โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษในเขตเมือง

TEACHER LEADERSHIP ENHANCEMENT PROGRAM FOR EXTRA LARGE SCHOOL IN URBAN TEACHERS

อรรถกร เกษรแก้ว [1]* ประยุทธ ชูสอน [2] และ วัลลภา อารีรัตน์[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

[2]อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

[3]รองศาสตราจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย

* Corresponding Author E-mail : atthakorn_dobby@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิจัยและพัฒนาโปรแกรมที่เหมาะสมสำหรับภาวะผู้นำของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือง โดยมีวัตถุประสงค์ย่อยคือ ศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือง เพื่อพัฒนาโปรแกรมและประเมินผลการใช้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือง กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน ตามกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำของครู ระยะที่ 2 การออกแบบ สร้างและประเมินนวัตกรรม (โปรแกรมฯ) ระยะที่ 3 การนำโปรแกรมการพัฒนาการพัฒนาภาวะผู้นำของครูไปใช้ ระยะที่ 4 การประเมิน และปรับปรุงนวัตกรรม โปรแกรมพัฒนาการพัฒนาภาวะผู้นำของครู

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำของครูโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือง เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ การเป็นผู้นำด้านการเรียนการสอน ($PNI_{Modified}$ =0.17) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($PNI_{Modified}$ =0.16) การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน ($PNI_{Modified}$ =0.16) และส่งเสริม และพัฒนาเพื่อนครูสู่มืออาชีพ ($PNI_{Modified}$ =0.16) ผลการพัฒนาภาวะผู้นำของครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือง หลังการพัฒนาภาวะผู้นำของครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือง พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาภาวะผู้นำของครูด้านคู่มือการฝึกอบรมโดยภาพรวมมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จุดประสงค์มีความชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.69 , S.D. = 0.50) รองลงมาได้แก่ เนื้อหาสอดคล้องกับจุดประสงค์ ($\overline{X}$ = 4.64, S.D. = 0.56) เนื้อหาเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = 0.55) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สื่อประกอบการฝึกอบรมที่กำหนดไว้เหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.49, S.D. = 0.61)

สำหรับรูปแบบการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมืองที่เหมาะสม มีส่วนประกอบ 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 บทนำ ส่วนที่ 2 เนื้อหา ส่วนที่ 3 กิจกรรม และส่วนที่ 4 การประเมินผล โดยดำเนินการตามองค์ประกอบ 4 Module สุดท้ายคือ การตรวจสอบ กำกับ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาโดยฝ่ายบริหารโรงเรียนโดยมีเงื่อนไขความสำเร็จประกอบด้วย 1) การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และ 2) ครูมีความสามารถด้านเทคโนโลยี

คำสำคัญ : โปรแกรมการพัฒนา, ภาวะผู้นำของครู, โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

ABSTRACT

This research aims to study and develop teachers' leadership enhancement program of extra-large schools within the urban area including these purposes; teachers' leadership necessity of extra-large schools within the urban area to develop and evaluate the results of teachers' leadership enhancement program of extra-large schools within the urban area. The research methodology was divided into 4 stages according to Research and Development process; 1st stage: teachers' leadership enhancement current and desirable conditions study, 2nd stage: innovation (teachers' leadership enhancement program) design, invention and assessment, 3rd stage: teachers' leadership enhancement program using and 4th stage: teachers' leadership enhancement program innovation assessment and development.

The finding could be concluded as follow:

The needs of teachers' leadership enhancement program from extra-large schools within the urban area were arranged in following descended orders; teaching leadership ($PNI_{Modified}$ =0.17), change leadership ($PNI_{Modified}$ =0.16), students' achievement development ($PNI_{Modified}$ =0.16), and the fellow teachers support and development ($PNI_{Modified}$ =0.16). The finding of teachers' leadership enhancement from extra-large schools within the urban area was found that the participants of teachers' leadership enhancement program had the highest satisfaction ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.39). After considered in each point found that the most average point was explicit purpose ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = 0.50), secondly, the content corresponded with the purpose ($\overline{X}$ = 4.64, S.D. = 0.56), thirdly, the content suited the participants ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = 0.55) and lastly, the program media was properly provided ($\overline{X}$ = 4.49, S.D. = 0.61).

Teachers' leadership enhancement program from extra-large schools within the urban area format includes 4 parts; first: introduction, second: content, third: activity, and fourth: assessment which conducted from 4 Module element. Lastly, the development inspection, control, follow and evaluation were conducted by the school executives with the following achievement conditions; 1) regular self-development and 2) teachers have the technology knowledge.

Keywords: Teacher Leadership, Enhancement Program, Extra Large School,

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การที่จะให้ครูสามารถมีบทบาทในการปฏิรูประบบการศึกษาได้นั้น"ภาวะผู้นำ" ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญประการแรก (National Institute of Standards and Technology,2009 อ้างอิงใน สมยศ มีแจ้ง, 2552) เนื่องจากการมีภาวะผู้นำไม่ว่าจะอยู่ในตัวบุคคลหรืออยู่ในองค์กรล้วนถือได้ว่ามีคุณค่ามหาศาล ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำเป็นชีวิตและพลังงาน องค์การจะสำเร็จได้ก็เพราะภาวะผู้นำ ยิ่งไปกว่านั้นภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้องค์การมีประสิทธิผล ศักยภาพ และทักษะการเป็นผู้นำนั้นมักจะถูกหยิบยกให้เป็นปัจจัยหลักในการเปรียบเทียบเทียบเคียง (Benchmark) ขีดความสามารถในการแข่งขันในยุคปัจจุบันอยู่เสมอ ความเป็นผู้นำนั้นไม่ได้เกิดจากพรสวรรค์ทั้งหมด

แต่เป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ดังนั้นการแสวงหารูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงจากการปฏิรูปการศึกษาก็เป็นสิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่ง การพัฒนาครูนั้น Cheng (2009) ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาครูในปัจจุบันว่าควรมีสาระสำคัญ ดังนี้ 1) หลากหลายแนวทางเพื่อให้ตรงกับความต้องการของครู 2) เน้นลักษณะเป็น School–based และ District based professional development เพื่อให้ตรงกับความต้องการระดับพื้นที่ 3) ทิศทางการพัฒนาตรงกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีประสิทธิภาพและบรรลุประสิทธิผล 4) กระจายอำนาจแต่ต้องมีการติดตามตรวจสอบอย่างจริงจังต่อเนื่อง 5) มีการควบคุมการบริหารจัดการอย่างเข้มข้นและให้บรรลุการเป็นครูมืออาชีพ 6) ใช้เวลาการพัฒนาให้น้อยลงแต่มีคุณค่ามาก โดยการเลือกใช้เครื่องมือและวิธีการที่ดี

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว การปฏิรูปการศึกษาได้เข้าสู่ยุคแห่งการให้นักเรียนเป็นผู้นำ ภาวะผู้นำของครูจึงเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม มีความจำเป็นการดำเนินงานที่พยายามจะสร้างเสริมความรู้ทักษะ ความสามารถให้บังเกิดสมรรถนะที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อวิชาชีพของครูให้รองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การพัฒนาครูเป็นงานที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตการทำงาน เพื่อให้ครูได้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของข้อมูล ข่าวสาร และเทคโนโลยีของโลกอยู่เสมอ การพัฒนาภาวะผู้นำของครูจะช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครู ให้สามารถช่วยองค์การหรือโรงเรียนบรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ และผลโดยตรงที่จะเกิดคือคุณภาพของผู้เรียนที่เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะนักเรียนในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือง จึงถูกคาดหวังจากผู้ปกครองและสังคมว่าครูจะต้องจัดการเรียนการสอนได้ดีกว่าโรงเรียนทั่วไป การมีโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือง จึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาครูให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการปฏิรูปการศึกษา และวัตถุประสงค์ต่างๆ ที่องค์การโรงเรียนได้ตั้งไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือ
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือง
3. เพื่อประเมินผลการใช้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือง

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัยและพัฒนาครั้งนี้ แบ่งการวิจัยเป็น 4 ระยะ จำนวน 7 ขั้นตอน ตามลำดับดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือง มี 2 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำของครู และการสังเคราะห์องค์ประกอบขั้นตอนที่ 2 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อยืนยันองค์ประกอบ

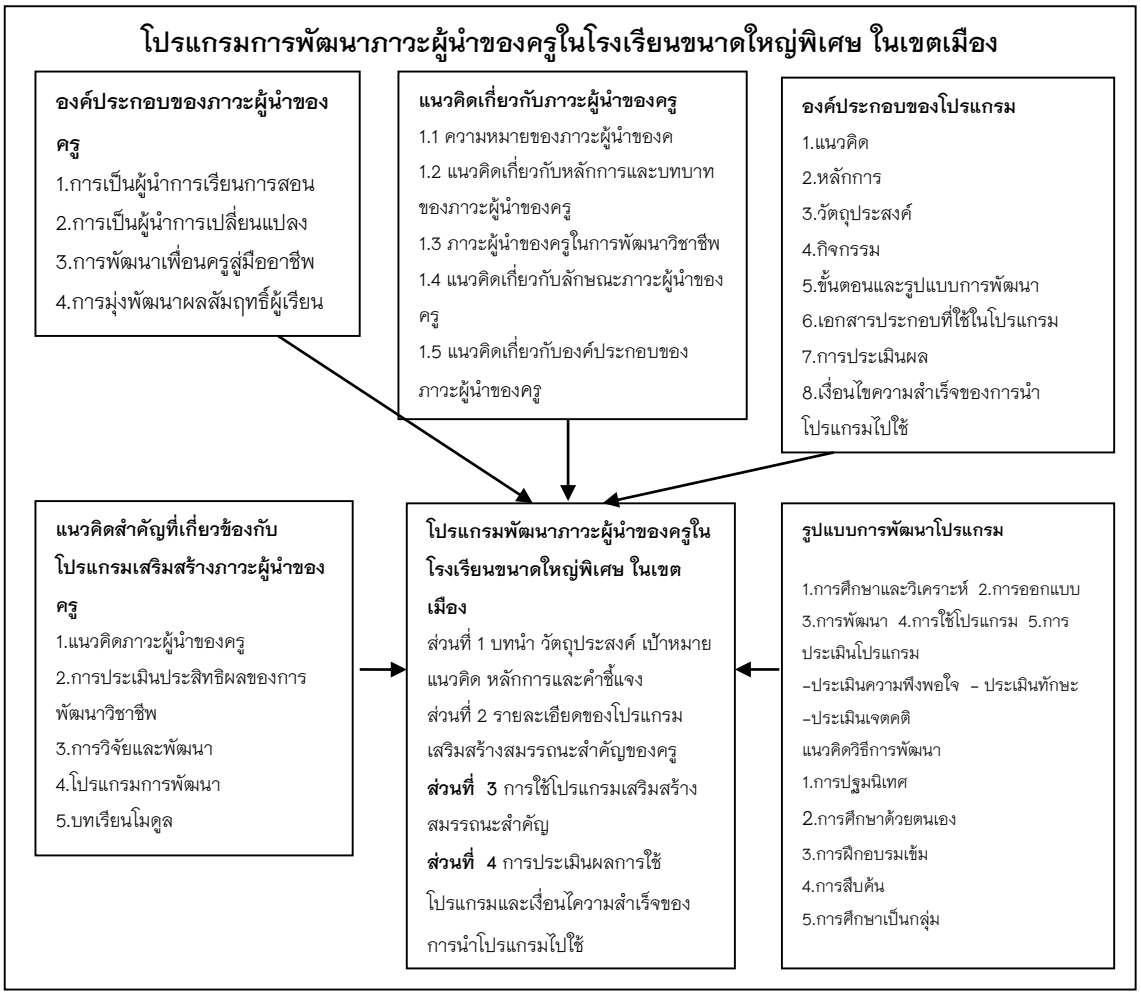
ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือง และความต้องการจำเป็นวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ใน

เขตเมือง ขั้นตอนที่ 3 การวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครู

ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรม มี 2 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 4 การยกร่างโปรแกรมและวิธีการพัฒนาการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบและยืนยันโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของครู และเอกสารประกอบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ระยะที่ 4 การนำโปรแกรมไปใช้และการประเมินผลของการใช้โปรแกรมที่พัฒนาขึ้น มี 2 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 6 การนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำไปใช้ มีกลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมืองที่สมัครใจเข้าร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ขอนแก่น ขั้นตอนที่ 7 การประเมินผลของการใช้โปรแกรม

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำของครู สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษในเขตเมืองได้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1.1 สรุปผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษในเขตเมือง

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของครูโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษในเขตเมือง เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ การเป็นผู้นำด้านการเรียนการสอน (PNIModified =0.17) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (PNIModified =0.16) การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (PNIModified =0.16) และส่งเสริม และพัฒนาเพื่อนครูสู่มืออาชีพ (PNIModified =0.11) ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือง ด้านเป็นผู้นำด้านการเรียนการสอน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ เป็นแบบอย่างที่ดีทางการสอนและการเรียนรู้ (PNIModified =0.25) มุ่งมั่น จริงจังในการปฏิบัติการสอน การเรียนรู้และการประเมิน (PNIModified =0.22) มีทักษะการสอนแบบมืออาชีพ (PNIModified =0.22) แสดงความเชี่ยวชาญระดับสูงในด้านการเรียนการสอน (PNIModified =0.14)การเป็นผู้สอนที่ดีทั้งในและนอกห้องเรียน (PNIModified =0.11) ตามลำดับ ความต้องการจำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำของครูในโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการทำงานร่วมกัน (PNIModified =0.22) สนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานร่วมกัน (PNIModified =0.21) แสดงให้เป็นแบบอย่างในการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ (PNIModified =0.20) สนับสนุนให้ใช้ข้อมูล หลักฐาน ในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงาน (PNIModified =0.19) เปิดโอกาสตนเองให้หาแนวทาง หรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้แก้ปัญหาการทำงาน (PNIModified =0.18) สามารถใช้วิธีการแห่งปัญญาพัฒนางานจนประสบผลสำเร็จและเป็นที่ยอมรับ (PNIModified =0.17) สามารถใช้วิธีการแห่งปัญญาพัฒนางานจนประสบผลสำเร็จและเป็นที่ยอมรับ (PNIModified =0.16) ให้กำลังใจซึ่งกันและกันในการทำงานและกระตุ้นให้หาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน (PNIModified =0.12) ตามลำดับ

1.2 สรุปผลการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือง

ผลการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือง มีส่วนประกอบสำคัญ ดังนี้ ส่วนที่ 1 บทนำ ส่วนที่ 2 รายละเอียดโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือง ประกอบด้วย 4 โมดูล ได้แก่ โมดูลที่ 1 การเป็นผู้นำด้านการเรียนการสอน, โมดูล 2 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง, โมดูล 3 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน, โมดูล 4 การส่งเสริมและพัฒนาเพื่อนครูสู่มืออาชีพ ส่วนที่ 3 การใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือง ส่วนที่ 4 การประเมินผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือง และเงื่อนไขความสำเร็จของการนำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมืองไปใช้ และใช้เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพโปรแกรมในขั้นตอนการนำไปใช้โปรแกรมในภาคสนาม โดยการประเมินผลการใช้โปรแกรมใน 2 ด้าน ดังนี้ 1) การประเมินทักษะ 2) การประเมินเจตคติ ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำของครูโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือง ด้านการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนด้านการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ทำให้ผู้เรียนทำงานร่วมกันรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ($PNI_{Modified}$ =0.22) ปฏิบัติตนต่อผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ($PNI_{Modified}$ =0.21) มุ่งความสำคัญที่นักเรียน

($PNI_{Modified}$ =0.21) เป็นที่ปรึกษา ช่วยเหลือ ชี้แนะการทำงานแก่ผู้เรียน ($PNI_{Modified}$ =0.19) โดยมีด้านที่มีค่าความต้องการจำเป็นน้อยที่สุดคือด้านดูแลเอาใจใส่นักเรียนของตน ($PNI_{Modified}$ =0.06) ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือง ด้านส่งเสริมและพัฒนาเพื่อนครูสู่มืออาชีพ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ อุทิศตนเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ($PNI_{Modified}$ =0.18) แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนด ($PNI_{Modified}$ =0.17) เป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ($PNI_{Modified}$ =0.16) ความกระตือรือร้นในการทำงาน ($PNI_{Modified}$ =0.12) แสดงความเชื่อมั่นว่างานจะบรรลุเป้าหมาย ($PNI_{Modified}$ =0.07) เกิดกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม (PNIModified =0.06) มีเจตคติที่ดี และคิดในแง่บวกกับผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน ($PNI_{Modified}$ =0.01) ตามลำดับ

1.3 สรุปผลการประเมินผลการใช้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือง

1. ผลการประเมินปฏิกิริยาตอบสนองต่อโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือง

ผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาการพัฒนาภาวะผู้นำของครูในภาพรวมมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด โดย ด้านคู่มือการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านวิทยากรฝึกอบรม ด้านกิจกรรมการฝึกอบรมส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านอาหารและสถานที่ ตามลำดับ

2. ผลการประเมินความรู้สมรรถนะสำคัญของครู กลุ่มเป้าหมายโดยการเปรียบเทียบก่อนและหลังการพัฒนา

2.1 ผลการประเมินความรู้สมรรถนะสำคัญของครูผู้เข้าร่วมโปรแกรม ก่อนการพัฒนาเพื่อดำเนินการมอบชุดโมดูลให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมนำไปศึกษาด้วยตนเองก่อนที่จะนำไปสู่การปฏิบัติตามภาระหน้าที่ในสถานศึกษาของตน พบว่า ชุดโมดูลที่ผู้เข้าร่วมโปรแกรมสอบไม่ผ่านมากที่สุดเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ชุดโมดูลที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้คิดเป็นร้อยละ 64.70 ชุดโมดูลที่ 2 การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศคิดเป็นร้อยละ 58.82 ชุดโมดูลที่ 6 การพัฒนาตนเองคิดเป็นร้อยละ 52.94 ชุดโมดูลที่ 8 ทักษะในการสื่อสารคิดเป็นร้อยละ 47.05 ชุดโมดูลที่ 7 การจัดการชั้นเรียนและพัฒนานวัตกรรมคิดเป็นร้อยละ 35.29 ชุดโมดูลที่ 4 ภาวะผู้นำครูคิดเป็นร้อยละ 35.29 ชุดโมดูลที่ 5 การทำงานเป็นทีมคิดเป็นร้อยละ 17.65 และชุดโมดูลที่ 3 การพัฒนาผู้เรียนคิดเป็นร้อยละ 11.76 2.2 ผลการประเมินความรู้สมรรถนะสำคัญของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือง ผู้เข้าร่วมโปรแกรมโดยการเปรียบเทียบ ก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนา พบว่า คะแนนก่อนการพัฒนามีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 50.41 คิดเป็นร้อยละ 63.01 คะแนนหลังการพัฒนามีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 75 คิดเป็นร้อยละ 93.75

3. ผลการประเมินทักษะตามสมรรถนะสำคัญของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือง

3.1 ผลการประเมินทักษะตามสมรรถนะสำคัญของครูผู้เข้าร่วมโปรแกรมโดยเปรียบเทียบก่อนและหลังการพัฒนาโดยกลุ่มผู้เข้าร่วมโปรแกรมประเมินตนเอง ก่อนการพัฒนาโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผลการประเมินทักษะตามสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ = 4.09) อยู่ในลำดับมากที่สุด รองลงมา คือ การพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 4.05) และลำดับสุดท้าย คือ การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ ($\overline{X}$ = 3.82) หลังการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.84, S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผลการประเมินทักษะตามสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 5.00) อยู่ในลำดับมากที่สุด รองลงมา คือ ทักษะในการสื่อสาร ($\overline{X}$ = 5.00) และลำดับสุดท้าย คือ การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ ($\overline{X}$ = 4.43)

3.2 ผลการประเมินทักษะตามสมรรถนะสำคัญของครูผู้เข้าร่วมโปรแกรมโดยเปรียบเทียบก่อนและหลังการพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน ก่อนการพัฒนาโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผลการประเมินทักษะตามสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 4.15) อยู่ในลำดับมากที่สุด รองลงมา คือ การจัดการชั้นเรียนและพัฒนานวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.11) และลำดับสุดท้าย คือ พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 3.92) หลังการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = 0.45)

4. ผลการประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือง

ผลการประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือง โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\overline{X}$ = 2.77, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า นักเรียนมีทัศคติที่ดีต่อครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือง ($\overline{X}$ = 2.84) อยู่ในลำดับมากที่สุดรองลงมา คือ บทเรียนหรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูนำมาจัดให้นักเรียนสามารถนำไปใช้ได้จริง($\overline{X}$ = 2.82) และลำดับสุดท้าย คือ นักเรียนมีความประพฤติด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และจิตสำนึกที่มีต่อตนเอง คนอื่นและสังคมดีขึ้น ($\overline{X}$ = 2.66)

อภิปรายผล

1. การประเมินปฏิกิริยาตอบสนองต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือง

การประเมินปฏิกิริยาตอบสนองที่มีต่อโปรแกรมมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโปรแกรมว่ามีความคิดเห็นหรือพึงพอใจต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมืองมากน้อยเพียงใด จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมืองมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อโปรแกรม โดยรวมอยู่ในระดับ มาก แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมืองที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพ เห็นได้จากผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีความพึงพอใจในการเข้าร่วมโปรแกรม ทั้งนี้เป็นเพราะโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะ

สำคัญของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมืองได้ออกแบบและพัฒนาจากกรอบแนวคิดพื้นฐานที่ผ่านการตรวจสอบกรอบแนวคิดและยืนยันเชิงทฤษฎีโดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญรวมทั้งโปรแกรมดังกล่าวยังผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติจากผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิทำให้มีความสอดคล้องกับบริบทและความต้องการจำเป็นของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโปรแกรมในครั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์ (2553) ที่กล่าวว่าโปรแกรมคือแผนหรือกิจกรรมอันเป็นมวลประสบการณ์ที่วางไว้อย่างเป็นระบบระเบียบ มีขั้นตอนในการพัฒนาที่สร้างขึ้นโดยประยุกต์กับองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันของหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์กรส่งผลให้กลุ่มผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อโปรแกรมอยู่ในระดับมาก คือ ผลที่เกิดจากการดำเนินการตามโปรแกรมส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในภาระงาน ผู้เข้าร่วมโปรแกรมเกิดความรู้ ทักษะใหม่ ที่ได้รับจากการดำเนินการตามโปรแกรม และผู้ดำเนินการพัฒนามีการกระตุ้นให้ผู้ข้ารับการพัฒนามีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาทั้งนี้เป็นเพราะว่าโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมืองที่นำมาทดลองกับกลุ่มผู้เข้าร่วมโปรแกรมในครั้งนี้ ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขจากข้อเสนอแนะและคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2. การประเมินความรู้สมรรถนะสำคัญของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือง

การประเมินความรู้สมรรถนะสำคัญของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือง เป็นการวัดความรู้สมรรถนะสำคัญผู้เข้าร่วมโปรแกรมเพื่อเปรียบเทียบผลการประเมินก่อนและหลังการพัฒนาตามโปรแกรมว่าผลจะเป็นอย่างไร แตกต่างกันหรือไม่ จากผลการวิจัย พบว่า ผลการประเมินความรู้สมรรถนะสำคัญของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมืองผู้เข้าร่วมโปรแกรมโดยการเปรียบเทียบ ก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนา พบว่าคะแนนประเมินความรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาตามโปรแกรม แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือง มีประสิทธิภาพส่งผลต่อการพัฒนาความรู้สมรรถนะสำคัญของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือง อันประกอบด้วย การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง ทักษะในการสื่อสาร ภาวะผู้นำครู การจัดการชั้นเรียนและพัฒนานวัตกรรม การพัฒนาผู้เรียน และการทำงานเป็นทีมของครู ที่ผ่านการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือง ซึ่งสอดคล้องกับของงานวิจัยการพัฒนาและฝึกอบรมครูในกลุ่มภูมิภาคเอเชีย 6 ประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2555) ประเทศญี่ปุ่น มีการพัฒนาและฝึกอบรมครูหลายรูปแบบ อบรมครูใหม่ในโรงเรียนโดยจัดทีมครูเก่งเป็นพี่เลี้ยงจัดฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based training) ประเทศเกาหลี มีสถาบันแห่งชาติว่าด้วยการวิจัยและฝึกอบรมอบรมครูเพื่อใช้ ICT ประเทศจีน ฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาความสามารถในการใช้หลักสูตรใหม่พัฒนาครูเพื่อให้สามารถใช้ ICT ประเทศสิงคโปร์ อบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนสำหรับผู้ที่เข้าสู่วิชาชีพครู ประเทศมาเลเซีย กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้ทุนการศึกษา ปรับปรุงสาระการเรียนรู้และเพิ่มหลักสูตรอบรมครูเพื่อใช้ ICT เมื่อนำนวัตกรรมหรือโปรแกรมไปทดลองในภาคสนามต่างพบว่า ผลการประเมินความรู้หลังการพัฒนามีค่าสูงกว่าก่อนการพัฒนาทั้งนี้เป็นเพราะส่วนประกอบของโปรแกรมอันประกอบด้วย การจัดทำคู่มือโปรแกรม การจัดทำชุดโมดูล มี

วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะตามสมรรถนะสำคัญของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือง ซึ่งใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพบุคลากร ได้แก่ การปฐมนิเทศ การศึกษาด้วยตนเอง การฝึกอบรมเข้ม การสืบค้นการศึกษาเป็นกลุ่ม และการลงมือปฏิบัติจริง มาใช้แบบผสมผสาน รวมทั้งมีเอกสารประกอบการทดลองโปรแกรมในภาคสนาม ระยะนี้รวม 8 โมดูล และส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการเข้าร่วมโปรแกรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ในสถานศึกษาของตนเอง มีการนำรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ การให้มีส่วนร่วมในการสังเกตและการประเมิน การให้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนา การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาในงาน มาประยุกต์ใช้แบบผสมผสานจากส่วนประกอบและรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่หลากหลายดังกล่าวทำให้กลุ่มผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีความรู้ตามสมรรถนะสำคัญของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมืองหลังพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา

3. การประเมินทักษะตามสมรรถนะสำคัญของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือง

การประเมินทักษะตามสมรรถนะสำคัญของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมืองผู้เข้าร่วมโปรแกรมโดยเปรียบเทียบก่อนและหลังการพัฒนาโดยกลุ่มผู้เข้าร่วมโปรแกรมประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินว่าผลจะเป็นอย่างไร แตกต่างกันหรือไม่ จากผลการวิจัยที่พบว่า ผลการประเมินทักษะตามสมรรถนะสำคัญของครูผู้เข้าร่วมโปรแกรมโดยเปรียบเทียบก่อนและหลังการพัฒนาโดยกลุ่มผู้เข้าร่วมโปรแกรมประเมินตนเอง ก่อนการพัฒนาโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และหลังการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด และผลการประเมินทักษะตามสมรรถนะสำคัญของครูผู้เข้าร่วมโปรแกรมโดยเปรียบเทียบก่อนและหลังการพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินก่อนการพัฒนาโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และหลังการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับ มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกรกช ลิ้มตระกูล (2553) ได้ทำการศึกษากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือง สำหรับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การศึกษาต่อ การประชุมบุคลากรในโรงเรียน การอบรมสัมมนา การสอนงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสับเปลี่ยนหน้าที่ การปฐมนิเทศ การศึกษาดูงานและการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่าผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีการศึกษาต่อให้เต็มตามศักยภาพของตนเอง และผู้บริหารควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนางานให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาโปรแกรมไปสู่การปฏิบัติในภาระงานที่รับผิดชอบซึ่งจะก่อให้ เกิดทักษะตามสมรรถนะสำคัญของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือง ทั้ง 8 ด้าน คือ การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง ทักษะในการสื่อสาร ภาวะผู้นำครู การจัดการชั้นเรียนและพัฒนานวัตกรรม การพัฒนาผู้เรียน และการทำงานเป็นทีม

4. การประเมินการนำความรู้และทักษะไปสู่การปฏิบัติในหน้าที่ในโรงเรียนในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษในเขตเมือง

การประเมินการนำความรู้และทักษะไปสู่การปฏิบัติในหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมืองผู้เข้าร่วมโปรแกรม เพื่อเปรียบเทียบผลการประเมินโดยผู้เข้าร่วมโปรแกรมประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินหลังการพัฒนาตามโปรแกรมว่าผลเป็นอย่างไร แตกต่างกันหรือไม่ ผลการวิจัยพบว่า การประเมินการนำความรู้และทักษะไปสู่การปฏิบัติในหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมืองผู้เข้าร่วมโปรแกรมประเมินตนเอง

โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด และผลการประเมินการนำความรู้และทักษะไปสู่การปฏิบัติในหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมืองโดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมืองมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า กลุ่มผู้เข้าร่วมโปรแกรมได้รับการกระตุ้น ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำความรู้ ทักษะใหม่ที่ได้จากการพัฒนาตามโปรแกรมไปสู่การปฏิบัติในภาระงานในหน้าที่ของครู ด้วยการออกโปรแกรมให้มีรูปแบบและกิจกรรมการพัฒนามาใช้แบบผสมผสาน อาทิ เช่น การพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติงาน การให้มีส่วนร่วมในการประเมินและปรับปรุง ตลอดจนเมื่อผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีความรู้ และได้ฝึกปฏิบัติจริงจนเกิดทักษะตามสมรรถนะสำคัญของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Neuman, M., & Simmons, W. (2000) กล่าวไว้ว่า สมรรถนะนั้นเป็นสิ่งที่ต้องลงมือปฏิบัติให้เกิดขึ้น กล่าวคือ ความสามารถที่ใช้เพื่อให้เกิดการบรรลุผลและวัตถุประสงค์ต่างๆ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดความรู้ (knowledge) การเรียนรู้ทักษะ (know how) และเจตคติ/ลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพต่าง ๆ (attitude) ที่ช่วยให้สามารถเผชิญและแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้จริง

5. การประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือง

การประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมืองโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมืองมีประสิทธิภาพ เพราะเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะให้กับครูอย่างมีประสิทธิผลอันส่งผลดีต่อคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Troen, V., & Boles, K. (1993).“กล่าวว่า หลักการแนวคิด แนวคิด ทฤษฎี ถือว่าเป็นนวัตกรรมใหม่ทางการบริหารการศึกษา ที่คาดหวังว่า หากมีบุคลากรทางการศึกษา “มีความรู้” (Knowledge) แล้วกระตุ้นให้พวกเขานำความรู้เหล่านี้ไปสู่ “การปฏิบัติ” (Action) ก็จะก่อให้เกิดพลัง (Power) ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการวัดและประเมินผลใน 5 ระดับ และดับที่ 5 คือ ผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน : Students Learning Outcome คือ เป้าหมายสูงสุดเป้าหมายของการเรียนรู้จะต้องมาจากการปฏิบัติงานจริง (authentic tasks) ครูจะต้องเป็นตัวอย่างและฝึกกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเป็น ผู้เรียนจะต้องฝึกฝนการสร้างความรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ทักษะต่างๆ จะต้องให้มีประสิทธิภาพถึงขั้นทำได้และแก้ปัญหาจริงได้ ผู้เรียนจะเป็นผู้มีบทบาทในการเรียนรู้ที่ตื่นตัว มีความกระตือรือร้น ผู้เรียนจะต้องเป็นผู้จัดกระทำข้อมูลและสร้างความหมายให้กับข้อมูลนั้นได้ด้วย โดยให้ผู้เรียนอยู่ในบริบทจริงในการจัดการเรียนการสอน ผู้พัฒนาหรือครูจะต้องพยายามสร้างบรรยากาศทางสังคมจริยธรรมให้เกิดขึ้น กล่าวคือ ผู้เรียนจะต้องมีโอกาสเรียนรู้ในสถานที่เอื้อต่อการปฏิบัติทางสังคมในการเรียนการสอน ผู้เรียนมีบทบาทและแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ โดยผู้เรียนสามารถควบคุมตนเองในการเรียนการสอนแบบสร้างองค์ความรู้ ครูจะมีบทบาทแตกต่างไปจากเดิม คือ จากการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้และควบคุมการเรียนรู้เปลี่ยนไปเป็นการให้ความร่วมมือ อำนวยความสะดวก และช่วยเหลือผู้เรียนในการเรียนรู้ คือการเรียนการสอนจะต้องจะต้องเปลี่ยนจาก “การให้ความรู้” ไปเป็น “การให้ผู้เรียนสร้างความรู้”

ข้อเสนอแนะ

1 ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลวิจัยไปใช้

1.1 สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือง

จากผลการวิจัย พบว่าโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือง เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมืองสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาเป็นครู และเป็นการพัฒนาครูในในระหว่างปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยมีระยะเวลาในการทดลองโปรแกรมในภาคสนามเป็นเวลา 10 สัปดาห์ นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมืองที่เข้าร่วมโปรแกรมต้องเข้าร่วมกิจกรรมตามระยะเวลาดังกล่าว ดังนั้น จึงขอเสนอแนะว่าครู ที่จะเข้าร่วมโปรแกรมต้องมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะสำคัญและเป็นไปตามความต้องการจำเป็น อีกทั้งยังต้องสามารถจัดสรรเวลาในการเข้าร่วมพัฒนาตามโปรแกรมให้สอดคล้องกับรูปแบบการพัฒนาแต่ละรูปแบบ เนื่องจากการพัฒนาตามโปรแกรมจะมีลักษณะต่อเนื่องและเป็นระบบ

1.2 สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1) ในการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมืองควรนำรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่หลากหลาย มาผสมผสานในการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของครู

2) วางแผนการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมืองโดยประสานผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจัดเตรียมเอกสาร แบบประเมินแบบทดสอบที่จะใช้ในการประเมินผลการพัฒนาตามโปรแกรมให้ครบถ้วน ชัดเจน

3) กำหนดผู้มีหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือง ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ดูแลการพัฒนาตามโปรแกรมอย่างใกล้ชิด เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

4) ผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมือง ควรกำกับ ดูแล และติดตามผลการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของครูตามโปรแกรมอย่างใกล้ชิด โดยให้ความสำคัญต่อผลการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของครูอันจะส่งผลต่อตัวผู้เรียนโดยตรง

1.3 สำหรับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1) ควรให้การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรพร้อมทั้งกำหนดเป็นนโยบายเฉพาะโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมืองสำหรับใช้ในการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของครูตามโปรแกรม เพราะบริบทของโรงเรียนขยายโอกาสมีความแตกต่างจากโรงเรียนทั่วไป

2) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรนำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมืองไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตเมืองที่มีในสังกัด

2. ข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยในครั้งต่อไป

1) ควรทำการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดอื่น เพื่อให้ครูมีสมรรถนะที่เป็นไปตามมาตรฐานที่ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

2) ควรทำการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของครูที่นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาพัฒนาครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน เพื่อให้ครูทุกคนเข้าถึงและมีโอกาสเท่าเทียมกันในการพัฒนาตนเอง

3) ควรทำการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของครูที่สอดคล้องและเป็นไปตามความต้องการจำเป็นของครูในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนหรือขอให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรกช ลิ้มตระกูล. (2553) **การศึกษากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 2.** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์. (2553). **การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง(2552–2561)**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สมยศ มีแจ้ง. (2552).“ภาวะผู้นำทางการศึกษา.”**วารสารดุสิตธานี**3, 1: 48–59.

Cheng, Y.C. (2009). **Teacher Management and Development: Reform Syndrome and Paradigm Shifts.** Paper presented at International Conference on Educational Research 2009 (ICER).KhonKaen University.KhonKaen, Thailand.

Ivancenich, J. M., Konopaske,R., &Matteson,M. T. 2008 .**Organizational behavior and management.** 8th ed. Boston: McGraw hill.

Neuman, M., & Simmons, W. (2000). **Leadership for student learning**. Phi Delta Kappan, 82, 9–13.

Troen, V., & Boles, K. (1993).“Teacher leadership: How to make it more than a catch phrase”. **Education Week** [Online]. Retrieved june 5, 2014, from http://www.edweek.org/ew/ewstory.cfm.