

การวิจัยครั้งนี้เพื่อ (1) ศึกษาประสิทธิภาพของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร (2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกันด้าน เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ (3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร จำนวน 134 คน โดยการคำนวณตามสูตรของ Yamane เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for Windows หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสถิติ *t test*, One-way ANOVA และทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe' ซึ่งผลการศึกษาวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ที่มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านพบว่า มี 3 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน 2) ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ

ในวิชาชีพ และ 3) ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม ส่วนที่เหลืออีก 13 ด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกันด้านเพศและวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ในด้านตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกันและรายด้านพบว่าแตกต่างกัน จำนวน 10 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ในเนื้อหาวิชา 2) การสื่อสารและการใช้ภาษา 3) การจัดการเรียนรู้ 4) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 5) การบริหารจัดการชั้นเรียน 6) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา 7) การวัดและประเมินผล 8) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 9) ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม และ 10) การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์

ในด้านประสบการณ์โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา 2) จิตวิทยาสำหรับครู 3) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 4) คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ 5) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพและ 6) การพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน

3. แนวทางในการพัฒนาที่ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีดังนี้

3.1 การพัฒนาด้านความรู้ความสามารถควรมีการจัดให้มีและส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้ไปเรียนรู้ อบรม สัมมนา ให้เหมาะสมกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง มีการสรุปและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง มีการนิเทศภายใน โดยผู้บริหาร ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้

3.2 การพัฒนาทักษะและประสบการณ์ในการทำงานควรมีแหล่งค้นคว้า ข้อมูลที่ทันสมัยจากอินเทอร์เน็ต อบรมความรู้พัฒนาเทคนิคการทำงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิชาการกับ โรงเรียนเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง จัดอบรมด้านการวัดและประเมินผล ตลอดจนการศึกษาดูงาน

3.3 ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการพัฒนาเช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ สัมมนาและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาผลงานและการพิจารณาผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม

In this thesis, the researcher investigates (1) the levels of competencies of selected teachers under the Bangkok Metropolitan Administration (BMA) teaching in Yan Nawa district, Bangkok Metropolis. Furthermore, the researcher compares (2) these levels of competencies with differences in the demographical characteristics of gender, position, educational level, and work experience. Finally, the researcher offers (3) suggestions regarding the development of the competencies of the teachers under study.

On the basis of an extrapolation from the Taro Yamanē table, the researcher selected 134 teachers as members of the sample population. The

instrument of research was a questionnaire couched at the reliability level of 0.97.

In analyzing the data obtained, the researcher relied on the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) computer program for Windows. Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data obtained in terms of frequency, percentage, mean and standard deviation. The techniques of *t*-test and one-way analysis of variance (ANOVA) were also employed by the researcher, as well as Scheffé's method of paired comparison.

Findings are as follows:

1. The competencies of the teachers under study evincing behavioral characteristics leading to success in work performance in an overall picture were at a high level. In each aspect, it was found that three aspects were at the highest level in descending order: (1) the development of the characteristics of a learner; (2) morality, virtue, and professional ethics; and (3) leadership and teamwork. The remaining thirteen aspects were found to be at a high level.

2. In comparing the competencies of the teachers under study in terms of demographical differences in gender and educational level, the researcher failed to find corresponding differences overall and in each aspect.

In regard to the demographical characteristics of position held, the researcher found that overall and in ten aspects there were concomitant differences. These ten aspects were: (1) knowledge of subject content; (2) communication and the use of language; (3) knowledge management;

(4) learner-centered learning organization; (5) classroom management; (6) the use of information technology and educational innovation; (7) measurement and evaluation; (8) research in developing instruction and study; (9) leadership and teamwork; and (10) analytical thinking.

In addition, the researcher found that in the synthesis of overall experience and in all aspects, there were differences found in respect to six aspects. These aspects were (1) the use of information technology and educational innovation; (2) psychology for teachers; (3) developing relationships in the community; (4) morality, virtue, and professional ethics; (5) self-development and professionalism; and (6) developing the characteristics of a learner.

3. The researcher suggests the following guidelines be used for promoting teacher development to the end of efficient and effective job performance:

3.1 The development of knowledge and capacity. There should be promotion and support for teachers to study, to be trained, and to attend seminars commensurate with their needs for self-development. The practice of summarizing results and conducting follow-ups should be continuously implemented. Internal supervision should be provided by administrators and teachers in respect to discrete learning strands.

3.2 The development of skills and work experience. There should be modern resources used in Internet searching for information. Training in the knowledge of working techniques should be provided to the teachers. There should be academic exchanges with related network schools. Measurement and evaluation training should be provided, as well as study trips.

3.3 Factors facilitating teacher development should be provided such as workshops, seminars, and participation in the development of academic works. Work performances should be fairly evaluated.