข้อมูลรวมทั้งสิ้น 180 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษาวิจัย

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 ขนาดของโรงเรียนจำแนกเป็น

- 1) ขนาดเล็ก จำนวนผู้เรียนไม่เกิน 500 คน
- 2) ขนาดกลาง จำนวนผู้เรียนตั้งแต่ 501-1,500 คน
- 3) ขนาดใหญ่ จำนวนผู้เรียนตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป

3.1.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจำแนกเป็น

- 1) กลุ่มโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนต่ำ
- 2) กลุ่มโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูง

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูโรงเรียนเอกชน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 6 ด้าน

3.2.1 การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา

3.2.2 การพัฒนาผู้เรียน

3.2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน

3.2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

3.2.5 ภาวะผู้นำครู

3.2.6 ความร่วมมือกับชุมชน

4. ขอบเขตระยะเวลาในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เริ่มดำเนินการในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 และสิ้นสุดการวิจัยในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูกรณีโรงเรียนเอกชนในเขตคูสิต
2. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ในการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครู

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

สมรรถนะในงาน (Functional Competency) หมายถึง ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ครูมีอย่างเพียงพอและแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในงานวิชาการทำให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเสริมสร้างสมรรถนะในงาน หมายถึง การที่โรงเรียนมีการส่งเสริมความสามารถของครูทั้งด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ในงานวิชาการตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบไปด้วย 6 ด้าน ดังนี้

การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา (School Curriculum Management) หมายถึง โรงเรียนมีการเสริมสร้างความสามารถในการบริหารหลักสูตรของครู ตั้งแต่การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของครู เพื่อร่วมวางแผนและการบริหารหลักสูตร โดยจัดให้ครูทำการวิเคราะห์หลักสูตร ออกแบบโครงสร้างหลักสูตร และจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สนองความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โรงเรียนสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ คู่มือ เอกสารประกอบหลักสูตรที่เอื้อต่อการจัดการหลักสูตรของครูอย่างเพียงพอ ครูสามารถนำหลักสูตรไปใช้ออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้ มีการจัดระบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความสามารถตรงกับความต้องการของครู และมีความสามารถวางแผนดำเนินการจัดการเรียนรู้ และแก้ปัญหาในระหว่างการเรียนการสอน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย และเหมาะสมกับผู้เรียน รวมทั้งส่งเสริมให้ครูมีการประเมินผลการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง โรงเรียนมีการเสริมสร้างให้ครูจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย โดยการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง ครูสามารถใช้แหล่งเรียนรู้ แหล่งวิทยาการ ปรากฏการณ์ท้องถิ่น ในการจัดกิจกรรม ครูสามารถจัดกิจกรรมเพื่อ

ปลูกฝังให้ผู้เรียน มีคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย รวมทั้งโรงเรียนกำหนดนโยบายและมีการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ โดยครูสามารถให้คำปรึกษาดูแลช่วยเหลือผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม ครูสามารถจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาผู้เรียนได้ อย่างทั่วถึงและทันการ

การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง โรงเรียนมีการเสริมสร้างความสามารถของครูในการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ สื่อเทคโนโลยีต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกต่อครูในการบริหารจัดการชั้นเรียน มีการส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ พร้อมใช้งาน และปลอดภัยอยู่เสมอ ครูสามารถกำกับ ดูแลความประพฤติของผู้เรียนในชั้นเรียน มีความสัมพันธ์ ที่ดีมีทัศนคติที่ดีกับผู้เรียน ครูร่วมกับผู้เรียนในการสร้างกฎกติกาการเรียนรู้ในชั้นเรียน โรงเรียนกำหนดให้ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน เอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน โดยโรงเรียนมีการกระตุ้นให้ครูนำสารสนเทศชั้นเรียนมาปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis Synthesis and Classroom Research) หมายถึง โรงเรียนกำหนดนโยบายการทำงานวิจัยของครู มีการพัฒนาครูด้านการวิจัยด้วยวิธีที่หลากหลาย ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน จัดระบบการดูแลช่วยเหลือ ช่วยเหลือครูเกี่ยวกับการสำรวจ และวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา รวมทั้งประมวลผลการวิจัย และหาข้อสรุปอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้โรงเรียนมีการจัดส่งอำนวยความสะดวกแก่ครูในการทำวิจัย สร้างความตระหนักในบทบาทของครูในฐานะนักวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน นอกจากนี้มีการจัดระบบสารสนเทศงานวิจัยในชั้นเรียน เพื่อส่งเสริมให้ครูเผยแพร่งานวิจัยของตนเอง และนำผลการวิจัยไปใช้แก้ไขปัญหาการเรียนการสอน หรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง โรงเรียนมีการจัดครูฝ่ายการสอนเข้าสู่ตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด มีการส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความสามารถ และเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพเฉพาะตน โรงเรียนมีการเสริมสร้างวัฒนธรรม และค่านิยมการทำงานเป็นทีม จัดระบบการทำงาน โดยให้ครูร่วมกันวางแผนการทำงาน ร่วมกันปฏิบัติงานตามแผน ร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนมีการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน ร่วมกันอย่างมีความสุข ครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้ครูยอมรับในคุณค่าของเพื่อนร่วมงาน ครูสามารถแสดงความคิดเห็น รับฟัง และร่วมมือกันแก้ปัญหาในการทำงานรวมทั้งโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งในและนอกห้องเรียน มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ครู

ในการทำงาน โดยครูมีโอกาสแสดงความสามารถในเวทีวิชาการทั้งภายในและภายนอก ครูได้รับการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และพัฒนานวัตกรรมในการเรียนการสอน โรงเรียนมีการยกย่องเชิดชูครูที่ปฏิบัติดี เพื่อเป็นแบบอย่างของเพื่อนร่วมงาน

ความร่วมมือกับชุมชน (Cooperation with the Community) หมายถึง โรงเรียนกำหนดนโยบายในการสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน มีการจัดระบบสานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง ครูและชุมชน ส่งเสริมและสนับสนุนครูในการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองในการดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จัดให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม รวมทั้งการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ โดยใช้แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ท้องถิ่น

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน

สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล หมายถึง ตำแหน่งที่บุคคลได้รับจากการเป็นสมาชิกของโรงเรียน และเป็นผู้ให้ข้อมูลในงานวิจัยนี้แบ่งเป็น

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการที่ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานวิชาการ และ/หรือรองผู้อำนวยการหรือผู้ที่รับผิดชอบงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ในโรงเรียน เอกชน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

ครู หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานสอน และ/หรือปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ขนาดของ โรงเรียนที่จำแนกโดยจำนวนผู้เรียนที่ศึกษาอยู่ ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้ใช้เกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งแบ่งขนาดโรงเรียนดังนี้

- 1) ขนาดเล็ก จำนวนผู้เรียนไม่เกิน 500 คน
- 2) ขนาดกลาง จำนวนผู้เรียนตั้งแต่ 501-1,500 คน
- 3) ขนาดใหญ่ จำนวนผู้เรียนตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในระดับ ป.6 ม.3 หรือ ม.6 จัดโดยสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) แบ่งดังนี้

กลุ่มโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนต่ำ หมายถึง กลุ่มโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่าร้อยละ 25 ที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในระดับ ป.6 ม.3 หรือ ม.6 อยู่ในระดับเกณฑ์คุณภาพดีขึ้นไป

กลุ่มโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูง หมายถึง กลุ่มโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 25 ที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ในระดับ ป.6 ม.3 หรือ ม.6 อยู่ในระดับเกณฑ์คุณภาพดีขึ้นไป

โรงเรียนเอกชน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร หมายถึง โรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาในระบบมีการจัดการศึกษาประเภทสามัญศึกษาระดับประถมศึกษา และ/หรือระดับมัธยมศึกษาที่ตั้งในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยจัดการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ และอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครู โรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องปรากฏว่ามีแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และผลงานวิจัยดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา

2.1.3 แนวคิดและหลักการบริหารงานวิชาการ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ

2.2.1 ความหมาย และองค์ประกอบของสมรรถนะ

2.2.2 ประเภทของสมรรถนะ

2.2.3 ความหมายของสมรรถนะครูและแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครู

2.3 บริบทโรงเรียนเอกชน

2.3.1 ประเภทโรงเรียนเอกชน

2.3.2 แนวคิดการบริหารจัดการ โรงเรียนเอกชน

2.3.3 โรงเรียนเอกชน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีความสำคัญในการจัดการการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานด้านต่างๆ ได้แก่ การจัดหลักสูตรการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ การบริหารชั้นเรียน การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การพัฒนาผู้เรียน การวัดและการประเมินผลผู้เรียน รวมทั้งการบริการด้านต่างๆ ให้กับผู้เรียนซึ่งมุ่งไปสู่เป้าหมายที่สำคัญ คือ คุณภาพผู้เรียนที่กำลังศึกษาอยู่ และที่จบการศึกษาออกไป โดยมีผู้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2551, น.6) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ความที่พยายามจะสั่ง เนะ และผสมผสานความพยายามของมนุษย์ ซึ่งมีจุดรวมอยู่ที่ จุดหมายปลายทาง หรือเป้าหมายบางอย่าง การบริหารเป็นกิจกรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารใน องค์กร ซึ่งมีหน้าที่สั่งให้ความสะดวกในการทำงานของกลุ่มที่มีวัตถุประสงค์เดียวกัน

มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล (2552, น.33) ได้กล่าวถึงการบริหารสถานศึกษาเป็นการจัดการ ส่งเสริม ช่วยเหลือกันของผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้

ธีระ รุญเจริญ (2553, น.31) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การ ดำเนินงานด้วยกระบวนการของหลายคน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาทุกด้านจนบรรลุตามจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตร และสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนาอาชีพ พัฒนาสังคมให้ดำรงชีวิตในสังคมอย่าง เป็นสุข

ยุกตนันต์ หวานชำ (2555, น.11) กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงาน โดยมีผู้บริหารปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการ บริหารทั่วไป

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่รวมปฏิบัติการภารกิจของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหาร งบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างมากในการ จัดการการศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสรุปแนวคิดและทฤษฎีไว้ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้บัญญัติไว้ว่าการบริหารส่วนกลางจะทำหน้าที่เพียง กำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดสรรงบประมาณ การกำหนดและประเมินคุณภาพและ มาตรฐานการศึกษาเป็นประการสำคัญ ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณและ การเงิน การบริหารบุคคล การบริหารงานทั่วไป โดยทั้ง 4 งานจะมีการกระจายอำนาจไปให้ สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2553, น.14)

Cambell and others (1970, อ้างถึงในปกรณ์ อินทร์มงคล, 2550, น.15) ได้ทำการศึกษางานบริหารสถานศึกษาว่ามีงานสำคัญ 6 ประการ คือ 1) งานหลักสูตรและการสอน 2) งานบริหารบุคลากร 3) งานกิจกรรมนักเรียน 4) งานอาคารสถานที่ 5) งานงบประมาณและธุรการ 6) งานสัมพันธ์ชุมชน

Sergiovanni and Others (1980, อ้างถึงในมนตรีพิศล, 2552, น.32) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่างานบริหารสถานศึกษา ควรมีงานสำคัญ 8 ประการ คือ 1) งานหลักสูตรและการสอน 2) งานบริหารบุคลากร 3) งานกิจกรรมนักเรียน 4) งานอาคารสถานที่ 5) งานธุรการ 6) งานสัมพันธ์ชุมชน 7) งานประเมินผล 8) งานพัฒนาบุคลากร

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ในการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาประกอบด้วยภาระงานสำคัญแบ่งเป็น 4 งาน 1) งานบริหารงานวิชาการ 2) งานบริหารทรัพยากรบุคคล 3) งานบริหารงบประมาณ และ 4) งานบริหารทั่วไป ซึ่งถ้าพิจารณาตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการจัดการการศึกษาแล้ว งานบริหารวิชาการถือเป็นงานหลักที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญอย่างมากที่สุด ส่วนงานด้านอื่นๆ เป็นงานสนับสนุนให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.1.3 แนวคิดและหลักการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นงานที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ทศนีย์ วงศ์ยืน (2555, น.4-7) ได้ให้ความเห็นว่าการบริหารงานวิชาการมีความสำคัญดังนี้

1. ทำให้ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของงานวิชาการซึ่งเป็นงานหลักของสถานศึกษา เพราะความสำเร็จของสถานศึกษาส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

2. ทำให้ผู้บริหารและครูวางแผนพัฒนางานวิชาการอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

3. ทำให้สถานศึกษาปรับปรุง และพัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

4. ทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนในการพัฒนาการเรียนการสอนตามความต้องการของผู้เรียน และชุมชน

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่างานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานที่จะต้อง

ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหาร

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีการบริหารงานวิชาการต้องทราบขอบข่ายงานวิชาการ ซึ่งจะทำให้การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ นักวิชาการได้ให้ความหมาย หลักการ และขอบข่ายงานวิชาการไว้ดังนี้

รุจิร กุ์สาระ และจันทรานี สงวนนาม (2545, น.59-60) ได้กล่าวถึงงานวิชาการว่ามีดังต่อไปนี้

1. หลักสูตร และการบริหารหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วยการศึกษาสาระการเรียนรู้ของหลักสูตร การจัดระบบ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การจัดสื่อการเรียนรู้ การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้

2. การวิจัยในชั้นเรียน

3. การสอนซ่อมเสริม

4. การจัดกิจกรรมพัฒนาหลักสูตร

5. การนิเทศภายในสถานศึกษา

6. การประกันคุณภาพการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น. 3-4) กล่าวถึง ขอบข่ายงานวิชาการประกอบไปด้วย

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ ซึ่งเป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งมีรายละเอียดของงาน ได้แก่ การจัดทำแผนปฏิบัติงานวิชาการ โครงการสอน บันทึกการสอน

2. การดำเนินงานการสอน ได้แก่ การจัดตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดแบบเรียน การปรับปรุงการเรียนการสอน บันทึกการสอน

3. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร โปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพ ได้แก่ การจัดสื่อการสอน การจัดห้องสมุด การนิเทศการสอน

จิราภา เพียรเจริญ (2556, น. 30) ได้สรุปหลักการสำคัญที่สถานศึกษาจากการวิเคราะห์พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) รวมทั้งขอบข่ายงานวิชาการในสถานศึกษาตามกฎหมาย และสถานะของสถานศึกษาดังนี้

1. การพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม
2. การจัดการกระบวนการเรียนรู้ โดยปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครอง การส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้สากล ตลอดจนการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถประกอบอาชีพรู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเอง
3. การจัดการศึกษาโดยยึดหลักการศึกษาลดชีวิตให้สังคมมีส่วนร่วม และพัฒนาสาระ และกระบวนการเรียนรู้ต่อเนื่อง
4. การจัดการศึกษาโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ เต็มศักยภาพ
5. การบริหารระบบข้อมูล และสารสนเทศทางวิชาการ และการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์
6. การบริหารการประเมินผลทางวิชาการ สรุปผล และจัดทำรายงานประจำปีเผยแพร่ต่อสาธารณะ ขณะที่กระทรวงศึกษาธิการได้แบ่งการบริหารงานวิชาการออกเป็น 12 ด้าน คือ
 - 6.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้
 - 1) ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น
 - 2) วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายรวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 3) จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน ระหว่างกลุ่มสาระ การเรียนรู้ตามความเหมาะสม
 - 4) นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และบริหารจัดการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม
 - 5) นิเทศการใช้หลักสูตร
 - 6) ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร
 - 7) ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม
 - 6.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1) ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับ ความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่าน และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่างๆ ให้สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม ทั้งนี้ โดยจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

3) จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่างๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยามิตร เช่น นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน การเรียนการสอนร่วมกัน หรือแบบอื่นๆ ตามความเหมาะสม

4) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน หรือแบบอื่นๆ ตามความเหมาะสม

6.3 การวัดผล ประเมินและเทียบโอนผลการเรียน โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

1) กำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา

2) ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผล และประเมินผลแต่ละรายวิชา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3) ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง จากกระบวนการปฏิบัติและผลงาน

4) จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่นสถานประกอบการและอื่นๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

5) พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

6.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1) ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย การบริหาร การจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา

2) ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

3) ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัย หรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นๆ

6.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1) ศึกษา วิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียน การสอน และการบริหารงานวิชาการ

2) ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน

3) จัดหาสื่อและเทคโนโลยี เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนางาน ด้านวิชาการ

4) ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมและ เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอน และพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

5) การประเมินผลการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

6.6 การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1) สำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งใน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง

2) จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษาไปบริเวณใกล้เคียง

3) จัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ และประสาน ความร่วมมือสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาในการจัดตั้ง ส่งเสริม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน

4) ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน ในการ จัดกระบวนการเรียนรู้โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

6.7 การนิเทศการศึกษา โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1) จัดระบบนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา

2) ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย และเหมาะสมกับสถานศึกษา

3) ประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

4) ติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา

5) แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

6.8 การแนะแนวการศึกษา โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1) จัดระบบแนะแนวทางวิชาการ และวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และกระบวนการเรียนการสอน

2) ดำเนินการแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา

3) ติดตามและประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา

4) ประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษา กับสถานศึกษาหรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

6.9 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1) จัดระบบโครงสร้างองค์การให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2) กำหนดเกณฑ์การประเมินและเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัด เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองความสำเร็จของสถานศึกษา

3) วางแผนการพัฒนาคูณภาพการศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา

4) ดำเนินการพัฒนางานตามแผนและติดตาม ตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5) ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ในการปรับปรุงและพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และการพัฒนาคูณภาพทางการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

6) ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

7) ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพ การศึกษาในการประเมินสถานศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

6.10 การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1) ศึกษา สํารวจความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน
2) จัดให้ความรู้ เสริมสร้างความคิดและเทคนิค ทักษะ ทางวิชาการ เพื่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนท้องถิ่น

3) ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทาง วิชาการของสถานศึกษาและที่จัด โดยบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัด การศึกษา

4) ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชนท้องถิ่น

6.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1) ประสานความร่วมมือช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของ รัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษาทั้ง บริเวณใกล้เคียง ภายในเขตพื้นที่การศึกษา ต่างเขตพื้นที่การศึกษา

2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่างๆ ทั้ง ภายในประเทศและต่างประเทศ

6.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ แก่ บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1) สํารวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการ สนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัด การศึกษา

2) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการและพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการ จัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

3) จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ ประกอบไปด้วย การพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการวัด และประเมินผล การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนา

ระบบประกันคุณภาพ การประสานความร่วมมือกับชุมชน ในการจัดการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษาทั้งในระดับสถานศึกษา และระดับชาติที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ

2.2.1 ความหมาย และองค์ประกอบของสมรรถนะ

แนวคิดเรื่องสมรรถนะมีพื้นฐานมาจากการมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้ทรัพยากรบุคคล โดยมีความเชื่อว่าเมื่อพัฒนาคนให้มีความสามารถแล้ว คนจะใช้ความสามารถที่มีไปผลักดันให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้มีนักวิชาการให้ความหมายของสมรรถนะ (Competency)

McClland (1960, อ้างถึงในสุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2547, น.48) ได้ให้ความหมายว่าสมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

McClland (1970, อ้างถึงในสุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548, น.12) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบสมรรถนะว่ามี 5 ส่วน สำคัญดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

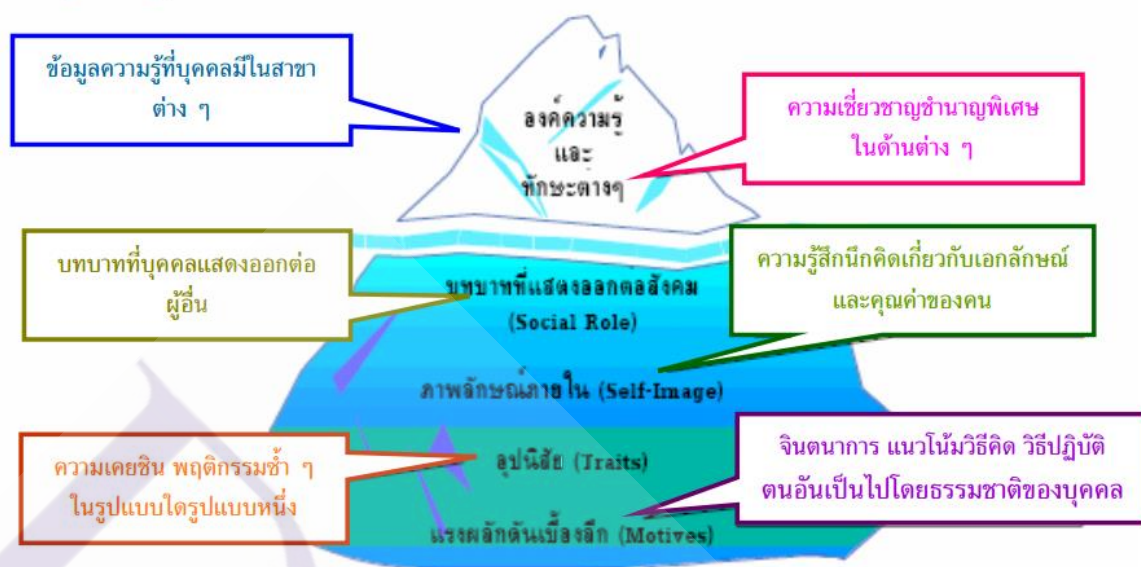
อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ (2543) กล่าวว่าสมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญ ด้านต่างๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคลสามารถกระทำหรือเว้นการกระทำในกิจการใดๆ ให้ประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งความสามารถเหล่านี้ได้มาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ การฝึกฝน และการปฏิบัติจนเป็นนิสัย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2546, น.5) ได้กำหนดนิยามความหมายของสมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงาน

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547, น.61) ได้ให้นิยามของ สมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่างๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่นที่จำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์การ

จากที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จมีผลงานได้ตามเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า

ศาสตราจารย์ เดวิด ซี แมคเคลแลนด (David C. McClelland) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย ฮาร์เวิร์ด เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ โดยพัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพเพื่อศึกษาว่า บุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีทัศนคติและนิสัยอย่างไร และได้ใช้ความรู้นี้ในการแก้ปัญหาการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานให้กับหน่วยงานรัฐบาลของประเทศสหรัฐอเมริกา และได้ใช้แนวคิดดังกล่าวในการพัฒนาสมรรถนะของบุคคล และใช้ต่อกันมาจนถึงทุกวันนี้ แมคเคลแลนด ได้อธิบายเรื่องสมรรถนะโดยใช้โมเดลภูเขาน้ำแข็ง 2 ส่วน คือ ส่วนที่เห็นได้ง่าย และพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยเหนือน้ำ นั่น คือ ความรู้ และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่ และสามารถพัฒนาให้มีขึ้นไม่ยากนักด้วยการศึกษาค้นคว้า อบรม และการฝึกฝนปฏิบัติ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก คือ ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ ซึ่งเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ แรงจูงใจ ลักษณะนิสัย ภาพลักษณ์ของตนเอง และบทบาทสังคมเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยาก เพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก (วิมาน วรรณคำ, 2553, น.58)



ภาพโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

ภาพที่ 2.1 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

ที่มา: ดัดแปลงจากรัชনীวรรณ วณิชย์ถนอม (2550, น.65-75)

การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งอธิบายในตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง (ภาพที่ 2.1) คือ ทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่นๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้นๆ

ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย เป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับเราว่า ปัญหาของบุคคล ได้แก่

1. ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และสามารถทำได้เป็นอย่างดี เช่น ทักษะการอ่าน ทักษะการฟัง ทักษะในการขับรถ เป็นต้น
2. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจหลักการ แนวคิดเฉพาะด้าน เช่น มีความรู้ด้านบัญชี ด้านการตลาด ด้านการเมือง

ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ สังเกตเห็นได้ยาก เป็นแรงผลักดันเบื้องลึกที่ทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น ได้แก่

3. บทบาททางสังคม (Social Image) หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้บุคคลอื่นในสังคมเห็นว่าตัวเขามีบทบาทอย่างไรต่อสังคม เช่น ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น

4. ภาพพจน์ที่รับรู้ตัวเอง (Self Image) หมายถึง ภาพพจน์ที่บุคคลมองตัวเองว่าเป็นอย่างไร เช่น เป็นผู้นำ เป็นผู้เชี่ยวชาญเป็นศิลปิน เป็นต้น

5. อุปนิสัย (Traits) หมายถึง ลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลเป็นพฤติกรรมถาวร เช่น เป็นนักฟังที่ดี เป็นคนในเย็น เป็นที่อ่อนน้อมถ่อมตน เป็นต้น

6. แรงกระตุ้น (Motive) หมายถึง พลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคล ที่จะส่งผลกระทบต่อกรกระทำ เช่น เป็นคนที่มีความอยากที่จะประสบความสำเร็จ การกระทำสิ่งต่างๆ จึงออกมาในลักษณะของการมุ่งไปสู่ความสำเร็จตลอดเวลา

จากองค์ประกอบของสมรรถนะที่กล่าวมาทั้งหมด เรามักจะสังเกตเห็นได้เพียง 2 ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเท่านั้น อีก 4 ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนั้น ค่อนข้างจะเป็นเรื่องยุ่งยากที่จะรับรู้เพราะอาจจะต้องใช้เวลานาน และแต่ละคนมีความแตกต่างกันอีก ดังนั้น การเรียนรู้เกี่ยวกับสมรรถนะจึงไม่ได้หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็นเท่านั้น แต่รวมถึงที่มาของพฤติกรรมนั้นด้วยว่าเกิดจากองค์ประกอบในเรื่องใด จากแนวคิดข้างต้นจะเห็นได้ว่าสมรรถนะของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยพัฒนาศักยภาพ และช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กร รวมทั้งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรนั้นๆ

2.2.2 ประเภทของสมรรถนะ

นักวิชาการหลายคนได้ให้แนวคิดประเภทของสมรรถนะดังนี้

McClland (1962, อ้างถึงในสุกัญญา รัศมีธรรม โษติ, 2547, น.60-63 ได้กล่าวถึงว่าสมรรถนะของบุคคลสามารถแบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้ หรือ ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่า หรือ ซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน เป็นต้น

2. สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไปจึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

ณรงค์วิทย์ แสงทอง (2547, น.10-11) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะตามแหล่งที่มาเป็น 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) เป็นความสามารถที่มีเฉพาะตัวของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเท่านั้น เช่น ความสามารถในการวาดภาพของศิลปิน การแสดงกายกรรม

ของนักกีฬาบางคน นักประดิษฐ์คิดค้นสิ่งต่างๆ เหล่านี้ถือเป็นความสามารถเฉพาะตัวที่ยากต่อการเรียนรู้ หรือลอกเลียนแบบได้

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลที่ตำแหน่งหรือบทบาทนั้นๆ ต้องการเพื่อทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ เช่น ความสามารถในการเป็นผู้นำทีมงานของผู้บริหารตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน ความสามารถในการวิเคราะห์วิจัยในตำแหน่งงานทางด้านวิชาการเป็นความสามารถที่สามารถฝึกฝนและพัฒนาได้

3. สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) เป็นความสามารถที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กรที่มีส่วนทำให้องค์การนั้นไปสู่ความสำเร็จ และเป็นผู้นำในด้านนั้นๆ ได้ เช่น โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์เป็นสถานศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญ ด้านการสอนวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2547, น.60-63) ได้ศึกษาแนวคิดของแมคเคิลแลนด์ และสรุปว่า สมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภทดังนี้

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวเอง ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะลอกเลียนแบบ หรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือ บริษัท ทีโอเอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

4. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงาน ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือผู้จัดการบริษัทจะต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน การบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น

ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวนสอบสวน บางคนมีสมรรถนะทางปราบปราม เป็นต้น

จิระประภา อัครบวร (2549, น.68) ได้กล่าวว่า สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่งๆ จะประกอบไปด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร

2. สมรรถนะบริหาร (Professional Competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ขององค์กร

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical Competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งจะแตกต่างกันไป

2.2.3 ความหมายของสมรรถนะครูและแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของครู

สมรรถนะครู หมายถึง ความรู้ ความสามารถและทักษะที่บุคคลผู้เป็นครูพึงมีอย่างเพียงพอและสามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม ทำให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะครูเป็นความสามารถ ทักษะ ทศนคติและพฤติกรรมต่างๆ ของครูที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ และการพัฒนาการเรียนของผู้เรียนทั้งในด้านสติปัญญา สังคม อารมณ์ และร่างกาย ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ และพฤติกรรมนี้มีผลต่อการเรียนรู้ในทางบวก เช่น สมรรถนะในการเขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม สมรรถนะเกี่ยวกับเทคนิคในการใช้คำถาม เป็นต้น และสามารถนำเอาวิธีการและความรู้ไปประยุกต์ในสถานการณ์ที่ตนปฏิบัติอยู่ได้ และส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม (พูนสุข อุดม. 2553, น.65-77)

นักวิชาการทางการศึกษาได้มีการจำแนกสมรรถนะครูไว้หลายด้าน

Gruth and Costin (1975, อ้างถึงใน สุรพล พลเยี่ยม, 2544, น. 49-51) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนไว้หลายลักษณะด้วยกัน ซึ่งผู้ประกอบอาชีพครูนั้นควรมีสมรรถนะในด้านต่างๆ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. สมรรถนะด้านการเตรียมการสอนและวิธีการสอน ซึ่งครูจะต้องจัดเตรียมสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้ให้มีความพร้อมอยู่เสมอ

1.1 เตรียมการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 กำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมในการเรียน และสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- 1.3 สามารถสอนได้อย่างดี มีลำดับขั้นตอนในการสอน
 - 1.4 สามารถใช้คำถามที่ช่วยให้ผู้เรียนคิด และกระตุ้นให้ผู้เรียนนำประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้ได้
 - 1.5 พัฒนาผู้เรียนให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 - 1.6 สอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
 - 1.7 มีเทคนิคกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในบทเรียนนั้นๆ
 - 1.8 พัฒนารูปแบบ และทักษะในการสอนของตนเองอย่างสม่ำเสมอ
 - 1.9 เข้าใจและนำหลักจิตวิทยาการเรียนรู้มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
 - 1.10 สร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้น่าอยู่ น่าเรียน และเป็นประชาธิปไตย
 - 1.11 ปรับปรุงกิจกรรมในห้องเรียนให้สอดคล้องกับสภาพของสังคม
 - 1.12 จัดกิจกรรม และสภาพการเรียนการสอนที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนคิดเป็นทำเป็นตลอดจนส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงปรารถนาให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน
 - 1.13 มีเทคนิควิธีพิเศษที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
 - 1.14 รู้จักใช้แหล่งวิทยาการ สร้างและใช้อุปกรณ์การเรียนการสอนได้ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้
 - 1.15 สามารถใช้ทักษะการสอนที่จำเป็น เช่น การวาดภาพ การตั้งคำถามและการคัดลายมือ เป็นต้น
2. สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล ซึ่งประกอบด้วยทักษะในด้านต่างๆ ดังนี้
 - 2.1 มีเทคนิคในการวัดและประเมินผลที่ดี และนำผลการประเมินมาปรับปรุงสภาพการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น
 - 2.2 มีการประเมินผลการสอนของตนเองอย่างสม่ำเสมอ
 - 2.3 มีการวิเคราะห์การทำงานและติดตามผล
 3. สมรรถนะด้านการปกครองชั้นเรียน
 - 3.1 สามารถควบคุมกิจกรรมในชั้นเรียนให้ดำเนินไปจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์
 - 3.2 ช่วยลดความวิตกกังวลของผู้เรียน
 4. สมรรถนะด้านความรู้และทักษะทางวิชาการ
 - 4.1 ต้องมีทักษะ มีความรู้ทั้งในเนื้อหาวิชาที่สอน และสิ่งที่คุณเรียนอยากรู้ อยากเห็นอย่างเพียงพอ

4.2 พัฒนาความรู้ที่มีอยู่ให้ทันสมัย และปรับปรุงทักษะการสอนของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

5. สมรรถนะด้านบุคลิกภาพ และมนุษย์สัมพันธ์

5.1 มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี เช่น เคารพคุณค่าของแต่ละคน และร่วมมือในกิจกรรมของชุมชน

5.2 ปรับปรุงตนเองให้คุ้นเคยกับสภาพของกลุ่มผู้เรียน

5.3 เข้าใจผู้เรียน เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้เรียน และมีความจริงใจกับผู้เรียน

5.4 ทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.5 เป็นผู้มีความขยันขันแข็ง และน่าไว้วางใจ

5.6 มีความเชื่อมั่นในตนเอง

5.7 มีความกระตือรือร้นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

5.8 เป็นคนซื่อสัตย์ สุจริต รักษาความสัตย์สุจริตที่ไว้กับผู้เรียนเสมอ

5.9 เป็นผู้มีความรับผิดชอบ

Hall and Jores. (1976, p. 375-376) ได้จำแนกสมรรถนะของครูออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. สมรรถนะด้านสติปัญญา (Cognitive Competencies) ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้ เชาวน์ปัญญา ความแม่นยำในเนื้อหาวิชาที่สอน การวิเคราะห์โปรแกรมที่สอนและหลักสูตร

2. สมรรถนะด้านปฏิบัติการ (Performance Competencies) ได้แก่ สมรรถนะการปฏิบัติการสอน การใช้สื่อการสอน การใช้คำถาม ซึ่งต้องอาศัยพื้นฐานทางด้านสติปัญญา

3. สมรรถนะด้านผลการสอน (Consequence or Product Competencies) เป็นสมรรถนะที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน

4. สมรรถนะด้านการศึกษาค้นคว้า (Exploration Competencies) เป็นสมรรถนะที่ก่อให้เกิดประสบการณ์ที่มีคุณค่าในตัวครู เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะของครู

5. สมรรถนะด้านอารมณ์และจิตใจ (Affective Competencies) เป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม ทศนคติ ความสนใจ และความซาบซึ้งหรือคุณค่าในวิชาชีพครู

สมชัย เคนจตุรัส (2540, น. 31) ได้แบ่งสมรรถนะของครูออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. สมรรถนะด้านความรู้ หมายถึง ความรู้ด้านเนื้อหาวิชา และความรู้ด้านกระบวนการ เช่น กระบวนการสอน การจัดการในชั้นเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน

2. สมรรถนะด้านการปฏิบัติ หมายถึง พฤติกรรมด้านการสอนของครูในชั้นเรียน ที่จะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ตามวิถีทางแห่งปัญญา

3. สมรรถนะด้านผลการปฏิบัติ หมายถึง การที่ครูใช้สมรรถนะด้านความรู้ และด้านการปฏิบัติไปเป็นเครื่องมือ ทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้
 สุรพล พลเยี่ยม (2544, น. 25) กล่าวว่า แต่ละสมรรถนะของครูประกอบด้วยงานย่อยๆ ที่มีความแตกต่างกันไปตามความซับซ้อนของสมรรถนะนั้นๆ ประกอบด้วย

1. มีความรู้ในสาขาวิชาที่สอนอย่างกว้างขวางแม่นยำและทันสมัย
2. สามารถสอนผู้เรียนให้เข้าใจในบทเรียน ได้อย่างชัดเจน
3. สามารถสอนได้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของวิชา
4. สามารถเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาทางวิชาการแก่ผู้เรียนได้
5. พัฒนาผู้เรียนให้ช่วยเหลือตนเองในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. มีความรู้เรื่องระเบียบวินัยและรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
7. สามารถถ่ายทอดวิชาได้กว้างขวางกว่าที่อยู่ในตำราประกอบการสอน
8. มีบุคลิกภาพเป็นผู้นำทางวิชาการ
9. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน
10. มีความรู้ในการวัดผล และการประเมินผลเป็นอย่างดี
11. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางวิชาการ
12. สามารถวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อประโยชน์ในการสอนและประเมินผล
13. พัฒนาเนื้อหาให้มีประโยชน์ต่อการนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้เรียน
14. มีความสามารถในการบริการชุมชน

เขาวภา สุทธากาญจน์ (2547, น. 17) ได้ศึกษาสมรรถนะพื้นฐานของครู (Competency Based Teacher Education) โดยกล่าวถึงสมรรถนะต่างๆ ของครูไว้ 5 ประการด้วยกัน คือ

1. มีสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ
2. รู้จักใช้สมรรถนะให้เกิดประโยชน์
3. สามารถประเมินผลผู้เรียนได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ
4. สามารถปรับปรุงเนื้อหาวิชาให้พัฒนาขึ้น
5. ก่อให้เกิดการพัฒนาในตัวผู้เรียน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552, น. 28-31) ได้ทำการสังเคราะห์สมรรถนะของครูของประเทศไทย ซึ่งกำหนดโดยหน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ (1) สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และ (3) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สามารถสังเคราะห์สมรรถนะได้ 16 สมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะด้านความรู้
2. สมรรถนะด้านการสื่อสาร
3. สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร
4. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้
5. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
6. สมรรถนะด้านบริหารจัดการชั้นเรียน
7. สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา
8. สมรรถนะด้านการวัดและการประเมินผล
9. สมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
10. สมรรถนะด้านจิตวิทยาสำหรับครู
11. สมรรถนะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
12. สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
13. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม
14. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ
15. สมรรถนะด้านพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน
16. สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (2554) ได้แบ่งสมรรถนะและตัวบ่งชี้ของครูไทยเป็นสมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีรายละเอียดดังนี้

1.1 สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.3 สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

1.4 สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทของการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจน เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.5 สมรรถนะที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.2 สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

2.3 สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชาการกำกับดูแลชั้นเรียน/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

2.4 สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างเป็นระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อ

พัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้วงการหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาอย่างเป็นระบบ

2.5 สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

2.6 สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative-Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและสร้างเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะครูที่กล่าวมาข้างต้นนั้นเป็นปัจจัยสำคัญของการนำไปกำหนดเป็นกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างศักยภาพวิชาชีพครูที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบท (Context) และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบัน เป็นไปตามเป้าหมายในการพัฒนาครูยุคใหม่ภายใต้ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองที่ได้กำหนดไว้เป็นวาระสำคัญในวงการศึกษไทย

2.2.4 การเสริมสร้างสมรรถนะของครู

รัฐได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครู โดยกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และพระราชบัญญัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ของกระทรวงศึกษาธิการ พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 ของคุรุสภา พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 รวมทั้งนโยบายการศึกษาของรัฐที่มีข้อเสนอในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ.2552-2561) คือ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ ที่เป็นผู้อำนวยการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เป็นวิชาชีพ มีคุณค่า มีระบบและกระบวนการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง สามารถดึงดูดคนเก่ง และมีใจรักมาเป็นครู รวมทั้งมีครูที่เพียงพอสามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพสามารถพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง

ความสามารถของครูในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานต้องอาศัยความรู้เฉพาะด้าน ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะพัฒนาวิชาชีพครูให้เข้มข้นขึ้นและให้ครูมีทักษะและวิธีการสอนต่างๆ ตลอดจนหลักการ

เชิงวิชาการที่รองรับทักษะ และวิธีการดังกล่าว ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ต่างๆ ที่ครูได้รับ จากสถาบันผลิตครู จำเป็นที่จะต้องมีการทบทวนเพิ่มพูนอย่างสม่ำเสมอ ตลอดระยะเวลาของการ ประกอบวิชาชีพครู วิชาชีพครูในฐานะเป็นวิชาชีพชั้นสูงต้องอาศัยความชำนาญพิเศษในการ ปฏิบัติงาน จึงจะช่วยพัฒนาความสามารถของผู้เรียนทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติ ครูที่มีมาตรฐาน วิชาชีพย่อมต้องพยายามพัฒนาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งคุรุสภาก็ได้ปรับ เพิ่มมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 เพิ่มจากเดิม 9 มาตรฐานเป็น 11 มาตรฐาน ดังนี้

1. ความเป็นครู
2. ปรัชญาการศึกษา
3. ภาษาและวัฒนธรรม
4. จิตวิทยาสำหรับครู
5. หลักสูตร
6. การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
9. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
10. การประกันคุณภาพการศึกษา
11. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

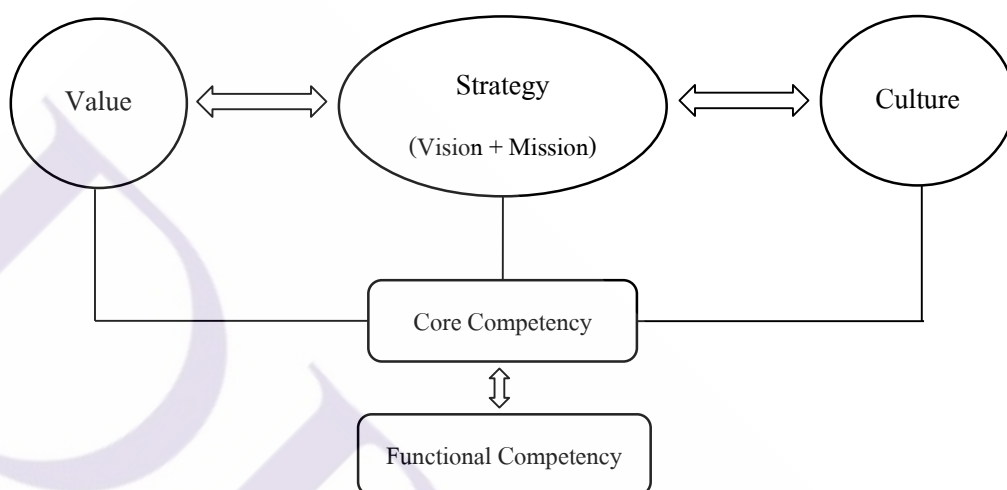
ดังนั้นครูต้องมีสมรรถนะครบทุกด้านจึงจะสามารถขอใบประกอบวิชาชีพครู หรือรับ การประเมินเพื่อเพิ่มวิทยฐานะได้ การดำเนินการเพื่อพัฒนาครูให้มีสมรรถนะตามมาตรฐาน กระบวนการพัฒนาครูของกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ การผลิตครูใหม่ และการ พัฒนาครูประจำการ

“การเสริมสร้างสมรรถนะของครู” หมายถึง การส่งเสริมความสามารถของครู อันเป็น ความสามารถและคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในตัวให้ปรากฏออกมาเป็นที่ประจักษ์แก่นักเรียนและต่อ สังคม การปฏิบัติภารกิจต่างๆ ในหน้าที่ครูต้องอาศัยสมรรถภาพที่เป็นคุณลักษณะพื้นฐานต่างๆ ครู ต้องนำความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ และสุขภาพอนามัยที่ดีสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานให้เกิด ประสิทธิภาพหรือเป็นไปตามเกณฑ์สมรรถภาพ 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำ สายงาน (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554)

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2547) ได้เสนอแนวคิดในการสร้างสมรรถนะเชิงวิชาชีพของ ครูไทยยุคใหม่ โดยนำเสนอตัวแบบแนวคิดของภาคเอกชนที่มีประสิทธิภาพในการเสริมสร้าง สมรรถนะ ดังกล่าว ทั้งนี้โดยองค์การมีการกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ (Vision) และภารกิจ (Mission) ของ

องค์การเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การทำงาน (Strategies) ที่จะนำไปสู่การสร้างคุณค่า (Value) และวัฒนธรรมองค์การ (Culture) ให้บังเกิดขึ้น ภายใต้กระบวนการงานตามสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ที่กำหนดไว้

ตัวแบบ (Model) ของการสร้างสมรรถนะวิชาชีพครูที่มีประสิทธิภาพดังที่กล่าวไว้ในเบื้องต้นนั้น อาจสรุปให้เห็นดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2.2 แนวคิดการสร้าง Competency Model สำหรับวิชาชีพครู

ที่มา: สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2547)

Lynton and Pareek (1990) ได้สรุปลักษณะสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะของครูหรือการพัฒนาวิชาชีพครูว่ามี 3 ประการ

1. การพัฒนาสมรรถนะครู เป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมาย (purposeful process) ซึ่งจะช่วยให้การกำหนดเนื้อหาและวัสดุอุปกรณ์ กระบวนการ หรือแนวปฏิบัติ ตลอดจนแนวการประเมินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งก็มีแนวทางที่จะทำได้ ดังนี้ 1) การกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ เพราะในบรรดาตัวแปรที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ การกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนถือเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญที่สุด โดยเฉพาะในกรณีที่ต้องการให้มีการปฏิบัติการในชั้นเรียนหรือในโรงเรียนเพื่อให้ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน จะช่วยให้สามารถกำหนดผลลัพธ์ที่คาดหวัง (intended outcome) ได้ชัดเจนขึ้น ในลักษณะที่เรียกว่า “เริ่มต้นโดยมีผลลัพธ์อยู่ในใจ” (beginning with the end in mind) หรืออาจจะเรียกว่า เป็นการพัฒนาวิชาชีพที่มุ่งให้เกิดผลลัพธ์ (results-driven professional development) 2) การทำให้มั่นใจว่าจุดมุ่งหมายนั้นมีคุณค่า มีความหมาย เพราะเชื่อว่าทุกจุดมุ่งหมายจะมีความสำคัญเท่ากันหรือมีคุณค่า ดังนั้นจะต้องมี

วิธีการที่จะตรวจสอบความสำคัญหรือความมีคุณค่าของจุดมุ่งหมายนั้น 3) มีการกำหนดวิธีการประเมินผลตามจุดมุ่งหมายนั้นที่คำนึงถึงการมีตัวบ่งชี้ที่หลากหลาย (multiple indicators) ทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวัง

2. การพัฒนาสมรรถนะครู เป็นกระบวนการต่อเนื่อง (ongoing process) เนื่องจากการศึกษาเป็นสาขาที่มีพลวัต (dynamic) เป็นสาขาที่มีการขยายตัวขององค์ความรู้ตลอดเวลา ซึ่งเพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ๆ บุคลากรทางการศึกษาจะต้องมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา จะต้องสำรวจถึงว่ามีประสิทธิผลของสิ่งที่ตนเองกำลังทำอยู่ ประเมินถึงสภาพปฏิบัติงานในปัจจุบันทำการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหากสิ่งที่ทำนั้นยังเป็นไปได้ไม่ดีและพยายามหาทางเลือกหรือโอกาสใหม่ๆ เพื่อการปรับปรุงแก้ไขอยู่อย่างต่อเนื่อง กิจกรรมบางประการจะเกิดขึ้น เช่น การทบทวนปรับปรุงหลักสูตร การอ่านวารสารหรือเอกสารทางวิชาชีพ การสังเกตห้องเรียน การสนทนาระหว่างครูด้วยกันเองหรือกับผู้บริหาร เป็นต้น

3. การพัฒนาสมรรถนะ เป็นกระบวนการเชิงระบบ (systemic process) ซึ่งจะต้องไม่มุ่งพัฒนาในส่วนตัวส่วนหนึ่งหรือในระดับใดระดับหนึ่งเท่านั้น แต่จะต้องในทุกส่วนอย่างสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งในระดับรายบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร มิฉะนั้นอาจจะเกิดปรากฏการณ์ขัดแย้งกันขึ้น ระหว่างระดับหรือส่วนที่ได้รับการพัฒนากับส่วนหรือระดับที่ไม่ได้รับการพัฒนา และประเด็นที่ควรคำนึงถึงที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การพัฒนาวิชาชีพนั้นจะต้องกระทำเพื่อคนทุกคน (for everyone) ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน แม้แต่ผู้ปกครองหรือชุมชนในบางโอกาสบางกรณีที่เหมาะสมการพัฒนาวิชาชีพ อาจกระทำได้หลากหลายรูปแบบ (model) บางรูปแบบใช้กันมานานแล้ว ในบางครั้งบางสถานการณ์ยังสามารถนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพผลอยู่

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2552) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1. การพัฒนาต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตัวผู้เรียน
2. การพัฒนาต้องเกิดจากความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การพัฒนามุ่งเน้นลักษณะการใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา (School Based Development)
4. การพัฒนาต้องมีหลากหลายรูปแบบให้เลือกตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล
5. การพัฒนาต้องสอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ที่ปฏิบัติของครูและบุคลากรทางการศึกษา
6. การพัฒนาต้องดำเนินการในรูปแบบเครือข่ายกระจายทั่วประเทศ

7. การพัฒนาต้องสอดคล้องกับนโยบายและข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

8. การพัฒนาต้องกระทำอย่างทั่วถึงและครอบคลุมครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายทั้งในและนอกกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณ

Guskey and Huberman (1995) ได้เสนอหลักการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้

1. เน้นเพื่อการเรียนรู้และเพื่อผู้เรียนที่ชัดเจน ซึ่งโดยปกติจะพิจารณาจากองค์ประกอบที่เป็นได้ทั้งจุดมุ่งหมาย (goal) และเป็นผลลัพธ์ (outcome) ใน 3 ด้าน คือ

1.1 ด้านพุทธิพิสัย คือ ความรู้และความเข้าใจ

1.2 ด้านจิตพิสัย คือ ทศนคติและค่านิยม

1.3 ด้านทักษะพิสัย คือ พฤติกรรมและการปฏิบัติ

2. เน้นการเปลี่ยนแปลงทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร

3. มุ่งการเปลี่ยนแปลงในลักษณะคิดใหญ่แต่เริ่มทีละนิด (think big, but start small) จากชุดปฏิบัติการเล็กหลายชุด (a series of smaller steps) โดยเน้นการเปลี่ยนแปลงในประเด็นเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้

4. แนวคิดการพัฒนาคู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน แนวคิดนี้มีจุดเน้นเป็นการสร้างเอกภาพเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ โดยใช้ยุทธศาสตร์สนับสนุนส่งเสริม ทั้งนี้ การพัฒนาคูในยุคปัจจุบันจะต้องคำนึงถึงความต้องการความจำเป็นของโรงเรียน ครูและผู้เรียน ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และความต้องการของท้องถิ่นที่คาดหวังว่าลูกหลานควรจะมีความรู้ความสามารถอย่างไร ซึ่งการพัฒนาคูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นแนวทางการพัฒนาที่เป็นแนวคิดใหม่ที่ครูไม่จำเป็นต้องเดินทางออกจากโรงเรียน เพื่อมาอบรม ประชุมปฏิบัติการ หรือเข้ารับการพัฒนาตามที่หน่วยงานทางการศึกษากำหนด แต่เป็นการพัฒนาที่โรงเรียนดำเนินการควบคู่ไปกับการเรียนการสอนโดยมีความรู้ความสามารถทำหน้าที่ดำเนินการพัฒนาซึ่งอาจจะเป็น ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการ หรือครูที่มีความรู้ความสามารถ เป็นต้น การพัฒนาคูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีหลักในการดำเนินการ ดังนี้

1. เป็นการพัฒนาตามสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียน

2. โรงเรียนหรือชุมชนเป็นเจ้าของโครงการ

3. พัฒนาคูตามความต้องการและความสมัครใจ

4. เป็นการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการและการประเมินผล

5. การพัฒนาเน้นการฝึกปฏิบัติจริงและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

6. ใช้กระบวนการ PDCA หรือวิธีการเชิงระบบ (System Approach)

7. ใช้กระบวนการกัลยาณมิตร

8. กระทำหรือดำเนินการตามหน้าที่ตามภาวะปกติ

ดังนั้นผู้บริหาร โรงเรียนจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผู้บริหารต้องแสดงภาวะผู้นำเชิงวิชาการให้กับครู (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2552)

Sparks and Loucks-Horsley (1989) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูไว้ดังนี้

1. รูปแบบการฝึกอบรม (training model) เป็นรูปแบบที่ใช้กันมาจนถือเป็นปกติที่ทุกคนต่างมีประสบการณ์ ซึ่งการฝึกอบรมนี้ อาจเป็นการนำเสนอและการอภิปรายผลงานการประชุม เชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การสาธิต บทบาทสมมุติ การจำลองสถานการณ์ หรือการสอนระดับจุลภาค เป็นต้น

2. รูปแบบการสังเกตหรือการประเมิน (observation/assessment mode) อาจเป็นการสังเกตคนอื่นหรือคนอื่นสังเกตตัวเรา อาจเป็นรายเดี่ยวหรือเป็นรายกลุ่ม เพื่อให้ได้ผลสะท้อนกลับ (feedback) เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ตัวอย่างเทคนิคที่ใช้ อาจเป็น peer coaching หรือ clinical supervision เป็นต้น

3. รูปแบบการให้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาหรือการปรับปรุง (involvement in a development/improvement process model) เพราะการพัฒนาหรือปรับปรุงเรื่องใดเรื่องหนึ่งจำเป็นต้องอาศัยความรู้ใหม่ๆ ทักษะใหม่ๆ จะทำให้ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมนั้น ต้องมีการศึกษาหาความรู้และพัฒนาทักษะเพิ่มเติม มีโอกาสในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนมีการตัดสินใจร่วม และผลจากการมีส่วนร่วมนั้น จะทำให้เกิดความรู้สึกการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ และการมีพันธะผูกพันต่อการนำไปปฏิบัติให้บรรลุผล ซึ่งจะก่อประโยชน์ต่อการพัฒนาหรือปรับปรุงในเรื่องนั้นๆ ด้วย

4. รูปแบบการศึกษาเป็นกลุ่ม (study groups model) ในกรณีที่ต้องการหาทางแก้ปัญหาหลักร่วมกันจากทุกคนทุกฝ่าย โดยหากปัญหาหลักนั้นสามารถแยกย่อยเป็นหลายประเด็น ก็จะแบ่งออกเป็นกลุ่มๆ อาจจะมีกลุ่มละ 4-6 ราย เพื่อศึกษาวิเคราะห์ประเด็นปัญหาในส่วนของกลุ่มนั้น ในตอนท้ายเมื่อมีการนำเสนอและแลกเปลี่ยนผลการศึกษาวิเคราะห์ของแต่ละกลุ่มร่วมกัน จะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูล ก่อให้เกิดการเรียนรู้ และก่อให้เกิดการเรียนรู้ และก่อให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งก็คือว่าเป็นการพัฒนาวิชาชีพอีกรูปแบบหนึ่ง

5. รูปแบบการสืบค้นหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (inquiry/action research model) เป็นความพยายามที่จะแก้ปัญหาหรือหาคำตอบในข้อคำถามที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานซึ่งอาจกระทำได้

ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม หรือระดับโรงเรียน และสามารถกระทำได้หลายวิธีการ แต่โดยทั่วไป จะมีขั้นตอนดังนี้ 1) กำหนดหรือเลือกปัญหาหรือคำถามที่สนใจ 2) รวบรวมจัดทำ และแปลความ ในข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น 3) ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 4) กำหนดทางเลือกเพื่อการปฏิบัติ และ 5) ลงมือปฏิบัติและสรุปเป็นเอกสาร

6. รูปแบบการพัฒนาตนเอง (individually quided activities model) โดยแต่ละบุคคล จะกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง แล้วเลือกกิจกรรมเพื่อการปฏิบัติที่เชื่อว่าจะ ช่วยให้เกิดบรรลุผลสำเร็จ เป็นรูปแบบที่มีข้อตกลงเบื้องต้นว่า บุคคลสามารถจะตัดสินใจถึงความต้องการ จำเป็นในการเรียนรู้ของตนเองได้ดีที่สุด สามารถที่จะกำหนดทิศทางและริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง ได้และมีแรงจูงใจในตนเองได้มากขึ้น จากการที่ได้มีโอกาสได้ริเริ่มและวางแผนในกิจกรรมการ เรียนรู้ด้วยตัวเอง อย่างไรก็ตาม รูปแบบนี้อาจมีจุดอ่อนที่อาจจะขาดการมีส่วนร่วมหรือการ แลกเปลี่ยนกับบุคคลอื่น ดังนั้นจึงควรออกแบบให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นด้วย

7. รูปแบบการเป็นที่เลี้ยง (mentoring model) นิยมจับคู่กันระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์ และประสบผลสำเร็จแล้วกับบุคคลที่เริ่มงานใหม่หรือที่มีประสบการณ์น้อยกว่า โดยให้มีการ อภิปรายกันถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและกลยุทธ์ที่จะให้การ ปฏิบัติที่มีประสิทธิผล การสะท้อนถึงวิธีการที่ใช้กันอยู่ การสังเกตการณ์ทำงาน และการใช้เทคนิค เพื่อการปรับปรุงแก้ไข

สมชาติ กิจจรยง (2550) ได้เสนอรูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะครู ไว้ดังนี้

1. ให้การศึกษาและส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง (self-development) วิธีการต่างๆ ดังนี้
 - 1) ใช้บทเรียนสำเร็จรูป
 - 2) การศึกษาทางไกล
 - 3) การจัดทำวารสารวิชาการในสาขาอาชีพ
 - 4) ศึกษาจากเอกสาร คู่มือการทำงาน
 - 5) ศึกษาจากสื่อโสตทัศนูปกรณ์ต่างๆ
 - 6) ให้การศึกษาเพิ่มเติมในระยะสั้นและระยะยาว
 - 7) ส่งเอกสารให้สรุป รายงานและเสนอ
 - 8) การมอบหมายให้วิจารณ์หนังสือ
2. ให้การฝึกอบรมและการพัฒนา (training and development) มีรูปแบบต่างๆ คือ
 - 1) จัดโครงการฝึกอบรมภายในองค์กร
 - 2) ส่งเข้าอบรมสถาบันภายนอก
 - 3) วางแผนโครงการฝึกอบรมประจำปี

- 4) วางแผนการฝึกอบรม พัฒนาบุคลากรตามความจำเป็น
 - 5) พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนการและเทคโนโลยี
 - 6) ใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบผสมผสานและการพัฒนาบุคลากรสมัยใหม่
 - 7) ใช้หลักสูตรอบรมในการประเมินผลงาน การเลื่อนขั้นและการโยกย้าย
 - 8) สร้างแรงจูงใจในการฝึกอบรมและพัฒนาด้วยกิจกรรม/เกมต่างๆ
3. การพัฒนาในงาน (in-service development) มีวิธีการต่างๆ คือ
- 1) การรักษาราชการแทน
 - 2) ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการ
 - 3) ให้ความร่วมมือคณะกรรมการ
 - 4) การจัดตั้งกลุ่มร่วมกิจกรรม
 - 5) การให้คำปรึกษาหารือ
 - 6) การให้ออกไปสังเกตการณ์
 - 7) การมีเพื่อนร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ
 - 8) การเป็นตัวอย่างที่ดี
 - 9) การเสนอแนะให้นำไปประยุกต์ใช้
 - 10) การศึกษาดูงาน
 - 11) การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2552) ได้พัฒนารูปแบบและวิธีการพัฒนาสมรรถนะไว้ สรุปได้ดังนี้

1. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Functional Competency) และสมรรถนะเฉพาะกลุ่มสาระ (Specification Competency) ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด

2. รูปแบบของการพัฒนา มุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายที่มีคุณภาพตามที่ สคบศ. กำหนดให้กระจายอยู่ทั่วประเทศ เพื่อความสะดวกในการเข้ารับการพัฒนาของครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งที่เป็นองค์กรเครือข่าย บุคคลเครือข่าย และเครือข่ายทางไกล

3. วิธีการพัฒนาต้องมีความหลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นวิธีการพัฒนาที่โรงเรียน/หน่วยงานเป็นฐาน (School Based Development/Inside based Development) เป็นสำคัญ

4. วิธีการพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่ แบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer group) การวิจัยในชั้นเรียนอย่างง่าย การเข้ารับการอบรม หรือการเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา

5. การเรียนรู้ผ่านเครือข่ายทางไกล เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยเหลือครูให้สามารถเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเอง โดยการเรียนรู้ผ่านสื่อต่างๆ ที่ช่วยครูไม่ต้องเดินทางออกจากพื้นที่ที่อยู่ห่างไกล และสามารถพัฒนาตนเองให้สามารถนำความรู้ ความสามารถไปใช้ให้เกิดแก่ผู้เรียนและสามารถนำไปเลื่อนวิทยฐานะให้ตนเองได้

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครู และได้สังเคราะห์สรุปรวบรวมประเด็นต่างๆ ที่โรงเรียนควรมีบทบาทในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านต่างๆ ที่กำหนดไว้ในการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

1. การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา (Curriculum Management) หมายถึง โรงเรียนมีการเสริมสร้างครูให้มีความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้โดยการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตร และเป็นระบบมีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ รวมทั้งใช้การวิจัยเพื่อประเมินผลการใช้หลักสูตร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

โรงเรียนจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยการจัดให้มีการวางแผนการสร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านการนำหลักสูตรไปใช้โดยการจัดการเรียนรู้ มีการจัดระบบ และออกแบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตร ส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการจัดอบรมทั้งภายในโรงเรียนและส่งครูเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก โรงเรียนหรือเครือข่ายของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ควรมีการสำรวจความจำเป็น และความต้องการของครู เพื่อให้การพัฒนาตรงกับความต้องการของครู ส่งเสริมให้ครูจัดทำหรือจัดหาสื่อวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เหมาะสมจำเป็นต่อการเรียนรู้โดยการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดหาสื่อ อุปกรณ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล พัฒนาครูให้มีความรู้และทักษะในการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ จัดให้มีการนิเทศและการกำกับ ติดตามการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อนำผลการนิเทศ มาปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งจัดให้มีการใช้การวิจัยเพื่อประเมินผลการใช้หลักสูตร และนำผลการประเมินมาพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง โรงเรียนมีการเสริมสร้างครูให้มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนที่มีการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภาคภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียนอย่างเหมาะสมตามวัย รวมทั้งครูสามารถจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

โรงเรียนมีการจัดระบบการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนในด้านต่างๆ ได้แก่ การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภาคภูมิใจในความเป็นไทยให้กับนักเรียนอย่างเหมาะสมตามวัย โดยมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ในการพัฒนานักเรียน ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งการจัดหน่วยงานเพื่อรองรับการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้และทักษะในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรม ตลอดจนการใช้แหล่งเรียนรู้ แหล่งวิชาการ ปราชญ์ท้องถิ่น และชุมชนเพื่อจัดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน จัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่โรงเรียนตั้งเป้าหมายไว้ พัฒนาครูให้มีความสามารถในการเป็นนักแนะแนวที่ให้คำปรึกษา ด้านต่างๆ ให้กับผู้เรียน

3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง โรงเรียนมีการเสริมสร้างให้ครูมีความสามารถในการกำกับดูแลชั้นเรียน การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียน/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

โรงเรียนมีการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูโดยการมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกต่างๆ ในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ ซึ่งมีการจัดห้องเรียน อาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อมใน โรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ คือ สะอาดเรียบร้อย ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย นอกจากนั้นจัดให้มีการนิเทศการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู โดยดำเนินการนิเทศ และสร้างความตระหนักให้แก่ผู้สอนในการกำกับดูแลชั้นเรียน/รายวิชา ส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้และทักษะในการบริหารจัดการชั้นเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเรียนอย่างมีความสุข การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับครูประจำชั้น/ประจำวิชาเพื่อให้ครูเกิดความมั่นใจในการบริหารจัดการชั้นเรียน และมีกำลังใจในการทำงาน มีการจัดระบบสารสนเทศของโรงเรียน เพื่อให้ครูสามารถจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา ตามแนวทางที่โรงเรียนกำหนด เพื่อประโยชน์ในการนำสารสนเทศมาปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis and Synthesis and Classroom Research) หมายถึง โรงเรียนมีการเสริมสร้างครูให้มีความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเรื่องต่างๆเป็นส่วนย่อย รวบรวมประมวลหาข้อสรุปอย่างเป็นระบบ และนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวม เพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

โรงเรียนมีการเสริมสร้างสมรรถนะครูในด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยใช้การวิจัย มีการวางแผน และจัดระบบการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู พัฒนาครูให้มีความรู้ และทักษะในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยการส่งเข้ารับการอบรมทั้งภายใน หน่วยงานภายนอกโรงเรียน รวมทั้งเครือข่ายของโรงเรียน เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับครู โดยการจัดให้มีการนิเทศการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำผลการนิเทศมาเสนอแนะครูในการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

5. ด้านภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง โรงเรียนมีการเสริมสร้างครูให้มีความภาวะผู้นำ มีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนเพื่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ โดยมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

โรงเรียนจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครู โดยการจัดบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ ตามความสามารถและความถนัด เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ มีความสามารถและเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพของตน โดยการจัดอบรม ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และเฟ้นหาครูที่เป็นแม่แบบในด้านต่างๆ ให้กับเพื่อนครู ส่งเสริมให้กำลังใจครูในการปฏิบัติงานรวมทั้งยกย่อง เชิดชูครูที่มีการปฏิบัติงานดี เพื่อให้เป็นแบบอย่างกับเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถตามสาขาวิชาชีพของตนในเวทีวิชาการทั้งที่โรงเรียนจัดเอง หรือหน่วยงานภายนอกจัดส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานอย่างไต่ตรง พัฒนางานของตนให้มีคุณภาพ และมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนานวัตกรรมในการเรียนการสอน

6. ด้านความร่วมมือกับชุมชน (Cooperation with the Community) หมายถึง โรงเรียนมีการเสริมสร้างความสามารถของครูในการประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและสร้างเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

โรงเรียนมีการเสริมสร้างสมรรถนะการสร้างความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครู โดยการจัดระบบการสานสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน มีการวางแผนกำหนดช่องทางในการติดต่อประสานงานระหว่างบุคคลและหน่วยงานต่างๆ ให้การสนับสนุนครูในการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองในการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนในด้านวิชาการ ด้านวินัยและความประพฤติ ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมกับผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการเรียนรู้ เช่น การช่วยเหลือด้านความรู้ จัดบริการข่าวสารการประชาสัมพันธ์สถานศึกษา รวมทั้งจัดให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน เช่น การออกเยี่ยมเยียนผู้ปกครองและชุมชน การเชิญผู้ปกครองมา ปฐมนิเทศ การรายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้ผู้ปกครองทราบ นอกจากนี้โรงเรียนส่งเสริมให้ครูการใช้ทรัพยากรท้องถิ่น ในงานวิชาการทั้งทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรวัสดุ ทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรสังคม เป็นต้น

2.3 บริบทโรงเรียนเอกชน

ตามมาตรา 4 ในพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 ได้ให้ความหมายของโรงเรียนเอกชนว่าเป็นสถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนในระบบหรือโรงเรียนนอกระบบที่มีใช้เป็นสถาบันอุดมศึกษาของเอกชน ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

โรงเรียนเอกชนได้ดำเนินการจัดการศึกษาควบคู่กับการดำเนินการของรัฐบาลโดยตลอดในทุกระดับ มีความคล่องตัวในการบริหาร และการจัดการที่มุ่งเน้นคุณภาพเป็นหลัก สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้บริหาร ที่ให้เป็นไปตามแนวนโยบายและแผนภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2.3.1 ประเภทโรงเรียนเอกชน

ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 ได้กำหนดโรงเรียนเอกชนไว้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการหรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ และจัดเป็นรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียน
2. โรงเรียนที่จัดการศึกษา โดยมีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบวิธีการจัดการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญในการสำเร็จการศึกษา รูปแบบการศึกษานอกระบบโรงเรียน

3. โรงเรียนที่จัดการศึกษาแก่บุคคลที่มีลักษณะพิเศษหรือผิดปกติทางร่างกายสติปัญญาหรือจิตใจที่จัดเป็นรูปแบบการศึกษาพิเศษ หรือแก่บุคคลผู้ยากไร้หรือเสียเปรียบทางการศึกษาในลักษณะต่างๆ ที่จัดเป็นรูปแบบการศึกษาสงเคราะห์

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนได้จำแนกประเภทโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาในระบบโรงเรียนไว้ดังนี้

1. โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ได้แก่ โรงเรียนที่ดัดขึ้นโดยวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษาเกี่ยวกับวิชาสามัญศึกษาตามหลักสูตรขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา
2. โรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา ได้แก่ โรงเรียนที่ดัดขึ้นโดยวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษาเกี่ยวข้องกับวิชาชีพ แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับประโยควิชาชีพ (ปวช) และระดับประโยควิชาชีพชั้นสูง (ปวส)
3. โรงเรียนนานาชาติ ได้แก่ โรงเรียนที่ใช้ภาษาต่างประเทศในการเรียนการสอน
4. โรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม

2.3.2 แนวคิดการบริหารจัดการสถานศึกษาเอกชน

ถาวร ศรีเกตุ (2551, น. 15-18) ได้กล่าวถึง แนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ว่าได้มีกำหนดเกณฑ์ และตัวชี้วัดคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนไว้ 7 ปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยที่ 1 ปรัชญาและเป้าหมายของสถานศึกษา ใช้ทำหน้าที่เปรียบเสมือนกรอบที่ช่วยในการควบคุมการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันเพื่อช่วยในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่พึงประสงค์

ปัจจัยที่ 2 หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน เป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ

ปัจจัยที่ 3 บุคลากร หมายถึง บุคคลทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมในการดำเนินการสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่ 4 ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน หมายถึง ทรัพยากรที่เป็นกลไกสำคัญที่ทำให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมาย

ปัจจัยที่ 5 การจัดการบริหาร หมายถึง การบริหารการดำเนินงานของบุคคลเพื่อให้การบริการทางการศึกษาแก่สมาชิกของสังคมให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

ปัจจัยที่ 6 กิจกรรมผู้เรียน เป็นการจัดการประมวลประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้ใช้ความสามารถสร้างคุณลักษณะและคุณสมบัติสำหรับคุณภาพชีวิต

ปัจจัยที่ 7 ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นเครื่องวัดและตัดสินความสำเร็จของการดำเนินงาน

2.3.3 โรงเรียนเอกชน เขตคูสิต

โรงเรียนเอกชนในระบบที่ตั้งในเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ซึ่งกำหนดเป็นประชากรในงานวิจัยนี้ จะเป็น โรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาประเภทสามัญศึกษา ตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ ในระดับประถมศึกษา และ/หรือ ระดับมัธยมศึกษา ซึ่งมีทั้งสิ้น 15 โรงเรียน ดังนี้

1. โรงเรียนเซนต์คาเบรียล
2. โรงเรียนราชินีบน
3. โรงเรียน โยนออฟอาร์ค
4. โรงเรียนนวมวิทาลัย
5. โรงเรียนจิตรลดา
6. โรงเรียนกันตะบุตร
7. โรงเรียนสรรพวิทยากร
8. โรงเรียนพันธะวัฒนา
9. โรงเรียนศรีธรรม
10. โรงเรียนราชวดีวิทยา
11. โรงเรียนเซนต์ฟรังซิสเซเวียร์คอนแวนต์
12. โรงเรียนช่างอากาศอำรุง
13. โรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์สื่อสารสงเคราะห์
14. โรงเรียนอักษรเจริญ
15. โรงเรียนอัมพวันศึกษา

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สกุลรัตน์ กุมพาศ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูตามแนวปฏิรูปการศึกษา พบว่า จำแนกตามเพศกลุ่มตัวอย่างมีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามแนวปฏิรูป ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามแนวปฏิรูปที่แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่มค่าความแปรปรวนทุกกลุ่ม แตกต่างกัน โดยความสัมพันธ์ดังกล่าว มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามแนวปฏิรูปที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความสัมพันธ์ดังกล่าว เป็นไปตามสมมติฐานเมื่อเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม ค่าความแปรปรวนต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามแนวปฏิรูป ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จำแนกตามระดับชั้นที่สอน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สอนระดับชั้นที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามแนวปฏิรูปไม่แตกต่างกันซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานอยู่ใน โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามแนวปฏิรูปไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ธนิตา รัตนพันธ์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านการเป็นผู้อำนวยการความสะอาด ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากร ด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ด้านการประสานความสัมพันธ์ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ด้านการประเมินผล และด้านการสร้างแรงจูงใจ

2. การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เรียงลำดับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในโรงเรียน แต่ละด้านจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านคุณลักษณะ ด้านทักษะ และด้านความรู้

3. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภัครดา มากเทพพงษ์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษากลยุทธ์การส่งเสริมสมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันภาพรวมและรายด้านการส่งเสริมสมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมาก ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์ภาพรวมอยู่ในระดับสูงมากในทุกด้าน และพบว่าด้านที่เป็นจุดอ่อนหรือภาวะคุกคาม คือ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ส่วนโอกาส คือ การสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

Mc Cathy (1971, p. 705 A อ้างถึงในพระมหากษัตริย์ จักรแก้ว, 2553) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทการบริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐนิวเจอร์ซีย์ (New Jersey) จากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้าหมวดวิชาและครู ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มครูมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับผู้บริหาร และผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการเกี่ยวกับบทบาทในการบริหารงานวิชาการ เรื่องการสังเกตการสอน การวัดและประเมินการศึกษา การจัดตั้งคณะกรรมการบริหารด้านวิชาการ และความรับผิดชอบในการตัดสินใจของคณะกรรมการ นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความเห็นตรงกันว่า ผู้บริหาร โรงเรียนควรจะมีบทบาท มีความรับผิดชอบและบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

Marmon (2002, p Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ เรื่อง การกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง เครื่องมือถูกพัฒนาขึ้น โดยการแก้ไขตามคำแนะนำจากการประชุมร่วมมือของบุคคลผู้เชี่ยวชาญระดับชาติ และนำไปทดลองใช้อีกครั้ง เพื่อขอคำแนะนำในการจัดลำดับในการสำรวจระดับชาติ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามที่กำหนดจำนวน 18 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหาร การรับบุคคล การแนะนำหลักสูตรทั่วไป หลักสูตรพิเศษ การหาเงินมาช่วยเหลือ การติดตามและประเมินผล การจัดทำของงบประมาณ สารสนเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การจูงใจ การวางแผน การพัฒนาอาชีพ ความสัมพันธ์กับชุมชน การสรรหา การสอน และเทคโนโลยี

กล่าวโดยสรุปจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ในการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูให้ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีบทบาทสำคัญเพราะงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร ดังนั้นในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้นำในด้าน

วิชาการ โดยทำงานร่วมกับครู ให้คำแนะนำ สร้างขวัญ กำลังใจและประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ คือ ต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิชาการ เพื่อจะได้กำหนดแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะในงานวิชาการของครู โดยสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ จัดหาทรัพยากร สื่อเทคโนโลยีให้กับครูใช้ในการจัดการเรียนรู้ เป็นผู้นำในการบริหารหลักสูตรให้กับครู โดยทำงานแบบมีส่วนร่วม คือ ร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผน ร่วมกันทำ ร่วมกันประเมินผลงาน และร่วมกันชื่นชมยินดีเมื่องานสำเร็จ เพราะการพัฒนาครูนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการการศึกษาต่อไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูโรงเรียนเอกชน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ซึ่งใช้ข้อมูลจากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม แล้วนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางด้านสังคมศาสตร์ ได้ข้อมูลซึ่งนำมาวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อหาคำตอบตามวัตถุประสงค์วิธีการดำเนินการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ประชากรในการวิจัย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสอบถามระดับการปฏิบัติของโรงเรียนเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูกรณีโรงเรียนเอกชน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ โรงเรียนเอกชน ที่ตั้งในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ที่มีการจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับประถมศึกษา และ/หรือระดับมัธยมศึกษา ภายใต้การควบคุมดูแลของสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 15 โรงเรียน

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนผู้ให้ข้อมูลของโรงเรียนเอกชน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

โรงเรียน	ผู้บริหาร (คน)	ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้(คน)	ครูผู้สอน (คน)	รวม (คน)
1. โรงเรียนเซนต์คาเบรียล	2	5	5	12
2. โรงเรียนราชินีบน	2	5	5	12
3. โรงเรียนโยนออฟอาร์ค	2	5	5	12
4. โรงเรียนวชิราวุธวิทยาลัย	2	5	5	12
5. โรงเรียนจิตรลดา	2	5	5	12
6. โรงเรียนกันตะบุตร	2	5	5	12
7. โรงเรียนสรรพาวุธบำรุง	2	5	5	12
8. โรงเรียนพันธะวัฒนา	2	5	5	12
9. โรงเรียนศรีครุฑ	2	5	5	12
10. โรงเรียนราชวดีวิทยา	2	5	5	12
11. โรงเรียนเซนต์ฟรังซิสซาเวียร์ คอนแวนต์	2	5	5	12
12. โรงเรียนช่างอากาศอำรุง	2	5	5	12
13. โรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ สื่อสารสงคราม	2	5	5	12
14. โรงเรียนอภัยรเจริญ	2	5	5	12
15. โรงเรียนอัมพวันศึกษา	2	5	5	12
รวม	30	75	75	180

ในการตอบแบบสัมภาษณ์ เลือกสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือ รองผู้อำนวยการ
โรงเรียน จำนวน 3 โรงเรียน แบ่งเป็น โรงเรียนขนาดใหญ่ 1 โรงเรียน ขนาดกลาง 1 โรงเรียน และ
ขนาดเล็ก 1 โรงเรียน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของโรงเรียนเอกชน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร

3.2.1 แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน ได้แก่ ขนาดโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลความคิดเห็นการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของโรงเรียนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ของลิเคอร์ต (Likert) โดยให้น้ำหนักคะแนนดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลค่าของค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเป็นดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง โรงเรียนมีการเสริมสร้างสมรรถนะในด้านนั้นมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง โรงเรียนมีการเสริมสร้างสมรรถนะในด้านนั้นมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง โรงเรียนมีการเสริมสร้างสมรรถนะในด้านนั้นปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง โรงเรียนมีการเสริมสร้างสมรรถนะในด้านนั้นน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง โรงเรียนมีการเสริมสร้างสมรรถนะในด้านนั้นน้อยที่สุด

3.2.2 แบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ออกแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารที่เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด

3.2.3 การสร้างและการทดสอบเครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังนี้

1) การทดสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือในการวิจัย

การทดสอบค่าความตรงของแบบสอบถาม ทำโดยนำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบถึงความครอบคลุมของเนื้อหา การใช้ภาษาตลอดจน

โครงสร้างของแบบสอบถามเพื่อให้ครอบคลุมกับนิยาม และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แล้วนำมาพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) โดยการนำคะแนนที่เป็นผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแต่ละข้อคำถามมารวมกัน แล้วหารด้วยจำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด ถ้าค่า IOC ของข้อคำถามใดมากกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามนั้นมีความตรง สำหรับเกณฑ์การพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องได้กำหนดเงื่อนไขดังนี้

- +1 แสดงว่า แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา (ตัวแปร) ที่กำหนด
- 0 แสดงว่า ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา (ตัวแปร) ที่กำหนด
- 1 แสดงว่า แน่ใจว่าข้อคำถามวัดไม่สอดคล้องกับเนื้อหา (ตัวแปร) ที่กำหนด

2) การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือในการวิจัย

การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ทำโดยนำแบบสอบถามที่ได้ไปทำการทดสอบหรือทดลองใช้ (Try-out) เพื่อทดสอบความเข้าใจในคำถามกับผู้บริหาร และครูในโรงเรียนบริบูรณ์ศิลป์รังสิต จำนวน 30 คน ที่ไม่ได้อยู่ในประชากร แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ผลการวิเคราะห์ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.953 (ดูในภาคผนวก ค)

3) การปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือในการวิจัย

ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ได้ข้อมูลในการทดสอบความตรงและความเชื่อมั่น พร้อมทั้งเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบอีกครั้งเพื่อนำไปเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สำหรับการนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างจริง

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

3.3.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียน เอกชน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม 180 ฉบับไปยังโรงเรียนที่เป็นตัวอย่างจำนวน 15 โรงเรียน โรงเรียนละ 12 ฉบับ โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหาร จำนวน 2 ฉบับ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 5 ฉบับ ครูผู้สอน จำนวน 5 ฉบับ ทั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปส่งและรับด้วยตนเอง จากการดำเนินการผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปจำนวน 180 ฉบับ ได้รับคืน จำนวน 180 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.3.2 ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 3 โรงเรียน แบ่งเป็น โรงเรียนขนาดใหญ่ 1 โรงเรียน ขนาดกลาง 1 โรงเรียน และขนาดเล็ก 1 โรงเรียน

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย กำหนดให้มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical package for the social science) และเลือกใช้สถิติ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน ซึ่งเป็นคำถามแบบเลือกตอบ วิเคราะห์โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยและหาค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับการปฏิบัติของโรงเรียนเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) วิเคราะห์โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean : μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : σ) โดยการวิเคราะห์ในภาพรวม และวิเคราะห์เปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ส่วน ข้อมูลสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนเอกชน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร นำเสนอในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่ และความเรียง

3.4.2 วิเคราะห์ผลจากแบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูโรงเรียนเอกชน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร นำเสนอในรูปแบบความเรียง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปฏิบัติในการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูครุณีโรงเรียนเอกชน ในเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 4.3 การวิเคราะห์การเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูครุณีโรงเรียนเอกชน ในเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร
- 4.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติในการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูครุณีโรงเรียนเอกชน ในเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
- 4.5 การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะ
- 4.6 การวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูครุณีโรงเรียนเอกชน ในเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอสัญลักษณ์ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

- | | |
|----------|---|
| μ | แทน ค่าเฉลี่ย (Mean) |
| σ | แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) |
| N | แทน จำนวนประชากร (Population) |

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างในการวิจัย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนที่เป็นตัวอย่างในการวิจัยดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้ให้ข้อมูล	
ตำแหน่ง	จำนวนผู้ให้ข้อมูล (คน)	ร้อยละ
- ผู้บริหาร	22	12.2
- หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	57	31.7
- ครูผู้สอน	101	56.1
รวม	180	100
ขนาดโรงเรียน	จำนวน (โรงเรียน)	ร้อยละ
- เล็ก (ไม่เกิน 500)	7	46.67
- กลาง (501-1,500)	5	33.33
- ใหญ่ (1,501 ขึ้นไป)	3	20.00
รวม	15	100
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	จำนวน (โรงเรียน)	ร้อยละ
- ต่ำ	8	53.33
- สูง	7	46.67
รวม	15	100

จากตารางที่ 4.1 จากตัวอย่างจำนวน 15 โรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน แบ่งเป็นดังนี้

- โรงเรียนขนาดเล็ก 7 โรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 46.67
- โรงเรียนขนาดกลาง 5 โรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 33.33
- โรงเรียนขนาดใหญ่ 3 โรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 20.00

จำนวนโรงเรียนที่จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนแบ่ง เป็นดังนี้

- โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ 8 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 53.33
- โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 7 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 46.67

4.3 การวิเคราะห์การเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูครุณีโรงเรียนเอกชน ในเขตคูสิต

กรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาระดับทางปฏิบัติในการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูครุณีโรงเรียนเอกชน ในเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยวิเคราะห์ โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) จากกลุ่มประชากรจำนวน 15 โรงเรียน ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการปฏิบัติในการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูครุณีโรงเรียนเอกชน ในเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมเป็นรายด้าน (N = 15)

ข้อ	การเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครู	ระดับในการปฏิบัติ			
		μ	σ	แปลผล	อันดับ
1.	การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา	4.19	0.58	มาก	3
2.	การพัฒนาผู้เรียน	4.22	0.54	มาก	2
3.	การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.33	0.56	มาก	1
4.	การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.00	0.66	มาก	5
5.	ภาวะผู้นำครู	4.13	0.59	มาก	4
6.	ความร่วมมือกับชุมชน	3.87	0.73	มาก	6
รวมทั้งหมด		4.13	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูครุณีโรงเรียนเอกชน ในเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.13, \sigma = 0.53$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุดและรองลงมาได้แก่ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($\mu = 4.33, \sigma = 0.56$) ด้านการพัฒนา

ผู้เรียน ($\mu = 4.22$, $\sigma = 0.54$) และด้านการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ($\mu = 4.19$, $\sigma = 0.58$) ตามลำดับส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำที่สุด คือ ด้านความร่วมมือกับชุมชน ($\mu = 3.87$, $\sigma = 0.73$) เมื่อวิเคราะห์การเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูกรณีโรงเรียนเอกชน ในเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ในแต่ละด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.3 – 4.7

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามระดับการปฏิบัติในการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูกรณีโรงเรียนเอกชน ในเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารหลักสูตร สถานศึกษา (N = 15)

ข้อที่	การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
		μ	σ	แปลผล	อันดับ
1.	โรงเรียนจัดให้ครูทำการวิเคราะห์หลักสูตร ออกแบบโครงสร้างหลักสูตร จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาสนองความต้องการผู้เรียนและท้องถิ่น	4.07	0.77	มาก	11
2.	โรงเรียนกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูในการพัฒนาหลักสูตร ร่วมวางแผนและการบริหารหลักสูตร	4.13	0.76	มาก	6
3.	โรงเรียนจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ คู่มือ เอกสารประกอบหลักสูตร ที่เอื้อต่อการจัดการหลักสูตรของครูอย่างเพียงพอ	4.09	0.85	มาก	10
4.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ ทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้ และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.11	0.73	มาก	8
5.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.37	0.63	มาก	1
6.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูใช้สื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้	4.31	0.73	มาก	2
7.	โรงเรียนจัดให้มีการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาครูให้มีการจัดการเรียนรู้ และการแก้ปัญหาในระหว่างการเรียนการสอน	4.28	0.73	มาก	3

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
		μ	σ	แปลผล	อันดับ
8.	โรงเรียนส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตรงกับความต้องการของครู	4.26	0.64	มาก	4
9.	โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย และเหมาะสมกับผู้เรียน	4.22	0.68	มาก	5
10.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีการประเมินผลการใช้หลักสูตร	4.12	0.73	มาก	7
11.	โรงเรียนส่งเสริมครูให้นำผลการประเมินการใช้หลักสูตรไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	4.11	0.74	มาก	9
รวมทั้งหมด		4.19	0.58	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูกรณีโรงเรียนเอกชน ในเขตอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารหลักสูตร ในภาพรวมมีการปฏิบัติระดับมาก ($\mu = 4.19$, $\sigma = 0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีการปฏิบัติระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุด และรองลงมา ได้แก่ ข้อที่โรงเรียนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\mu = 4.37$, $\sigma = 0.63$) ข้อที่โรงเรียนส่งเสริมครูใช้สื่อเทคโนโลยี และนวัตกรรมที่เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้ ($\mu = 4.31$, $\sigma = 0.73$) และข้อที่โรงเรียนจัดให้มีการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาครูให้มีการจัดการเรียนรู้ และการแก้ปัญหาในระหว่างการเรียนรู้ ($\mu = 4.28$, $\sigma = 0.73$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำที่สุด คือ ข้อที่โรงเรียนจัดให้ครูทำการวิเคราะห์หลักสูตร ออกแบบโครงสร้างหลักสูตร จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาสนองความต้องการผู้เรียนและท้องถิ่น ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.77$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามระดับการปฏิบัติในการเสริมสร้างสมรรถนะ
ในงานของครูครุณี โรงเรียนเอกชน ในเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาผู้เรียน (N = 15)

ข้อที่	การพัฒนาผู้เรียน	ระดับการปฏิบัติ			
		μ	σ	แปลผล	อันดับ
1.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลายตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียน	4.25	0.67	มาก	5
2.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง	4.28	0.72	มาก	4
3.	โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ แหล่งวิทยากร ปรากฏ์ท้องถิ่น เพื่อจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	3.98	0.77	มาก	11
4.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม	4.37	0.64	มาก	2
5.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาทักษะชีวิต เพื่อเป็นพื้นฐานในการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	4.23	0.69	มาก	7
6.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาสุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้เรียน	4.24	0.66	มาก	6
7.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาความเป็นประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน	4.29	0.65	มาก	3
8.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนให้มีความภูมิใจในความเป็นไทย	4.37	0.62	มาก	1
9.	โรงเรียนกำหนดนโยบายและการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อเป็นแนวทางให้ครูนำไปปฏิบัติ	4.10	0.69	มาก	10

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อที่	การพัฒนาผู้เรียน	ระดับการปฏิบัติ			
		μ	σ	แปลผล	อันดับ
10.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูสามารถให้คำปรึกษาดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างเหมาะสม	4.22	0.68	มาก	8
11.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาได้ทั่วถึงและทันการ	4.11	0.68	มาก	9
รวมทั้งหมด		4.27	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่าการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูกรณีโรงเรียนเอกชน ในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาผู้เรียน ในภาพรวมมีการปฏิบัติระดับมาก ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีการปฏิบัติระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนน สูงที่สุด และรองลงมา ได้แก่ ข้อที่โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนให้มีความภูมิใจในความเป็นไทย ($\mu = 4.37$, $\sigma = 0.62$) ข้อที่โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ($\mu = 4.37$, $\sigma = 0.64$) ข้อที่โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาความเป็นประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.65$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำที่สุด คือ ข้อที่โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ แหล่งวิชาการ ปรากฏท้องถิ่น เพื่อจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.77$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามระดับการปฏิบัติในการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูครุณี โรงเรียนเอกชน ในเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการ ชั้นเรียน (N = 15)

ข้อที่	การบริหารจัดการชั้นเรียน	ระดับการปฏิบัติ			
		μ	σ	แปลผล	อันดับ
1.	โรงเรียนสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ สื่อเทคโนโลยีต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ครูในการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.15	0.86	มาก	8
2.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างปลอดภัย และพร้อมใช้งานอยู่เสมอ	4.33	0.70	มาก	5
3.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างปลอดภัยและพร้อมใช้งานอยู่เสมอ	4.24	0.74	มาก	6
4.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูกำกับ ดูแล ความประพฤติของผู้เรียน โดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน	4.38	0.63	มาก	4
5.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และมีทัศนคติที่ดีต่อผู้เรียน	4.48	0.62	มาก	1
6.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้ร่วมกับผู้เรียนในการสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน	4.44	0.65	มาก	2
7.	โรงเรียนกำหนดให้ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน และเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	4.42	0.70	มาก	3

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารจัดการชั้นเรียน	ระดับการปฏิบัติ			
		μ	σ	แปลผล	อันดับ
8.	โรงเรียนกระตุ้นส่งเสริมให้ครูนำสารสนเทศชั้นเรียนมาปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	4.21	0.78	มาก	7
	รวมทั้งหมด	4.33	0.56	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูกรณีโรงเรียนเอกชน ในเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการในชั้นเรียนในภาพรวมมีการปฏิบัติระดับมาก ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีการปฏิบัติระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุด และรองลงมา ได้แก่ ข้อที่โรงเรียนส่งเสริมให้ครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และมีทัศนคติที่ดีต่อผู้เรียน ($\mu = 4.48$, $\sigma = 0.62$) ข้อที่โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้ร่วมกับผู้เรียน ในการสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน ($\mu = 4.44$, $\sigma = 0.65$) และข้อที่โรงเรียนกำหนดให้ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน และเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ($\mu = 4.42$, $\sigma = 0.70$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำที่สุด คือ ข้อที่โรงเรียนสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ สื่อเทคโนโลยีต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ครูในการบริหารจัดการชั้นเรียน ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.86$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามระดับการปฏิบัติในการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูกรณีโรงเรียนเอกชน ในเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน (N = 15)

ข้อที่	การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	ระดับการปฏิบัติ			
		μ	σ	แปลผล	อันดับ
1.	โรงเรียนกำหนดนโยบายการทำงานวิจัยในชั้นเรียนของครู	4.19	0.69	มาก	1
2.	โรงเรียนมีการพัฒนาครูด้านการวิจัยด้วยวิธีที่หลากหลาย	3.98	0.75	มาก	6
3.	โรงเรียนส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการจัดการเรียนรู้	4.14	0.71	มาก	2
4.	โรงเรียนจัดระบบการดูแล ช่วยเหลือครูเกี่ยวกับการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา และประมวลผลการวิจัยและหาข้อสรุปอย่างเป็นระบบ	3.96	0.75	มาก	7
5.	โรงเรียนจัดสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน เช่น เอกสารคู่มือ คอมพิวเตอร์เพื่อการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต	3.97	0.81	มาก	5
6.	โรงเรียนสร้างความตระหนักถึงบทบาทของครูในฐานะนักวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหา และการพัฒนางาน	4.07	0.78	มาก	3
7.	โรงเรียนส่งเสริมการจัดระบบสารสนเทศงานวิจัยในชั้นเรียนของครูให้ทันสมัย สม่่าเสมอ	3.89	0.83	มาก	8
8.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน	4.01	0.82	มาก	4
9.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูเผยแพร่ผลงานวิจัยของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	3.81	0.84	มาก	9
รวมทั้งหมด		4.00	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูครุณี โรงเรียนเอกชน ในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ในภาพรวมมีการปฏิบัติระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีการปฏิบัติระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุด และรองลงมา ได้แก่ ข้อที่โรงเรียนกำหนดนโยบายการทำงานวิจัยในชั้นเรียนของครู ($\mu = 4.19$, $\sigma = 0.69$) ข้อที่โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการจัดการเรียนรู้ ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.71$) และข้อที่โรงเรียนสร้างความตระหนักถึงบทบาทของครูในฐานะนักวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหา และการพัฒนางาน ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.78$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำที่สุด คือ ข้อที่โรงเรียนส่งเสริมให้ครูเผยแพร่ผลงานวิจัยของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 3.81$, $\sigma = 0.84$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามระดับการปฏิบัติในการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูครุณี โรงเรียนเอกชน ในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านภาวะผู้นำครู (N = 15)

ข้อที่	ภาวะผู้นำครู	ระดับการปฏิบัติ			
		μ	σ	แปลผล	อันดับ
1.	โรงเรียนจัดครูเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ ตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด	4.13	0.71	มาก	7
2.	โรงเรียนพัฒนาครูให้มีความสามารถ และเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพเฉพาะของตนอย่างสม่ำเสมอ	4.21	0.66	มาก	3
3.	โรงเรียนเสริมสร้างวัฒนธรรม และค่านิยมการทำงานเป็นทีม	4.12	0.70	มาก	9
4.	โรงเรียนจัดระบบให้ครูร่วมกันวางแผนการทำงาน	4.08	0.74	มาก	13
5.	โรงเรียนจัดระบบให้ครูร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงาน และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	4.12	0.69	มาก	8
6.	โรงเรียนส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	4.15	0.68	มาก	6

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำครู	ระดับการปฏิบัติ			
		μ	σ	แปลผล	อันดับ
7.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยการสร้างความเข้าใจ ความผูกพัน และความร่วมมือกัน	4.27	0.67	มาก	1
8.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูยอมรับในคุณค่าของเพื่อนร่วมงาน	4.22	0.75	มาก4	2
9.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูแสดงความคิดเห็น รับฟัง และร่วมมือกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน	4.19	0.75	มาก9	5
10.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งในและนอกห้องเรียน	4.21	0.72	มาก	4
11.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถตามสาขาวิชาชีพของตนในเวทีวิชาการทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	4.12	0.70	มาก	9
12.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูสืบค้นข้อมูลความรู้ทางวิชาชีพใหม่ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น	4.03	0.75	มาก	15
13.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และพัฒนานวัตกรรมในการเรียนการสอน	4.11	0.69	มาก	11
14.	โรงเรียนการยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีการปฏิบัติงานดี เพื่อเป็นแบบอย่างของเพื่อนร่วมงาน	4.09	0.80	มาก	12
15.	โรงเรียนเสริมสร้างขวัญและกำลังใจครูในการทำงาน	4.06	0.89	มาก	14
รวมทั้งหมด		4.13	0.59	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูครุณีโรงเรียนเอกชน ในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านภาวะผู้นำครู ในภาพรวมมีการปฏิบัติระดับมาก ($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีการปฏิบัติระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุด และรองลงมา ได้แก่ ข้อที่โรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยสร้างความเข้าใจ ความผูกพัน และความร่วมมือกัน ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.67$) ข้อที่โรงเรียนส่งเสริมให้ครูยอมรับในคุณค่าของ

เพื่อนร่วมกัน ($\mu = 4.22$, $\sigma = 0.75$) ข้อที่โรงเรียนพัฒนาครูให้มีความสามารถ เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพเฉพาะของตนอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.66$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำที่สุด คือ ข้อที่โรงเรียนส่งเสริมให้ครูสืบค้นข้อมูลความรู้ทางวิชาชีพใหม่ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.75$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามระดับการปฏิบัติในการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูกรณีโรงเรียนเอกชน ในเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านความร่วมมือกับชุมชน (N = 15)

ข้อที่	ความร่วมมือกับชุมชน	ระดับการปฏิบัติ			
		μ	σ	แปลผล	อันดับ
1.	โรงเรียนกำหนดนโยบายในการสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน	3.93	0.76	มาก	3
2.	โรงเรียนจัดระบบการสานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน ครูผู้ปกครองและชุมชน	3.97	0.79	มาก	2
3.	โรงเรียนส่งเสริมและให้การสนับสนุนครูในการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองในการดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.04	0.77	มาก	1
4.	โรงเรียนจัดให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน เช่น การออกไปเยี่ยมเยียนผู้ปกครอง การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของชุมชน	3.69	0.92	มาก	6
5.	โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมที่ชุมชนจะเข้ามามีส่วนร่วม เช่น การจัดงานวิชาการประจำปี เชิญบุคคลในชุมชนมาเป็นวิทยากรให้ความรู้ เป็นต้น	3.85	0.89	มาก	4
6.	โรงเรียนมีความร่วมมือกับชุมชนในการใช้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ท้องถิ่นในการจัดการศึกษา	3.71	0.88	มาก	5
รวมทั้งหมด		3.87	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูกรณีโรงเรียนเอกชน ในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านความร่วมมือกับชุมชน ในภาพรวมมีการปฏิบัติระดับมาก ($\mu = 3.87$, $\sigma = 0.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีการปฏิบัติระดับมาก โดยที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลงมา ได้แก่ ข้อที่โรงเรียนส่งเสริมและให้การสนับสนุนครูในการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองในการดูแล ช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.77$) ข้อที่โรงเรียนจัดระบบการสานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.79$) และข้อที่โรงเรียนกำหนดนโยบายในการสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.76$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำที่สุด คือ ข้อที่โรงเรียนจัดให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน เช่น การออกไปเยี่ยมเยียนผู้ปกครอง การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน ($\mu = 3.69$, $\sigma = 0.92$)

4.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติในการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูกรณีโรงเรียนเอกชน ในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

4.4.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติในการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูกรณีโรงเรียนเอกชน ในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติในการเสริมสร้างสมรรถนะ
ในงานของครูกรณี โรงเรียนเอกชน ในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาด โรงเรียน
(N = 15)

ด้าน ที่	การ เสริมสร้าง สมรรถนะใน งานของครู	โรงเรียนขนาดเล็ก				โรงเรียนขนาดกลาง				โรงเรียนขนาดใหญ่			
		μ	σ	ระดับ	อันดับ	μ	σ	ระดับ	อันดับ	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1	การบริหาร หลักสูตร สถานศึกษา	4.02	0.60	มาก	4	4.20	0.52	มาก	2	4.50	0.49	มาก	2
2	การพัฒนา ผู้เรียน	4.14	0.56	มาก	2	4.16	0.50	มาก	3	4.47	0.48	มาก	3
3	การบริหาร จัดการชั้น เรียน	4.22	0.58	มาก	1	4.30	0.56	มาก	1	4.59	0.46	มาก	1
4	การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนา ผู้เรียน	3.93	0.65	มาก	5	3.92	0.71	มาก	5	4.25	0.58	มาก	5
5	ภาวะผู้นำครู	4.08	0.61	มาก	3	4.04	0.60	มาก	4	4.41	0.45	มาก	4
6	ความร่วมมือ กับชุมชน	3.86	0.71	มาก	6	3.69	0.76	มาก	6	4.13	0.66	มาก	6
ระดับการปฏิบัติ ภาพรวม		4.04	0.53	มาก		4.05	0.52	มาก		4.39	0.44	มาก	

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูกรณีโรงเรียนเอกชน ในเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียนแบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่าในภาพรวมโรงเรียนขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุด ($\mu = 4.39$, $\sigma = 0.44$) รองลงมา คือ โรงเรียนขนาดกลาง ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.52$) และโรงเรียนขนาดเล็ก ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.53$) มีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำที่สุด และเมื่อพิจารณาตามขนาดและรายด้านพบดังนี้

(1) กลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุด และรองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($\mu = 4.22$, $\sigma = 0.58$) ด้านการพัฒนาผู้เรียน ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.56$) และด้านภาวะผู้นำครู ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.61$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำที่สุด คือ ด้านความร่วมมือกับชุมชน ($\mu = 3.86$, $\sigma = 0.71$)

(2) กลุ่มโรงเรียนขนาดกลาง ในภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุด และรองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.56$) ด้านการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ($\mu = 4.20$, $\sigma = 0.52$) และด้านการพัฒนาผู้เรียน ($\mu = 4.16$, $\sigma = 0.50$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำที่สุด คือ ด้านความร่วมมือกับชุมชน ($\mu = 3.69$, $\sigma = 0.76$)

(3) กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ ในภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก ($\mu = 4.39$, $\sigma = 0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุด และรองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($\mu = 4.59$, $\sigma = 0.46$) ด้านการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ($\mu = 4.50$, $\sigma = 0.49$) และด้านการพัฒนาผู้เรียน ($\mu = 4.47$, $\sigma = 0.48$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำที่สุด คือ ด้านความร่วมมือกับชุมชน ($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.66$)

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูครุณีโรงเรียนเอกชน ในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและแยกเป็นรายด้านตามกลุ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

ข้อที่	การเสริมสร้างสมรรถนะ ในงานของครู	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ ผู้เรียนต่ำ				ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ ผู้เรียนสูง			
		μ	σ	ระดับ	อันดับ	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1	การบริหารหลักสูตร สถานศึกษา	4.02	0.52	มาก	3	4.42	0.56	มาก	2
2	การพัฒนาผู้เรียน	4.09	0.55	มาก	2	4.41	0.45	มาก	3
3	การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.21	0.58	มาก	1	4.50	0.50	มาก	1
4	การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	3.87	0.65	มาก	5	4.19	0.65	มาก	5
5	ภาวะผู้นำครู	3.99	0.59	มาก	4	4.34	0.53	มาก	4
6	ความร่วมมือกับชุมชน	3.67	0.71	มาก	6	4.13	0.67	มาก	6
รวม		3.97	0.51	มาก		4.33	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูครุณีโรงเรียนเอกชน ในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน แบ่งเป็นกลุ่มโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนต่ำ และกลุ่มโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูง พบว่าในภาพรวมกลุ่มโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูง มีค่าเฉลี่ยของคะแนนมากกว่า ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.48$) กลุ่มโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนต่ำ ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.51$) และพิจารณาตามรายกลุ่มและรายด้านพบดังนี้

(1) กลุ่มโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนต่ำ ในภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลงมาได้แก่ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.58$) ด้านการพัฒนาผู้เรียน ($\mu =$

4.09 , $\sigma = 0.55$) และด้านการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.52$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำที่สุด คือ ด้านความร่วมมือกับชุมชน ($\mu = 3.67$, $\sigma = 0.71$)

(2) กลุ่มโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูง ในภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลงมาได้แก่ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($\mu = 4.50$, $\sigma = 0.50$) และด้านการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ($\mu = 4.42$, $\sigma = 0.56$) และด้านการพัฒนาผู้เรียน ($\mu = 4.41$, $\sigma = 0.45$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำที่สุด คือ ด้านความร่วมมือกับชุมชน ($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.67$)

4.5 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูโรงเรียนเอกชน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยใช้ความถี่ ตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ จำนวน 38 คน จากตัวอย่างแบบสอบถาม 180 คน คิดเป็นร้อยละ 21.11 ผู้วิจัยได้แจกแจงและสรุปประเด็น ข้อเสนอแนะดังตารางที่ 4.19-4.21

ตารางที่ 4.11 ปัญหาการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูกรณีโรงเรียนเอกชน ในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา

ปัญหาด้านการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา	ความถี่
1. โรงเรียนไม่ให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร	10
2. โรงเรียนไม่จัดการอบรมเรื่องการจัดทำหลักสูตร หรือจัดให้มีกิจกรรม ไม่ได้ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมทุกคน	8
3. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการบริหารหลักสูตรน้อย	4
4. ครูไม่ได้รับการนิเทศการเรียนการสอนจากผู้บริหาร	2

จากตารางที่ 4.11 ปัญหาที่พบบมากที่สุด คือ โรงเรียนไม่ให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร จำนวน 10 คน รองลงไปเป็นปัญหาโรงเรียนไม่จัดการอบรม เรื่อง การจัดทำหลักสูตร หรือจัดให้มีการอบรมแต่ครูยังไม่เข้าใจอย่างชัดเจนจำนวน 8 คน ปัญหาจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการบริหารหลักสูตรน้อยจำนวน 4 คน ปัญหาครูไม่ได้รับการนิเทศการเรียนการสอนจากผู้บริหารจำนวน 2 คน

ตารางที่ 4.12 ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูกรณีโรงเรียนเอกชน ในเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะ ด้านการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา	ความถี่
1. ควรจัดการอบรมการจัดทำหลักสูตรให้กับครูผู้สอน เมื่อมีการปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตรใหม่	15
2. ควรจัดสรรงบประมาณให้ครูได้ใช้อย่างเพียงพอ ในการเรียนการสอน	12
3. ควรจัดการอบรมและจัดให้มีการนิเทศครูผู้สอน เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	8

จากตารางที่ 4.12 ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ได้เสนอแนะการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาดังนี้ ควรจัดการอบรมการจัดทำหลักสูตรให้กับครูผู้สอน เมื่อมีการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตรใหม่ จำนวน 15 คน ควรจัดสรรงบประมาณให้ครูได้ใช้ในการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ จำนวน 12 คน และควรจัดการอบรม และจัดให้มีการนิเทศครูผู้สอน เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำนวน 8 คน

ตารางที่ 4.13 ปัญหาการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูกรณีโรงเรียนเอกชน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาผู้เรียน

ปัญหาด้านการพัฒนาผู้เรียน	ความถี่
1. เนื่องจากข้อจำกัดด้านบุคลากรทำให้ครูไม่สามารถจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้อย่างหลากหลาย ตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียน	12
2. ครูไม่มีโอกาสใช้แหล่งเรียนรู้ แหล่งวิทยากร ปรากฏท้องถิ่นภายนอกโรงเรียน เนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลา และงบประมาณ	9
3. โรงเรียนจัดให้ครูมีชั่วโมงการสอนมาก จึงไม่มีเวลาและโอกาสในการดูแลนักเรียนได้อย่างทั่วถึง	4

จากตารางที่ 4.13 ปัญหาด้านการพัฒนาผู้เรียนที่พบมากที่สุด คือ ครูไม่สามารถจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้อย่างหลากหลาย ตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียน เนื่องจากข้อจำกัดด้านบุคลากร จำนวน 12 คน รองลงไปเป็นปัญหาครูไม่มีโอกาสใช้แหล่งเรียนรู้ แหล่งวิทยากร ปรากฏท้องถิ่น ภายนอกโรงเรียน เนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลา และงบประมาณ จำนวน 9 คน และครูมีชั่วโมงในการสอนมาก จึงไม่มีเวลาและโอกาสในการดูแลนักเรียนได้อย่างทั่วถึง จำนวน 4 คน

ตารางที่ 4.14 ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูครุณีโรงเรียนเอกชน
ในเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาผู้เรียน

ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะ ด้านการพัฒนาผู้เรียน	ความถี่
1. ควรจัดอบรมครูในหัวข้อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	9
2. ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่าง เพียงพอ	5
3. ควรจัดสรรคาบสอนของครูให้เหมาะสม	2

จากตารางที่ 4.14 ครูโรงเรียนเอกชนได้เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา คือ ควรจัด
อบรมครูในหัวข้อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างเพียงพอ จำนวน 5 คน และควรจัดสรรคาบสอน
ของครูให้เหมาะสม จำนวน 2 คน

ตารางที่ 4.15 ปัญหาการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูครุณีโรงเรียนเอกชน ในเขตคูสิต
กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

ปัญหาด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างเพียงพอ	ความถี่
โรงเรียนไม่มีงบประมาณอย่างเพียงพอให้ครูในการจัดบรรยากาศ ทั้ง ภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้	12

จากตารางที่ 4.15 ปัญหาที่พบ คือ โรงเรียนไม่มีงบประมาณอย่างเพียงพอให้ครูในการจัด
บรรยากาศทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ จำนวน 12 คน

ตารางที่ 4.16 ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูครุณีโรงเรียนเอกชน
ในเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	ความถี่
โรงเรียนควรจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ ในการจัดบรรยากาศทั้ง ภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้	6

จากตารางที่ 4.16 ครูโรงเรียนเอกชน เสนอแนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดย
โรงเรียนควรจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอในการจัดบรรยากาศทั้งภายใน และภายนอกห้องเรียนให้
เอื้อต่อการเรียนรู้ จำนวน 6 คน

ตารางที่ 4.17 ปัญหาการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูครุณีโรงเรียนเอกชน ในเขตคูสิต
กรุงเทพมหานคร ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ปัญหาด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	ความถี่
1. โรงเรียนไม่ได้จัดการอบรมให้ครูในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็น ระบบ	12
2. โรงเรียนไม่มีเวทีวิชาการให้ครูเผยแพร่ผลงานวิจัยของตนเอง	7

จากตารางที่ 4.17 ปัญหาที่พบบมากที่สุด คือ โรงเรียนไม่ได้จัดการอบรมให้ครูทำวิจัยในชั้น
เรียน 12 คน และรองลงมาคือ โรงเรียนไม่มีเวทีวิชาการให้ครูเผยแพร่ผลงานวิจัยของตนเองจำนวน 7 คน

ตารางที่ 4.18 ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูครุณีโรงเรียนเอกชน ในเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	ความถี่
1. ควรจัดอบรมครูฝ่ายการสอนในหัวข้อการวิจัยในชั้นเรียน	10
2. ควรจัดหาโอกาสให้ครูได้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยของตนเอง	5

จากตารางที่ 4.18 ครูโรงเรียนเอกชน เสนอแนะด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยควรจัดอบรมครูฝ่ายการสอนในหัวข้อการวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 10 คน และควร จัดหาโอกาสให้ครูได้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยของตนเอง จำนวน 5 คน

ตารางที่ 4.19 ปัญหาการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูครุณีโรงเรียนเอกชน ในเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านภาวะผู้นำครู

ปัญหาด้านภาวะผู้นำครู	ความถี่
1. โรงเรียนไม่สามารถจัดครูเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ ได้ตรงตามวุฒิการศึกษา เพราะบุคลากรมีจำกัด	8
2. ครูมีคาบสอนจำนวนมาก และมีภาระงานอื่นจึงไม่มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน	5

จากตารางที่ 4.19 ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ โรงเรียนไม่สามารถจัดครูเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ ได้ตรงตามวุฒิการศึกษา เพราะบุคลากรมีจำกัด จำนวน 8 คน และครูมีคาบสอนจำนวนมาก และมีภาระงานอื่น จึงไม่มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน จำนวน 5 คน

ตารางที่ 4.20 ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูกรณีโรงเรียนเอกชน
ในเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านภาวะผู้นำครู

ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู	ความถี่
1. ควรพัฒนาความรู้ ความสามารถของครูให้ตรงกับตำแหน่งที่มอบหมาย	7
2. ควรจัดหาเวทีให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและได้แสดงความสามารถตามสาขาวิชาชีพของตนเอง	6

จากตารางที่ 4.20 ครูโรงเรียนเอกชน ได้เสนอแนะการแก้ปัญหาด้านภาวะผู้นำครู คือ ควรพัฒนาความรู้ ความสามารถของครูให้ตรงกับตำแหน่งที่มอบหมาย จำนวน 7 คนและควรจัดหาเวทีให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน และได้แสดงความสามารถตามสาขาวิชาชีพของตนเอง จำนวน 6 คน

ตารางที่ 4.21 ปัญหาการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูกรณีโรงเรียนเอกชน ในเขตคูสิต
กรุงเทพมหานคร ด้านความร่วมมือกับชุมชน

ปัญหาด้านความร่วมมือกับชุมชน	ความถี่
1. โรงเรียนจัดให้ครูมีชั่วโมงสอนมาก ไม่มีเวลาให้บริการชุมชนหรือร่วมจัดกิจกรรมกับชุมชน	13
2. โรงเรียนไม่ได้สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เนื่องจากข้อจำกัดของเวลาและงบประมาณ	10

จากตารางที่ 4.21 ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ ครูมีชั่วโมงสอนมากไม่มีเวลาให้บริการชุมชนหรือร่วมจัดกิจกรรมกับชุมชน จำนวน 13 คน และโรงเรียนไม่สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้

ตารางที่ 4.22 ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูกรณีโรงเรียนเอกชน
ในเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ด้านความร่วมมือกับชุมชน

ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะ ด้านความร่วมมือกับชุมชน	ความถี่
1. โรงเรียนควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการร่วมมือกับชุมชน ในการจัดกิจกรรมต่างๆ	10
2. โรงเรียนควรส่งเสริมครูจัดกิจกรรมในห้องและนอกห้องเรียนที่มีการใช้แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ท้องถิ่น	8

จากตารางที่ 4.22 ครูโรงเรียนเอกชนได้เสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาด้านความร่วมมือกับชุมชน คือ โรงเรียนควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการร่วมมือกับชุมชน ในการจัดกิจกรรมต่างๆ จำนวน 10 คน ครูควรจัดกิจกรรมในห้องและนอกห้องเรียนที่มีการใช้แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ท้องถิ่น จำนวน 8 คน

ในการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูกรณีโรงเรียนเอกชน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ได้ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียนของโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก 1 คน โรงเรียนขนาดกลาง 1 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ 1 คน ผลการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ดังตารางที่ 4.23-4.26

ตารางที่ 4.23 วิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร นโยบายและการวางแผนในการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูกรณีโรงเรียนเอกชน ในเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน

แนวทางการดำเนินงาน การเสริมสร้างสมรรถนะ ในงานของครู	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่
1. การกำหนดนโยบาย ในการเสริมสร้าง สมรรถนะในงานของครู	1. มีการกำหนดเป็น นโยบายแต่ไม่ได้ กำหนดไว้ใน แผนพัฒนาโรงเรียน มีการประชุมให้ครู รับทราบนโยบาย ของโรงเรียนเป็น เรื่องๆ ไป	1. มีการกำหนดเป็น นโยบายอย่างชัดเจนใน แผนงาน/แผนพัฒนา โรงเรียนและประชุมครู ให้รับทราบนโยบาย ของโรงเรียน	1. มีการกำหนดเป็น นโยบายอย่างชัดเจน ในแผนงาน/ แผนพัฒนาโรงเรียน และประชุมครูให้ รับทราบนโยบาย ของโรงเรียน
2. การวางแผนการ ดำเนินงาน	2. มีการประชุม จัดทำแผนจัดส่งครู เข้ารับการอบรม สัมมนาศึกษาดูงาน จากหน่วยงาน ภายนอก	2. มีการประชุมจัดทำ แผนพัฒนาครูโดยการ ส่งครูอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่าง ต่อเนื่อง โดยทั้งที่จัดเอง ภายในโรงเรียนและ หน่วยงานภายนอก โรงเรียน ทั้งนี้มีการ สอบถามครูถึงความ ต้องการและความ	2. มีการประชุม จัดทำแผนพัฒนาครู โดยการส่งครูอบรม สัมมนาศึกษาดูงาน อย่างต่อเนื่อง โดยทั้ง ที่จัดเองภายใน โรงเรียนและ หน่วยงานภายนอก โรงเรียน ทั้งนี้มีการ สอบถามครูถึงความ

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

แนวทางการดำเนินงาน การเสริมสร้างสมรรถนะ ในงานของครู	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่
		จำเป็นของครู ในการ พัฒนาครู	จำเป็นของครูในการ พัฒนาครู
3. การสนับสนุนด้าน งบประมาณและ ทรัพยากรต่างๆ	3. มีการจัดสรร งบประมาณและ ทรัพยากรตามความ จำเป็นในการพัฒนา ครูด้านต่างๆ	3. มีการจัดสรร งบประมาณและ ทรัพยากรตามความ จำเป็นในการพัฒนาครู ในด้านต่างๆ	3. มีการจัดสรร งบประมาณและ ทรัพยากรในการ พัฒนาครูในด้าน ต่างๆ โดยกำหนดใน แผนพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 4.24 วิเคราะห์ข้อมูลสัมภาษณ์ผลการดำเนินงานตามขนาดโรงเรียน

ผลการดำเนินงานในการ เสริมสร้างสมรรถนะ	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่
1. ผลการดำเนินงาน	1. ครูบางส่วนยัง ขาดการส่งเสริม สมรรถนะในงาน ด้วยข้อจำกัดด้าน งบประมาณ 2. ครูลาออกกลางคัน บ่อยๆ ทำให้การ	1. ครูได้รับการ เสริมสร้างสมรรถนะ ในงานอย่างทั่วถึง เพราะโรงเรียน ดำเนินการจัดอบรมใน เรื่องที่เป็นหรือใน หัวข้อที่ครูมีความ	1. ครูได้รับการ เสริมสร้างสมรรถนะใน งานอย่างทั่วถึง เพราะ โรงเรียนดำเนินการจัด อบรมในเรื่องที่จำเป็น หรือในหัวข้อที่ครูมี ความต้องการได้รับการ

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ผลการดำเนินงานในการ เสริมสร้างสมรรถนะ	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่
	ดำเนินงานไม่ ต่อเนื่อง	ต้องการได้รับการ พัฒนา	พัฒนา นอกจากนั้น โรงเรียนมีระบบให้ครู ถ่ายทอดบทเรียนแก่กัน ในเรื่องต่างๆ และมี หัวหน้างาน/หัวหน้า กลุ่มงาน/หัวหน้าแผนก เป็นที่ปรึกษาในเรื่อง ต่างๆ แก่ครู
2. การติดตาม ประเมินผลการ ดำเนินงานในการ เสริมสร้างสมรรถนะใน งานของครู	2. มีการติดตาม ประเมินผลโดย หัวหน้างานแต่ขาด การรายงานให้ ผู้บริหารรับทราบ อย่างเป็นระบบ	2. มีการติดตามผล การดำเนินงานอย่าง เป็นระบบ โดยการใช้ เครื่องมือต่างๆ เช่น แบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานและรายงาน ผลการดำเนินงานให้ ผู้บริหารทราบ	2. มีการติดตามผลการ ดำเนินงานอย่างเป็น ระบบ โดยการใช้ เครื่องมือต่างๆ เช่น แบบประเมินผลการ ปฏิบัติงาน รวมทั้งการ ประเมินผลโดยการ สังเกตจากหัวหน้างาน และรายงานผลไปยัง ผู้บริหาร

ตารางที่ 4.25 วิเคราะห์ข้อมูลสัมภาษณ์ปัญหาและอุปสรรคในการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครู
จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ปัญหาและอุปสรรค	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่
1. การกำหนดนโยบาย	- ไม่ได้กำหนดนโยบายไว้อย่างชัดเจน ในแผนงาน/แผนพัฒนาโรงเรียน ทำให้ขาดการติดตามการดำเนินงาน	-	-
2. การวางแผนการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครู	-	-	-
3. การสนับสนุนด้านงบประมาณและทรัพยากรต่างๆ	- งบประมาณและทรัพยากรมีจำกัด จึงสามารถดำเนินการได้เพียงบางด้านที่จำเป็น	-	-
4. การดำเนินงานตามแผน	- ครูมีภาระงานหลายหน้าที่ ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผน - การเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูทำได้ไม่ทั่วถึงเพราะงบประมาณและ	- ครูมีภาระงานหลายหน้าที่ ทำให้การเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูทำได้เฉพาะกรณีที่จำเป็นหรือที่ครูต้องการ	- มีบุคลากรครูจำนวนมากทั้งฝ่ายการสอนและฝ่ายสนับสนุนการสอน (บุคลากรทางการศึกษา) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

ปัญหาและอุปสรรค	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่
	ทรัพยากรมีจำกัด - การดำเนินการ ไม่ได้สร้างความ ตระหนักแก่ ครูผู้สอนเท่าที่ควร - ผู้บริหารไม่ได้รับ รายงานผลการ ดำเนินงาน		

ตารางที่ 4.26 วิเคราะห์ข้อมูลสัมภาษณ์ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครู
จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ข้อเสนอแนะแนวทาง การเสริมสร้าง สมรรถนะ	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่
1. ด้านการวางแผน	ผู้บริหารควรมี นโยบายในการ เสริมสร้างสมรรถนะ ในงานของครูชัดเจน และมีการวางแผนการ ดำเนินการตลอดปี การศึกษา โดยมีครูมี ส่วนร่วมในการ กำหนดแผนงาน	ผู้บริหารควรกำหนด เป็นแผนปฏิบัติการ ประจำปี ในการพัฒนา บุคลากร โดยบุคลากร โดยให้ครูมีส่วนร่วม ในการวางแผนงาน และประกาศให้ รับทราบโดยทั่วกัน	ผู้บริหารควรกำหนด เป็นแผนปฏิบัติการ แผนงานและให้ครูมี ส่วนร่วมในการกำหนด แผนงานมีการประชุม ให้ทุกฝ่ายรับทราบถึง นโยบาย

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทาง การเสริมสร้าง สมรรถนะ	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่
2. การดำเนินงาน	ควรใช้วิธีการ ดำเนินงานที่ หลากหลายตามความ เหมาะสม และความ จำเป็น เช่น การนิเทศ การส่งครูเข้ารับการ อบรม ศึกษาดูงาน		
3. การประเมินผล	ควรมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล เป็นระยะโดยหัวหน้า งาน และรายงานผลให้ ผู้บริหารทราบถึงผล การดำเนินงาน	ผู้บริหารควรกำหนด เป็นแผนปฏิบัติการ ประจำปี ในการพัฒนา บุคลากร โดยบุคลากร โดยให้ครูมีส่วนร่วม ในการวางแผนงาน และประกาศให้ รับทราบโดยทั่วกัน	ผู้บริหารควรกำหนด เป็นแผนปฏิบัติการ แผนงานและให้ครูมี ส่วนร่วมในการกำหนด แผนงานมีการประชุม ให้ทุกฝ่ายรับทราบถึง นโยบาย

จากตารางที่ 4.23-4.26 การสัมภาษณ์ผู้บริหารของโรงเรียนเอกชน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ในการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียนใน 3 ด้าน คือ 1) แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะของครู 2) ผลการดำเนินงาน 3) ปัญหาและอุปสรรค 4) ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครู ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์สรุปได้ดังนี้

ด้านแนวทางการดำเนินงานการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูโรงเรียนขนาดเล็กไม่ได้มีการกำหนดเป็นนโยบายชัดเจนในแผนพัฒนาโรงเรียน แต่โรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่จะ

กำหนดไว้ในแผนพัฒนาโรงเรียนอย่างชัดเจนรวมทั้งมีการประชุมครูให้รับทราบทั่วกัน ส่วนการวางแผนการดำเนินงาน โรงเรียนทั้ง 3 ขนาด มีการวางแผนพัฒนาครู โดยส่งครูเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงานเพียงแต่โรงเรียนขนาดเล็กจะส่งอบรมสัมมนา ศึกษาจากหน่วยงานภายนอกโรงเรียนมากกว่าที่โรงเรียนจัด ในขณะที่โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ จะวางแผนจัดอบรม สัมมนาทั้งภายในที่โรงเรียนจัดเอง และหน่วยงานภายนอกโรงเรียน โดยมีการสอบถามความต้องการ และความจำเป็นในการพัฒนาจากครูในเรื่องต่างๆ ทั้งนี้โรงเรียนทั้ง 3 ขนาด มีการสนับสนุนด้านงบประมาณ และทรัพยากรต่างๆ ตามความจำเป็น โดยที่โรงเรียนขนาดใหญ่มีการจัดสรรงบประมาณอย่างชัดเจน ในแผนพัฒนาบุคลากรและสามารถจัดสรรงบประมาณได้อย่างเต็มที่

ด้านผลการดำเนินงาน พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูได้ไม่ทั่วถึงและไม่ต่อเนื่อง เพราะข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ รวมทั้งครูลาออกกลางคัน การติดตามประเมินผลมีการดำเนินการ แต่ขาดการรายงานให้ผู้บริหารรับทราบ ขณะที่โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่สามารถเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูได้ทั่วถึง และต่อเนื่องมากกว่า นอกจากนี้โรงเรียนทั้ง 3 ขนาด มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มีการวางแผนการติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบ มีการใช้เครื่องมือในการประเมินผล และรายงานผลการประเมินให้ผู้บริหารทราบระยะ

ด้านปัญหาและอุปสรรค พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหา คือ ไม่มีการกำหนดการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูเป็นนโยบายอย่างชัดเจน งบประมาณมีจำกัด และครูมีภาระงานหลายหน้าที่ จึงเป็นข้อจำกัดในการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครู ผู้บริหารไม่ได้รับการรายงานการติดตามประเมินผล ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่พบในโรงเรียนขนาดกลาง คือครูมีภาระงานหลายหน้าที่ทำให้การเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูทำได้ไม่เต็มที่ และปัญหาและอุปสรรคที่พบในโรงเรียนขนาดใหญ่ คือ การเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูต้องใช้งบประมาณ และทรัพยากรจำนวนมาก เพราะโรงเรียนเอกชนขนาดใหญ่มีบุคลากรจำนวนมากทั้งฝ่ายการสอนและฝ่ายสนับสนุนการสอน

ด้านข้อเสนอแนะแนวทาง พบว่าผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด มีความเห็นตรงกันว่าโรงเรียนควรมีนโยบายและวางแผน ในการพัฒนาบุคลากรโดยมีการสอบถามความต้องการและความจำเป็น ทั้งนี้มีการส่งครูเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงานตามสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศ หรือหน่วยงานอื่นจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่องการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูกรณี โรงเรียนเอกชน ในเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูกรณี โรงเรียนเอกชน เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูกรณี โรงเรียนเอกชน จำแนกตามขนาดโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน เพื่อศึกษาปัญหา ข้อเสนอแนะ แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูกรณี โรงเรียนเอกชน ในเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ศึกษาคั้งนี้ คือ โรงเรียนเอกชนที่ตั้งอยู่ในเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร จำนวน 15 โรงเรียน ซึ่งกำหนดผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารโรงเรียน 30 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และ/หรือ ครูฝ่ายการสอน จำนวน 150 คน รวมเป็น 180 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลซึ่งใช้ค่าสถิติ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) นำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้นำเสนอในรูปตารางและความเรียง

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษา การเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูครุณี โรงเรียนเอกชน ในเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านภาวะผู้นำครู และด้านความร่วมมือกับชุมชน สรุปผลวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ประชากรเป็นโรงเรียนเอกชน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร จำนวน 15 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูล จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยแบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 57 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 และครูผู้สอน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 56.1 โดยโรงเรียนทั้ง 15 โรงเรียนแบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 7 โรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 46.67 โรงเรียนขนาดกลาง 5 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 33.3 และโรงเรียนขนาดใหญ่ 3 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 20 และจำแนกตามกลุ่มโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ 8 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 53.33 กลุ่มโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 7 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 46.67

5.1.2 การเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูครุณีโรงเรียนเอกชน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุด และรองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำที่สุด คือ ด้านความร่วมมือกับชุมชน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านสรุปผลวิจัยได้ดังนี้

1) ด้านการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา พบการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุด และรองลงมา ได้แก่ ข้อที่โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ข้อที่โรงเรียนส่งเสริมให้ครูใช้สื่อเทคโนโลยี และนวัตกรรมที่เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้ และข้อที่โรงเรียนจัดให้มีการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาครูให้มีการจัดการเรียนรู้ และการแก้ปัญหาในระหว่างการเรียนการสอน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำที่สุด คือ ข้อที่โรงเรียนจัดให้ครูทำการวิเคราะห์หลักสูตร ออกแบบโครงสร้างหลักสูตร จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาสนองความต้องการผู้เรียน และท้องถิ่น

2) ด้านการพัฒนาผู้เรียน พบว่าการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลงมา ได้แก่ ข้อที่โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนให้มีความภูมิใจในความเป็นไทย ข้อที่โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และข้อที่โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมเรียนรู้ที่

พัฒนาผู้เรียนให้มีความภูมิใจในความเป็นไทย และข้อที่โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมเรียนรู้ที่พัฒนาความเป็นประชาธิปไตยให้ผู้เรียนตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำที่สุด คือ ข้อที่โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ แหล่งวิชาการ ปรากฏท้องถิ่น เพื่อจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

3) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน พบว่าการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุด และรองลงมาได้แก่ ข้อที่โรงเรียนส่งเสริมให้ครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และมีทัศนคติที่ดีต่อผู้เรียน ข้อที่โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้ร่วมกับผู้เรียนในการสร้างกฎกติกาการเรียนรู้อื่นๆ ในชั้นเรียน และข้อที่โรงเรียนกำหนดให้ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน และเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชาถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบันตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำที่สุด คือ ข้อที่โรงเรียนสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ สื่อเทคโนโลยีต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ครูในการบริหารจัดการชั้นเรียน

4) ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน พบว่าการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุด และรองลงมาได้แก่ ข้อที่โรงเรียนกำหนดนโยบายการทำงานวิจัยในชั้นเรียนของครู ข้อที่โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการจัดการเรียนรู้ และข้อที่โรงเรียนสร้างความตระหนักถึงบทบาทของครูในฐานะนักวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหาและการพัฒนางานตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำที่สุด คือ ข้อที่โรงเรียนส่งเสริมให้ครูเผยแพร่ผลงานวิจัยของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

5) ด้านภาวะผู้นำครู พบว่าการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุด และรองลงมา ได้แก่ ข้อที่โรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยสร้างความเข้าใจ ความผูกพัน และร่วมมือกัน ข้อที่โรงเรียนส่งเสริมให้ครูยอมรับในคุณค่าของเพื่อนร่วมงาน ข้อที่โรงเรียนพัฒนาครูให้มีความสามารถเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ เฉพาะของตนอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำที่สุด คือ ข้อที่โรงเรียนส่งเสริมให้ครูสืบค้นข้อมูลความรู้ทางวิชาชีพใหม่ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น

6) ด้านความร่วมมือกับชุมชน พบว่าการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุด และรองลงมา ได้แก่ ข้อที่โรงเรียนส่งเสริมและให้การสนับสนุนครูในการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองในการดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ข้อที่โรงเรียนจัดระบบการสานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน ข้อที่โรงเรียนกำหนดนโยบายในการสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนตามลำดับ ส่วนข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำที่สุด คือข้อที่โรงเรียนจัดให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน เช่น การออกไปเยี่ยมเยียนผู้ปกครอง การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน

5.1.3 การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติในการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครู องค์กร โรงเรียน เอกชน ในเขตอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสรุปได้ดังนี้

1) โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ การปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าโรงเรียนทุกขนาดมีการปฏิบัติในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เช่นกัน โดยที่โรงเรียนขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยของคะแนนในภาพรวมสูงที่สุด รองลงมา คือ โรงเรียนขนาดกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยของคะแนนในภาพรวมต่ำที่สุดกล่าวคือ

1.1) กลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุด และรองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านภาวะผู้นำครู ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำที่สุด คือ ด้านความร่วมมือกับชุมชน

1.2) กลุ่มโรงเรียนขนาดกลาง ในภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุด และรองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการพัฒนาผู้เรียน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำที่สุด คือ ด้านความร่วมมือกับชุมชน

1.3) กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ ในภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุด และรองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการพัฒนาผู้เรียน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำที่สุด คือ ด้านความร่วมมือกับชุมชน

2) กลุ่มโรงเรียนที่มีผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีระดับการปฏิบัติแตกต่างจากกลุ่มโรงเรียนที่มีผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน โดยกลุ่มโรงเรียนที่มีผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีระดับการปฏิบัติ มากกว่ากลุ่มโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกล่าวคือ

2.1) กลุ่มโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนต่ำ ในภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุด และรองลงมา ได้แก่ ด้าน

การบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำที่สุด คือ ด้านความร่วมมือกับชุมชน

2.2) กลุ่มโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูง ในภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุด และรองลงมาได้แก่ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการพัฒนาผู้เรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำที่สุด คือ ด้านความร่วมมือกับชุมชน

5.1.4 การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูกรณีโรงเรียนเอกชน ในเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร พบว่าด้านการบริหารหลักสูตร ปัญหาในการปฏิบัติ คือ โรงเรียนไม่ให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร โรงเรียนจัดให้ครูได้รับการอบรมการจัดทำหลักสูตร จัดงบประมาณสนับสนุนน้อย ขาดความรู้ และเทคนิคการวัดและประเมินผล ครูไม่ได้รับการนิเทศจากผู้บริหาร ด้านการพัฒนาผู้เรียน ปัญหาในการปฏิบัติ คือ เนื่องจากข้อจำกัดด้านบุคลากรครูไม่สามารถจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้อย่างหลากหลายตามความถนัด ความสนใจ ครูไม่มีโอกาสใช้แหล่งเรียนรู้ แหล่งวิชาการ โรงเรียนจัดให้ครูมีชั่วโมงการสอนมากจึงไม่มีเวลา โอกาสในการดูแลนักเรียนได้ทั่วถึง ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ปัญหาในการปฏิบัติ คือ โรงเรียนไม่มีงบประมาณอย่างเพียงพอในการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ทั้งในและนอกห้องเรียน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน ปัญหาในการปฏิบัติที่พบ คือ โรงเรียนไม่มีการจัดอบรมครูในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนไม่มีเวทีวิชาการให้เผยแพร่ผลงานของตนเอง ครูไม่มีโอกาสเผยแพร่ผลงานวิจัยของตนเอง ด้านภาวะผู้นำครู ปัญหาในการปฏิบัติ คือ โรงเรียนไม่สามารถจัดครูสู่ตำแหน่งได้ตรงตามวุฒิการศึกษา หรือตรงตามความถนัด ความสามารถที่แท้จริง ครูมีคาบสอนจำนวนมากมีภาระด้านอื่นไม่มีเวลาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ด้านความร่วมมือกับชุมชน ครูไม่มีโอกาสร่วมมือกับชุมชน หรือให้บริการชุมชน

ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูกรณี โรงเรียนเอกชน สรุปได้ว่าโรงเรียนควรจัดอบรมสัมมนา และให้ครูศึกษาคูงานตามหัวข้อที่จำเป็นหรือครูสนใจเพื่อพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ให้ตรงกับงานที่ทำ จัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอในด้านต่างๆ จัดสรรชั่วโมงการสอนของครูฝ่ายการสอนให้เหมาะสม เปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีเวทีให้ครูได้แสดงผลงานวิชาการของตนเอง และร่วมมือกับชุมชนในการจัดการศึกษา เช่น โรงเรียนส่งเสริมให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ท้องถิ่น

5.2 อภิปราย

การศึกษาการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูกรณีโรงเรียนเอกชน ในเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร จำนวน 15 โรงเรียน จากการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารจำนวน 30 คน และครูผู้สอนจำนวน 150 คน รวมผู้ให้ข้อมูลรวมเป็น 180 คนนำมาอภิปรายผลดังนี้

5.2.1 ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครู โรงเรียนเอกชน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติระดับมาก โดยมีลำดับการปฏิบัติจากค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุดจากมากไปน้อยดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 2) ด้านการพัฒนาผู้เรียน 3) ด้านการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา 4) ด้านภาวะผู้นำครู 5) ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และ 6) ด้านความร่วมมือกับชุมชน และผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 คือ การจัดการการศึกษาที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา โดยสถานศึกษาต้องมีการบริหาร 4 ด้าน คือ 1) บริหารงานวิชาการ 2) บริหารงบประมาณ 3) บริหารทรัพยากรบุคคล และ 4) บริหารทั่วไป รวมทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2550 ให้โรงเรียนเป็นนิติบุคคล มีการกระจายอำนาจไปสู่โรงเรียน สามารถบริหารจัดการการศึกษาได้ตามที่ระบุไว้ในตราสารจัดตั้งโรงเรียน โรงเรียนเอกชนจึงสามารถบริหารงานด้านต่างๆ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอย่างแท้จริง โดยมีหลักการที่สำคัญ คือ การกระจายอำนาจการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนเอกชนจึงมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการศึกษาในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นฤป สืบวงศา (2552, น.89) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครูของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู เนื่องจากสถานศึกษามีการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลที่เกิดความคล่องตัว มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะวิชาชีพ ทำให้ครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอน และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับเข็มทอง ศิริแสงเลิศ (2555, น.67-70) ที่กล่าวว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาคควรได้รับการพัฒนาด้วยเหตุผลสำคัญ 2 ประการ คือ 1) ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านวิทยาการและนวัตกรรมทางการเรียนรู้ ซึ่งเข้ามาเกี่ยวข้องกับวิถีการ

ดำเนินชีวิตประจำวัน ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถรับรู้ความเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นได้

2) ความเปลี่ยนแปลงของแนวนโยบายและแนวปฏิบัติทางการศึกษา แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นบุคลากรประจำการอยู่แล้ว ในสถานศึกษาทั้งรัฐและเอกชนนั้นถือเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ สามารถดำเนินการได้มีหลายวิธี ได้แก่ การฝึกอบรม การนิเทศ การกำกับ ติดตามและประเมิน การส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อ และการอำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้สร้างผลงานทางวิชาการ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อภิปรายผลตามลำดับดังนี้

5.2.1.1 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โรงเรียนเอกชน เขตคูสิตาให้ความสำคัญการเสริมสร้างสมรรถนะครูในด้านนี้อยู่ในระดับมาก และลำดับที่หนึ่ง อาจเนื่องมาจากโรงเรียนเอกชนในปัจจุบันมีการแข่งขันทางการศึกษาสูงกับทั้งโรงเรียนเอกชนด้วยกันเอง และกับโรงเรียนรัฐบาล ดังนั้นโรงเรียนจึงให้ความสำคัญกับการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ สื่อเทคโนโลยีต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ครูในการบริหารจัดการชั้นเรียน รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การที่โรงเรียนเอกชนโดยส่วนใหญ่มีการจัดการศึกษาหลายระดับ ตั้งแต่ระดับปฐมวัย จนถึงระดับมัธยมศึกษา ทำให้โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายชัดเจนที่ครูของโรงเรียนจะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อนักเรียน สามารถเข้าใจและดูแลนักเรียนได้อย่างทั่วถึง และให้เกิดความปลอดภัย เพื่อสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้ปกครองในการนำบุตรหลานเข้ามาศึกษาในโรงเรียนและไม่ลาออกกลางคัน ครูสามารถนำสารสนเทศของนักเรียนมาปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

ซึ่งผลงานวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของศักดิ์สิทธิ์ แร่ทอง (2549, น.62-65) ที่กล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญในการพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในกระบวนการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูได้ใช้เวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เต็มเวลา สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ รวมทั้งจัดหาสื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอ และใช้สื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับวัย และสอดคล้องกับ ประยงค์ เนาบุตร (2555, น.3-10) กล่าวว่า การสนับสนุนการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ เป็นบทบาทและความรับผิดชอบอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะสื่อและเทคโนโลยีจะช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอน หรือจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคลมากยิ่งขึ้น

5.2.1.2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนเอกชน เขตดุสิต ให้ความสำคัญในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านนี้ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากโรงเรียนต้องบริหารจัดการให้เกิดคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) กำหนด รวมทั้งในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดให้สถานศึกษาที่ต้องจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หลากหลายทั้งด้านวิชาการและด้านอาชีพ การเสริมสร้างลักษณะนิสัย ศักยภาพ เจตคติ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งนำไปสู่การดำรงชีวิตในสังคมประชาธิปไตยที่ส่งเสริมให้เคารพสิทธิ เสรีภาพ ความมีระเบียบ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ สุจริต ประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ประกอบด้วย กิจกรรม 3 ลักษณะ คือ กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียนและกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ เพื่อสังคมและสาธารณะ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2553 : 4) ดังนั้นจึงทำให้โรงเรียนต้องมีนโยบายในการเสริมสร้างสมรรถนะครู ในด้านการพัฒนาผู้เรียน ทั้งการสนับสนุนงบประมาณ สื่อและเทคโนโลยี และความรู้ความสามารถครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้ตรงกับความต้องการ ความสนใจของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2556, น.51-52) ที่ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา พบว่าควรกำหนดนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง เป็นขั้นตอนทั้งระบบ และสนับสนุนพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลาย เช่น การจัดการอบรมอย่างต่อเนื่อง จัดให้ครูศึกษาดูงานกับหน่วยปฏิบัติ จัดเวทีเสวนาให้ครู สร้างเครือข่ายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาผู้เรียนได้ตรงตามเป้าหมายของการจัดการการศึกษา เป็นต้น

5.2.1.3 ด้านการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน เขตดุสิต ให้ความสำคัญในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านนี้ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากโรงเรียนเอกชนต้องมีการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาที่ครบวงจร ตั้งแต่การจัดทำหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อจะได้นำผลการประเมินไปใช้พัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาที่ต้องการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครอง และชุมชน

ดังนั้นครูฝ่ายการสอนของโรงเรียนเอกชน จึงต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาอย่างชัดเจน โรงเรียนจึงต้องให้การสนับสนุนทั้งงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, น.130-131) เรื่อง โครงการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนนาร่อง ผลการวิจัย พบว่า การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จได้ บุคลากรทุกฝ่ายต้องมีความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตร และสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้ในการจัดการเรียนรู้มีแหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ที่เพียงพอจะส่งผลให้ผู้เรียน ได้รับการพัฒนาเต็มตาม ศักยภาพ

5.2.1.4 ด้านภาวะผู้นำครู โรงเรียนเอกชน เขตดุสิต ได้เสริมสร้างสมรรถนะในงานของครู ด้านนี้ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากโรงเรียนเอกชน โดยส่วนใหญ่ต้องการข้าราชการครูที่ทำงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล เพื่อให้โรงเรียนเอกชนสามารถคงอยู่ได้ในภาวะการณ์ที่มีการแข่งขันสูง และมีความต้องการให้ครูยังคงทำงานอยู่กับโรงเรียน โดยไม่มีการไปสมัครสอบบรรจุกับหน่วยงานราชการ โรงเรียนจึงเสริมสร้างสมรรถนะในด้านนี้ตั้งแต่การบรรจุเข้าสู่ตำแหน่ง ตรงตาม ความถนัด ความเชี่ยวชาญในสาขาที่เรียนเพื่อให้ครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นการทำงานที่มุ่ง สัมฤทธิ์ของผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถสนทนาอย่างสร้างสรรค์ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ตลอดจนมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุริรัตน์ พัฒนเชียร (2552, น.130-142) ได้ศึกษา เรื่องตัวแบบความสามารถทางภาวะผู้นำครูในสถานศึกษา ผล การศึกษา พบว่าความสามารถทางภาวะผู้นำครูส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน และส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา โดยผ่านบรรยากาศในสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของทักษณีย์ เพชรเกียร (2556, น.8-19) ที่ได้ศึกษาสภาพและการข้าราชการ บุคลากรครู โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ผลงานวิจัยพบว่าการที่ครูได้รับการยกย่องนับถือมีความ มั่นคงในอาชีพ ครูมีสัมพันธ์ที่ดีมีส่วนร่วมในการทำงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น มีการ กำหนดนโยบายและการบริหารที่ชัดเจน มีการเสริมสร้างสวัสดิการค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ได้รับการ พัฒนาในด้านต่างๆ อยู่เสมอ จะทำให้โรงเรียนข้าราชการครูเอาใจใส่ได้ ซึ่งแนวทางดังกล่าวมีความ สอดคล้องกับการเสริมสร้างสมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู

5.2.1.5 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนเอกชน เขต ดุสิต ให้ความสำคัญในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในด้านนี้ระดับมาก อาจเนื่องมาจากพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่ระบุไว้ในมาตรา 24 ข้อ 5 ระบุแนวทางการจัดการศึกษา ว่าโรงเรียนควรส่งเสริมสนับสนุนให้ ครูผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนรู้และอำนวยความสะดวกเพื่อให้เกิดการ เรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

ดังนั้นโรงเรียนเอกชนจึงให้ความสำคัญในการส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูทำการวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบตั้งแต่การกำหนดเป็นนโยบาย วางแผนในการดำเนินงาน การสร้างความรู้ ความเข้าใจให้ครูในงานวิจัยในชั้นเรียน การจัดสรรงบประมาณ และทรัพยากร การสร้างแรงจูงใจ การกำกับติดตามการดำเนินงาน และการเผยแพร่ผลงานวิจัยของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกจิตร ศรีด้วง (2558, น.78) ที่ศึกษาการส่งเสริมการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งด้านนโยบายและแผนดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียน การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิจัยในชั้นเรียน การสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน การเผยแพร่ผลงาน การจัดหาทรัพยากรแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับงานวิจัยในชั้นเรียน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญ์ คนชื้อ (2551, น.63) ที่ศึกษาบทบาทการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดแสงสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารมีบทบาทในการวางนโยบายและสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติการการทำวิจัยในชั้นเรียน ทั้งเพื่อการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน

5.2.1.6 ด้านความร่วมมือกับชุมชน โรงเรียนเอกชน เขตคูสิต ได้เสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูด้านนี้ในระดับมาก เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้ให้ความสำคัญต่อชุมชนในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ดังจะเห็นได้จากมาตราต่างๆ เช่น มาตรา 8 ระบุให้การศึกษาต้องเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับประชาชน และให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มาตรา 9 การจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาให้มีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น จัดการศึกษา มาตรา 23 การจัดกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง ครอบครัว สังคมและชุมชน มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ควรจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง มาตรา 25 รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต มาตรา 29 สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นจัดการศึกษา ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน รวมทั้งการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ เพื่อประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะมีมาตรฐานเกี่ยวกับงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน งานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนจึงมีความสำคัญกับการ

บริหาร และจัดการศึกษาของสถานศึกษาด้วยการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการการศึกษา และส่งเสริมสนับสนุนให้การดำเนินงานของสถานศึกษารับรู้ และมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาผู้เรียน และสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

ดังนั้น โรงเรียนเอกชนจึงให้ความสำคัญอย่างมากในการร่วมมือกับชุมชน โดยเฉพาะครู และผู้บริหารที่ต้องมีสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน โรงเรียนเอกชนจึงกำหนดนโยบายและวางระบบอย่างชัดเจน ในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โดยสนับสนุนและเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูด้านนี้ เพื่อให้ครูสามารถจัดกิจกรรมที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม เช่น การจัดงาน วิชาการ การเชิญชุมชนมาเป็นวิทยากรให้ความรู้ รวมทั้งสนับสนุนให้ครูผู้สอนใช้แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปรากฏการณ์ท้องถิ่น ในการจัดการเรียนการสอน

นอกจากนั้น โรงเรียนยังจัดให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน เช่น การออกไปเยี่ยมเยียนผู้ปกครอง เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประสิทธิ์ เพ็ญกลิ่น (2557, น. 1-22) ที่ศึกษารูปแบบการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านสร้างเสริมความสัมพันธ์กับชุมชน และหน่วยงานอื่น ซึ่งพบว่าการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการที่สถานศึกษาให้ครูออกเยี่ยมครอบครัวนักเรียน มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยมีครูประจำชั้น และครูผู้สอน เป็นบุคลากรหลักในการดำเนินการดังกล่าว ทั้งนี้ได้รับการส่งเสริมจากโรงเรียนในการจัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา และพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนศึกษาสภาพความเป็นอยู่ของนักเรียน เพื่อจะได้ช่วยเหลือด้านต่างๆ ได้ทันเวลาป้องกันไม่ให้นักเรียนลาออกกลางคัน

5.2.2 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติในการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครู โรงเรียนเอกชน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสามารถอภิปรายผลดังนี้

5.2.2.1 โรงเรียนทั้ง 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ในเขตดุสิต มีระดับการปฏิบัติในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ โรงเรียนเอกชนทุกขนาดมีสภาวะการแข่งขันสูงทั้งกับ โรงเรียนเอกชนด้วยกัน และ โรงเรียนรัฐบาล จึงทำให้โรงเรียนเอกชนต้องพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์คุณภาพผู้เรียน พัฒนาคู่มือให้มีสมรรถนะในการทำงานจนโรงเรียนเป็นที่ยอมรับของชุมชน และผู้ปกครองที่จะตัดสินใจนำบุตรหลานเข้าเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภุชิต วงษ์เล็ก (2559, น.1) ที่ศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลงานวิจัยพบว่า ผู้ปกครองให้ความสำคัญของปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองเป็นลำดับแรก คือ ด้านบุคลากร ซึ่งได้แก่ผู้บริหาร และครู สอดคล้องกับงานวิจัยของฟ้าใส นามเทียร (2557, น.335) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการ

ตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียน โรงเรียนอนุบาลเอกชนขนาดเล็กใน กรุงเทพมหานคร ซึ่งผลวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจาก ครูผู้สอนมีคุณวุฒิทางด้านปฐมวัยโดยตรง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2555-2559) ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานผู้เรียน ครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับทุกประเภท เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ มาตรฐานและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูงขึ้น สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ส่งเสริมและพัฒนา ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งพัฒนาสถานศึกษา ทุกระดับและประเภทให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ได้รับการรับรองจากสำนักงานรับรองมาตรฐาน และ ประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ครูผู้สอนแต่งกายสะอาดเรียบร้อย พุดจาสุภาพครูผู้สอนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน และผู้ปกครอง ครูผู้สอนมีความเมตตา กรุณาต่อนักเรียน และครูผู้สอนมีความ รับผิดชอบสูง ดูแลเอาใจใส่นักเรียนอย่างใกล้ชิดครูผู้สอนมีประสบการณ์ในวิชาที่สอน และมีเทคนิค การสอนที่เหมาะสม นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนในภาพรวม สูงที่สุด รองลงมา คือ โรงเรียนขนาดกลาง ส่วน โรงเรียนขนาดเล็กมีข้อจำกัดหลายประการทั้งด้าน บุคลากรครู งบประมาณ การบริหารงาน ซึ่งส่งผลต่อการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครู ซึ่งอาจเป็น สาเหตุทำให้โรงเรียนขนาดเล็กมีระดับการปฏิบัติในการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูน้อยกว่า โรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่

5.2.2.2 กลุ่มโรงเรียนที่มีผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีระดับการปฏิบัติในการ เสริมสร้างสมรรถนะในงานของครู แตกต่างจากกลุ่มโรงเรียนที่มีผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน โดยกลุ่มโรงเรียนที่มีผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีระดับการ ปฏิบัติมากกว่ากลุ่มโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำอาจเนื่องมาจากปัจจัยด้านครูมีอิทธิพลอย่าง ยิ่งโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งปัจจัยด้านครูได้แก่ คุณลักษณะของครูซึ่งได้แก่ วุฒิการศึกษาของครูตรงกับสาขาที่สอน ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ ความชำนาญในงานที่มอบหมาย และคุณภาพการสอนของครู ได้แก่ กระบวนการในการจัดการเรียนรู้ ทั้งหมด ได้แก่ การจัดทำหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินผลการใช้หลักสูตร การพัฒนา ผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิจัยในชั้นเรียน ความร่วมมือกับชุมชนได้แก่ ความร่วมมือกับ ผู้ปกครองในการแก้ไขและพัฒนาผู้เรียน ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษากับ หน่วยงานต่างๆ และชุมชน ดังนั้นโรงเรียนใดที่มีการส่งเสริมสมรรถนะในงานของครูมาก ประสิทธิภาพ

คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะมากตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อคิพล เปียทอง (2555) ที่ได้ศึกษาการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรครูในโรงเรียน การศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตปริมณฑล กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ครูผู้มีความรู้ ความสามารถดี มีประสบการณ์ทางการสอนมากจะช่วยให้ครูมีเทคนิค และแนวทางในการสอนต่างกัน ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนรู้อย่างต่างกัน การที่ครูมีส่วนร่วมเวลาปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้งานเกิดความสำเร็จ รวมทั้งการสนับสนุนของผู้บริหาร ถ้าผู้บริหารสนับสนุนครูในเรื่องต่างๆ ทั้งงบประมาณการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ จะส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานของครู

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1) ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียนเอกชน ควรมีนโยบายส่งเสริมให้โรงเรียนเอกชนในสังกัดประเมินสมรรถนะของครูเช่นเดียวกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการประเมินสมรรถนะของครูโรงเรียนรัฐบาล ทั้งนี้เพื่อใช้ผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาครูทั้งระบบ อีกทั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ควรให้ความสำคัญในการช่วยเหลือโรงเรียนเอกชนในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

2) ข้อเสนอในระดับโรงเรียน

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูกรณีโรงเรียนเอกชน เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาระดับการปฏิบัติเป็นรายด้าน โรงเรียนควรให้ความสำคัญ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความร่วมมือกับชุมชน โรงเรียนควรจัดให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ชุมชนจัดการให้ครูออกไปเยี่ยมเยียนผู้ปกครอง สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมที่ชุมชนจะเข้ามามีส่วนร่วม เช่น การจัดงานวิชาการประจำปี เชิญบุคคลภายนอก ผู้ปกครองมาเป็นวิทยากรในการให้ความรู้ ใช้แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ท้องถิ่นในการจัดการศึกษา

2. ด้านภาวะผู้นำครู โรงเรียนควรจัดระบบให้ครูวางแผนร่วมกันในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูสืบค้นข้อมูลความรู้ทางวิชาชีพใหม่ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น

3. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนควรจัดระบบการดูแลช่วยเหลือครูเกี่ยวกับการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา ประมวลผลการวิจัยและหาข้อสรุปอย่างเป็นระบบ มีการส่งเสริมการจัดระบบสารสนเทศงานวิจัยในชั้นเรียนของครูให้ทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ ให้โอกาสครูเผยแพร่งานวิจัยของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาการเสริมสร้างสมรรถนะหลักของครู โรงเรียนเอกชน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู
- 2) ควรศึกษาสมรรถนะหลักและ/หรือสมรรถนะในงานของครู โรงเรียนเอกชน



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กนกจิต สีดี้วง. (2558). การส่งเสริมการดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา
จังหวัดนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). ปฏิรูปการศึกษายุคใหม่.
กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์แห่งประเทศไทย.
- กัญญานันท์ ยุคต์แผน. (2552). รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนไทย
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- กฤษณพงศ์ กีรติกร. (2557). การยกระดับคุณภาพครู. ในการประชุมคณะกรรมการปฏิรูประบบ
ผลิตและการพัฒนาครู ครั้งที่ 2/2557 วันที่ 24 มกราคม 2557.
- เข้มทอง ศิริแสงเลิศ. (2555). หน่วยที่ 6 การบริหารจัดการเรียนรู้. ในประมวลชุดวิชาการจัดและ
บริหารองค์การทางการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิตติมา วรณศรี. (2552). คุณภาพการศึกษากับสมรรถนะของครูที่พึงประสงค์. วารสารศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น 32(1), 1-5.
- จิระประภา อัครบวร. (2549). สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์.
- จิราภา เพียรเจริญ. (2556). บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ชรอยวรรณ ประเสริฐผล. (2556). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่
โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).
พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2551). ทฤษฎีการบริหารตามแนวคิดของปราชญ์ตะวันตก.
กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ณรงวิทย์ แสงทอง. (2547). มาร์จิ้น Competency กันเถอะ. กรุงเทพฯ: เอชอาร์เซ็นเตอร์

- ดวงหทัย ฐปบุตร. (2545). การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์).
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ถาวร ศรีเกตุ. (2551). การศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์).
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทองทิพภา วิริยะพันธ์. (2553). การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา. พิมพ์ครั้งที่ 4.
กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- ศักดิ์ชัย เพชรเกษม. (2556). การพัฒนารูปแบบการดำรงรักษานุเคราะห์โรงเรียนเอกชน
ประเภทสามัญศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์. 15, 8-19.
- ทัศนีย์ วงศ์เย็น. (2555). หน่วยที่ 4 การบริหารงานวิชาการ. ในประมวลชุดวิชาการจัดและบริหาร
องค์การทางการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธนิศา รัตนพันธ์. (2554). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. (สารนิพนธ์ปริญญา
โทบริหารศึกษาศาสตร์). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ผู้มีความเป็นผู้บริหารศึกษามีอาชีพ. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นฤป สืบวงศา. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับ
สมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ปกรณกฤช อินทร์มงคล. (2550). ความพร้อมของข้าราชการครูที่มีต่อการกระจายอำนาจ
การบริหารการศึกษาในสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษานนทบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์).
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ประยงค์ เนาวบุตร. (2555). หน่วยที่ 3 ภารกิจของสถานศึกษา. ในประมวลชุดวิชาการจัดและ
บริหารองค์การทางการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
นนทบุรี: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประสิทธิ์ เหยกกลิ่น. (2557). รูปแบบการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน
สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารเทคโนโลยีสุรนารี. 8(1), 1-22.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี จำกัด.

- พระมหาอภิสิทธิ์ จักรแก้ว. (2553). การศึกษาการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พิณสุดา สิริขันธ์. (2557). การยกระดับคุณภาพ “ครูไทยในศตวรรษที่ 21”. ในการประชุม วิชาการ “อภิวินัยการเรียนรู้สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย” วันที่ 6-8 พฤษภาคม 2557.
- พิชญ์ คนชื่อ. (2551). บทบาทการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวัดแสงธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- พูนสุข อุดม. (2553). การประเมินมาตรฐานครุวิทยาศาสตร์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสงขลา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 21(1), 65-77.
- ฟ้าใส นามเทียร. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียน โรงเรียนอนุบาลเอกชนขนาดเล็ก ในกรุงเทพมหานคร. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 9(3), 327-338.
- ภูษิต วงษ์เล็ก. (2549). ความคาดหวังของผู้ปกครองในการนำบุตรหลานเข้าเรียน ในโรงเรียน เอกชน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ภัครดา มากเทพพงษ์. (2557). กลยุทธ์การส่งเสริมสมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดสุพรรณบุรี. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา. 9(4), 367-378.
- มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ มัธยมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ยุกตนันท์ หวานซ่า. (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอ คลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เขาวภา สุทธากาญจน์. (2547). การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถภาพในการปฏิบัติงานสอนของ ครูประถมศึกษาในสำนักงานเขตธนบุรี และสำนักงานเขตหนองแขม สังกัดกรุงเทพมหานคร (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- รัชนีวรรณ วณิชย์ถนอม. (2550). *สมรรถนะในวันวาน วันนี้และพรุ่งนี้ ในสาระสำคัญการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- รุจิรี กู่อาระ และจันทรานี สงวนนาม. (2545). *การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บั๊กพอยท์
- วราภรณ์ สามโกเศศ และคณะ. (2533). *รายงานข้อเสนอทางเลือกระบบการศึกษาที่เหมาะสมกับสภาวะคนไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสุขภาพ (สสส).
- วัฒน์ บุญกอบ. (2552). *การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของอาจารย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิจารณ์ พานิช. (2553). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิมาน วรรณคำ. (2553). *การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์). วิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ศักดิ์สิทธิ์ แร่ทอง. (2549). *ตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สกุลรัตน์ กมูทมาศ. (2550). “บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามแนวปฏิรูปการศึกษา” *วารสารวิทยาจารย์*, 107(9) : 99.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2552). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2549-2551*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สมชัย เคนจตุรัส. (2540). *สมรรถภาพการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาที่ทำการสอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2550). *เทคนิคการจัดฝึกอบรมเพื่อบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2546). *วิวัฒนาการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการของ ก.พ (อัครา)*.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553.* กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). *รวมกฎหมาย กฏระเบียบการบริหารงานบุคคลด้านกฎหมายของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ. (2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559).* กรุงเทพฯ : สำนักงานรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2551). *กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษา ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2554-2559).* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2551). *พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ สกสค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561).* กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). *บทวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาครูทั้งระบบและ ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียน.* กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด
- สำนักพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง).* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (อัดสำเนาเย็บเล่ม)
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2554). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2554.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร แห่งประเทศไทย จำกัด.
- สุกัญญา รัศมีธรรม โษติ. (2548). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วยสมรรถนะ Competency.* กรุงเทพฯ: สิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์จำกัด (มหาชน).
- สุรพล พลเยี่ยม. (2544). *สมรรถภาพของครูอาจารย์ผู้สอนวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัย เทคนิคและกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา จังหวัดนครพนม. (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). วิทยาลัยเทคนิคนครพนม.*

- สุริรัตน์ พัฒนเชียร. (2552). ตัวแบบความสามารถทางภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.
วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 30(2), 130-142.
- อานนท์ ศักดิ์วีระชัย. (2547). “แนวคิดเรื่องสมรรถนะ เรื่องเก่าที่เราหลงทาง”,
จุฬาลงกรณ์วารสาร, 16(64), 57-78.
- อดิพล เปี้ยทอง. (2555). การวิเคราะห์และสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของบุคลากรครูในโรงเรียนการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตปริมณฑล
กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุยฎีบัณฑิต).
ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.
- อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ. (2543). “การใช้ Competency ในการบริหารงานบุคคล”
วารสารบริหารคน, 21, 11-18

ภาษาต่างประเทศ

- Guskey, T.R., & Huberman, M. (1995). *Professional Development in Education: new paradigms and practice*. New York: Teacher Collegepress.
- Hall, G.E., & Jores, H.L. (1976). *Competency-Based Education*. New York : Prentice Hall.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.
Journal of Education and Psychological Measurement. 30(3). 608-609.
- Likert, Rensis. (1961). *New patterns of management and Values*. New York : McGraw-Hill.
- Likert, Rensis. (1967). *The human Organization : Its management and Values*.
New York : McGraw-Hill.
- Lynton, R.P & Pareek, U. (1990). *Training for Development*.
USA West Hartford. Hartford. Connecticut : Kum arian Press.
- Marmon, DH. (2002). *Cor competencies of professional service providers in federally Funded education programs*. The University of Tennessec.
- Sparks, D., & Louck-Horsley, S. (1998). Five models of staff development for teachers. *Journal of Staff Development*, 10(4), 40-57.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
การเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูโรงเรียนเอกชน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูโรงเรียนเอกชน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูโรงเรียนเอกชน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร และปัญหา ข้อเสนอแนะ 6 ด้าน คือ
 - 1) การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา
 - 2) การพัฒนาผู้เรียน
 - 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน
 - 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียน
 - 5) ภาวะผู้นำครู
 - 6) ความร่วมมือกับชุมชน
3. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกตอนและทุกข้อ
4. ข้อมูลของท่านจะนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวม ดังนั้นการตอบคำถามนี้จะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และสถานศึกษาแต่อย่างใด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูง ที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางสาวเย็นฤทัย จงถนอม
นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการการศึกษา
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. ตำแหน่งของท่าน

- () ผู้บริหาร
- () หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
- () ครูผู้สอน

2. ขนาดของโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน

- () ขนาดเล็ก จำนวนผู้เรียนไม่เกิน 500 คน
- () ขนาดกลาง จำนวนผู้เรียนตั้งแต่ 501 - 1,500 คน
- () ขนาดใหญ่ จำนวนผู้เรียนตั้งแต่ 1,501 ขึ้นไป

ตอนที่ 2 การเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูโรงเรียนเอกชน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาข้อความเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูดังต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือ เพื่อแสดงว่าโรงเรียนมีการเสริมสร้างสมรรถนะ ในเรื่องนั้นๆ ในระดับใด

ข้อ ที่	การเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา						
1.1	โรงเรียนจัดให้ครูทำการวิเคราะห์หลักสูตร ออกแบบโครงสร้างหลักสูตร จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาสนองความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น					
1.2	โรงเรียนกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูในการพัฒนาหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร					
1.3	โรงเรียนจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ คู่มือ เอกสารประกอบหลักสูตรที่เอื้อต่อการจัดการหลักสูตรของครูอย่างเพียงพอ					
1.4	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้ และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้					
1.5	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
1.6	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูใช้สื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้					
1.7	โรงเรียนจัดให้มีการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาครูให้มีการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และการแก้ปัญหาในระหว่างการเรียนการสอน					

ข้อ ที่	การเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1.8	โรงเรียนส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถ ในการจัดการเรียนรู้ตรงกับความต้องการของครู					
1.9	โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้เครื่องมือวัด และประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย และเหมาะสม กับผู้เรียน					
1.10	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีการประเมินผลการใช้หลักสูตร					
1.11	โรงเรียนส่งเสริมครูให้นำผลการประเมินการใช้ หลักสูตรไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง					

1. ปัญหา.....

.....

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

ข้อ ที่	การเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน						
2.1	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลายสอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน					
2.2	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง					
2.3	โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้แหล่งวิชาการ ปรากฏท้องถิ่น เพื่อจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน					
2.4	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม					
2.5	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาทักษะชีวิต เพื่อเป็นพื้นฐานในการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง					
2.6	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาสุขภาพกาย และสุขภาพจิตของผู้เรียน					
2.7	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาความเป็นประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน					
2.8	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียน ให้มีความภูมิใจในความเป็นไทย					

ข้อ ที่	การเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
2.9	โรงเรียนกำหนดนโยบายและการจัดระบบดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียน เพื่อเป็นแนวทางให้ครูนำไปปฏิบัติ					
2.10	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูสามารถให้คำปรึกษาดูแล ช่วยเหลือนักเรียนทั้งด้านการเรียนรู้ และด้านพฤติกรรม ได้อย่างเหมาะสม					
2.11	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อ ป้องกันและแก้ไขปัญหาได้ทั่วถึงและทันการ					

1. ปัญหา.....

.....

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

ข้อ ที่	การเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน						
3.1	โรงเรียนสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ สื่อเทคโนโลยี ต่างๆ ให้พร้อมใช้งานและปลอดภัยอยู่เสมอ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ครูในการบริหารจัดการชั้นเรียน					
3.2	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมใน ห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
3.3	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม ภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
3.4	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูกำกับ ดูแล ความประพฤติของผู้เรียน โดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียนอย่างใกล้ชิด					
3.5	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และมีทัศนคติ ที่ดีต่อผู้เรียน					
3.6	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้ร่วมกับผู้เรียนในการสร้างกฎกติกา การเรียนรู้ในชั้นเรียน					
3.7	โรงเรียนกำหนดให้ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน และ เอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา ถูกต้องครบถ้วน และเป็น ปัจจุบัน					
3.8	โรงเรียนกระตุ้นส่งเสริมให้ครูนำสารสนเทศชั้นเรียนมา ปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง					

1. ปัญหา.....
.....
.....
.....

2. ข้อเสนอแนะ.....
.....
.....
.....



ข้อ ที่	การเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน						
4.1	โรงเรียนกำหนดนโยบายการทำงานวิจัยในชั้นเรียน ของครู					
4.2	โรงเรียนมีการพัฒนาครูด้านการวิจัยด้วยวิธีที่หลากหลาย					
4.3	โรงเรียนส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ควบคู่ไปกับการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ					
4.4	โรงเรียนจัดระบบการดูแล ช่วยเหลือครูเกี่ยวกับการ สำรวจและวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดวิธีการในการ แก้ปัญหา และประมวลผลการวิจัยและหาข้อสรุปอย่าง เป็นระบบ					
4.5	โรงเรียนจัดสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ครูในการทำวิจัยใน ชั้นเรียน เช่น เอกสารคู่มือ คอมพิวเตอร์เพื่อการสืบค้น ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต					
4.6	โรงเรียนสร้างความตระหนักถึงบทบาทของครูในฐานะ นักวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน และการพัฒนา งาน					
4.7	โรงเรียนส่งเสริมการจัดระบบสารสนเทศงานวิจัยในชั้น เรียนของครูให้ทันสมัย สม่่าเสมอ					
4.8	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ไข ปัญหาการเรียนการสอนหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการ สอน					
4.9	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูเผยแพร่ผลงานวิจัยของตนเองอย่าง สม่่าเสมอ					

1. ปัญหา.....
.....
.....
.....

2. ข้อเสนอแนะ.....
.....
.....
.....



ข้อ ที่	การเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
5. ด้านภาวะผู้นำครู						
5.1	โรงเรียนจัดครูเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ ตามความรู้ ความสามารถและความถนัด					
5.2	โรงเรียนพัฒนาครูให้มีความสามารถ และเชี่ยวชาญใน สาขาวิชาชีพเฉพาะของตนอย่างสม่ำเสมอ					
5.3	โรงเรียนเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมการทำงาน เป็นทีม					
5.4	โรงเรียนเปิดโอกาสครูร่วมกันวางแผนการทำงานและนำ แผนไปร่วมกันปฏิบัติ					
5.5	โรงเรียนจัดระบบให้ครูร่วมกันประเมินผลการ ปฏิบัติงาน และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง					
5.6	โรงเรียนส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกันอย่างมี ความสุข					
5.7	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดย การสร้าง ความเข้าใจ ความผูกพัน และความร่วมมือกัน					
5.8	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูยอมรับในคุณค่าของเพื่อน ร่วมงาน					
5.9	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูแสดงความคิดเห็น รับฟัง และ ร่วมมือกันแก้ปัญหาในการทำงาน					
5.10	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและ กันทั้งในและนอกห้องเรียน					

ข้อ ที่	การเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
5.11	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถตามสาขาวิชาชีพของตนในเวทีวิชาการทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน					
5.12	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูสืบค้นข้อมูลความรู้ทางวิชาชีพใหม่ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น					
5.13	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และพัฒนานวัตกรรมในการเรียนการสอน					
5.14	โรงเรียนมีการยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีการปฏิบัติงานดี เพื่อเป็นแบบอย่างของเพื่อนร่วมงาน					
5.15	โรงเรียนเสริมสร้างขวัญและกำลังใจครูในการทำงาน					

1. ปัญหา.....

.....

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

ข้อ ที่	การเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
6. ด้านความร่วมมือกับชุมชน						
6.1	โรงเรียนกำหนดนโยบายในการสร้างความร่วมมือกับ ผู้ปกครองและชุมชน					
6.2	โรงเรียนจัดระบบการสานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน					
6.3	โรงเรียนส่งเสริมและให้การสนับสนุนครูในการประสาน ความร่วมมือกับผู้ปกครองในการดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนา คุณภาพผู้เรียน					
6.4	โรงเรียนจัดให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน เช่น การ ออกไปเยี่ยมเยียนผู้ปกครอง การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของ ชุมชน					
6.5	โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมที่ชุมชนจะ เข้ามามีส่วนร่วม เช่น การจัดงานวิชาการประจำปี เชิญบุคคล ในชุมชนมาเป็นวิทยากรให้ความรู้ เป็นต้น					
6.6	โรงเรียนมีความร่วมมือกับชุมชนในการใช้แหล่งเรียนรู้ ภูมิ ปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ท้องถิ่นในการจัดการศึกษา					

1. ปัญหา.....

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน
เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูโรงเรียนเอกชน
เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

- คำชี้แจง** 1. ผู้วิจัยขอสัมภาษณ์การบริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูโรงเรียนเอกชน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยสัมภาษณ์ 3 ประเด็น ดังนี้
- 1) นโยบายและการวางแผนในการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูในโรงเรียน
 - 2) ผลการดำเนินงาน
 - 3) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน
2. วันที่สัมภาษณ์ เดือน พ.ศ. 2560 ณ

แบบบันทึกการสัมภาษณ์การบริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครู
ประเด็นคำถาม

1. ท่านมีนโยบายในการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูอย่างไร

สรุป

2. ท่านมีการวางแผนหรือจัดระบบอย่างไรในการเสริมสมรรถนะในงานของครู

สรุป

3. ผลการดำเนินงานในโรงเรียนของท่านเป็นอย่างไร

สรุป

4. ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการดำเนินงานมีหรือไม่อย่างไร

สรุป

5. ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะในงานอย่างไร

สรุป



ภาคผนวก ข

ค่าความตรงและความสอดคล้อง (IOC)

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูโรงเรียนเอกชน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

.....

ข้อ	คำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม (เหมาะสม)	ค่า IOC	ความ หมาย
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม									
1	ตำแหน่งของท่าน () ผู้บริหาร () หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ () ครูผู้สอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	ขนาดของโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน () ขนาดเล็ก จำนวนผู้เรียนไม่เกิน 500 คน () ขนาดกลาง จำนวนผู้เรียนตั้งแต่ 501 - 1,500 คน () ขนาดใหญ่ จำนวนผู้เรียนตั้งแต่ 1,501 ขึ้นไป	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

หมายเหตุ: ค่า IOC = 0.5 ขึ้นไป หมายถึง เหมาะสม = ผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกัน

ค่า IOC = ต่ำกว่า 0.5 หมายถึง ปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

ข้อ	คำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม (เหมาะสม)	ค่า IOC	ความ หมาย
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 2 การเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูโรงเรียน เอกชน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร									
1. ด้านการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา									
1.1	โรงเรียนจัดให้ครูทำการวิเคราะห์หลักสูตร ออกแบบ โครงสร้างหลักสูตร จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาสนอง ความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.2	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบ บูรณาการทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้ และระหว่างกลุ่ม สาระการเรียนรู้	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
1.3	โรงเรียนจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ คู่มือ เอกสารประกอบ หลักสูตรที่เอื้อต่อการจัดการหลักสูตรของครูอย่าง เพียงพอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.4	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.5	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูใช้สื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรม ที่เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.6	โรงเรียนจัดให้มีการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาครูให้มีการ จัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และการแก้ปัญหาใน ระหว่างการเรียนการสอน	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
1.7	โรงเรียนส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตรงกับความต้องการ ของครู	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.8	โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้เครื่องมือวัด	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

	และประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย และเหมาะสมกับผู้เรียน								
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ข้อ	คำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม (เหมาะสม)	ค่า IOC	ความ หมาย
		1	2	3	4	5			
1.9	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีการประเมินผลการใช้หลักสูตร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.10	โรงเรียนส่งเสริมครูให้นำผลการประเมินการใช้หลักสูตรไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน									
2.1	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลายสอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.2	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูที่ปรึกษากิจกรรมมีการวางแผนร่วมกันในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.3	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.4	โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้แหล่งวิชาการ ปรากฏท้องถิ่น เพื่อจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.5	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.6	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาทักษะชีวิต เพื่อเป็นพื้นฐานในการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.7	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาสุขภาพกาย และสุขภาพจิตของผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.8	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

	ความเป็นประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน								
--	-----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

ข้อ	คำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม (เหมาะสม)	ค่า IOC	ความ หมาย
		1	2	3	4	5			
2.9	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนให้มีความภูมิใจในความเป็นไทย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.10	โรงเรียนกำหนดนโยบายและการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อเป็นแนวทางให้ครูนำไปปฏิบัติ	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
2.11	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูสามารถให้คำปรึกษาดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.12	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูนำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือพัฒนานักเรียนทั้งด้านการเรียนรู้ และปรับพฤติกรรม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.13	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาได้ทั่วถึงและทันการ	0	1	0	1	1	3	0.6	ใช้ได้
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน									
3.1	โรงเรียนสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ สื่อเทคโนโลยีต่างๆ ให้พร้อมใช้งานและปลอดภัยอยู่เสมอเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ครูในการบริหารจัดการชั้นเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.2	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.3	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.4	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูกำกับ ดูแล ความประพฤติของ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

	ผู้เรียน โดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียนอย่างใกล้ชิด								
3.5	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และมีทัศนคติที่ดีต่อผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	คำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม (เหมาะสม)	ค่า IOC	ความ หมาย
		1	2	3	4	5			
3.6	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้ร่วมกับผู้เรียนในการสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.7	โรงเรียนกำหนดให้ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียนและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.8	โรงเรียนกระตุ้นส่งเสริมให้ครูนำสารสนเทศชั้นเรียนมาปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน									
4.1	โรงเรียนกำหนดนโยบายการทำงานวิจัยในชั้นเรียนของครู	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.2	โรงเรียนมีการพัฒนาครูด้านการวิจัยด้วยวิธีที่หลากหลาย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.3	โรงเรียนส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.4	โรงเรียนจัดระบบการดูแล ช่วยเหลือครูเกี่ยวกับการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา และประมวลผลการวิจัยและหาข้อสรุปอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.5	โรงเรียนจัดสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ครูในการทำวิจัย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

	ในชั้นเรียน เช่น เอกสารคู่มือ คอมพิวเตอร์เพื่อการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต								
4.6	โรงเรียนสร้างความตระหนักถึงบทบาทของครูในฐานะนักวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน และการพัฒนางาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	คำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม (เหมาะสม)	ค่า IOC	ความ หมาย
		1	2	3	4	5			
4.7	โรงเรียนส่งเสริมการจัดระบบสารสนเทศงานวิจัยในชั้นเรียนของครูให้ทันสมัย และพร้อมใช้งาน	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
4.8	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.9	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูเผยแพร่ผลงานวิจัยของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5. ด้านภาวะผู้นำครู									
5.1	โรงเรียนจัดครูเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ ตามความรู้ความสามารถและความถนัด	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
5.2	โรงเรียนพัฒนาครูให้มีความสามารถ และเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพเฉพาะของตนอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5.3	โรงเรียนเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมการทำงานเป็นทีม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5.4	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันวางแผนการทำงาน และปฏิบัติงานตามแผน	1	-1	1	0	1	2	0.4	ปรับปรุง
5.5	โรงเรียนจัดระบบให้ครูร่วมกันประเมินผลการ	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้

	ปฏิบัติงาน และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง								
5.6	โรงเรียนส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	1	0	1	0	1	3	0.6	ใช้ได้
5.7	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยการสร้างความเข้าใจ ความผูกพัน และความร่วมมือกัน	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
5.8	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูยอมรับในคุณค่าของเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	คำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม (เหมาะสม)	ค่า IOC	ความ หมาย
		1	2	3	4	5			
5.9	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูแสดงความคิดเห็น รับฟัง และร่วมมือกันแก้ปัญหาในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5.10	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งในและนอกห้องเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5.11	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถตามสาขาวิชาชีพของตนในเวทีวิชาการทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5.12	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูสืบค้นข้อมูลความรู้ทางวิชาชีพใหม่ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5.13	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และพัฒนานวัตกรรมในการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5.14	โรงเรียนมีการยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีการปฏิบัติงานดี เพื่อเป็นแบบอย่างของเพื่อนร่วมงาน	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
5.15	โรงเรียนเสริมสร้างขวัญและกำลังใจครูในการทำงาน	1	0	1	0	1	3	0.6	ใช้ได้

6. ด้านความร่วมมือกับชุมชน									
6.1	โรงเรียนกำหนดนโยบายในการสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6.2	โรงเรียนจัดระบบการสานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน ครูผู้ปกครอง และชุมชน	1	-	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
6.3	โรงเรียนส่งเสริมและให้การสนับสนุนครูในการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองในการดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	1	-	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้

ข้อ	คำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม (เหมาะสม)	ค่า IOC	ความ หมาย
		1	2	3	4	5			
6.4	โรงเรียนจัดให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ เช่น การออกไปเยี่ยมเยียนผู้ปกครอง การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6.5	โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมที่ชุมชนจะเข้ามามีส่วนร่วม เช่น การจัดงานวิชาการประจำปี เชิญบุคคลในชุมชนมาเป็นวิทยากรให้ความรู้ เป็นต้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6.6	โรงเรียนมีความร่วมมือกับชุมชนในการใช้แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ท้องถิ่นในการจัดการศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้



ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	30	100.0
Excluded(a)	0	.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Ltem Deleted	Scale Variance if Ltem Deleted	Corrected Ltem-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. ด้านการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา				
1.1	228.87	2049.706	.747	.952
1.2	228.67	2050.920	.679	.952
1.3	228.70	2060.286	.637	.953
1.4	228.67	2043.402	.807	.952
1.5	228.83	2021.799	.868	.952
1.6	228.37	2046.240	.765	.952
1.7	228.47	2047.775	.772	.952
1.8	228.87	2044.878	.811	.952
1.9	228.90	2028.921	.889	.952
1.10	228.80	2048.993	.880	.952
1.11	228.90	2060.286	.637	.953
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน				
2.1	228.60	2050.455	.754	.952
2.2	228.67	2039.333	.789	.952
2.3	229.00	2019.862	.856	.952
2.4	228.87	2050.464	.876	.952
2.5	228.67	2045.747	.776	.952
2.6	229.07	2034.478	.798	.952
2.7	228.90	2054.645	.747	.952
2.8	228.67	2048.023	.747	.952
2.9	228.73	2024.478	.844	.952
2.10	228.97	2051.689	.816	.952
2.11	228.67	2048.644	.819	.952

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Ltem Deleted	Scale Variance if Ltem Deleted	Corrected Ltem-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน				
3.1	228.93	2033.099	.865	.952
3.2	228.63	2033.826	.838	.952
3.3	228.80	2021.269	.857	.952
3.4	228.70	2041.183	.901	.952
3.5	228.70	2044.493	.905	.952
3.6	228.87	2024.878	.881	.952
3.7	228.63	2050.585	.816	.952
3.8	228.73	2046.892	.847	.952
4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน				
4.1	228.83	2032.213	.838	.952
4.2	228.73	2048.547	.780	.952
4.3	228.93	2061.720	.602	.953
4.4	228.67	2061.885	.718	.953
4.5	229.00	2031.724	.868	.952
4.6	228.93	2038.064	.776	.952
4.7	228.93	2050.754	.842	.952
4.8	228.97	2051.344	.821	.952
4.9	228.97	2032.516	.865	.952
5. ด้านภาวะผู้นำครู				
5.1	229.07	2055.444	.740	.952
5.2	228.97	2054.102	.664	.952
5.3	228.97	2026.723	.868	.952
5.4	228.97	2043.137	.804	.952
5.5	228.83	2047.661	.829	.952

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Ltem Deleted	Scale Variance if Ltem Deleted	Corrected Ltem-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
5.6	229.07	2033.237	.842	.952
5.7	229.03	2055.964	.737	.952
5.8	228.93	2057.306	.743	.952
5.9	229.07	2041.237	.812	.952
5.10	228.93	2046.616	.806	.952
5.11	228.87	2047.292.820	.820	.952
5.12	228.77	2048.806	.906	.952
5.13	228.93	2041.926	.870	.952
5.14	228.73	2057.513	.739	.952
5.15	228.83	2034.902	.874	.952
6. ด้านความร่วมมือกับชุมชน				
6.1	226.97	1749.275	.347	.992
6.2	228.67	2058.989	.714	.953
6.3	228.83	2049.109	.730	.952
6.4	228.57	2056.392	.737	.952
6.5	228.63	2061.206	.661	.953
6.6	228.77	2045.771	.893	.952

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
232.67	2107.678	45.909	60

ภาคผนวก ง
ตารางค่าสถิติ



ตอนที่ 1

Frequency Table

ตำแหน่ง

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ผู้บริหาร	22	12.2	12.2	12.2
หน.กลุ่มสาระ	57	31.7	31.7	43.9
ครูผู้สอน	101	56.1	56.1	100.0
Total	180	100.0	100.0	

ขนาดโรงเรียน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ไม่เกิน 500 คน	80	44.4	44.4	44.4
501-1,500 คน	59	32.8	32.8	77.2
1,501 คน ขึ้นไป	51	22.8	22.8	100.0
Total	180	100.0	100.0	

ตอนที่ 2

รวมรายด้าน

ด้าน	N	Mean	Std. Deviation
1. การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา	180	4.19	.58
2. การพัฒนาผู้เรียน	180	4.22	.54
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน	180	4.33	.56
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	180	4.13	.59
5. ภาวะผู้นำครู	180	4.00	.66
6. ความร่วมมือกับชุมชน	180	3.87	.73

จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ด้าน	N	Mean	Std. Deviation
1. การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา			
เล็ก	80	4.02	.60
กลาง	59	4.20	.52
ใหญ่	41	4.50	.49
2. การพัฒนาผู้เรียน			
เล็ก	80	4.14	.56
กลาง	59	4.16	.50
ใหญ่	41	4.47	.48
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน			
เล็ก	80	4.22	.58
กลาง	59	4.30	.56
ใหญ่	41	4.59	.46

ด้าน	N	Mean	Std. Deviation
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน			
เล็ก	80	3.93	.65
กลาง	59	3.92	.71
ใหญ่	41	4.25	.58
5. ภาวะผู้นำครู			
เล็ก	80	4.08	.61
กลาง	59	4.04	.60
ใหญ่	41	4.41	.45
6. ความร่วมมือกับชุมชน			
เล็ก	80	3.86	.71
กลาง	59	3.69	.76
ใหญ่	41	4.13	.66
ภาพรวม			
เล็ก	80	4.04	.53
กลาง	59	4.05	.52
ใหญ่	41	4.39	.44

Group Statistics

	ผลสัมฤทธิ์	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
1. การบริหารหลักสูตร	สูง	75	4.4194	.52477	.06060
	ต่ำ	105	4.0234	.55656	.05432
2. การพัฒนาผู้เรียน	สูง	75	4.4097	.45439	.05247
	ต่ำ	105	4.0874	.55167	.05384
3. การบริหารชั้นเรียน	สูง	75	4.5000	.50337	.05812
	ต่ำ	105	4.2143	.57719	.05633
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์	สูง	75	4.3404	.53441	.06171
	ต่ำ	105	3.9956	.59004	.05758
5. ภาวะผู้นำ	สูง	75	4.1322	.66752	.07708
	ต่ำ	105	3.6746	.71139	.06942
6. ความร่วมมือกับชุมชน	สูง	75	4.1852	.64694	.07470
	ต่ำ	105	3.8709	.64864	.06330
รวมทั้งหมด	สูง	75	4.3312	.47658	.05503
	ต่ำ	105	3.9777	.51418	.05018

ภาคผนวก จ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบเครื่องมือ

- | | | |
|-------------------|--------------|--|
| 1. ดร.รินรดี | ปาปะใน | อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 2. ดร.ประไพ | ธรรมชัย | อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ |
| 3. ดร.เมษา | นวลศรี | อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ |
| 4. ดร.นาฏฤดี | จิตรรังสรรค์ | ผู้อำนวยการ โรงเรียนสาธิตบางนา |
| 5. นางสาวประพิมพร | อันพาพรหม | หัวหน้าส่วนงานประกันคุณภาพ โรงเรียนราชินีบน
และนักศึกษาปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

นางสาวเย็นฤทัย จงถนอม

ประวัติการศึกษา

ปี พ.ศ. 2529

วิทยาศาสตร์บัณฑิต (ศึกษาศาสตร์) (วท.บ.)

วิชาเอกคณิตศาสตร์ วิชาโท สถิติ

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ปี พ.ศ. 2547

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต “วท.ม.”

สาขา วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปี พ.ศ. 2555

วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต “วท.ด.”

สาขา วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม

คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

ผู้อำนวยการ / โรงเรียนราชินีบน

885 ถนนสามเสน แขวงถนนนครไชยศรี เขตดุสิต

กรุงเทพฯ 10300

ประสบการณ์การทำงาน

ปี พ.ศ. 2529 – 2542 ครูผู้สอนวิทยาศาสตร์ แผนกมัธยมต้น

ปี พ.ศ. 2539 - 2543 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์

ปี พ.ศ. 2543 -2548 หัวหน้าแผนกประถมศึกษา

ปี พ.ศ. 2549 – 2554 หัวหน้าส่วนงานประกันคุณภาพการศึกษา

ปี พ.ศ. 2555 - 2557 ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายนโยบายและแผน

ปี พ.ศ. 2558 – ถึงปัจจุบัน ผู้อำนวยการ โรงเรียนราชินีบน

ประวัติผู้เขียน (ต่อ)

ผลงานทางวิชาการ

รางวัลหรือทุนการศึกษา

- เป็นผู้ฝึกสอนการแข่งขันละครวิทยาศาสตร์ให้กับนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ได้รับรางวัลชนะเลิศ ระดับ
กรุงเทพมหานคร
- เขียนคู่มือวิทยาศาสตร์ และบทความทางวิทยาศาสตร์ให้
สำนักพิมพ์ต่างๆ
- เป็นกรรมการตัดสินการแข่งขันวิทยาศาสตร์ โครงการคน
เก่งท้องถิ่นระดับประเทศ ของกระทรวงมหาดไทย
- ได้รับเลือกให้เป็นครูแกนนำ วิชาวิทยาศาสตร์กายภาพ
ชีวภาพระดับประเทศจากสถาบันส่งเสริมวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยี (สสวท.)
- ได้รับเลือกให้รับการฝึกอบรมหลักสูตร เสริมทักษะครู
วิทยาศาสตร์ซีเมนต์ ไทย และได้ไปศึกษาดูงานที่ประเทศ
ออสเตรเลียของ สสวท.
- ได้รับเลือกจากกระทรวงศึกษาธิการ เป็นตัวแทนครูของ
ประเทศไทยให้เข้ารับการอบรมในหลักสูตร “Effective
Teaching Strategies in Science” ของ SEAMEO
RECSAM ที่ปีนัง ประเทศมาเลเซีย
- ได้รับเลือกจากกระทรวงศึกษาธิการเป็นตัวแทนครูของ
ประเทศไทย เข้ารับการอบรมและศึกษาดูงานด้าน
ธรณีวิทยาของ SEAMEO QITEP ที่เมืองบันดุง ประเทศ
อินโดนีเซีย