

สภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม  
แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย



พระ มหาสวัสดิ์ เดชะนันท์

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

27 กรกฎาคม 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยพะเยา

สภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา  
จังหวัดเชียงราย



พระ มหาสวัสดิ์ เดชะนันท์

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

27 กรกฎาคม 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยพะเยา

CONDITION AND THE NEED TO IMPROVE THE COMPETENCIES OF TEACHERS IN  
BUDDHIST SCRIPTURE SCHOOL, DEPARTMENT OF GENERAL EDUCATION OF CHIANG RAI



Phra PHRAMAHA WASAWAT DECHANAN

An Independent Study in Partial Fulfillment of Requirements  
for the Master of Education in Educational Administration

July 27 2018

Copyright of University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

สภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา  
จังหวัดเชียงราย

ของ พระมหาสวัสดิ์ เดชะนันท์

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วย  
ตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวัลย์ ชุ่มทอง )

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัถ )



<b>เรื่อง:</b>	สภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย
<b>ผู้ศึกษาค้นคว้า:</b>	พระมหาสวัสดิ์ เดชะนันท์ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยพะเยา 2560
<b>อาจารย์ที่ปรึกษา:</b>	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวลัย อุ๋นกอง
<b>คำสำคัญ</b>	สภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครู

### บทคัดย่อ

เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย 2560 จำนวน 157 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า

1. สภาพการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ ส่วนด้านการพัฒนาผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สำหรับความต้องการพัฒนาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านภาวะผู้นำครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการบริการที่ดีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

โดยมีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู คือ สถานศึกษาดูควรจัดการดำเนินการติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรให้สนับสนุนให้ครูมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และหน่วยงานต้นสังกัดควรมีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการจัดอบรมให้ความรู้สร้างความสามารถในการให้บริการของครูได้เป็นอย่างดี มีการรวมกลุ่มครูให้ทำงานเป็นทีมเพื่อลดภาระงานลง ควรมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และหลักสูตรที่ใช้จัดการเรียนการสอน ให้ความสำคัญและกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม และควรเพิ่มงบประมาณสนับสนุนด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานให้เพียงพอ รวมถึงการสร้างบรรทัดฐานให้ครูในโรงเรียนให้เกียรติเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น

Title: Condition and the need to improve the competencies of teachers in Buddhist scripture school, department of general education of Chiang Rai

Author: PhraPhramaha wasawat Dechanan Independent Study M.Ed. (Educational Administration) University of Phayao 2017

Advisor: Assistant Professor Dr. Thidawan Unkong

Keyword Condition and the need to improve the competencies of teachers in Buddhist Scripture School

### ABSTRACT

To study the condition and the need to improve the competencies of teachers in Buddhist Scripture School, Department of General Education of Chiang Rai, and to study the suggestions for the development of teacher competencies of Buddhist Scripture School, Department of General Education of Chiang Rai. The population used in this study is the school administrator and teachers in Buddhist Scripture School, Department of General Education of Chiang Rai, 157 people. Tools used in this study. Is a questionnaire, five level of Rating Scale, Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The study found that the condition of development of teacher in Buddhist Scripture School, Department of General Education of Chiang Rai for Overall the average is moderate. When considering each aspect, it was found that the achievement of the work has the highest average. Secondly is the analysis and synthesis. The development of learners has the lowest mean. For development needs Overall, at the highest level. When considering each aspect, it was found that teachers' leadership was the highest, followed by curriculum management and learning management. Classroom Management and the service have the lowest average.

There are suggestions for improving the competencies of teachers is The school should manage and monitor the operation. Management should encourage teachers to be committed to their full potential. And the agency should have a plan to work and manage the learning process. The agency should provide training to educate the teacher. Teachers must work together as a team to reduce workload. Training should be provided to develop the knowledge and curriculum used in teaching and learning. Focus on and motivate teamwork. Increase budgets to support technology that helps to work and create norms for school teachers to honor colleagues and other people.

## กิตติกรรมประกาศ

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.ธิดาวัลย์  
อุ๋นกอง ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ที่กรุณาให้คำปรึกษา  
แนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่งจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง  
สำเร็จสมบูรณ์ได้

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์. ดร. รักษิต สุทธิพงษ์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยศึกษา  
มหาวิทยาลัยพะเยา พระครูสุจิตนวรคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนโสมนจรรย์ธรรมวิทยา นายกาญจน์  
ต้นวัฒนา ผู้อำนวยการบ้านน้ำม้า ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้  
ในการวิจัย

ขอขอบคุณ ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา  
จังหวัดเชียงราย ทุกรูป/คน ที่ท่านได้ให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม ตลอดจนทำให้  
ความสะดวกในเรื่องเอกสารต่าง ๆ ในการทำวิจัยในครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีต่อผู้ที่สนใจศึกษา ผู้วิจัยขอ  
น้อมรำลึกถึงคุณพระศรีรัตนตรัย คุณบิดา มารดา ตลอดจนคุณบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอน  
และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้แก่ผู้วิจัย มา ณ โอกาสนี้

มหาสวัสดิ์ ดีเดชะนันท์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญรูปภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญ .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	9
การบริหารสถานศึกษา.....	10
การบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	28
สมรรถนะของครู .....	38
ข้อมูลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา .....	64
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	68
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	75
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	81
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	81



เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	82
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	84
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ .....	84
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	86
ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	87
ตอนที่ 2 สภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม ...	89
บทที่ 5 บทสรุป .....	134
สรุปผลการศึกษา .....	134
อภิปรายผลการวิจัย .....	139
ข้อเสนอแนะ .....	151
บรรณานุกรม .....	152
ภาคผนวก .....	157
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ .....	157
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	158
ภาคผนวก ค แสดงผลการหาค่าคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	169
ประวัติผู้วิจัย .....	181

## สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	87
ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติ ธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย .....	89
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย.....	91
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติ ธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงาน.....	92
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะหลักด้านการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน .....	93
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติ ธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี.....	95
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของคร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี .....	96
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติ ธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะหลักด้านการพัฒนาตนเอง .....	97
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะหลักด้านการพัฒนา ตนเอง.....	98
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติ ธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม .....	99

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะหลักด้านการทำงาน เป็นทีม.....	100
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพสมรรถนะของครูโรงเรียนพระ ปริยัติ ธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพครู.....	101
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพครู.....	104
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติ ธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะประจำสายงานของครูด้านการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้.....	107
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้.....	109
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติ ธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะประจำสายงานของครูด้านการพัฒนา ผู้เรียน.....	111
ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการพัฒนาผู้เรียน.....	112
ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติ ธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะประจำสายงานของครูด้านการบริหาร จัดการชั้นเรียน.....	113
ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน.....	114

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติ  
 ธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะประจำสายงานของครูด้านการวิเคราะห์  
 สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน.....115

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครู  
 โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะประจำสายงานของครู  
 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน.....116

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติ  
 ธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะประจำสายงานของครูด้านภาวะผู้นำครู  
 ..... 117

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครู  
 โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะประจำสายงานของครู  
 ด้านภาวะผู้นำครู.....119

ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพสมรรถนะของครูโรงเรียนพระ ปริยัติ  
 ธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะประจำสายงาน ของครูด้านการสร้าง  
 ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการ เรียนรู้.....121



## สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงขอบเขตและภารกิจการบริหาร และจัดการสถานศึกษา.....	11
ภาพ 2 แสดงตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ด (Harvard Model of HRM) .	31
ภาพ 3 แสดงโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model).....	41
ภาพ 4 แสดงโครงสร้างการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา.....	67
ภาพ 5 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย .....	76



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญ

ประเทศทั่วโลกมีการตื่นตัวด้านการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพมาตรฐานสามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพสำหรับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ หลายประเทศได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ โดยมีการกำหนดสมรรถนะครู ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพครู ให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลกระทบต่อการขับเคลื่อนคุณภาพของครูในปัจจุบัน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การมีส่วนสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพ และความสำเร็จขององค์กร ปัจจัยทางด้านคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่ง ในการกำหนดโอกาสการเจริญเติบโตขององค์กรได้ แต่ในขณะเดียวกันทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละองค์กรก็ประสบกับปัญหาเกิดขึ้นหลายลักษณะ ไม่ว่าจะเป็นทั้งในลักษณะที่เกิดจากระดับความรู้ ความสามารถของบุคลากร การมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร การขาดทักษะในการปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าหลายองค์กรมีความมุ่งมั่นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง (พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน, 2551, หน้า 1)

การบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีส่วนสำคัญที่เพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ต่อองค์กรทั้งในภาคธุรกิจเอกชนหรือภาครัฐ เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทั้งสิ้น อาจกล่าวได้ว่า ตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรนั้นอยู่ที่ "คุณภาพของคน" ในองค์การ ก่อนที่องค์กรต่าง ๆ จะเริ่มเห็นความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น บุคคลเคยถูกมองเห็นว่าเป็นเพียงแค่ปัจจัยการผลิตหรือให้ความสำคัญเป็นแค่แรงงานกำลังคน แต่ในปัจจุบันบุคคลได้รับการพัฒนาความสำคัญเพิ่มมากขึ้นในองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคของการแข่งขันในแต่ละองค์กรจะต้องมีการปรับตัวเป็นอย่างมาก เนื่องจากกระแสของการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพของแต่ละองค์กรก็จะมี

พิจารณาในส่วนของการบริหารให้เหมาะสมตามสถานการณ์ จำเป็นต้องใช้เวลา พิสูจน์ชี้วัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากการทำงานในอนาคต การดำรงรักษาทรัพยากร มนุษย์ให้มีความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร การนำระบบสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ต้องคัดเลือกให้สอดคล้องกับความต้องการ และบ่งบอกถึงความ เป็นโลกาภิวัตน์ขององค์กรได้เป็นอย่างดีจึง จะสามารถทำให้ประสิทธิภาพทางการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ฉะนั้นจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ได้คุณภาพทั้งทรัพยากรทาง ปัญญาและทรัพยากรด้านแรงงานเพื่อสามารถรับกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยเฉพาะ สถานการณ์ของกระแสโลกาภิวัตน์ (พิมพ์นธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน, 2551, หน้า 1)

สมรรถนะมีบทบาทและความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรทุก ประเภท กล่าวคือ ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรได้ รวมทั้งสามารถใช้ เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากร มนุษย์ เช่น ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนาฝึกอบรม การเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง งาน การโยกย้ายตำแหน่งหน้าทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหาร ผลตอบแทน เป็นต้น มีการวิจัยพบว่า ในโลกของธุรกิจ การพัฒนาคนเพื่อให้ตามทันคู่แข่งต้อง ใช้การพัฒนาถึง 7 ปี ในขณะที่การพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันใช้เวลาเพียง 1 ปี เท่านั้น ดังนั้นการ พัฒนาสมรรถนะของคนจึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกหน่วยงานจำเป็นต้องเร่งดำเนินการ (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2547, หน้า 89 อ้างอิงใน เสาวนันท ชวัญแก้ว, 2554, หน้า 1) และจาก การที่สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในโลกปัจจุบันนี้เอง องค์กรทุกแห่งจึงต้องมี วิธีการวัดหรือประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้วย แนวคิดในการนาสมรรถนะมาใช้ในการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้เป็นหัวข้อสำคัญที่องค์กรต่าง ๆ ทั่วโลกให้ความสนใจกันอย่าง ต่อเนื่องติดต่อกันเป็นเวลามากกว่า 10 ปี โดยองค์กรเหล่านี้พยายามศึกษาและวิจัยเพื่อค้นหา ว่ามีสมรรถนะอะไรบ้างที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้ประสบความสำเร็จ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 มีความมุ่งหมายมุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมโลกได้อย่างมี ความสุข และมาตรา 7 ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริม สิทธิหน้าที่เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความ ภาคภูมิใจในความเป็นไทย รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิ

ปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเองมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง การพัฒนา “คน” ที่เกี่ยวข้องกับด้านการศึกษาจึงเป็นกลไกและเครื่องมือสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง แกไขความหลากหลายของปัญหาที่เกิดขึ้นจากสภาพการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลก การศึกษาจึงเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของ “คน” เพื่อให้มีความรู้มีทักษะ และทัศนคติในเรื่องทั่ว ๆ ไปอย่างกว้าง ๆ โดยมุ่งเน้นการสร้างคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้เป็นสำคัญ (ศรุดา ชัยสุวรรณ, 2552, หน้า 50)

ครูเป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการปฏิรูปการศึกษาเพราะเป็นด่านหน้าและกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จากสภาพสังคมที่มีความเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารที่ส่งถึงกันอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถระดับสูงสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต (พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน, 2551, หน้า 1)

สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทำให้ครูจำนวนมากยังไม่สามารถปรับตัวหรือพัฒนาตนเองได้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีเอกสารและงานวิจัยจำนวนมากนำเสนอปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพของครู ข้อมูลจากสภาวะการศึกษาไทย ปี 2550/2551 พบว่า ครูในปัจจุบันไม่รักการอ่านและการค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านความรู้และทักษะการสอน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551, หน้า 1) เห็นได้จากการที่สวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (สุขุม เฉลยทรัพย์, 2550, หน้า 64) ได้จัดทำดัชนีความเชื่อมั่นครูไทย ปี 2548 โดยสำรวจความคิดเห็นจากประชาชนทุกสาขาอาชีพทั่วประเทศ พบว่าจุดเด่นของครูไทย ที่ประชาชนพึงพอใจมากที่สุด คือการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ในการเรียนการสอน ส่วนจุดด้อยที่ต้องการให้มีการปรับปรุงมากที่สุด คือ พฤติกรรมของครูที่ขาดจิตสำนึก คุณธรรม ศีลธรรมจรรยาบรรณของความเป็นครู นอกจากนี้เพื่อให้การพัฒนาครูมีความชัดเจนและมีทิศทางที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น สวนดุสิตโพล ได้จัดทำดัชนี ครูไทยที่คนไทยอยากได้ปี 2549 โดยทำการสำรวจความคิดเห็นจากประชาชนทุกสาขาอาชีพทั่วประเทศ พบว่าสิ่งที่คนไทยอยากได้ให้ครูไทยมีและเป็นนั้น อันดับ 1 คือ ครูที่มีจรรยาบรรณในความเป็นครู อันดับ 2 เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และอันดับ 3 ให้ความเอา



ใจใส่ต่อเด็ก จากผลสำรวจดังกล่าวทั้งความเชื่อมั่นครูไทย และครูไทยที่คนไทยอยากได้ ล้วนแต่เป็นนัยที่แสดงให้เห็นถึงความคาดหวังของสังคมต่อครูไทย ไม่ว่าจะเป็นจรรยาบรรณของความเป็นครู ความรู้ ความสามารถ การเอาใจใส่ต่อเด็กล้วนแล้วแต่เป็นคุณลักษณะของครูที่ดี และพึงมีที่สังคมต้องการทั้งสิ้น

ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นวิธีที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ได้ผลดี มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อย่างไรก็ตามแนวคิดดั้งเดิมเชื่อว่าการพัฒนาบุคลากร เป็นสิ่งไม่จำเป็นสำหรับองค์กร ผู้นำองค์กรมีหน้าที่เฉพาะแต่เพียงบังคับบัญชาควบคุมให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่ง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ถ้าหากบุคคลใดต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนจะต้องขวนขวายเอง แต่แนวคิดสมัยใหม่เชื่อว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่ที่สำคัญและจำเป็นที่องค์กรทุกองค์กรจะต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอ ถึงแม้ว่าจะเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการแต่องค์กรจะได้รับประโยชน์มากกว่าโดยมีเหตุผลสนับสนุน 2 ประการ โดยประการแรกถึงแม้ว่าองค์กรจะมีระบบการสรรหาคัดเลือกที่ดีพอ ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพียงใดก็ตาม ก็มิได้เป็นหลักประกันว่าบุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ในทันทีและตลอดไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือโอนย้ายไปปฏิบัติหน้าที่อื่น ย่อมมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีเสียก่อน ประการที่สองในปัจจุบันได้มีการคิดค้น และนำเอาวิทยาการการบริหารสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ อย่างแพร่หลาย จึงเป็นความจำเป็นที่บุคคลทุกคนจะต้องปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ทันสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรที่ต้องแข่งขันกับผู้อื่น ย่อมมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรของตนให้มีความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ ยิ่งในยุคโลกาภิวัตน์นี้ ความเชื่อเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรมีแนวโน้มสูงขึ้น เพราะเป็นช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อของการก้าวกระโดดสู่ความเจริญทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีอย่างไร้พรมแดน ซึ่งองค์กรต้องดำเนินการแข่งขันกับต่างประเทศด้วยการพัฒนา ต้องดำเนินงานเฉพาะที่เฉพาะองค์กร ไม่มีการลอกเลียนแบบกัน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่องค์กรนั้น ๆ มีความจำเป็นและต้องการพัฒนาเรื่องอะไร ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงมีความสำคัญและมีความจำเป็นมากสำหรับหน่วยงานหรือสถานศึกษา เพราะการพัฒนาบุคลากรทำให้คนเรามีความสัมพันธ์ที่ดีเกิดความถูกต้องระหว่างบุคคล ทำให้มีวิธีการทำงานที่ดี จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีคุณภาพ มีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย หรืองานที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีคุณภาพบรรลุตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาด้านสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาสภาพสมรรถนะและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จำแนกออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

#### ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย พ.ศ. 2560 จำนวน 315 รูป/คน จาก 21 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหาร 21 รูป ครู 294 รูป/คน (สำนักพระพุทธศาสนา จังหวัดเชียงราย)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย พ.ศ. 2560 จำนวน 157 รูป/คน โดยคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)

## ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษามีดังนี้

**ตัวแปรที่ศึกษา** ได้แก่ การพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู และสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย การบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

## นิยามศัพท์

1. สมรรถนะหลักของครู หมายถึง ความสามารถพื้นฐานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ มีการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี หมายถึง การที่ครูมีความตั้งใจ เต็มใจ และความพยายามในการให้บริการและปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ด้วยการศึกษา ขวนขวายด้วยตนเองด้วยวิธีที่หลากหลายเช่นเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนา หรือวิธีการอื่น ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่

1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ครูมีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน มีการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น และมีการแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม จนงานนั้นประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การที่ครูมีความรัก ความศรัทธา มีวินัย มีความรับผิดชอบในวิชาชีพ และมีการประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน

2. สมรรถนะประจำสายงานของครู หมายถึง ความสามารถเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ทำให้สามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสมรรถนะประจำสายงานของครูนั้น ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การที่ครูมีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม สามารถใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และมีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง

2.2 การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การที่ครูมีความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียน การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิตผู้เรียน การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย และการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การที่ครูมีการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนต่าง ๆ การกำกับดูแลชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนตลอดจนช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยความราบรื่น นักเรียนปลอดภัยและมีความสุข

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ครูมีความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นปัญหาต่าง ๆ อย่างมีระบบและสามารถนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียนและพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

2.5 ภาวะผู้นำครู หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องกับบุคคล และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง และมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การที่ครูมีการสร้างความสัมพันธ์ ความร่วมมือกับชุมชน และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ข้อมูลจากการทำวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาถึงสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย
2. สถานศึกษาสามารถนำข้อค้นพบของผลการวิจัยไปใช้กำหนดนโยบาย วางแผน และกำหนดแนวทางในการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครู



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษา
  - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
  - 1.2 ภารกิจของสถานศึกษา
2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์
  - 2.1 ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์
  - 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
  - 2.3 ความสำคัญของบริหารทรัพยากรมนุษย์
  - 2.4 กระบวนการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์
3. สมรรถนะของครู
  - 3.1 ความหมายของสมรรถนะ
  - 3.2 ความสำคัญของสมรรถนะ
  - 3.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ
  - 3.4 ประเภทของสมรรถนะ (competency type)
  - 3.5 การประเมินสมรรถนะ
  - 3.6 การพัฒนาสมรรถนะของครู
    - 3.6.1 สมรรถนะหลัก
    - 3.6.2 สมรรถนะประจำสายงาน
4. ข้อมูลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
  - 4.1 ประวัติความเป็นมาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
  - 4.2 การบริหารการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
  - 4.3 ประวัติโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดการวิจัย

## การบริหารสถานศึกษา

### ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็น ผลสำเร็จ กล่าวคือ ผู้บริหารไม่ใช่เป็นผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จตาม จุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว

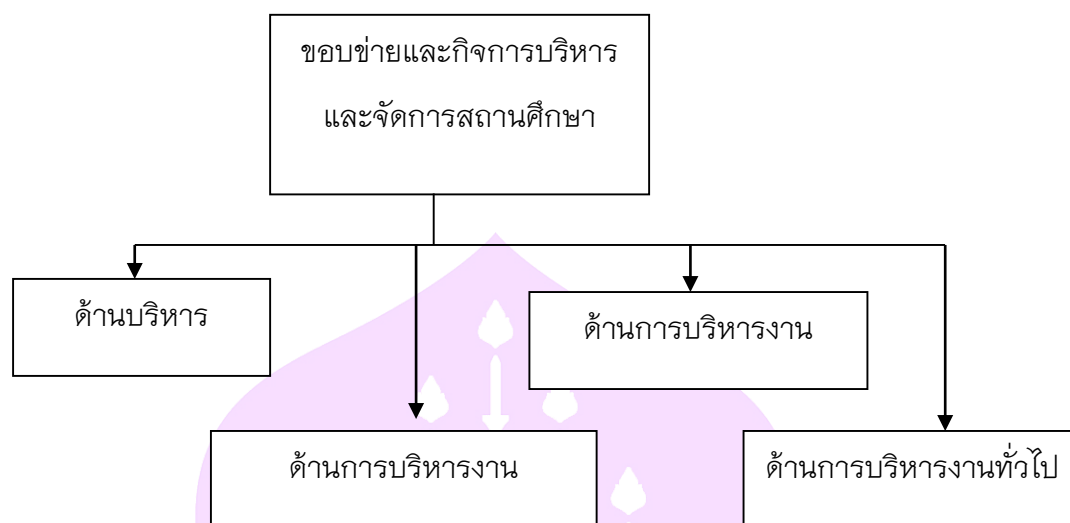
คำว่า“การบริหารการศึกษา”หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกัน ดำเนิน การ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับแต่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของ สังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัย ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมาย ของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

การบริหารการศึกษา อาจพิจารณาว่า คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือ กันดำเนินการเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียน มีความสามารถ ทักษะเจตคติ พฤติกรรม ค่านิยมหรือคุณธรรม ส่วนในด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจนั้น ต้องการให้เป็นสมาชิกที่ดี มีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่เป็นระเบียบแบบแผน ทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการ กิจกรรมที่ผู้บริหารองค์กรทางการศึกษาใช้ภาวะผู้นำในการระดมทรัพยากร และเทคนิคในการ ประยุกต์ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารมาใช้ในกิจการทางการศึกษา มีความสมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีความรู้ ความสามารถในการเรียนรู้ การประกอบ อาชีพ และการเป็นคนดีของสังคม (บุญชม ศรีสะอาด และสุทธิทอง ศรีสะอาด, 2552, หน้า 24)

### ภารกิจของสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 1) ได้จัดทำขอบเขตและภารกิจการบริหาร และจัดการ สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลไว้ 4 ด้าน ดังนี้



ภาพ 1 แสดงขอบเขตและภารกิจการบริหาร และจัดการสถานศึกษา

#### ด้านบริหารวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542 (อ้างอิงใน กมลชนก ภาควงุมิ, 2556, หน้า 32)เป็นการมุ่งให้การกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้ สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการโดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วม จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการ บริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมี คุณภาพและมีประสิทธิภาพ มีภารกิจดังนี้

#### 1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.1. ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 สารระ แกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการ ของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น



1.2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายรวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

1.4 นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และบริหารจัดการการใช้หลักสูตรอย่างเหมาะสม

1.5 นิเทศการใช้หลักสูตร

1.6 ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

1.7 ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

## 2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2.1 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ จากประสบการณ์จริงและการปฏิบัติจริง

2.3 จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันกัลยาณมิตร

2.4 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

### 3. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการศึกษา

3.1 กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษา

3.2 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผล และการประเมินผลแต่ละรายวิชา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และกาจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3.3 ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอนโดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง จากกระบวนการ การปฏิบัติและผลงาน

3.4 จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการ และอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

3.5 พัฒนาเครื่องมือวัดผลประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

### 4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหาร การจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา

4.2 ส่งเสริมให้ครู ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แก่กลุ่มสาระการเรียนรู้

4.3 ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนเผยแพร่ ผลงานการวิจัย หรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

### 5. การพัฒนาสื่อวัตกรรมและเทคโนโลยี

5.1 ศึกษาวิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานวิชาการ

5.2 ส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน

5.3 จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานด้านวิชาการ

5.4 การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

## 6. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้

6.1 สำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง

6.2 จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง

6.3 จัดตั้งและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ รวมทั้งการพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ และประสานความร่วมมือสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น ที่จัดการศึกษาในการจัดตั้ง ส่งเสริม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน

6.4 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครู ใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

## 7. การนิเทศการศึกษา

7.1 จัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา

7.2 ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลาย และเหมาะสมกับสถานศึกษา

7.3 ประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

7.4 ติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา

7.5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดการระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

## 8. การแนะแนวการศึกษา

8.1 จัดระบบการแนะนำทางวิชาการ วิชาชีพภายในสถานศึกษาโดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และกระบวนการเรียนการสอน

8.2 ดำเนินการแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา

8.3 ติดตามและประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา

8.4 ประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ด้านแนะแนว การศึกษากับสถานศึกษา หรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

#### 9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

9.1 จัดระบบโครงสร้างองค์กร ให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพใน สถานศึกษา

9.2 กำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตาม มาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

9.3 วางแผนการพัฒนาคูณภาพการศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพ การศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา

9.4 ดำเนินการพัฒนางานตามแผนและติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพ ภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

9.5 ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นในการปรับปรุงและ พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและการพัฒนาคูณภาพการศึกษาตามระบบการประกัน คุณภาพการศึกษา

9.6 ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อประเมินคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

9.7 ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพ การศึกษาในการประเมินเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

#### 10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

10.1 การศึกษาสำรวจความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน

10.2 จัดให้ความรู้ เสริมสร้างความคิดและเทคนิค ทักษะ ทางวิชาการ เพื่อการ พัฒนาทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น

10.3 การส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทาง วิชาการของสถานศึกษา และที่จัดโดยบุคคล ครอบครั้ว หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัด การศึกษา

10.4 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัวยุวมชน ท้องถิ่น

#### 11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

11.1 ประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา ทั้งบริเวณใกล้เคียงภายในเขตพื้นที่การศึกษา ต่างเขตพื้นที่การศึกษา

11.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่างๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

12. การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

12.1 สํารวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัวย หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

12.2 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัวย หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

#### 2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้ จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน มีภารกิจดังนี้

##### 2.1 การจัดทำและเสนอขอของบประมาณ

2.1.1 วิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา

2.1.2 การจัดทำแผนกลยุทธ์ หรือแผนพัฒนาการศึกษา

2.1.3 การวิเคราะห์ ความเหมาะสมการเสนอขอของบประมาณ

##### 2.2 การจัดสรรงบประมาณ

- 2.2.1 การจัดสรรงบประมาณภายในสถานศึกษา
- 2.2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
- 2.2.3 การโอนเงินงบประมาณ
- 2.3 การตรวจสอบ ติดตามประเมินผล และรายงานการใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงาน
  - 2.3.1 การตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงาน
  - 2.3.2 การประเมินผลการใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงาน
- 2.4 การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา
  - 2.4.1 การจัดการทรัพยากร
  - 2.4.2 การระดมทรัพยากร
  - 2.2.4 กองทุนกั๊ยมเพื่อการศึกษา
  - 2.2.5 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา
- 2.5 การบริหารการเงินการเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงินการโอนเงิน การกันเงินไว้เบิกเหลืออมปี ให้เป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด
- 2.6 การบริหารบัญชี
  - 2.6.1 การจัดทำบัญชีการเงิน
  - 2.6.2 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
  - 2.6.3 การจัดและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
- 2.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์
  - 2.7.1 การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา
  - 2.7.2 การจัดหาพัสดุ
  - 2.7.3 การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง
  - 2.7.4 การควบคุม บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

### 3. ด้านบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญ กำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ มีภารกิจดังนี้

#### 3.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

##### 3.1.1 การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน

##### 3.1.2 การกำหนดตำแหน่ง

##### 3.1.3 การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการ

#### 3.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

3.2.1 ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

##### 3.2.2 การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

##### 3.2.3 การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

##### 3.2.4 การบรรจุกลับเข้ารับราชการ

##### 3.2.5 การรักษาราชการแทนรักษาราชการในตำแหน่ง

#### 3.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

##### 3.3.1 การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่

##### 3.3.2 การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ (ม.79)

##### 3.3.3 การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง (ม.80)

##### 3.3.4 การพัฒนากรณีไม่ผ่านการประเมินวิทยฐานะ

##### 3.3.5 การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3.6 การเลื่อนชั้นเงินเดือนกรณีถึงแก่ความตาย อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

3.3.7 การเลื่อนชั้นเงินเดือนกรณีที่ได้ศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัย

3.3.8 การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

3.3.9 การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีรายจ่ายเงินเดือน

3.3.10 เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทน

3.3.11 งานทะเบียนประวัติ

3.3.12 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.3.13 การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่รัฐ

3.3.14 งานขอหนังสือรับรอง

3.4 วินัยและการรักษาวินัย

3.4.1 กรณีความผิดไม่ร้ายแรง

3.4.2 กรณีความผิดวินัยร้ายแรง

3.4.3 การอุทธรณ์ การอุทธรณ์กรณีความผิดวินัย

3.4.4 การร้องทุกข์

3.4.5 การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

3.5 การออกจากราชการ

3.5.1 การลาออกจากราชการ

3.5.2 การให้ออกจากราชการ กรณีไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.5.3 การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป

3.5.4 การให้ออกจากราชการไว้ก่อน

3.5.5 การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน

3.5.6 กรณีไปปฏิบัติงานตามคำสั่งของทางราชการ

3.5.7 กรณีสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป



3.5.8 กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป

3.5.9 กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือพฤติกรรมตนไม่เหมาะสม

3.5.10 กรณีมีมลทินมัวหมอง

3.5.11 กรณีได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

#### 4. ด้านบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใสความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีภารกิจดังนี้

##### 4.1 การดำเนินงานธุรการ

4.1.1 ศึกษาวิเคราะห์สภาพงานธุรการของสถานศึกษา และระเบียบ กำหนดหมาย แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

4.1.2 วางแผนออกแบบระบบงานธุรการ ลดขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ โดยอาจนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานให้เหมาะสม

4.1.3 จัดบุคลากรรับผิดชอบและพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้

4.1.4 จัดหา Hardware และ Software ให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานด้านธุรการได้ตามระบบที่กำหนดไว้

4.1.5 ดำเนินการงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักความรู้ ความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัด และคุ้มค่า

4.1.6 ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงงานธุรการให้มีประสิทธิภาพ

#### 4.2 งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2.1 รวบรวมประมวลลบทวิเคราะห์และสังเคราะห์ ข้อมูลที่จะใช้ในการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2.2 สนับสนุนข้อมูล รับทราบหรือดำเนินการตามมติของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2.3 ดำเนินงานด้านธุรการในการจัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2.4 จัดทำรายงานการประชุมและแจ้งมติที่ประชุมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อรับทราบดำเนินการ หรือถือปฏิบัติแล้วแต่กรณี

4.2.5 ประสานการดำเนินงานตามมติการประชุมในเรื่องการอนุมัติ อนุญาต สั่งการเร่งรัดการดำเนินการและรายงานผลการดำเนินงานให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทราบ

#### 4.3 งานพัฒนาระบบละเอียดเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.3.1 สำรวจระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.3.2 จัดทำทะเบียนเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.3.3 จัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษา เพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา

4.3.4 พัฒนาคู่มือการผู้รับผิดชอบระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติภารกิจ

4.3.5 จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่น เขตพื้นที่การศึกษากลาง

4.3.6 นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการประชาสัมพันธ์

4.3.7 ประเมินและประสานงานระบบเครือข่ายข้อมูลข่าวสารสารสนเทศและปรับปรุงพัฒนาเป็นระยะ ๆ

#### 4.4 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

##### 4.4.1 จัดให้มีระบบการประสานงานและเครือข่ายการศึกษา

4.4.2 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.4.3 ประสานงานกับเครือข่ายการศึกษาเพื่อแสวงหาความร่วมมือความช่วยเหลือเพื่อส่งเสริม สนับสนุนงานการศึกษาของสถานศึกษา

4.4.4 เผยแพร่ข้อมูลเครือข่ายการศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทราบ

4.4.5 กำหนดแผนโครงการหรือกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา

4.4.6 ให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่เครือข่ายของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง

#### 4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

##### 4.5.1 การจัดระบบการบริหาร

1) ศึกษาวิเคราะห์โครงสร้าง ภารกิจ การดำเนินการ ปริมาณคุณภาพ และสภาพของสถานศึกษา

2) วางแผนออกแบบ การจัดระบบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในระบบการทำงานและการบริหารงานของสถานศึกษา

3) นำเสนอคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาให้ความเห็นชอบในการแบ่งส่วนราชการในสถานศึกษา

4) ประกาศและประชาสัมพันธ์ให้ส่วนราชการตลอดจนประชาชนทั่วไปทราบ

5) ดำเนินการจัดทำให้เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่กำหนด

6) ติดตามประเมินผลและปรับปรุงการจัดระบบบริหารให้มีประสิทธิภาพ

#### 4.5.2 การพัฒนาองค์กร

1) ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ  
จำเป็นในการพัฒนาองค์กรของสถานศึกษา

2) กำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้ครอบคลุมโครงสร้างภารกิจ  
บุคลากร เทคโนโลยี และกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ  
จำเป็นของสถานศึกษา

3) ดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ  
ความสามารถที่เหมาะสมกับโครงสร้าง ภารกิจ เทคโนโลยี และกลยุทธ์ของสถานศึกษา

4) กำหนดเป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์ ตัวชี้วัด ในการปฏิบัติงานของ  
บุคลากร

5) ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กร  
เป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ

6) นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรและ  
กระบวนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

#### 4.6 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4.6.1 สํารวจข้อมูลด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

4.6.2 วางแผน กำหนดนโยบายและแนวทางการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี  
เพื่อศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

4.6.3 ระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้งานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา

4.6.4 สนับสนุนให้บุคลากรนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อศึกษามาใช้ใน  
การบริหารและพัฒนาการศึกษา

4.6.5 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะ  
ในการผลิตรวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

4.6.6 ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อ  
การศึกษา

4.6.7 ติดตามประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่  
คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้

#### 4.7 การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป

4.7.1 สำรวจปัญหาความต้องการจำเป็นของด้านวิชาการ งบประมาณ  
บุคลากรและบริหารทั่วไป

4.7.2 จัดระบบส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน  
ทุกด้าน

4.7.3 จัดหาสื่อวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนและ  
อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานทุกด้าน

4.7.4 ติดตาม ประเมินผลการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการ  
ปฏิบัติของบุคลากรในด้านต่าง ๆ

4.7.5 นำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การสนับสนุนและ  
อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้ความยืดหยุ่นคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

#### 4.8 การบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.8.1 กำหนดแนวทางวางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่และ  
สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

4.8.2 บำรุง ดูแลและพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของ  
สถานศึกษาให้อยู่ในสภาพที่มั่นคง ปลอดภัย เหมาะสมพร้อมที่จะใช้ประโยชน์

4.8.3 ติดตามและตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมของ  
สถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้

4.8.4 สรุปประเมิน และรายงานการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของ  
สถานศึกษา

#### 4.9 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

4.9.1 ประสานงานกับชุมชนละท้องถิ่นในการสำรวจข้อมูล จำนวนนักเรียนที่  
จะเข้ารับบริการทางการศึกษาในเขตบริการของสถานศึกษา

4.9.2 การจัดทำสำมะโนผู้ที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา

4.9.3 จัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากการสัมภาษณ์ผู้เรียน เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.9.4 เสนอข้อมูลสารสนเทศจากการทำสัมภาษณ์ผู้เรียนให้เขตพื้นที่การศึกษา  
รับทราบ

#### 4.10 การรับนักเรียน

4.10.1 ให้สถานศึกษาประสานงานการดำเนินการแบ่งเขตพื้นที่บริการ  
การศึกษาร่วมกันและเสนอข้อตกลงให้เขตพื้นที่การศึกษาเห็นชอบ

4.10.2 กำหนดแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษา โดยประสานงานกับเขต  
พื้นที่การศึกษา

4.10.3 ดำเนินการรับนักเรียนตามแผนที่กำหนดไว้

4.10.4 ร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน ในการติดตาม  
ช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาในการเข้าเรียน

4.10.5 ประเมินผลและรายงานผลการรับเด็กเข้าเรียนให้เขตพื้นที่การศึกษา  
รับทราบ

4.11 การส่งเสริมและประสานงานงานการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตาม  
อัธยาศัย

4.11.1 สำรวจความต้องการในการเข้ารับบริการการศึกษาในระบบ นอก  
ระบบและตามอัธยาศัย

4.11.2 กำหนดแนวทางและความเชื่อมโยงในการจัดและพัฒนาการศึกษา  
ของสถานศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย ตามความต้องการของ  
ผู้เรียนและท้องถิ่นที่สอดคล้องกับแนวทางของเขตพื้นที่การศึกษา

4.11.3 ดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง หรือทั้ง 3 รูปแบบ  
ตามความเหมาะสมและศักยภาพของสถานศึกษา

4.11.4 ประสานเชื่อมโยง ประสานความร่วมมือและส่งเสริมสนับสนุนการจัด  
การศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.11.5 ติดตามประเมินผลการส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย เพื่อปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

#### 4.12 งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

4.12.1 วางแผนกำหนดแนวทางการส่งเสริมการจัดกิจกรรมนักเรียนของสถานศึกษา โดยสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความถนัดและความสนใจของนักเรียน

4.12.2 ดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียนและส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความถนัดและความสนใจของนักเรียน

4.12.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4.12.4 สรุปและประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไข การส่งเสริมกิจการนักเรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมเกิดคุณค่าและประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง

#### 4.13 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.13.1 ศึกษาความต้องการในการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลและผลงานของสถานศึกษา รวมถึงความต้องการในการได้รับข่าวสาร ข้อมูลทางการศึกษาของชุมชน

4.13.2 จัดให้มีเครือข่ายการประสานงานประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบันและสื่อมวลชนในท้องถิ่น

4.13.3 จัดให้มีเครือข่ายการประสานงานประชาสัมพันธ์

4.13.4 พัฒนาบุคลากรผู้รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์ให้มีความรู้ความสามารวมในการดำเนินการประชาสัมพันธ์ผลงานของสถานศึกษา

4.13.5 สร้างกิจกรรมประชาสัมพันธ์ให้หลากหลายรูปแบบ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของเครือข่ายประชาสัมพันธ์

4.13.6 ติดตามประเมินผลการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ทราบถึงผลที่ได้รับและนำไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้เหมาะสมต่อไป

4.14 การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.14.1 กำหนดแนวทางการส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษา  
ของบุคคล ชุมชน องค์กร และหน่วยงานอื่น

4.14.2 ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนและประสานความร่วมมือใน  
การจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

#### 4.15 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

4.15.1 วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาตามโครงสร้างและภารกิจของ  
สถานศึกษา

4.15.2 วิเคราะห์ความเสี่ยงของการดำเนินงาน กำหนดปัจจัยเสี่ยง และ  
ลำดับความเสี่ยง

4.15.3 กำหนดมาตรการในการป้องกันความเสี่ยงในการดำเนินงานของ  
สถานศึกษา

4.15.4 วางแผนการจัดระบบการควบคุมภายในสถานศึกษา

4.15.5 ให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องของทุกฝ่ายนำมาตราการป้องกันความเสี่ยงไปใช้ใน  
การควบคุมการดำเนินงานตามภารกิจ

4.15.6 ดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์มาตรการและวิธีการที่สำนักงาน  
ตรวจเงินแผ่นดินกำหนด

4.15.7 ประเมินผลการดำเนินการควบคุมภายใน ตามมาตรการที่กำหนด  
และปรับปรุงให้เหมาะสม

4.15.8 รายงานผลการประเมินการควบคุมภายใน

#### 4.16 งานบริการสาธารณะ

4.16.1 จัดให้มีระบบการบริการสาธารณะ

4.16.2 จัดระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาเพื่อให้บริการต่อสาธารณะ

4.16.3 ให้บริการข้อมูล ข่าวสาร และบริการอื่นๆ แก่สาธารณชน ตามความ  
เหมาะสมและศักยภาพของสถานศึกษา

4.16.4 พัฒนาระบบการให้บริการแก่สาธารณะให้มีประสิทธิภาพ เกิดความ  
พึงพอใจต่อผู้มารับบริการ



4.16.5 ประเมินความพึงพอใจงานบริการสาธารณะจากผู้มาขอรับบริการ

4.16.6 ให้ผู้ที่รับผิดชอบงานวางแผนการปฏิบัติงานและดำเนินงานให้เสร็จสิ้นตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

4.16.7 กำกับ ติดตาม การดำเนินงานของผู้ที่ได้รับมอบหมาย

4.16.8 ประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้ที่ได้รับมอบหมาย

สรุปได้ว่า ภารกิจการบริหารสถานศึกษา เป็นการกระทำทุกอย่างของผู้บริหารที่กระทำกับครู เพื่อให้การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ของสถานศึกษามีขอบข่ายงานอยู่ 4 ด้าน คือ บริหารวิชาการ บริหารงานงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป

### **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**

บริหารทรัพยากรมนุษย์ นับเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการทางการบริหารไม่ว่าจะเป็น การบริหารงานในองค์การภาครัฐ หรือภาคเอกชนก็ตาม ในทางการบริหารถือว่าทรัพยากรบุคคล เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพ หรือผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน ในระบอบราชการนั้นบุคคลากรหมายถึง ข้าราชการ ตลอดจนजनพนักงานและลูกจ้างซึ่งมีอยู่ เป็นจำนวนมาก ในส่วนกลางได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม หรือหน่วยงานเทียบเท่ากรมต่างๆ ส่วนภูมิภาคได้แก่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดและอำเภอต่างๆ ส่วนท้องถิ่นซึ่งได้แก่ ข้าราชการ หรือพนักงานที่สังกัดอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ข้าราชการหรือพนักงาน ของรัฐซึ่งมีจำนวนมากนี้ได้กระจายอยู่ทั่วประเทศและมีบทบาทอย่างสำคัญต่อการจัดให้บริการ สาธารณะ ในฐานะผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ (policy implementation) ความสำเร็จและประสิทธิภาพ ของการบริหารราชการแผ่นดินจึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของข้าราชการสูงมาก

### **ความหมายของบริหารทรัพยากรมนุษย์**

บริหารทรัพยากรมนุษย์ (Personnel Management) เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่เกี่ยวกับการปกครองมาตั้งแต่มนุษย์รู้จักกันอยู่เป็นหมู่เหล่าในปัจจุบัน แต่ละองค์การ หรือทุกหน่วยงานต่าง ๆ เล็งเห็นความสำคัญของมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การ องค์การจะประสบความสำเร็จ ได้เพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการ

ภิญโญ สารธร (2532, อ้างอิงใน พระมหาสุเทพ สุเทวเมธิ (ดีเยี่ยม), 2556, หน้า 9) กล่าวว่า บริหารทรัพยากรมนุษย์คือการใช้คนให้ได้ผลดีที่สุดโดยใช้เวลาน้อยที่สุดสิ้นเปลืองเงินและวัสดุในการทำงานนั้นๆ น้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกันคนที่เราใช้นั้น มีความสุขมีความพอใจที่จะให้ผู้บริหารใช้พอใจที่จะทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการหรืออีกนัยหนึ่งคือ การบริหารให้บรรดากิจกรรมต่างๆของผู้ให้การศึกษาดำเนินไปด้วยดีและเกิดประโยชน์สมควรความมุ่งหมายของการศึกษาโดยอาศัยเทคนิคของการคัดเลือกบุคคลที่มาทำงานให้เหมาะสมและเทคนิค ในการพัฒนาบุคคลที่มีอยู่แล้วให้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์เช่นเดียวกัน ก็ส่งเสริมให้คนเหล่านั้นมีความเจริญก้าวหน้า ได้รับผลตอบแทนเป็นที่พอใจ และมีความสุขในการทำงาน

เสนาะ ตีเยาว์ (2534, อ้างอิงใน พระมหาสุเทพ สุเทวเมธิ (ดีเยี่ยม), 2556, หน้า 9) เห็นว่า บริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่ทำให้บุคลากร ใช้บุคลากร และบำรุงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานในจำนวนพอเพียงและ เหมาะสม นั่นก็คือหน้าที่ทางด้านการรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาตัวบุคลากร การ รักษาระเบียบวินัย การให้สวัสดิการและการโยกย้ายเปลี่ยนตำแหน่งงาน

อมร รักษาสัตย์ (2535, อ้างอิงใน พระมหาสุเทพ สุเทวเมธิ (ดีเยี่ยม), 2556, หน้า 9) ได้ให้ความหมายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ว่า หมายถึง งานที่เกี่ยวกับ ตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ในองค์การนับตั้งแต่การแสวงหาการรับสมัคร การสอบคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้งการโอนการย้าย การฝึกอบรม การประเมินผล การปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การจัดชั้นและตำแหน่งตามหน้าที่ และระดับความรับผิดชอบของงาน การกำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้าง การจัดสวัสดิการการปกครองบังคับบัญชา การดำเนินงานทางวินัย การให้พ้นจากตำแหน่ง การช่วยเหลืออำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่ผู้ปฏิบัติงานตลอดจนการให้สินน้ำใจการให้ รางวัลบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงาน

สรุปได้ว่า บริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงศิลปะในการสรรหา และการคัดเลือกบุคคล เข้าทำงานในองค์การมอบหมายงาน การพัฒนาบุคคล การจ่ายค่าตอบแทน การธำรงรักษา การวางแผนและการเลื่อนตำแหน่งโดยการดำเนินการต่างๆ ต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพของผลผลิต หรือการบริการขององค์การในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งบุคคล และองค์การ และสังคมโดยรวม

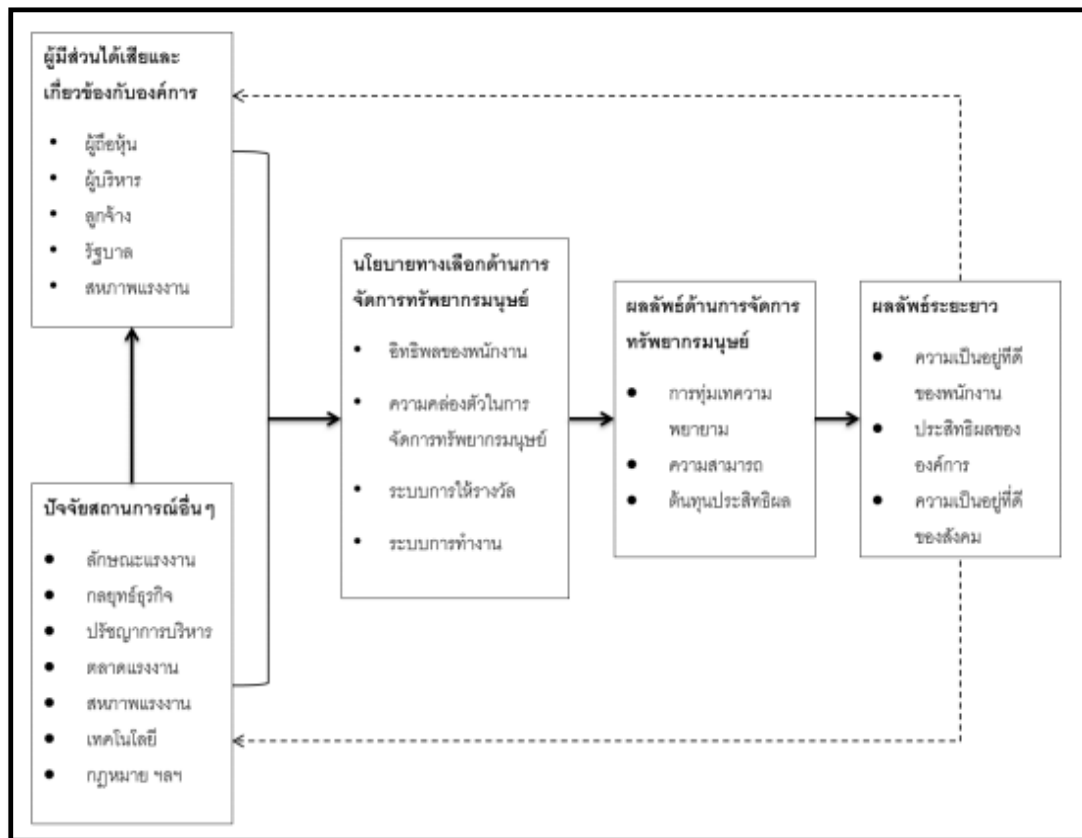
### **ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์**

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource management) เป็นการบริหารองค์การให้มี ความได้เปรียบในการแข่งขันตั้งแต่การสรรหาคนเข้ามาในองค์การ การพัฒนา

และดำรงรักษาคนในองค์กร จนกระทั่งออกจากองค์กรไปและสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขในสังคม นักวิชาการได้คิดค้นแบบต่าง ๆ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต่าง ๆ โดย พิชิต เทพวรรณ (2554, หน้า 34-43) ได้รวบรวมตัวแบบในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management Model) สรุปได้ว่าแนวคิดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น สามารถแบ่งออกได้ 2 กลุ่ม คือ ตัวแบบของกลุ่มนักคิดในสหรัฐฯ (America Model) และตัวแบบของกลุ่มนักคิดในสหราชอาณาจักร (British Model) โดยมี รายละเอียดดังนี้

1. ตัวแบบของกลุ่มนักคิดในสหรัฐฯ (America Model) สำหรับนักคิดกลุ่มนี้สามารถแบ่งตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ 2 ตัวแบบ ได้แก่ ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ด และตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบมิชิแกน โดยแต่ละตัวแบบมีลักษณะดังนี้

1.1 ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ด (Harvard Model of HRM) หรือที่ เรียกว่าตัวแบบ “มนุษย์นิยมเชิงพัฒนาการ (Developmental Humanism)” เป็นแนวคิดกระแสหลักที่มี อิทธิพลและนิยมแพร่หลายที่สุด ซึ่งมีรากฐานทางความคิดมาจากสำนักคิดมนุษยสัมพันธ์ สำหรับตัวแบบนี้ได้ถูก พัฒนาโดย เบียร์และคณะ (Beer et al) กลุ่มนักคิดจากสำนักวิชาฮาร์วาร์ด (Harvard School) ซึ่งโบซอล (Boxall) ได้ให้ชื่อว่า ตัวแบบ “กรอบแนวคิดฮาร์วาร์ด (Harvard Framework)” โดยตัวแบบนี้อยู่บนสมมติฐานที่ มองว่า ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เกิดขึ้นในอดีตนั้นจะสามารถแก้ไขได้ หากผู้บริหาร องค์กรมี วิสัยทัศน์ นโยบาย กลยุทธ์ และวิธีดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าต้องการให้พนักงานใน องค์กรของตนเป็นอย่างไร ตลอดจนวิธีการที่สามารถจะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย ซึ่งหากผู้บริหารไม่มีความชัดเจนในเรื่องดังกล่าวแล้วการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังคงถือได้ว่าไม่มีความแตกต่างไปจากการปฏิบัติ หน้าที่ในแบบเดิม สำหรับตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ด ดังภาพ 2



ภาพ 2 แสดงตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ด

(Harvard Model of HRM)

จากภาพ 2 จะเห็นได้ว่าตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ดนั้น จะให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยสถานการณ์อื่น ๆ (Other Factors) ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ได้แก่ ลักษณะแรงงาน กลยุทธ์ธุรกิจ ปรัชญาการบริหาร ตลาดแรงงาน สหภาพแรงงาน เทคโนโลยี และกฎหมาย ฯลฯ โดยปัจจัยต่างๆ เหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันนโยบายทางเลือกในการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2. ผู้มีส่วนได้เสียและเกี่ยวข้องกับองค์กร (Stakeholder) ได้แก่ ผู้ถือหุ้น ผู้บริหาร ลูกจ้าง รัฐบาล และสหภาพแรงงาน โดยผู้มีส่วนได้เสียและเกี่ยวข้องกับองค์กรเหล่านี้ ควรมีอำนาจหรือมีส่วนร่วมใน การกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารองค์กรที่สอดคล้อง หรือเป็นไปตามความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียเหล่านี้

3. นโยบายทางเลือกด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Policy Choices) ประกอบไปด้วยลักษณะดังต่อไปนี้

3.1 อิทธิพลของพนักงาน (Employee Influence) ประกอบไปด้วย การให้พนักงาน มี สิทธิในการตัดสินใจ หรือการมอบหมายความรับผิดชอบ

3.2 ความคล่องตัวของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์(Human Resource Flow) ใน เรื่อง ของการรับเข้าทำงาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการ พิจารณาคดีความชอบ

3.3 การมีระบบการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่จูงใจ (Reward System) ประกอบ ไปด้วย การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เป็นการกระตุ้น จูงใจ และดึงดูดในการรักษา พนักงานไว้

3.4 ระบบการทำงาน (Work System) ได้แก่ การออกแบบงาน หรือการเสนอความ ต้องการในงานที่หนักและที่ทำให้สามารถทำได้อย่างเต็มประสิทธิภาพโดยนโยบายทางเลือก ด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์นี้ต้องครอบคลุมการพัฒนาและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ พนักงาน ที่จะสามารถเป็นการเสริมแรง และกระตุ้นการทำงานให้กับพนักงานในการทำงาน ด้วย

3.5 ผลลัพธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การทุ่มเทความพยายาม ความ ผูกพันในงาน ความสามารถ ต้นทุน และประสิทธิผล โดยสิ่งเหล่านี้คือผลที่เกิดจากการที่ องค์การมีประสิทธิภาพด้าน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งพนักงานจะมีความสัมพันธ์และมีความ ผูกพันกับองค์การทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนในการบริหารจัดการลดลง ส่งผลให้พนักงาน อยู่กับองค์การยาวนาน องค์การมีความมั่นคงและแข่งขันได้ในระยะยาว

3.6 ผลลัพธ์ระยะยาว ได้แก่ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานตลอดจนประสิทธิผล ขององค์การ โดยเป็นผลมาจากประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะทำให้ พนักงานทำงานอย่างกระตือรือร้นและเข้าไปเป็นสมาชิกหนึ่งในสังคม ส่งผลทั้งในระดับองค์การ คือ พนักงานมีความสุขกับการทำงาน ประสิทธิภาพขององค์การมีสูง และในระดับสังคมที่ ประชาชนมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่าตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แบบฮาร์วาร์ด ยังมีปัจจัยที่จะสนับสนุนให้องค์การสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัย ดังนี้

3.6.1. ความผูกพัน (Commitment) เป็นสิ่งที่พนักงานได้มีการทุ่มเทให้กับ องค์การ เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานร่วมกันในองค์การ

3.6.2. สมรรถนะ (Competence) เป็นเรื่องของความเหมาะสมในการใช้ความรู้ความสามารถได้ ตรงกับงานที่รับผิดชอบ

3.6.3. ประสิทธิภาพของค่าใช้จ่าย (Cost Effectiveness) โดยให้ความสำคัญกับค่าใช้จ่ายในการลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ที่จะก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร อย่างไรก็ตาม ตัวอย่างแบบนี้ให้ความสำคัญกับเรื่องของการสร้างสัมพันธภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพราะการที่จะทำให้องค์กรมีผลประกอบการหรือมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นนั้นองค์กรจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานในองค์กรให้เหมาะสม และเมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองที่ดี ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทำให้องค์กรเกิดภาวะอยู่ดีมีสุขทางสังคมขึ้นภายในองค์กร อันจะนำไปสู่คุณภาพ และปริมาณงานที่ดีขึ้น และตัวแบบนี้ยังมีจุดเน้นทางความคิดอยู่ที่เรื่องของการสื่อสารในองค์กร การสร้างทีม และการใช้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วย

ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบมิชิแกน (Michigan Model of HRM) หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งได้ว่าเป็นตัวแบบ การจัดการนิยม (Managerialism) กล่าวคือ เป็นตัวแบบที่ให้ความสำคัญกับ ผลประโยชน์ตอบแทนที่องค์กรจะได้รับเป็นอันดับแรก และให้การจัดการ คนหรือทรัพยากรมนุษย์ เป็นเครื่องมือในการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นจึงมีผู้เรียกตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็น กลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่การมีผลประกอบการที่ดีขึ้นสำหรับตัวแบบการจัดการทรัพยากร มนุษย์แบบมิชิแกนนี้พัฒนาโดย ฟอมเบรินและคณะ (Fombrun et al) ซึ่งเป็นกลุ่มนักคิดจากสำนักวิชามิชิแกน (Michigan School) ที่เชื่อว่าการจัดการระบบทรัพยากรมนุษย์ด้านต่าง ๆ ขององค์กรจะต้องเป็นไปในทิศทาง เดียวกันกับกลยุทธ์ขององค์กร สำหรับแนวคิดนี้สามารถเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่าเป็น “ตัวแบบเทียบเคียง (Matching Model)” ซึ่งประกอบไปด้วย 4 กระบวนการ คือ

1. กระบวนการสรรหาและคัดเลือกเป็นการจัดหาและเลือกสรรทรัพยากรมนุษย์ให้ตรงกับงาน
2. กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการจัดการผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้ เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร
3. กระบวนการให้รางวัลและผลตอบแทน เป็นการให้รางวัลตอบแทนแก่ความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับองค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
4. กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาเป็นการพัฒนางานให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ

2. ตัวแบบของกลุ่มนักคิดในสหราชอาณาจักร (British Model) สำหรับกลุ่มนักคิดนี้มีตัวแบบที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์คือ ตัวแบบการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์แบบวารวิค (Warwick Model of HRM) โดยตัวแบบนี้เกิดขึ้นจากการปรับเปลี่ยนตัวแบบการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มนักคิดในสหรัฐฯ โดย เฮนดรีและเพ็ตตีกริว (Hendry and Pettigrew) ที่ให้ ความสำคัญกับลักษณะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับ กลยุทธ์ขององค์การ หรืออาจกล่าว ได้ว่า ตัวแบบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบวารวิค เป็นความพยายามที่จะบูรณาการขอบเขตการทำงานด้าน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์การ ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ อิทธิพลของสังคม การเมือง และกลยุทธ์ธุรกิจ

### **ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์**

เป็นที่ทราบกันดีโดยทั่วไปในหมู่นักบริหารว่า องค์ประกอบสำคัญของการบริหาร ทุกชนิดมี 4 อย่างคือ 1) คนหรือบุคคล (Man) 2) เงินหรืองบประมาณ (Money) 3) วัสดุและอุปกรณ์ (Material) และ 4) การจัดการหรือเทคนิคในการบริหาร (Management) องค์ประกอบทั้ง 4 นี้ มีความสำคัญมาก แต่องค์ประกอบประการแรก คือ คนหรือบุคคล (Man) มีความสำคัญที่สุด ในเรื่องความสำคัญอันเนื่องมาจากคน มีนักวิชาการหลายคนได้ให้ความคิดเห็นไว้ เช่น

สมพงษ์ เกษมสิน (2549, อ้างอิงใน พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี (ดีเยี่ยม), 2556, หน้า 9) กล่าวว่า บุคคลมีบทบาทสำคัญในขั้นตอนของการบริหาร ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน 5 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดการเกี่ยวกับคน การประสานงาน และการควบคุมงาน ในบรรดาองค์ประกอบเหล่านี้ การจัดการเกี่ยวกับบุคคล โดยเฉพาะการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานและ บำรุงรักษาดูแลให้บุคคล เหล่านั้น ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสมเต็มที่ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุด การจัดการเกี่ยวกับ คนนั้นเป็นเรื่องยุ่งยากซับซ้อน เพราะคนมีชีวิตจิตใจมีความรู้สึก มีปัญหา และความต้องการแตกต่างกันไป แต่ถ้าสามารถจัดการเกี่ยวกับบุคคลให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยแล้ว ปัญหาอื่น ๆ ก็ทั้งหมดไป ดังนั้น การบริหารเกี่ยวกับบุคคลในองค์การจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง

เมธี ปิลันธนานนท์ (2529, อ้างอิงใน พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี (ดีเยี่ยม), 2556, หน้า 9) กล่าวว่า บุคลากรเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เพราะเป็นส่วนประกอบที่เป็นมนุษย์ และไม่มีการใดที่จะยากลำบาก และไม่แน่นอนเท่ากับการทำงาน ร่วมกับบุคคล เพราะบุคคลมีความต้องการต่าง ๆ กัน และความต้องการเหล่านั้นนอกจากจะมีจำนวนไม่เท่ากันแล้ว ยังมีลำดับขั้นของความต้องการต่าง ๆ กัน และความต้องการเหล่านั้นนอกจากจะมี

จำนวนไม่เท่ากันแล้ว ยังมีลำดับชั้นของความต้องการต่าง ๆ กันอีกด้วย ดังที่ มาสโลว์ (Maslow) ได้แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้เป็น 5 ลำดับ บุคลากรจะเป็นเครื่องชี้ว่าระบบการทำงานจะ สัมฤทธิ์ผลหรือไม่เพียงใด ความสำคัญจึงอยู่ที่การบริหารบุคคล อันเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน กำลังคนอย่างเหมาะสม การสรรหาและคัดเลือกให้ได้บุคลากรที่เหมาะสม การพัฒนาบุคลากร การให้บุคลากรได้รับการชดเชยตอบแทนที่เหมาะสม การประเมินค่า การสร้างแรงจูงใจด้วยสวัสดิการ ตลอดจนการให้บุคคลเกิดความมั่นใจ และปลอดภัย เมื่อต้องพ้นจากหน้าที่การงาน

สมาน รังสิโยภฤกษ์ (2540, อ้างอิงใน พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี (ดีเยี่ยม), 2556, หน้า 10) ได้อธิบายถึงการบริหารงานบุคคลว่า “ในการบริหารงานใดๆ ก็ตาม เป็นที่ยอมรับว่า การบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญ และยุ่งยากที่สุดทั้งนี้เพราะตามหลัก ทั่วไปในการบริหารงานนั้น แม้ว่าจะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอ มีการจัดองค์การและการบริหารที่ดี มีอุปกรณ์ และวัสดุต่าง ๆ พร้อมมูลเพียงพอ ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์ สุจริต และไม่ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัยอันดีแล้ว ก็เป็นการยากที่การบริหารจะบรรลุผลสมตาม ความมุ่งหมาย แต่ถ้าได้คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะกับงาน ปัญหาอื่น ๆ แทบจะหมดไปทีเดียว ส่วนสาเหตุที่ทำให้การบริหารบุคคลยุ่งยากนั้น ก็เพราะว่าเป็นเรื่องเกี่ยวพัน และมีผลกระทบ กระเทือนต่อสิ่งมีชีวิตจิตใจ ซึ่งเป็นมนุษย์ปุถุชน ปัญหาที่เกิดขึ้นจึงแทบจะกล่าวได้ว่าไม่มีที่สิ้นสุด

สรุป ไม่ว่าจะองค์การหรือหน่วยงานตลอดจนสถาบันต่าง จะเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ ตามเป้าหมายที่วางไว้มากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพและคุณภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผู้กำหนดนโยบาย วางโครงการ ตกลงใจและลงมือปฏิบัติ หากผู้บริหารสามารถ จัดการเรื่องคน ปัญหา และความต้องการของคนได้แล้ว ปัญหาอื่นๆ แทบจะหมดไปสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ในปัจจุบัน ไม่ว่าจะปัญหามีคนทำงานในองค์การไม่เพียงพอบุคคล ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน พนักงานไม่ได้รับความยุติธรรมต่าง ๆ เกิดจากปัญหาการบริหารงาน บุคคลที่ขาดประสิทธิภาพของผู้บริหารหรือผู้จัดการ การบริหารงานบุคคลที่ดีจะช่วยแก้และลดปัญหา ดังกล่าวได้ หากผู้บริหารจะศึกษากันอย่างจริงจัง โดยอาศัยความรู้ในแนวทางหลักการ กระบวนการ และวิธีการดังต่อไปนี้

### **กระบวนการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์**

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยทั้งหมดย่อมเป็นเป้าหมายในการบริหารจัดการ ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับบุคคลให้ลุล่วงไปด้วยดี โดยให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ในการผลิตให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งแก่หน่วยงานเองและบุคลากรทุกคน



และเช่นเดียวกันสำหรับ แต่ละหน้าที่ หรือแต่ละขั้นตอนในกระบวนการนั้น ต่างมีเป้าหมาย เฉพาะที่จะให้สำเร็จบางอย่าง แตกต่างกัน และต่างมุ่งพยายามที่จะให้เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วย ส่งเสริมให้เป้าหมายส่วนรวมของ การบริหารงานบุคคลผลสูงสุด

สุกิจ จุลละนันท์ (2516, หน้า 16-17 อ้างอิงใน พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี (ดีเยี่ยม), 2556, หน้า 11) เป้าหมายหลักของการบริหารงานบุคคลนั้นจะมีลักษณะที่สำคัญ ๆ อยู่ 4 ประการกล่าวคือ

1. การให้ได้มาซึ่งบุคคล
2. การพัฒนาบุคลากร
3. การบำรุงรักษาซึ่งบุคคล
4. การให้บุคคลพ้นจากงาน

เป้าหมายทั้ง 4 ประการที่กล่าวมานี้จำเป็นต้องอาศัยกิจกรรมหรือกระบวนการที่ต้อง กระทำเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของหลักการบริหารงานบุคคล กระบวนการหรือกิจกรรม ในการบริหารงานบุคคลนั้นประกอบด้วย

1. การกำหนดนโยบายและวางระเบียบเกี่ยวกับบุคคล
2. การวางแผนในการจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
3. การวางแผนโครงการปฏิบัติ
4. กำหนดหน้าที่และคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติในตำแหน่งต่าง ๆ
5. การจำแนกตำแหน่ง
6. การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน
7. การสรรหาคนมาทำงาน
8. การเลือกสรรและการทดสอบ
9. การให้ทดลองปฏิบัติงาน
10. การบรรจุแต่งตั้ง
11. การจัดทำทะเบียนประวัติ
12. การย้ายและโอน
13. การพัฒนาตัวบุคคล
14. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
15. การพิจารณาความดีความชอบ
16. การเลื่อนตำแหน่งฐานะ
17. การรักษาสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

18. การจัดสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูล
19. การปกครองบังคับบัญชา
20. การรักษาวินัย
21. การให้พ้นจากงาน
22. การจัดระบบบำเหน็จบำนาญ
23. การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับตัวบุคคล

ธงชัย สันติวงษ์ (2542, อ้างอิงใน พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี (ดีเยี่ยม), 2556, หน้า 12) ได้แบ่งหน้าที่งานด้านการบริหารงานบุคคลกระบวนการปฏิบัติด้วย ส่วนสำคัญต่าง ๆ เกี่ยวพันกัน ดังนี้

1. การออกแบบงานและการวิเคราะห์งานเพื่อจัดแบ่งตำแหน่งงาน (Task Specialization Process) คือขั้นตอนที่ต่อเนื่องจากการกำหนดเป้าหมายขององค์การที่จะมาถึงขั้นแรกของการบริหารงานบุคคล คือ การวางแผนองค์การ (Organization Planning) และการออกแบบงาน (Job Design) ซึ่งต้องทำการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) จะเป็นหัวใจสำคัญที่สุดของกิจกรรม ที่ต้องทำในขั้นนี้

2. การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning Process) คือขั้นตอนของการ วิเคราะห์ เพื่อทราบชนิดและจำนวนของตำแหน่งงานและบุคคลที่ต้องการ เพื่อจัดหาแผนกำลังคน ขององค์การซึ่งจะนำไปสู่การเริ่มต้นขั้นตอนแรกของการหาคนมาบรรจุ

3. การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน (Recruitment and Selection Process) กระบวนการสรรหาบุคคล (Recruitment) ก็เพื่อให้ได้บุคคลที่พึงประสงค์ที่สุดและการมีวิธีการ คัดเลือกคน (Selection) เพื่อให้คนที่ดีที่สุดในคุณสมบัติและจำนวนตรงตามจำนวนตำแหน่งงานต่าง ๆ

4. การปฐมนิเทศพนักงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Induction Appraisal Process) คือขั้นตอนที่ต่อเนื่องจากขั้นตอนที่ 2 ที่จะต้องเริ่มต้นส่งมอบคนเข้าทำงานด้วยกิจกรรม ซึ่งประกอบด้วยขั้นแรกสุดที่ต้องทำ คือการแนะนำเพื่อบรรจุหรือการปฐมนิเทศ (Induction or Performance Evaluation) หลังจากที่ได้ทราบจากผลการปฏิบัติงานแล้ว เพื่อส่งเสริมและแก้ไข ปัญหาอันอาจเกิดขึ้นจากความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานก็จะดำเนินการพิจารณา เลื่อนเงินเดือน หรือลดตำแหน่งหรือโยกย้าย

5. การอบรมและการพัฒนา (Training and Development Process) คือขั้นตอน ที่เป็นหน้าที่ที่สำคัญที่ต้องมีอยู่ตลอดเวลาทุกขณะ ที่มีทรัพยากรมนุษย์ทำงานอยู่กับเราหรือที่เรียกว่า การอบรม หรือการฝึกอบรมและการพัฒนา ซึ่งหมายถึงกิจกรรมทางการบริหารงานบุคคลที่ต้อง จัดทำขึ้น เพื่อมุ่งส่งเสริมความรู้ความสามารถตลอดจนความชำนาญให้มีมากขึ้น

ในตัวบุคลากร โดยเฉพาะเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ และเงื่อนไขของปัจจัย สภาพแวดล้อมอื่น ๆ ตลอดจนการช่วยให้ บุคลากรมีความก้าวหน้า และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

6. การจ่ายค่าตอบแทน (Compensation Process) คือกิจกรรมทางด้านการจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรด้วยผลประโยชน์ต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้รับความพึงพอใจมากที่สุด สมเหตุสมผล และเพียงพอในระดับความสามารถ และสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทาให้ผลผลิตสูงขึ้นกับองค์การ

7. การทำนุบำรุงรักษาทางด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และแรงงานสัมพันธ์ (Health, Safe Maintenance and Labor Relation) เพื่อการรักษาสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง บุคลากรกับองค์การต้องคอยดูแลสุขภาพอนามัยความปลอดภัย ซึ่งองค์การต้องคำนึงถึงด้านนี้ตามสมควร เพื่อประโยชน์ทั้งบุคลากรและองค์การ และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ ซึ่งกิจกรรมนี้จะต้องคอยปกป้องและแก้ไขดูแลเอาใจใส่ตลอดเวลา มีระบบของการเจรจาระหว่างทั้งสองฝ่ายให้ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ดีและเจตนาที่ดีต่อกัน ทั้งนี้เพื่อความราบรื่น ในการอยู่ร่วมกันทั้งองค์การ

สรุป กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการบริหารหรือการจัดการ ที่เกี่ยวกับตัวบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์การหนึ่ง เพื่อจะเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานให้มีจำนวนเพียงพอ เพื่อให้การใช้คนให้เกิดประโยชน์เต็มที่ และรักษากำลังแรงงานตลอดจน การบำรุงรักษาส่งเสริมสมรรถภาพและบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์การ การบริหารงาน บุคลากรเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการวางแผนโครงการระเบียบและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับบุคคล เพื่อประโยชน์และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ และปริมาณที่เพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ การบริหารงานนั้นผู้บริหารไม่สามารถที่จะ ดำเนินงานทั้งหมดให้สำเร็จโดยลำพังได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ร่วมงานหรือบุคลากรเป็น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในกระบวนการการบริหารงานบุคคล

### สมรรถนะของครู

#### ความหมายของสมรรถนะ

มีนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความคำว่า “Competency” ที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับว่า นักวิชาการที่ศึกษาจะแปลหรือให้คำจำกัดความไว้ตามความเข้าใจและความเชื่อของแต่ละบุคคลหรือแต่ละสถาบัน ซึ่งบางท่านอาจแปลว่า “ศักยภาพ” หรือ “ความสามารถ” แต่คำว่า “competency” ตามความหมายจากพจนานุกรมของไทยได้ให้ความหมายว่า ความสามารถ

หรือสมรรถนะ ส่วนในภาษาอังกฤษมีคำที่มีความหมายคล้ายกันอยู่หลายคำ ได้แก่ capability, ability, proficiency, skill, expertise, fitness, aptitude (รัชนีวรรณ วนิชย์ถนอม, 2549, หน้า 16 อ้างอิงใน รัชฎา ณ นาน, 2550, หน้า 8) ดังนั้น การกำหนดความหมายของสมรรถนะจึงมีการให้ความหมายไว้หลายนัย ดังนี้

McClelland (1993, อ้างอิงใน สุกัญญา รัตมิตรรมโชติ, 2548, หน้า 4) ได้ให้ความหมายสมรรถนะว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

เชาวนี นาโควงศ์ (2551, หน้า 10-11) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สิ่งที่มีอยู่ในตัวคน ๆ หนึ่งที่ประกอบไปด้วยความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะที่ดี ส่งผลให้แสดงออกในเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ที่จำเป็นต่อการทำงานของคน องค์กร หรือหน่วยงานให้ประสพผลสำเร็จสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ตามตำแหน่งหรือประเภทของงานนั้น ๆ

วาสนา แสงงาม (2552, หน้า 8) ได้สรุปไว้ว่า สมรรถนะเป็นความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสพความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า

Boyatzis (อ้างอิงใน กิรติ ยศยิ่งยง, 2550, หน้า 6) ได้นิยาม “competency” ว่าเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในตัวบุคคลที่นำไปสู่หรือเป็นสาเหตุให้ผลงานมีประสิทธิภาพ และเน้นว่า “คุณลักษณะที่อยู่ภายใน” เป็นทักษะไม่ใช่พฤติกรรมเพราะเป็นสิ่งที่กำหนดอยู่ในตัวบุคคลนั้น ทำให้เกิดคุณลักษณะที่แตกต่างกันอย่างสำคัญมาก เนื่องจากขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อมีการกำหนดหรือเหตุผลจากสิ่งที่อยู่ภายใน การใช้สมรรถนะถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้การทำงานขององค์กรประสพความสำเร็จ

สรุป สมรรถนะ เป็นความสามารถในด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัวของบุคคลประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่าง ๆ ซึ่งส่งผลทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น ๆ

#### **ความสำคัญของสมรรถนะ**

สุทัศน์ นาพูลสุขสันต์ (2546, อ้างอิงใน สมนึก ลีมหาอารีย์, 2552, หน้า 17) ซึ่งผู้ปฏิบัติงานด้านธุรกิจมีการวิจัยพบว่าการพัฒนาคน คู่แข่งจะสามารถตามทันต้องใช้เวลา 7 ปี ในขณะที่เทคโนโลยีใช้เวลาเพียง 1 ปี ก็ตามทันเพราะซื้อหาได้ ดังนั้น สมรรถนะ จึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กร ดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดี ทั้งความรู้ ทักษะ และความสามารถตลอดจน พฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่าง แท้จริง

2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตนว่าอยู่ในระดับใดและต้อง พัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตัวเองมากขึ้น

3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร

4. ช่วยสนับสนุนตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPI) บรรลุเป้าหมายเพราะสมรรถนะเป็นตัว บ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดแล้ว ต้องใช้สมรรถนะ ตัวไหนบ้าง

5. ป้องกันไม่ให้อผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงาน ชายเพิ่มขึ้นสูงกว่าเป้าที่กำหนดไว้ ทั้ง ๆ ที่พนักงานชายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานนัก แต่ เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมากแต่ ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้วจะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จ เพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง

6. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนไปปรับ สมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวจะส่งผล ให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุก คนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking)

สรุป สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งเป็นคุณลักษณะเด่นของ บุคคล และเป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ที่สามารถ นำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลได้อย่างเด่นชัด

#### องค์ประกอบของสมรรถนะ

ได้มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ ดังนี้

McClelland (1993, อ้างอิงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548, หน้า 15) ได้อธิบาย ความหมายขององค์ประกอบหลัก 5 ประการ ดังนี้

1. ความรู้ (knowledge) คือ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการบริหารต้นทุน เป็นต้น

2. ทักษะ (skill) คือ สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความ ชำนาญ

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self-concept) คือ ทศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็น เกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่คุณคิดว่าตนเองเป็น เช่น ความคิดเห็นเกี่ยวกับ

ภาพลักษณะของคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงจะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ เป็นต้น

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (trait) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น เขาเป็นคนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือเขามีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (motive) ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จมักชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตลอดจนพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา



ภาพ 3 แสดงโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

ทีมา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2549, หน้า 16, อ้างอิงใน พรทิพย์ บุญณสะ, 2555, หน้า 16)

จากภาพ 3 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2549, 16, อ้างอิงใน พรทิพย์ บุญณสะ, 2555, หน้า 16) ได้อธิบายถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงาน อย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ในตัวเอง ซึ่งอธิบายในรูปตัวแบบภูเขาน้ำแข็งได้ว่าส่วนเล็ก ๆ ของภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่เหนือน้ำนั้นจะสังเกตเห็นได้ สามารถที่จะวัดได้ และนำมาพัฒนาได้ก็

เปรียบเสมือนกับส่วนขององค์ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ภายนอกซึ่งจะถ่ายทอดการที่จะพัฒนาแต่ส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำที่เป็นส่วนใหญ่กว่า เห็นได้ยาก สังเกตได้ยาก และวัดได้ยากกว่าแต่เป็นส่วนที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคคล และซ่อนเร้นอยู่ลึก ๆ ภายในตัวบุคคล ซึ่งได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ภายลักษณ์ภายใน แรงจูงใจ ลักษณะนิสัยแรงผลักดันเบื้องลึกสมรรถนะเหล่านี้จะยากต่อการวัดและพัฒนา บางครั้งสมรรถนะที่อยู่ใต้น้ำสามารถเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาได้ด้วยการฝึกอบรมการบำบัดทางจิตวิทยาและหรือพัฒนาโดยการให้ประสบการณ์ทางบวกแก่บุคคล แต่ก็เป็นสิ่งที่พัฒนาค่อนข้างยากและต้องใช้เวลาานาน และเนื่องจากมีการกล่าวไว้ว่าส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำหรืออาจหมายถึงส่วนลึก ๆ ของจิตใจของบุคคลมีความสำคัญกว่าส่วนของความรู้ ทักษะ ความสามารถทำให้บางครั้งโมเดลสมรรถนะไปเน้นในส่วนนี้มากจนละเลย ส่วนของความรู้ ทักษะ ความสามารถ แต่ในความเป็นจริงแล้วการที่บุคคลจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีได้สิ่งแรกที่ต้องมีและจะขาดเสียไม่ได้เลย นั่นคือ ความรู้ ทักษะ ความสามารถที่จะทำงานนั้น ๆ ได้ส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำหรือส่วนลึก ๆ ในจิตใจของบุคคลนั้น แต่เดิมเคยเรียกว่าเป็นปัจจัย “will do” คือ เมื่อมีความรู้ความสามารถแล้วแต่จะตั้งใจทำงานหรือไม่ เป็นอีกปัจจัยหนึ่งซึ่งแยกออกมาต่างหากถ้าบุคคลมีทั้งความสามารถและมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานก็จะทำให้ทำงานได้ดี

Bryant and Poustie ( 1970, อ้างอิงใน พรพิศ อินทะสุระ, 2551, หน้า 18-19) จัดแบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. ความรู้ (knowledge) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจ เป็นความรู้ทางวิชาการ เช่น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ด้านการบริหาร แพทย์ต้องมีความรู้ด้านการรักษาคนไข้ เป็นต้น
2. ทักษะ (skill) หมายถึง สิ่งที่ต้องอาศัยการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยทำให้บุคคลนำความรู้ นั้นไปใช้ได้ เช่น ผู้บริหารต้องมีทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิควิธีครูต้องมีทักษะด้านการสอน เป็นต้น
3. เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม (appropriate attitude and value) หมายถึง สิ่งที่บุคคลแสดงออกมา เป็นคุณลักษณะด้านพฤติกรรมซึ่งมีผลกระทบต่อการใช้ความรู้และทักษะของบุคคลนั้น เป็นองค์ประกอบที่ทำให้คนมีความอดทนหรือเกิดความท้อถอยต่อการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ

### ประเภทของสมรรถนะ (competency type)

ได้มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงประเภทของสมรรถนะไว้ ดังนี้

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 25) กล่าวว่าสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสังเคราะห์สามารถสรุปได้ว่าสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (core competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ
  - 1.1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
  - 1.2. การบริการที่ดี
  - 1.3. การพัฒนาตนเอง
  - 1.4. การทำงานเป็นทีม
  - 1.5. จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู
2. สมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ

คือ

- 2.1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- 2.2. การพัฒนาผู้เรียน
- 2.3. การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 2.4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 2.5. ภาวะผู้นำครู
- 2.6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

กิริติ ยศยิ่งยง (2550, หน้า 10) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะโดยพิจารณาจากที่มาและพัฒนาการของสมรรถนะพบว่า องค์กรหนึ่ง ๆ จะประกอบไปด้วยสมรรถนะ 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. สมรรถนะขององค์กร (organization competency) คือ สิ่งที่แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีความสามารถหลักในการดำเนินธุรกิจ หรือกิจกรรมขององค์กรอย่างไร และจะทำอย่างไร เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ขององค์กร เป็นต้น
2. สมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ (human competency) คือ พฤติกรรมการแสดงออก (individual behavior) การใช้องค์ความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน (body of knowledge) และการ





ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวน บางคนมีสมรรถนะปราบปรามเป็นต้น

4. สมรรถนะเฉพาะงาน (job competency) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

5. สมรรถนะส่วนบุคคล (personal competency) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือต้องมีความพยายามสูงมาก

บุญสืบ เทียมหยิน (2553, หน้า 19) ได้สรุปประเภทของสมรรถนะไว้ 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก เป็นความสามารถในระดับแก่นขององค์การ หรือสมรรถนะที่บุคลากรทุกคนทุกระดับในองค์การจะต้องมีร่วมกัน

2. สมรรถนะของงาน เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลที่ตำแหน่งนั้น ๆ ต้องการ เพื่อให้ทำงานนั้นบรรลุความสำเร็จตามที่กำหนดไว้

3. สมรรถนะของบุคคล เป็นบุคลิกลักษณะของคนที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ ทักษะทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัย ที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำงาน

สรุป สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก ซึ่งเป็นความสามารถพื้นฐานของครูทุกคนต้องมีเพื่อที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูประสบผลสำเร็จ และสมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง ความสามารถเฉพาะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ที่จะทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้สำเร็จตามเป้าหมาย

#### การประเมินสมรรถนะ

การประเมินสมรรถนะครูรายบุคคล (คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 1) เป็นส่วนหนึ่งของโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ (upgrading teacher qualification through the whole system: UTQ) โดยความเชื่อของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ว่าระบบบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีฐานข้อมูล เพื่อการบริหารอย่างเพียงพอตอบสนองต่อการตัดสินใจ และกำหนดนโยบาย โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องมีฐานข้อมูลหลักของครูในเชิงลึกเป็นรายบุคคลอย่างสมบูรณ์เป็นปัจจุบัน เพื่อเป็นข้อมูลในเชิงบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีฐานข้อมูลหลักที่

เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล ในระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ประสานเครือข่ายทางวิชาการ กลุ่มเครือข่าย สถาบันอุดมศึกษา และสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ได้ร่วมมือกันสร้างเครื่องมือในการใช้ประเมินสมรรถนะของครูและผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือประเมินแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ เครื่องมือประเมินสมรรถนะหลักและประจำสายงานและแบบประเมินความรู้ที่จำเป็นในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานตามตำแหน่งเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาให้สูงขึ้น การประเมินสมรรถนะแบ่งการประเมินออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. การประเมินสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน
2. การประเมินความรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

กรมการปกครอง (2549, หน้า 7-12) การประเมินสมรรถนะ คือ การเปรียบเทียบพฤติกรรมและวิธีการทำงานของข้าราชการ แสดงออกในสถานการณ์ที่จะสะท้อนสมรรถนะแต่ละเรื่องโดยพฤติกรรมและวิธีการทำงานนั้นถือเป็นข้อมูลหลักฐานที่ใช้ในการประเมิน มีดังนี้

1. เป็นการประเมินความสามารถของข้าราชการในสายงานต่าง ๆ ตามสมรรถนะที่กำหนดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงระดับความสามารถของข้าราชการ เมื่อเทียบกับความคาดหวังขององค์กร

2. นำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาข้าราชการให้เหมาะสมกับความต้องการในการพัฒนาของข้าราชการแต่ละคน หรือที่เรียกว่า แผนพัฒนาเป็นรายบุคคล (IDP: Individual Development Plan)

3. เพื่อเสริมสร้างระบบการติดต่อสื่อสารสองทิศทาง (two way communication) ในการดูแลข้าราชการผ่านระบบการประเมินและการวางแผนพัฒนาร่วมกัน

#### **การพัฒนาสมรรถนะของครู**

สมรรถนะที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน มีรายละเอียดดังนี้

#### **1. สมรรถนะหลักของครู**

สมรรถนะหลัก หมายถึง เป็นสมรรถนะพื้นฐานของบุคลากรที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในทุกตำแหน่งหน้าที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ (คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 26-30)

- 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (working achievement motivation) ในการทำงานต่าง ๆ ทุกคนต้องมีเป้าหมายในการกระทำนั้น ๆ และมุ่งหวังให้งานเหล่านั้นสำเร็จ

หรือสัมฤทธิ์ผลตามที่กำหนดไว้ สำหรับครูในการทำงานก็มุ่งผลสัมฤทธิ์ นักวิชาการหลายท่าน และหลายหน่วยงานให้ความหมายและคำจำกัดความของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ไว้ ดังนี้

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 26) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง มี 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ภารกิจงาน รายการพฤติกรรม

1.1 วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

1.2 กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน

1.3 กำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน

2. ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ รายการพฤติกรรม

2.1 ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้

2.2 ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2.3 แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง

3 ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความสามารถในการติดตามประเมินผลการทำงาน รายการ พฤติกรรม

3.1 ประเมินผลการทำงานของตนเอง

4. ตัวบ่งชี้ที่ 4 ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ รายการพฤติกรรม

4.1 ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

4.2 พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง

และชุมชน

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2550, หน้า 10) กำหนดว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

สรุป การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เป็นงานที่ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ มีการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานให้มีคุณภาพถูกต้อง

ครบถ้วน สมบูรณ์ มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง

## 1.2 การบริการที่ดี (service mind)

การบริการที่ดีสำหรับครูเป็นการให้ความช่วยเหลือสำหรับผู้ที่มาติดต่อราชการต่าง ๆ ด้วยดีซึ่งนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายและคำจำกัดความของการบริการไว้ ดังนี้

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 27) ให้คำจำกัดความ การบริการที่ดีหมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ มี 2 ตัวอย่าง ดังนี้

### 1.2.1 ตัวอย่างที่ 1 ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการรายการพฤติกรรม

- 1) ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส
- 2) เต็มใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ

### 1.2.2 ตัวอย่างที่ 2 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพรายการพฤติกรรม

- 1) ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง
- 2) ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2550, หน้า 10) กล่าวว่า แกะรบริการที่ดี ได้แก่ ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

กานต์สินี ปีติสุข (2550, หน้า 11) ให้ความหมายของการบริการไว้ว่า การบริการหมายถึงความตั้งใจที่จะอำนวยความสะดวก ช่วยเหลือเกื้อกูล ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง เพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ ประทับใจ และมีความสุขต่อการให้บริการ

สรุป สมรรถนะหลักของครูด้านการบริการที่ดีของงานวิจัยนี้ เป็นการที่ครูมีความตั้งใจ เต็มใจ และความพยายามในการให้บริการและปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

## 1.3 การพัฒนาตนเอง (self-development)

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 28) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองหมายถึงการศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน มี 3 ตัวอย่าง ได้แก่

1. ตัวบ่งชี้ที่ 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ

รายการพฤติกรรม

1.1 ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง

2. ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ  
รายการพฤติกรรม

2.1 รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย

2.2 สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ

3. ตัวบ่งชี้ที่ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่ายรายการพฤติกรรม

3.1 แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

3.2 ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น

3.3 มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2550, หน้า 10) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง ได้แก่ การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

วาสนา แสงงาม (2552, หน้า 46) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองประกอบด้วย 2 คำ คือ “การพัฒนา” (development) หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหรือเจริญขึ้น และคำว่า “ตนเอง” (self) หมายถึงบุคคลนั้น ๆ ดังนั้นการพัฒนาตนเอง ตามรูปศัพท์ จึงหมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลนั้นให้ดีขึ้น มีความเจริญก้าวหน้า

#### วิธีการพัฒนาตนเอง

วาสนา แสงงาม (2552, หน้า 48-49) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย

1. การอบรมตามหลักสูตร คือการเข้าอบรมตามหลักสูตร เป็นวิธีการพัฒนาตนเองวิธีหนึ่ง ซึ่งเป็นที่ยอมรับและแพร่หลายที่สุด แต่อาจมีข้อเสีย เช่น สิ้นเปลืองทั้งงบประมาณและเวลาเนื่องจากการจะเข้ารับการอบรมอาจจะมีขึ้น ก็ต่อเมื่อมีการจัดหลักสูตรขึ้นเท่านั้น และการจัดอบรมในบางหลักสูตร อาจไม่ตรงกับปัญหาที่แท้จริงของผู้เข้ารับการอบรม แต่การอบรมจะมีประโยชน์ถ้าได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ก่อน เช่น เหตุผลที่ต้องการเข้ารับการอบรม ตาม

หลักสูตรนี้ และผลที่ได้รับจากการอบรมแต่ทั้งนี้ต้องศึกษาให้ดีเสียก่อนว่า เป็นหลักสูตรที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม

2. การเรียนรู้ในหลักสูตรระยะสั้น ในปัจจุบันหลักสูตรที่ใช้เอกสารหรือหนังสือและเรียนรู้ด้วยตนเองมีจำนวนเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ โดยหนังสือประกอบไปด้วยแบบฝึกหัดหรือกิจกรรมที่ออกแบบขึ้นเพื่อช่วยการเรียนรู้ในแง่มุมต่าง ๆ มีรูปแบบให้ตอบก่อนจะผ่านไปถึงขั้นตอนต่อไปเช่น ตำราของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช นอกจากนี้โสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ล้วนเป็นอุปกรณ์ที่มีคุณสมบัติที่ดี เหมาะแก่การเรียนรู้ในหลักสูตรระยะสั้น แต่จะมีค่าใช้จ่ายสูงและมีความสำคัญมากขึ้นในอนาคต

3. การสอนและการฝึกสอนผู้อื่น เป็นวิธีพัฒนาตนเองอีกวิธีหนึ่ง

4. การจัดทำโครงการพิเศษ เป็นการที่บุคคลได้มีโอกาสเป็นหัวหน้าโครงการหรือเป็นผู้จัดการโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการอบรมความเชี่ยวชาญกับการทำงานให้บุคลากรในหน่วยงานโครงการพัฒนาคุณภาพ เป็นต้น

5. การเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพและสมาคมต่าง ๆ เป็นการเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือองค์กรทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นวิธีการส่งเสริมการพัฒนาตนเองได้ดียิ่ง เพราะจะทำให้มีโอกาสติดต่อกับผู้ที่ความสนใจเดียวกัน นอกจากนี้สมาคมส่วนใหญ่มักจะผลิตสิ่งพิมพ์ วารสาร และข่าวสารเผยแพร่เป็นประจำ นับว่าเป็นแหล่งติดต่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และข้อมูลต่าง ๆ สมาชิกอาจพบปะ และร่วมประชุม ตลอดจนเขียนบทความเพื่อลงพิมพ์ได้

6. การเขียนบทความลงวารสาร เป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้ผู้บริหารได้รับการพัฒนาตนเอง เพราะจะได้ค้นคว้ามากมายกว่าจะกลั่นกรองเป็นบทความได้

กล่าวโดยสรุป วิธีการพัฒนาตนเอง มีหลายวิธีซึ่งขึ้นอยู่กับความถนัดและความสนใจของตนเอง เช่น หาความรู้จากหนังสือ จากอินเทอร์เน็ต การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน การเขียนบทความ หรือการเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ

### **การทำงานเป็นทีม (team work)**

การทำงานเป็นทีมเป็นแนวคิดพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารจัดการ องค์กรความสำเร็จในการทำงานนั้นไม่ได้เกิดจากสมาชิกคนใดคนหนึ่งในองค์กรตามลำพัง แต่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม ไว้ว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็น

ผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มี 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1. ตัวบ่งชี้ที่ 1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

รายการพฤติกรรม

1.1 สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

1.2 ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

1.3. ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน

2. ตัวบ่งชี้ที่ 2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน

รายการพฤติกรรม

2.1 ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม

3. ตัวบ่งชี้ที่ 3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย

รายการพฤติกรรม

3.1 มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายใน

และภายนอกสถานศึกษา และในสถานการณ์ต่าง ๆ

4. ตัวบ่งชี้ที่ 4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม

4.1 แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นสร้างได้อย่างเหมาะสม

ตามโอกาส

5. ตัวบ่งชี้ที่ 5 การเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้

บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

5.1 แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน

5.2 แลกเปลี่ยนเรียนรู้/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างเครือข่าย

และทีมงาน

5.3 ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้น

ในสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ครุมีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน มีการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น และมีการแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม จนงานนั้นประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้



### ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

ประทุมวดี หงส์ประชา (2545, หน้า 34) ปัจจุบันในองค์การของรัฐและเอกชนให้การยอมรับและนิยมนำการบริหารงานโดยยึดหลักการการทำงานเป็นทีมมาใช้อย่างแพร่หลาย มีการสร้างทีมงานให้แข็งแกร่ง เพื่อเน้นให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานนั้น บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลได้ โดยเฉพาะคนไทยแล้วได้มีผู้ให้ข้อสังเกตไว้ว่ามีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทักษะเหล่านี้เป็นอย่างยิ่ง เพราะคนไทยจำนวนมากยังขาดคุณสมบัติของการทำงานร่วมกันหรือการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ดังคำกล่าวที่ว่า “ธรรมชาติของคนไทยเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันว่า คนไทย 1 คน สามารถสู้กับคนชาติอื่นได้ถึง 3 คน แต่ถ้าให้คนไทย 10 คนสู้กับคนชาติอื่นเพียง 3 คน ก็อาจจะแพ้เขาได้” คำกล่าวนี้อาจจะดูน่าขัน แต่เมื่อพิสูจน์ดูแล้วความน่าขันนี้แฝงไว้ด้วยความสำคัญซึ่งสามารถส่งผลต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับกลุ่มคนเพียงไม่กี่คนจนถึงระดับชาติ ฉะนั้นน่าจะได้ศึกษาพิจารณากันอย่างลึกซึ้งกว้างขวางและถ้าพิจารณาอย่างผิวเผิน ปัญหาดังกล่าวไม่น่าจะมีความสำคัญนัก แต่เมื่อพิจารณาให้กว้างและลึกลงไปจะเห็นว่าในการทำงานนั้น ไม่ว่าจะในระดับกลุ่มที่มีสมาชิกไม่กี่คนจนถึงระดับสูงที่ประกอบด้วยคนจำนวนมาก และยิ่งเมื่อพิจารณาถึงความสำคัญซึ่งมากขึ้นไปจนถึงระดับประเทศแล้ว จุดนี้ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะหากขาดความสามารถในการทำงานร่วมกันแล้วไม่ว่าจะตั้งวัตถุประสงค์ไว้สวยงามอย่างไร มีบุคลากรที่มีความรู้สูงมาก มีกำลังเงินที่พร้อมมูล แต่ความสามารถในการทำงานร่วมกันไม่มี ก็ย่อมจะไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือทำได้ไม่ดีเท่าที่เป็น

สุนันทา เลานันท์ (2549, หน้า 64) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการทำงานในองค์การเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมงานยังจะเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานนั้นอีกด้วย หน่วยงานมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างทีมงานด้วยเหตุผลต่อไปนี้ คือ

1. งานบางอย่างไม่สามารถทำสำเร็จเพียงคนเดียว
2. หน่วยงานมีงานเร่งด่วนที่ต้องการระดมบุคลากร เพื่อปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด
3. งานบางอย่างต้องอาศัยความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญจากหลายฝ่าย
4. งานบางอย่างเป็นงานที่มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ ต้องการความร่วมมืออย่างจริงจังจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

5. เป็นงานที่ต้องการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อแสวงหาแนวทาง วิธีการและเป้าหมายใหม่ ๆ

6. หน่วยงานต้องการสร้างบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญต่อองค์กรมากซึ่งเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของทีมที่สามารถช่วยกันทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพ

### **จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's ethics and integrity)**

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 30) กล่าวว่า จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1. ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความรักและศรัทธา ในวิชาชีพ รายการพฤติกรรม

1.1 สนับสนุน และเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ

1.2 เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

1.3 ยกย่อง ชมเชยบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ

1.4 ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ

2. ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ รายการพฤติกรรม

2.1 ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด

2.2 ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร

2.3 ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า

2.4 ยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และหาแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรค

3. ตัวบ่งชี้ที่ 3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม รายการพฤติกรรม

3.1 ปฏิบัติตน/ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน

3.2 รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น

3.3 เชื้อเพื่อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น

4. ตัวบ่งชี้ที่ 4 การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี รายการพฤติกรรม

4.1 ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และสถานการณ์

4.2 มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ

4.3 ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงานเพื่อให้การปฏิบัติงาน บรรลุผลสำเร็จ

4.4 เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ

สรุปได้ว่า จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การที่ครูมีความรักความ ศรัทธา มีวินัย มีความรับผิดชอบในวิชาชีพ และมีการประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมเพื่อ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน

### **สมรรถนะประจำสายงานของครู**

สมรรถนะประจำสายงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละตำแหน่ง เพื่อ สนับสนุนให้บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งนั้นแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่ และส่งเสริมให้ สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ดังนี้ (คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 31-38)

การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (curriculum and learning management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อย่าง สอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีและการวัด ประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพสูงสุดมี 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1. ตัวบ่งชี้ที่ 1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร รายการพฤติกรรม
  - 1.1 สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และท้องถิ่น
  - 1.2 ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร
2. ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ รายการพฤติกรรม
  - 2.1 กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ริเริ่ม เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล
  - 2.2 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัยและ ความต้องการของผู้เรียน และชุมชน
  - 2.3 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรม และการประเมินผลการเรียนรู้
  - 2.4 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้อง เชื่อมโยงกัน

2.5 มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง

2.6 ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา

3. ตัวบ่งชี้ที่ 3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รายการพฤติกรรม

3.1 จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.2 ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

3.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน

3.4 ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

3.5 ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้

3.6 พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน

4. ตัวบ่งชี้ที่ 4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ รายการพฤติกรรม

4.1 ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้

4.2 สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

4.3 ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

5. ตัวบ่งชี้ที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ รายการพฤติกรรม

5.1 ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน

5.2 สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม

5.3 วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง

5.4 นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

กล่าวโดยสรุป การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การที่ครูมีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม สามารถใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และมีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ วัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง

### การพัฒนาผู้เรียน (student development)

การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1. ตัวบ่งชี้ที่ 1 การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน รายการพฤติกรรม
  - 1.1 สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน
  - 1.2 จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม
  - 1.3 จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน
2. ตัวบ่งชี้ที่ 2 การพัฒนาทักษะชีวิต และสุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน รายการพฤติกรรม
  - 2.1 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
3. ตัวบ่งชี้ที่ 3 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน รายการพฤติกรรม
  - 3.1 สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียน
  - 3.2 จัดทำโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย
4. ตัวบ่งชี้ที่ 4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน รายการพฤติกรรม
  - 4.1 ให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นรายบุคคล
  - 4.2 นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล
  - 4.3 จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่เรียนอย่างทั่วถึง
  - 4.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม
  - 4.5 ดูแล ช่วยเหลือผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ทันเหตุการณ์

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การที่ครูมีความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียน การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต

ผู้เรียน การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย และการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

### การบริหารจัดการชั้นเรียน (classroom management)

#### ความหมายและความสำคัญ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการจัดการชั้นเรียน สรุปได้ดังนี้

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 34) กล่าวว่า การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1. ตัวบ่งชี้ที่ 1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน รายการพฤติกรรม

1.1 จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

1.2 ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน

1.3 ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ

เสมอ

2. ตัวบ่งชี้ที่ 2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชารายการพฤติกรรม

2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน

2.2 นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ

3. ตัวบ่งชี้ที่ 3 กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา รายการพฤติกรรม

3.1 ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน

3.2 แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัย โดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน

เรียน

3.3 ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา

วัชรวิวรรณ ไชยแสนทา (2550, หน้า 44) ให้ความหมายว่า การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง วิธีการในการจัดพฤติกรรมของเด็ก และรวมถึงภาระหน้าที่ที่สามารถทำได้ในการดูแลชั้นเรียน การสร้างบรรยากาศในการเรียน ช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยดี มีประสิทธิภาพสูงสนับสนุนส่งเสริมให้เด็กเกิดความพร้อมที่จะร่วมกิจกรรมการเรียนการสอน

Borich (1994 อ้างอิงใน วัชรวิวรรณ ไชยแสนทา, 2550, หน้า 43) กล่าวว่า การจัดการในชั้นเรียนเกี่ยวข้องกับทักษะหลายด้านที่แตกต่างกัน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดห้องเรียน การสร้างข้อตกลงในชั้นเรียน การตอบสนองของความประพฤติผิดของเด็ก การดูแลเด็กในการดำเนินกิจกรรมการเลือกรางวัลและแรงเสริมทางบวก รวมทั้งการปฏิบัติตามตารางกิจกรรมประจำวันเพื่อดูแลเด็กอย่างเหมาะสม เด็กเกิดการเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การที่ครูมีการจัดบรรยากาศการเรียนรู้อ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนต่าง ๆ การกำกับดูแลชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนตลอดจนช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยความราบรื่น นักเรียนปลอดภัยและมีความสุข

### หลักการจัดการในชั้นเรียน

เด็กและครูจะต้องเรียนรู้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบของชั้นเรียนและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ครูและเด็กจะต้องรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องกระทำไม่ใช่เป็นการบังคับ

Nash (1978, หน้า 125, อ้างอิงใน วัชรวิวรรณ ไชยแสนทา, 2550, หน้า 48) ได้ค้นพบจากการศึกษาเด็กในประเทศอังกฤษเกี่ยวกับระเบียบในห้องเรียน พบว่า เด็กคาดหวังว่าครูจะเป็นผู้รักษาความเป็นระเบียบแต่ครูไม่ได้ทำตามที่เขาคาด ทำให้เด็กขาดความนับถือครู เด็กคาดหวังว่าครูควรรักษาระเบียบ ทำการสอนอธิบาย เป็นบุคคลที่น่าสนใจ ยุติธรรมและเป็นมิตรเด็ก ๆ ได้สรุปว่า ครูควรมีระบบการจัดการที่ใช้ได้ผลดีการวางแผนการจัดการระบบ ควรเริ่มที่การมีจุดประสงค์ที่แน่นอนและชัดเจน

Schickedanz and others (1983, หน้า 85, อ้างอิงใน วัชรวิวรรณ ไชยแสนทา, 2550, หน้า48) กล่าวว่า ในการวางแผนการจัดการในชั้นเรียน ควรเริ่มต้นที่มีจุดประสงค์ที่แน่นอนชัดเจนและมีหลักการพื้นฐานที่สำคัญของการจัดการห้องเรียน ดังนี้

1. ครูควรมีระบบการจัดการที่ได้ผล
2. กฎของห้องควรสอดคล้องกับเป้าหมายของโปรแกรม
3. เป้าหมายของวินัยก็คือ การที่เด็กมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้
4. การจัดการห้องเรียน คือ การจัดการเกี่ยวกับพฤติกรรมของเด็ก เพื่อให้มีการเรียนการสอน
5. ครูจะต้องรับผิดชอบที่จะพัฒนา และคงสภาพระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพ

Good and Brophy (1984 อ้างอิงใน วัชรวิวรรณ ไชยแสนทา, 2550, หน้า49) ได้เสนอหลักการทั่วไปของการจัดการชั้นเรียนไว้ดังต่อไปนี้

1. เด็กพอใจที่จะทำข้อตกลง ซึ่งเขามีความเข้าใจและยอมรับ
2. การจัดการในชั้นเรียน ควรจะเป็นวิธีการที่มองด้วยสายตายาวไกลที่เด็กใช้เวลาในการทำงาน มากกว่าที่จะมองภาพโดยเน้นการควบคุมการประพฤติผิด
3. เป้าหมายของครูคือการพัฒนาให้เด็กควบคุมตนเอง ไม่เพียงแต่ครูพยายามที่จะควบคุมเขา

4. ปัญหาวินัยคือปัญหาระยะสั้น เมื่อเด็กผูกพันกับเกณฑ์ในการทำงานอย่างมีความหมาย ด้วยสื่อและอุปกรณ์ที่เขามีความถนัดและสนใจ

กล่าวโดยสรุป การจัดการในชั้นเรียน ควรมีการวางแผนการจัดการในชั้นเรียนที่มีจุดประสงค์ที่แน่นอน โดยมีการดำเนินงานที่มีเป้าหมาย เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไปได้ด้วยดีและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียน

#### กระบวนการของการจัดการในชั้นเรียน

การจัดการในชั้นเรียนมีลักษณะเป็นกระบวนการเช่นเดียวกับการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ (Weber, 1982 อ้างอิงใน วัชรวิวรรณ ไชยแสนทา, 2550, หน้า 54-56) กล่าวว่าการจัดการในชั้นเรียน มี 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดเป้าหมายสภาพที่พึงปรารถนา (specifying desirable classroom conditions) การจัดการในชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ คือ การทำให้ชั้นเรียนอยู่ในสภาพที่มีการเรียนรู้สูงสุด โดยเริ่มต้นจากความคิดและความรู้สึกของครูว่า สภาพบรรยากาศแบบใดที่ครูต้องการอยากให้เป็น ครูจะต้องมองให้แจ่มชัด ซึ่งสภาพที่ครูต้องการจะสะท้อนให้เห็นปรัชญาของตนเอง การที่ครูกำหนดเป้าหมาย 2 ประการ คือ

1.1 ครูจะไม่หลงทาง

1.2 ครูจะมีพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และสามารถประเมินผลได้

2. ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพชั้นเรียนในปัจจุบัน (analyzing existing classroom conditions) เป็นการเปรียบเทียบและจำแนกระหว่าง “ชั้นเรียนในอุดมคติ” และ “ชั้นเรียนในความเป็นจริง” ตามแนวทางดังนี้

2.1 ความขัดแย้งระหว่างสภาพชั้นเรียน ปัจจุบันกับสภาพห้องเรียนที่พึงปรารถนา ครูจะต้องรวบรวมแล้วตัดสินใจว่า อะไรที่จะต้องได้รับความสนใจในทันทีทันใด อะไรที่ต้องจับตามอง จัดลำดับเหตุการณ์ แล้วติดตามดูจนถึงขั้นสุดท้าย

2.2 ปัญหาที่มีศักยภาพสูงอาจเกิดขึ้นได้ ถ้าครูมีมาตรการในการป้องกันปัญหาไม่ดีพอ

2.3 สภาพที่ดีปรากฏในชั้นเรียน เป็นสภาพที่ควรดำรงรักษาไว้ให้มีอยู่ตลอดไป



3. ขั้นตอนที่ 3 การเลือกวิธีการจัดการในชั้นเรียน (selecting and utilizing managerial strategies) เมื่อวิเคราะห์สภาพชั้นเรียนที่เป็นอยู่แล้ว ครูจะพบว่าจำเป็นต้องใช้เทคนิคของการจัดการในชั้นเรียน ต้องเลือกวิธีการอย่างระมัดระวังและมีประสิทธิภาพสูงสุด ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจเป็นการแก้ปัญหา การป้องกันปัญหา หรือการดำรงสภาพที่พึงปรารถนาให้คงอยู่

4. ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลวิธีการจัดการในชั้นเรียน (assessing managerial effectiveness) ครูจำเป็นต้องประเมินผลอยู่ตลอดเวลา โดยพิจารณาจากพฤติกรรมของครูและเด็ก ดังนี้

4.1 พฤติกรรมของครู จะพิจารณาจากพฤติกรรมการจัดการในชั้นเรียนที่ครูกำลังใช้อยู่กับพฤติกรรมการจัดการในชั้นเรียนที่ต้องการใช้ แล้วประเมินว่าวิธีการที่ครูใช้อยู่ นั้นเป็นไปตามความคาดหวังหรือไม่

4.2 พฤติกรรมของเด็ก พิจารณาจากพฤติกรรมของเด็กที่แสดงออกมาในสภาพจริงว่าเป็นไปตามที่คาดหวัง (สภาพที่พึงปรารถนา) หรือไม่ โดยมีจุดเน้นที่ความแตกต่างของพฤติกรรมที่เขากำลังทำอยู่และสิ่งที่เขาคาดหวังว่ากำลังจะทำ

4.3 พฤติกรรมของครูและเด็ก รวบรวมจาก 3 แหล่ง คือ ครู เด็ก และบุคคลภายนอก

สรุป กระบวนการของการจัดการในชั้นเรียน ครูสามารถกำหนดเป้าหมายสภาพที่ต้องการเพื่อให้การจัดการในชั้นเรียนมีประสิทธิภาพ แล้ววิเคราะห์สภาพชั้นเรียนเพื่อเลือกวิธีการจัดการในชั้นเรียนที่เหมาะสม หลังจากนั้นครูจะประเมินผลพฤติกรรมของตนเองและของตัวเด็ก

**การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (analysis, synthesis and classroom research)**

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 35) กล่าวว่า การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อยรวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1. ตัวบ่งชี้ที่ 1 การวิเคราะห์

รายการพฤติกรรม

1.1 สํารวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

1.2 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาระบบสภาพปัจจุบัน

1.3 มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

## 2. ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสังเคราะห์

รายการพฤติกรรม

2.1 รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้

2.2 มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน

## 3. ตัวบ่งชี้ที่ 3 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

รายการพฤติกรรม

3.1 จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้

3.2 ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ

3.3 มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน

กล่าวโดยสรุป การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ครูมีความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นปัญหาต่าง ๆ อย่างมีระบบและสามารถนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียนและพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

## ภาวะผู้นำครู (teacher leadership)

ความหมายของภาวะผู้นำ

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 36-37) กล่าวว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1. ตัวบ่งชี้ที่ 1 วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (adultdevelopment)

รายการพฤติกรรม

1.1 พิจารณาทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม

1.2 เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น

1.3 กระตุน จูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพัน และมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

2. ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (dialogue)

รายการพฤติกรรม

2.1 มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ

2.2 มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน

2.3 สืบเสาะข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น

3. ตัวบ่งชี้ที่ 3 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (change agency)

รายการพฤติกรรม

3.1 ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น

3.2 ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และการพัฒนานวัตกรรม

3.3 กระตุนผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาและวิชาชีพ

3.4 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

4. ตัวบ่งชี้ที่ 4 การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (reflective practice)

รายการพฤติกรรม

4.1 พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียน และการจัดการเรียนรู้

4.2 สนับสนุนความคิดริเริ่ม ซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ

4.3 ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบ ประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา

5. ตัวบ่งชี้ที่ 5 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (concern for improving pupil achievement)  
รายการพฤติกรรม

5.1 กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริง และปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้

5.2 ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียนต่อผู้ปกครอง และผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

5.3 ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง

5.4 ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

5.5 ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน รวมถึงผลการวิจัยหรือองค์ความรู้ต่าง ๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องกับบุคคลและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรองและมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

**การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (relationship and collaborative–building for learning management)**

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 38) กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1. ตัวบ่งชี้ที่ 1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

รายการพฤติกรรม

1.1 กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือกับชุมชน

1.2 ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

1.3 ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน

1.4. จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครองชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

2. ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้

รายการพฤติกรรม

2.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

กล่าวโดยสรุป การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้หมายถึง การที่ครูมีการสร้างความสัมพันธ์ ความร่วมมือกับชุมชน และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้

### ข้อมูลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ข้อมูลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดเชียงราย, 2555, หน้า 1)

#### ประวัติความเป็นมาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

การศึกษาของพระสงฆ์ไทยแต่เดิมนั้น คือ ตั้งแต่สมัยสุโขทัย ได้จัดการศึกษาโดยเน้น การเรียนรู้ตามพระไตรปิฎก โดยการยึดถือพุทธพจน์เป็นสำคัญ และจุดมุ่งหมายของการศึกษา ในตอนแรกก็เพื่อให้พระภิกษุสามเณรมีความรู้ในคัมภีร์ที่ถูกต้อง และให้มีความประพฤติที่ดีงาม เพื่อช่วยรักษา เผยแพร่พระพุทธศาสนาต่อไป การศึกษาในสมัยนั้นจะใช้แบบเรียนหรือ ตำราที่แต่งโดยพระผู้เป็นปราชญ์ ราชบัณฑิต เพื่ออธิบายพระไตรปิฎกให้เข้าใจง่ายขึ้น นั่นก็คือ การศึกษาพระปริยัติธรรม การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เริ่มต้นจาก มหาวิทยาลัยสงฆ์ 2 แห่ง คือ มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งจัดตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2432 ที่วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ เป็นสถาบันการศึกษาของพระสงฆ์ฝ่ายมหานิกาย และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยซึ่งจัดตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ.2439 ที่วัดบวรนิเวศวิหาร เป็น สถาบันการศึกษาของพระสงฆ์ฝ่ายธรรมยุติกนิกาย ซึ่งทั้ง 2 มหาวิทยาลัยนี้ได้เปิดให้พระภิกษุ สามเณร ได้ศึกษาพระปริยัติธรรมและวิชาชั้นสูง

ต่อมามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้จัดตั้งโรงเรียน บาลีมัธยมศึกษา โดยมีการจัดการเรียนการสอน บาลี นักธรรมโดยรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับประถมศึกษา ปีที่ 4 เข้ามาศึกษา และต่อมาในปี พ.ศ. 2507 แม่กองบาลีสนามหลวง พระธรรมปัญญาบดี ได้ จัดตั้งคณะกรรมการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลีขึ้นใหม่ มีวิชาบาลี

วิชาธรรม และวิชาทางโลก เรียกว่า “บาลีศึกษาและปริยัติธรรมศึกษา” เพราะคณะสงฆ์เกรงว่าการศึกษาระบบบาลีจะเสื่อมลงจากความนิยมเรียน โรงเรียนบาลีวิสามานัญศึกษา

ต่อมาจึงได้เปลี่ยนชื่อเรียกโรงเรียนแห่งนี้ใหม่ตามความเห็นชอบของคณะสงฆ์ว่า “โรงเรียนบาลีวิสามานัญศึกษา” โรงเรียนบาลีวิสามานัญศึกษาได้ทำการเปิดสอน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตั้งแต่ พ.ศ. 2511 และ เมื่อศึกษาจบแล้วจะได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการด้วย

ขณะเดียวกัน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ได้ยื่นเรื่องขอให้พระภิกษุ สามเณร ได้มีโรงเรียนประเภทที่เหมาะสมและถูกต้อง ต่อกระทรวงศึกษาธิการและกรมการศาสนา ซึ่งมีความเห็นร่วมกันว่าควรจะต้องตั้งโรงเรียนสนองความต้องการของพระภิกษุสามเณรให้ได้เรียนทั้งวิชาธรรม และวิชาสามัญควบ คู่กันไป โดยให้กระทรวงศึกษาธิการสอบเอง กระทรวงศึกษาธิการเห็นชอบจึงได้ตั้งคณะกรรมการขึ้น โดยมีนาย จรูญ วงศ์สายันท์ อธิบดีกรมวิชาการในขณะนั้น เป็นประธานและคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนจาก มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล และผู้แทนจากมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ และผู้แทนกรมการศาสนา ยก ร่างระเบียบหลักสูตร วิธีการวัดผลในระดับชั้น ป. 7 ม.ศ.3 ม.ศ. 5 โดยให้ชื่อโรงเรียนว่า “โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา”

### การบริหารการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

#### โครงสร้างการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

การบริหารงาน วิชาการ	การบริหารงาน งบประมาณ	การบริหารงานบุคคล	การบริหารงานทั่วไป
1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับ การให้ และค่าของงบประมาณ ความเห็นการพัฒนาสาระ หลักสูตรท้องถิ่น	1.การจัดทำแผนงบประมาณ 2.การวางแผนงานด้านวิชาการ 3.การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้ 4.การจัดทำบัญชีการเงิน	1.การวางแผนอัตรากำลัง 2.การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3.การดำเนินการเกี่ยวกับการ จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรร ครูและบุคลากรทางการศึกษา 4.การลาทุกประเภทของครู และบุคลากรทางการศึกษา	1.การจัดระบบสารและ สารสนเทศภายในโรงเรียน 2.การประสานงานและพัฒนา 3.การดำเนินการเกี่ยวกับการ 4.การจัดระบบบริหารและ พัฒนาองค์กร
3.การจัดการเรียนการสอนใน สถานศึกษา	3.การอนุมัติการใช้จ่าย งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	5.การประเมินผลทาง 5.การประเมินผลทาง	3.การวางแผนการบริหารงาน ทางการศึกษา 4.การจัดระบบบริหารและ พัฒนาองค์กร
4.การพัฒนาหลักสูตรของ สถานศึกษา	5. การพัฒนาระบบข้อมูล สารสนเทศเพื่อการจัดทำและ การศึกษา จัดหาพัสดุ	5.การประเมินผลทาง	5.การพัฒนามาตรฐานการ ปฏิบัติงาน
6.การวัดผล ประเมินผลและ		6.การดำเนินการทางวินัยและ	6.การดำเนินงานธุรการ

ดำเนินการเทียบโอน	การลงโทษ
7.การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	7.การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ 7.การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
8.การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	8.การออกจากราชการ 8.การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
9.การนิเทศการศึกษา	9.การจัดระบบและการจัดทำ 9.การจัด การเรียน รุ่งนอก ทะเบียนประวัติ สถานะที่
10.การแนะแนว	10.การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ 10.งานกิจการนักเรียน
11.การประกันคุณภาพการศึกษา	11.การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณ การศึกษา 11.การประชาสัมพันธ์ทาง วิชาชีพ
12.การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งหาวิชาการ	12.การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต ปฏิบัติงาน
13.การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น	13.การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียน ดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายที่ว่าด้วยการนั้น
14.การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	
15.การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	
16.การคัดหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา	
17.การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	

#### ภาพ 4 แสดงโครงสร้างการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

##### ประวัติโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

การจัดกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตั้งขึ้นตามกฎกระทรวงว่าด้วยการจัดตั้งกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ของกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการเมื่อปี พ.ศ.2535 จังหวัดเชียงรายในครั้งนั้นได้ถูกจัดเข้าสังกัดในกลุ่มที่ 8

ซึ่งมีจังหวัดต่าง ๆ ที่อยู่ในกลุ่มนี้ คือ เชียงใหม่ ลำปาง ลำพูน แม่ฮ่องสอน พะเยา แพร่ น่าน และเชียงราย โดยมีพระมหาสุววัฒนสุวฒฺขโน (พระครูสิริธรรมานุศาสตร์) ผู้จัดการโรงเรียนเซตูปน อ.เมืองเชียงใหม่ จ.เชียงใหม่ เป็นประธานกลุ่มที่ 8

ต่อมาปี พ.ศ.2544 ได้จัดกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมขึ้นมาใหม่โดยทางสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดเชียงรายจากที่เคยสังกัดกลุ่มที่ 8 จึงได้มาอยู่ในกลุ่มที่ 6 ซึ่งมีสำนักงานอยู่ที่ อ.ห้างฉัตร จ.ลำปาง มีพระสุภาพ โสภณปิโย ครูใหญ่โรงเรียนเซตวันศึกษา อ.ลอง จ.แพร่ เป็นประธานกลุ่มที่ 6 และมีผู้เปลี่ยนหมุนเวียนกันขึ้นมาดำรงตำแหน่งประธานกลุ่มจังหวัด (กลุ่ม ร.ร. พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ข้อมูลสารสนเทศ.2549)

ปัจจุบันกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงรายมีพระครูพิธานพิพัฒน์คุณ เป็นประธานกลุ่ม และพระครูพิพัฒน์กัลยาณกิจ เป็นรองประธานฝ่ายวิชาการ และพระครูสิริสันตยากร เป็นรองประธานฝ่ายกิจกรรม สำนักงานตั้งอยู่ที่โรงเรียนเวียงชัยพิทยา ต.เวียงชัย อ.เวียงชัย จ.เชียงราย ทำการจัดตั้งกลุ่มโรงเรียนมีวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง เพื่อเป็นผู้ประสานงานในการจัดการศึกษาให้กับพระภิกษุ สามเณร และเป็นศูนย์กลางในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา (กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดเชียงราย, 2555, หน้า 1)

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บรรจง ครอบบัวบาน (2550, หน้า 79) ได้ทำการวิจัย เรื่องการศึกษาสมรรถนะหลักและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดีของบุคลากรโรงพยาบาลชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรพยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลชัยภูมิมีระดับสมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดีส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์รายชื่อและรายด้านพบว่า

1. ส่วนใหญ่มีระดับพฤติกรรมการให้บริการอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือความเป็นธรรมในการให้บริการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความทั่วถึงของการให้บริการ

2. เมื่อเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมที่มีกับระดับพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังพบว่า ส่วนใหญ่ผ่านระดับที่องค์กรคาดหวัง และพบว่า ด้านความต่อเนื่องของการให้บริการเป็นด้านที่บุคลากรพยาบาลไม่ผ่านระดับที่องค์กรคาดหวังมากที่สุด ระดับสมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดีของบุคลากรพยาบาลโรงพยาบาลชัยภูมิ ในมุมมองของผู้ป่วยในมีความคิดเห็นว่าบุคลากร



พยาบาลส่วนใหญ่มีระดับพฤติกรรมกรให้บริการอยู่ในระดับมากทั้งรายชื่อและรายด้านแต่ในมุมมองของผู้รับบริการประเภทผู้ป่วยนอก มีความคิดเห็นว่าบุคลากรพยาบาล

3. ส่วนใหญ่มีระดับพฤติกรรมกรให้บริการอยู่ในระดับปานกลาง โดยรายด้านความต่อเนื่องของการให้บริการ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

4. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดีของบุคลากรโรงพยาบาลชัยภูมิพบว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการของคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลชัยภูมิและผู้มีส่วนได้เสีย ได้ทราบระดับสมรรถนะด้านการบริการที่ดีของบุคลากร และความไม่ครอบคลุมของการบริการที่ดี ร่วมกันวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กร กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดีของบุคลากร ได้ประเด็นการพัฒนา คือการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดีของบุคลากรให้มีความพร้อมในการให้บริการภายใต้โครงการ 5 โครงการ ได้แก่ โครงการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดีของบุคลากรพยาบาลโครงการสอนงาน ฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานโดยหัวหน้างาน โครงการติดตามและประเมินสมรรถนะด้านการบริการที่ดีของบุคลากรพยาบาล โครงการคัดเลือกบุคคลตัวอย่างด้านการให้บริการที่ดี และโครงการทบทวนระบบบริการเพื่อลดขั้นตอนและความซ้ำซ้อนของงาน

ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2551, หน้า 87) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยในภาพรวมพบว่า

1. ครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวัดและประเมินผล การบริหารจัดการในห้องเรียน การวิจัยทางการศึกษา และนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากจากความต้องการพัฒนาตนเองที่กล่าวถึงนั้น เกี่ยวข้องกับมาตรฐานความรู้ที่ครูจะต้องมีความรู้ในวิชาชีพปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการวัดและประเมินผลครูต้องมีความรู้ด้านหลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผล การสร้างและการใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษา สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง มีการประเมินผลแบบย่อยและแบบรวม ในด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน ครูต้องรู้ถึงทฤษฎีและหลักการบริหารจัดการภาวะผู้นำทางการศึกษา การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร การประกันคุณภาพการศึกษา การทำงานเป็นทีม การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ ด้านการวิจัยทางการศึกษาครูต้องรู้ถึงรูปแบบการวิจัย การออกแบบการวิจัย กระบวนการวิจัย สถิติการวิจัย การวิจัยในชั้นเรียนการใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหา การเสนอโครงการเพื่อหาวิจัย สำหรับด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

ครูต้องมีความรู้แนวคิด ทฤษฎีเทคโนโลยี และนวัตกรรมการศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาการเรียนรู้ แหล่งการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้

ทัศนีย์ วงษ์สมบูรณ์ (2550, หน้า 77) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า

1. การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สมนึก ลิ้มอารีย์ (2552, หน้า 142) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า

1. ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และในสถานศึกษาที่มีต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นต่อด้านมีจริยธรรมอยู่ในระดับสูงสุด ส่วนด้านที่อยู่ในระดับต่ำสุด คือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ บุคลากรทางการ

มณฑนา ทิมมณี (2553, หน้า 57-60) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนเทคโนโลยีชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครูสมรรถนะหลัก ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริการที่ดี และการทำงานเป็นทีม มีความต้องการสมรรถนะอยู่ในระดับมาก

2. ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครู สมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ ด้านการออกแบบการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการพัฒนาผู้เรียนและด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยรวมมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง และ

3. ผลการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนเทคโนโลยีชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทวิชาที่สอนและประสบการณ์ในการทำงานมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะโดยรวมแตกต่างกัน

ชาวนี นาโควงค์ (2551, หน้า 107-112) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า

1. องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน มีตัวบ่งชี้ประกอบด้วย จัดมุมป้ายนิเทศหรือสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความบกพร่อง จัดระบบสารสนเทศ หรือสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความบกพร่อง จัดสภาพห้องเรียนที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความบกพร่องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนที่มีความบกพร่องมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการชั้นเรียน สร้างบรรยากาศในชั้นเรียนให้ผ่อนคลายเป็นกันเอง กำหนดกฎ ระเบียบในชั้นเรียนให้เหมาะสมจากความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีความบกพร่อง รับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีความบกพร่อง ส่งเสริมการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ให้ชุมชนและสังคมเข้าใจและยอมรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องและประชุมและพบปะผู้ปกครองของผู้เรียนที่มีความบกพร่องให้เข้าใจและยอมรับความบกพร่องผู้เรียน ทุกตัวบ่งชี้มีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2. องค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีม เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 8 ตัวบ่งชี้ประกอบด้วย ปฏิบัติงานด้วยความจริงใจต่อกันไม่แบ่งเป็นพรรคเป็นฝ่าย สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง ปรับตัวให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร ครู อย่างเป็นกัลยาณมิตร รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และร่วมกับครูประจำชั้น ผู้ปกครอง ผู้บริหาร นักการศึกษาพิเศษ หรือบุคคลอื่น ๆ ที่มีความจำเป็นสำหรับการให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนที่มีความบกพร่อง ทุกตัวบ่งชี้มีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้งครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษและโรงเรียนเรียนร่วม

3. องค์ประกอบด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีตัวบ่งชี้ประกอบด้วย ทำปฏิทินการปฏิบัติงานของตนเอง ทาแฟ้มสะสมผลงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง ประเมินการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอพัฒนาแผนการจัดการศึกษารายบุคคล (IEP) และแผนการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคล (IIP) และเผยแพร่ผลงานวิจัยในชั้นเรียนต่อหน่วยงานภายในและภายนอก ทุกตัวบ่งชี้มีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้งครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษและโรงเรียนเรียนร่วม

4. องค์ประกอบด้านการพัฒนาการสอน มีตัวบ่งชี้ประกอบด้วย วางแผนการสอนอย่างเหมาะสมสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ พัฒนาแผนการสอนเฉพาะเป็นรายวิชาที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ ปรับปรุงและพัฒนาการ

สอนจากผลการประเมินการสอน พัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาสำหรับการสื่อสาร เฉพาะกับผู้เรียนที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ นานวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับความบกพร่องของผู้เรียนมาใช้อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาการสอนอย่างมุ่งมั่น กระตือรือร้นและเสียสละเวลาส่วนตัว การจัดทำแผนการเรียนการสอนที่มีเนื้อหาสาระและกระบวนการเรียนการสอนที่เหมาะสมด้านความรู้ทักษะและเจตคติโดยเน้นผู้เรียนที่มีความบกพร่องเป็นสำคัญ โดยภาพรวมแล้วครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษและโรงเรียนเรียนร่วมมีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาการสอนอยู่ในระดับมากทุกตัวบ่งชี้

สุรรัตน์ พัฒนเชียร (2552 ,หน้า 69) กล่าวว่า ภาวะผู้นำครูนั้นเป็นการแสดงออกของครูในการร่วมกันทำงานอย่างร่วมมือรวมพลังนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันตลอดจนการมีความสัมพันธ์ และความเกี่ยวข้องต่าง ๆ ระหว่างครูแต่ละบุคคลภายในสถานศึกษารวมไปถึงความสามารถของครูในการนำทั้งการนำในห้องเรียน การนอกรห้องเรียน และการนำครูคนอื่น ๆ โดยปราศจากการใช้อิทธิพลในการกระตุ้น ชักจูงเพื่อนครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีความรับผิดชอบต่อความตัดสินใจ และกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา เข้าร่วมในการเรียนรู้ร่วมกัน และให้ความร่วมมือรวมพลังในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายร่วมภาวะผู้นำครูที่มีประสิทธิภาพสูงสุดจะต้องให้ความสำคัญกับความเชื่อใจ การสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอันดับแรก

พรทิพย์ บุญณสะ (2555, หน้า 97) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาสมรรถนะของครูในภาพรวม ครูมีระดับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูมีระดับการพัฒนาสมรรถนะหลักสูงกว่าสมรรถนะประจำสายงาน

2. ครูที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของครู 5 อันดับแรก พบว่า ครูยังขาดขวัญ กำลังใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน แผนการปฏิบัติงานและวิธีการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน มีภาระงานที่รับผิดชอบมากทำให้มีเวลาไม่เพียงพอที่จะพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ ครู

สอนไม่ตรงสาขาวิชาที่จบทำให้ขาดเทคนิคการสอนใหม่ ๆ ไม่มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ และครู ไม่มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน และไม่มีต้นแบบที่ดีที่จะยึดเป็นแบบอย่าง สำหรับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู 5 อันดับแรก คือ ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน จัดหาครูลงตำแหน่งที่ว่างทันที จัดสรรครูให้มีวุฒิการศึกษาตรงกับวิชาที่สอน จัดอบรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และหลักสูตรที่ใช้จัดการเรียนการสอน และลดภาระงานที่ไม่จำเป็นให้น้อยลง

กมลชนก ภาคภูมิ (2556 ,หน้า 386 ) ได้ทำการศึกษา การพัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ผลการวิจัย พบว่า

1. การศึกษาสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามสภาพปัจจุบัน ซึ่งกำหนดโดยหน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ พบว่า ประกอบด้วย 13 สมรรถนะ 64 ตัวชี้วัด

2. การพัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า ประกอบด้วย 30 สมรรถนะ 168 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ด้านความรู้ มี 9 สมรรถนะ 33 ตัวชี้วัด 2) ด้านทักษะ มี 17 สมรรถนะ 99 ตัวชี้วัด และ 3) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มี 4 สมรรถนะ 36 ตัวชี้วัด

3. การประเมิน ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา สมรรถนะครู เพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า วิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI Modified) ด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้เท่ากับ 0.48, 0.38 และ 0.18 ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์เมทริกซ์ พบว่าสมรรถนะที่ครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเร่งด่วน ซึ่งพิจารณาจากสมรรถนะที่ต่ำกว่าเกณฑ์และต้องปรับปรุง มี 10 สมรรถนะ ประกอบด้วย ด้านความรู้ 4 สมรรถนะ และด้านทักษะ 6 สมรรถนะ และสมรรถนะที่ครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในลำดับรองลงมา ซึ่งพิจารณาจากสมรรถนะที่ต่ำกว่าเกณฑ์แต่ยังไม่น่าห่วง มี 9 สมรรถนะ ประกอบด้วยด้านความรู้ 3 สมรรถนะ ด้านทักษะ 4 สมรรถนะ และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 2 สมรรถนะ

สุชฤทัย มาสาซ้าย (2556, หน้า 125) ได้ทำการศึกษา สภาพปัญหาและความต้องการที่จำเป็นสำหรับสมรรถนะของครูด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารระดับประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษา พบว่า

1. บริบทของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่วนใหญ่มีคอมพิวเตอร์และห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่าย

อินเทอร์เน็ต มีโปรแกรม ประยุกต์เพื่อการปฏิบัติงาน มีเว็บไซต์เพื่อประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ส่วนอุปกรณ์สนับสนุนด้านเทคโนโลยี สารสนเทศอื่นๆ นั้นพบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่ขาดแคลน ด้านการเรียนการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์ยังไม่นิยมนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากครูส่วนใหญ่ไม่มีความชำนาญเฉพาะด้านในการ สร้างสื่อการสอนด้วยโปรแกรม ความรู้และประสบการณ์ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของครู ส่วนใหญ่ได้รับผ่านการอบรม เป็นส่วนมาก

2. สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นสำหรับสมรรถนะของครูด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและการ สื่อสารในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบสามด้านได้แก่ ด้าน ความรู้ ด้านทักษะ และด้าน คุณลักษณะ การวิเคราะห์สมรรถนะมีดังนี้ 1) ด้านความรู้ พบว่า บุคลากรครูและปัจจัยเกื้อหนุนใน องค์การไม่มีความพร้อม แต่ต้องการที่จะพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น 2) ด้านทักษะ พบว่า บุคลากรครูและปัจจัย เกื้อหนุนในองค์การมีความพร้อมและสอดคล้องกับ ความต้องการที่จะพัฒนา 3) ด้านคุณลักษณะ พบว่า บุคลากรครูและปัจจัยเกื้อหนุนในองค์การ ไม่มีความพร้อม แต่ต้องการที่จะพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

ชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2556 , หน้า 49) ได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนา สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 วัตถุประสงค์การพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียน เอกชนประเภทสามัญศึกษา องค์ประกอบที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการ เรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะ ด้านการ จัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา องค์ประกอบที่ 4 หลักการใน การพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา และองค์ประกอบที่ 5 เงื่อนไขแห่งความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่ โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่ารูปแบบ การพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ใน ภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบ การพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา

ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือองค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่ โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา องค์ประกอบที่ 2 วิธีการ พัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา องค์ประกอบที่ 3 เงื่อนไขแห่งความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา

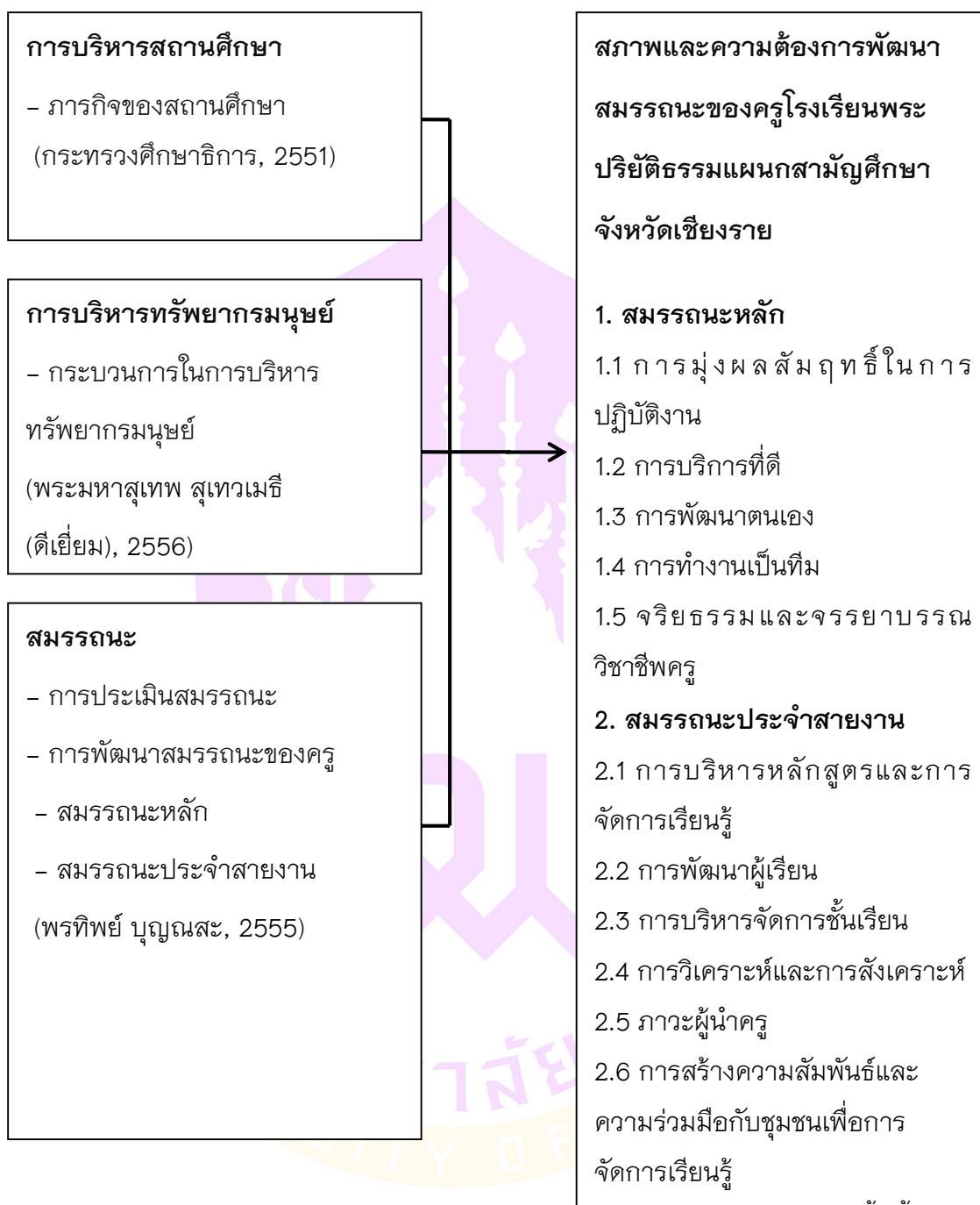
3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา พบว่า ผลการประเมินด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา โดยภาพรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

เสาวนันท ขวัญแก้ว (2554, หน้า 106) ได้ทำการศึกษา สมรรถนะทางวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า

ระดับสมรรถนะทางวิชาการของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านที่มีผลการประเมินต่ำสุดคือด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เมื่อพิจารณาสมรรถนะในแต่ละด้านพบว่า ด้านการพัฒนาตน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และภาษาอังกฤษ ด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสามารถและความสนใจ และการประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น ด้านการพัฒนาผู้เรียน การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกแก้ปัญหาชีวิตประจำวันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีความตระหนักในเรื่องสิทธิมนุษยชน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนปฏิบัติงานร่วมกันและการแก้ปัญหาพฤติกรรมด้านระเบียบวินัยในชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนด กฎกติกา ข้อตกลงสำหรับใช้ร่วมกันในชั้นเรียน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการจัดทำแผนงานโครงการเพื่อการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การเขียนรายงานและการนำเสนอผลงานทางวิชาการ

### กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพ 5



ภาพ 5 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง “สภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย” โดยมีสาระสำคัญถึงวิธีการดำเนินการวิจัยอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และจะนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติต่อไป

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงรายปี พ.ศ 2560 จำนวน 315 รูป/คน จาก 21 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหาร 21 รูป ครู 294 รูป/คน (สำนักพระพุทธศาสนา จังหวัดเชียงราย)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ปี พ.ศ. 2560 จำนวนทั้งสิ้น 157 รูป/คน

ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างอิงใน อีรวุฒิ เอกะกุล, 2553, หน้า 68) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งค่าระดับความคลาดเคลื่อนยอมรับได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 5 หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามจำนวนของโรงเรียน จากนั้นจึงสุ่มอย่างง่าย

## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ตลอดจนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อนำมากำหนดกรอบและแนวเขตเนื้อหาในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมในการศึกษา

2. นำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถามสำหรับใช้ในการรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดขอบเขตคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของครู เพื่อใช้เก็บข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน 1 ชุด

3. นำแบบสอบถามตรวจสอบความถูกต้อง โดยให้ อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้ตรวจและให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ได้ผลคำนวณค่าความเที่ยงตรง (ค่า IOC) = 0.67

5. นำแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและอนุญาตให้ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคคลากรกลุ่มเป้าหมายได้

### ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำถามชนิดปลายปิด โดยแบ่งโครงคำถามออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบปลายปิด จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง ลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ทั้ง 2 ด้าน จำแนกออกเป็นสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้การพัฒนา

ผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ลักษณะคำถามเป็นคำถามแบบประมาณค่าระดับ โดยแบ่งระดับสภาพและความต้องการพัฒนาออกเป็น 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (บุญชม ศรีสะอาด, 2552, หน้า 153) มีเกณฑ์คะแนนดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน 5
มาก	ให้คะแนน 4
ปานกลาง	ให้คะแนน 3
น้อย	ให้คะแนน 2
น้อยที่สุด	ให้คะแนน 1

จากนั้นนำมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย (บุญชม ศรีสะอาด, 2552, หน้า 153)

เกณฑ์การให้คะแนนสภาพตามความเป็นจริงและความต้องการพัฒนา

มากที่สุด	หมายถึง 4.41–5.00
มาก	หมายถึง 3.51–4.50
ปานกลาง	หมายถึง 2.51–3.50
น้อย	หมายถึง 1.51–2.50
น้อยที่สุด	หมายถึง 1.00–1.50

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ในด้านต่างๆ มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด ให้ตอบโดยเสรี

นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบ มีดังนี้

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยเฉพาะความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามจะต้องอาศัยความเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ เป็นสำคัญ การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาเป็นการตรวจสอบว่าข้อคำถามแต่ละข้อคำถามสอดคล้อง

กับพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนดไว้หรือไม่ ดัชนีที่ใช้แสดงค่าความสอดคล้องเรียกว่า “ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์” (Item Objective Congruence Index : IOC)

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

R = ผลคูณของคะแนนกับคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญในแต่ละระดับความสอดคล้อง

n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การทำวิจัยครั้งนี้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. นำหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา ขอความร่วมมือ พร้อมทั้งแบบสอบถามให้กับโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนทั้งหมดของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดเชียงราย

2. ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 157 ชุด และเก็บคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 157 ชุด เป็นร้อยละ 100

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 157 ชุด และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 157 ชุด

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์ตามลักษณะข้อมูล 3 ส่วน ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ข้อมูลระดับสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. ข้อเสนอแนะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่วิเคราะห์เนื้อหา



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง สภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List)

**ตอนที่ 2** สภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครู จำนวน 2 ด้าน ดังนี้  
1) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2) สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด

**ตอนที่ 3** ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาของพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย เป็นคำถามแบบปลายเปิด

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n=157)	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	119	75.79
	หญิง	38	24.21
	รวม	157	100.00
2	อายุ		
	20-30ปี	15	9.60
	31-40 ปี	55	35.00
	41-50 ปี	64	40.80
	51-60 ปี	23	14.60
	รวม	157	100
3	ตำแหน่งหน้าที่		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	14	8.90
	ครูผู้สอน	143	8.90
	รวม	157	100.00
4	วุฒิการศึกษาสูงสุด		
	ปริญญาตรี	133	84.70
	ปริญญาโท	24	15.30
	รวม	157	100.00
5	ต่ำกว่า 5 ปี	24	15.30
	6-10 ปี	50	31.80
	11-15 ปี	44	28.00
	16-20 ปี	19	12.10
	31-30 ปี	12	7.60
	31 ปีขึ้นไป	8	5.10
		รวม	157

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 119 คน (ร้อยละ 75.80) เป็นเพศหญิง จำนวน 38 คน (ร้อยละ 24.20) ส่วนใหญ่มีอายุ ระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 64 คน (ร้อยละ 40.80) รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 55 คน (ร้อยละ 35.00) อายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 23 คน (ร้อยละ 14.60) และมีอายุ ระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 15 คน (ร้อยละ 9.60) ตำแหน่งหน้าที่เป็นครูผู้สอน จำนวน 143 คน (ร้อยละ 91.10) รองลงมาคือตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 14 คน (ร้อยละ 8.90) วุฒิ การศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่ ระดับปริญญาตรี จำนวน 133 คน (ร้อยละ 84.70) รองลงมา ได้แก่ ระดับปริญญาโท จำนวน 24 คน (ร้อยละ 15.30) ประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่มี ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 50 คน (ร้อยละ 31.80) รองลงมา ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี จำนวน 44 คน (ร้อยละ 28.00) ประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 24 คน (ร้อยละ 15.30) ประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี จำนวน 19 คน (ร้อยละ 12.10) ประสบการณ์การทำงาน 21-30 ปี จำนวน 12 คน (ร้อยละ 7.60) และ ประสบการณ์การทำงาน 31 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน (ร้อยละ 5.10)





ตอนที่ 2 สภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม  
แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพสมรรถนะของครูโรงเรียนพระ  
ปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

สภาพสมรรถนะของครู	สภาพสมรรถนะ		ระดับความ คิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
n = 157			
<b>สมรรถนะหลัก</b>			
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	3.56	0.71	มาก
2. ด้านการบริการที่ดี	3.22	0.70	ปานกลาง
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	3.38	0.69	ปานกลาง
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.30	0.72	ปานกลาง
5. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	3.42	0.61	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.37	0.68	ปานกลาง
<b>สมรรถนะประจำสายงาน</b>			
1. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	2.98	0.16	ปานกลาง
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน	2.95	0.25	ปานกลาง
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	2.96	0.22	ปานกลาง
4. ด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์	3.09	0.17	ปานกลาง
5. ด้านภาวะผู้นำครู	3.05	0.12	ปานกลาง
6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ	3.04	0.28	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.01	0.15	ปานกลาง
โดยรวม	3.18	0.23	ปานกลาง

จากตาราง 2 สภาพสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.18$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสมรรถนะหลัก อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.37$ ) และพิจารณาเป็นรายด้านย่อย พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.56$ ) รองลงมาคือ ด้าน

จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ( $\bar{X} = 3.42$ ) และด้านการพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 3.38$ ) ตามลำดับ ส่วนด้านการบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.22$ )

ด้านสมรรถนะประจำสายงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.18$ ) และพิจารณาเป็นรายด้านย่อย พบว่า ด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.09$ ) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำครู ( $\bar{X} = 3.05$ ) และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ ( $\bar{X} = 3.04$ ) ตามลำดับ ส่วนด้านการพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.95$ )



ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครู  
โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครู	ความต้องการ พัฒนาสมรรถนะ		ระดับความ คิดเห็น
	n = 157		
	$\bar{X}$	S.D.	
<b>สมรรถนะหลัก</b>			
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.59	0.46	มากที่สุด
2. ด้านการบริการที่ดี	4.57	0.46	มากที่สุด
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.58	0.46	มากที่สุด
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.59	0.43	มากที่สุด
5. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.75	0.08	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.61	0.37	มากที่สุด
<b>สมรรถนะประจำสายงาน</b>			
1. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.78	0.11	มากที่สุด
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.73	0.21	มากที่สุด
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.78	0.16	มากที่สุด
4. ด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์	4.77	0.18	มากที่สุด
5. ด้านภาวะผู้นำครู	4.80	0.11	มากที่สุด
6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ	4.73	0.20	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.76	0.16	มากที่สุด
โดยรวม	4.70	0.14	มากที่สุด

จากตาราง 3 ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.70$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสมรรถนะหลัก อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.61$ ) และพิจารณาเป็นรายด้านย่อย พบว่า ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.75$ ) รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และด้านการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 4.59$ )

และด้านการพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 4.58$ ) ตามลำดับ ส่วนด้านการบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.57$ )

ด้านสมรรถนะประจำสายงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.76$ ) และพิจารณาเป็นรายด้านย่อย พบว่า ด้านภาวะผู้นำครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.80$ ) รองลงมาคือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ( $\bar{X} = 4.78$ ) และด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ ( $\bar{X} = 4.77$ ) ตามลำดับ ส่วนด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.73$ )

**ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน**

สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	สภาพสมรรถนะ (n = 157)		ระดับความ คิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
1 มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็ม ความสามารถ	3.59	1.00	มาก
2 ผลการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.56	0.92	มาก
3 กำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นขั้นตอน	3.51	0.95	มาก
4 กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน	3.77	0.98	มาก
5 ดำเนินการติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.40	0.87	ปานกลาง
6 ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	3.38	0.95	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	สภาพสมรรถนะ		ระดับความ คิดเห็น
	n = 157		
	$\bar{X}$	S.D.	
7 นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/ พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	3.70	0.99	มาก
รวม	3.56	0.71	มาก

จากตาราง 4 สภาพสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.77$ ) รองลงมาคือ นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 3.70$ ) และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ( $\bar{X} = 3.59$ ) ตามลำดับ ส่วนประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.38$ )

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ความต้องการ พัฒนาสมรรถนะ		ระดับความ คิดเห็น
	n = 157		
	$\bar{X}$	S.D.	
1 มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็ม ความสามารถ	4.66	0.55	มากที่สุด
2 ผลการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.65	0.60	มากที่สุด

ตาราง 5 (ต่อ)

สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	สภาพสมรรถนะ n = 157		ระดับความ คิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
3 กำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นขั้นตอน	4.63	0.65	มากที่สุด
4 กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน	4.56	0.68	มากที่สุด
5 ดำเนินการติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.42	0.77	มาก
6 ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	4.50	0.71	มากที่สุด
7 นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/ พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	4.67	0.56	มากที่สุด
รวม	4.59	0.46	มากที่สุด

จากตาราง 5 สภาพการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก  
สามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า  
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.59$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า นำผลการประเมิน  
การปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.67$ ) รองลงมา  
คือ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ( $\bar{X} = 4.63$ ) และผลการปฏิบัติงาน  
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.65$ ) ตามลำดับ ส่วนดำเนินการ  
ติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.42$ )

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี

สมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี	สภาพสมรรถนะ n = 157		ระดับความคิดเห็น
	( $\bar{X}$ )	S.D.	
1 เต็มใจและมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ	3.56	1.03	มาก
2 ทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเมื่อมีโอกาส	3.72	1.13	มาก
3 ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการอย่างต่อเนื่อง	3.66	1.08	มาก
4 มีความสามารถในการให้บริการได้เป็นอย่างดี	2.46	1.10	น้อย
5 ให้บริการข่าวสารข้อมูลหรือการดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน	2.71	0.98	ปานกลาง
รวม	3.22	0.70	ปานกลาง

จากตาราง 6 สภาพสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.22$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเมื่อมีโอกาสมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.72$ ) รองลงมาคือ ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.66$ ) และเต็มใจและมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ ( $\bar{X} = 3.56$ ) ตามลำดับ ส่วนมีความสามารถในการให้บริการได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.46$ )

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครู  
โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะหลัก  
ด้านการบริการที่ดี

สมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี	ความต้องการ พัฒนาสมรรถนะ		ระดับความ คิดเห็น
	n = 157		
	$\bar{X}$	S.D.	
1 เต็มใจและมีความสุขในการให้บริการแก่ ผู้รับบริการ	4.49	0.66	มาก
2 ทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นเพื่อประโยชน์ของ ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส	4.60	0.64	มากที่สุด
3 ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการอย่าง ต่อเนื่อง	4.57	0.63	มากที่สุด
4 มีความสามารถในการให้บริการได้เป็นอย่างดี	4.60	0.64	มากที่สุด
5 ให้บริการข่าวสาร ข้อมูล หรือการดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน	4.57	0.68	มากที่สุด
รวม	4.57	0.46	มากที่สุด

จากตาราง 7 ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก  
สามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ใน  
ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.57$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นเพื่อประโยชน์  
ของส่วนรวมเมื่อมีโอกาส และมีความสามารถในการให้บริการได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด  
( $\bar{X} = 4.60$ ) รองลงมาคือ ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการอย่างต่อเนื่อง และให้บริการ  
ข่าวสาร ข้อมูล หรือการดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน ( $\bar{X} = 4.57$ ) ตามลำดับ ส่วน  
เต็มใจและมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.49$ )



ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะหลักด้านการพัฒนาตนเอง

สมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาตนเอง	สภาพสมรรถนะ n = 157		ระดับความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
	1 เข้าร่วมประชุม/สัมมนา หรือศึกษาดูงานด้วยตนเองเพื่อศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ	3.17	
2 สนใจและกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.27	.95	ปานกลาง
3 นำองค์ความรู้ที่ได้รับมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูในโรงเรียน	3.44	1.01	ปานกลาง
4 ในการประชุมหรือการอบรมทางวิชาการต่าง ๆ มักจะเสนอความคิดเห็นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่เสมอ	3.38	1.02	ปานกลาง
5 คอยติดตามข่าวสารทางด้านวิชาการและวิชาชีพเป็นประจำ	3.36	.92	ปานกลาง
6 ให้คำปรึกษาแนะนำ หรือถ่ายทอดประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น	3.68	1.07	มาก
รวม	3.38	0.69	ปานกลาง

จากตาราง 8 สภาพสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะหลักด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ให้คำปรึกษาแนะนำ หรือถ่ายทอดประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.68$ ) รองลงมาคือ นำองค์ความรู้ที่ได้รับมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูในโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.44$ ) ในการประชุมหรือการอบรมทางวิชาการต่าง ๆ มักจะเสนอความคิดเห็นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.38$ ) ตามลำดับ ส่วนเข้าร่วมประชุม/สัมมนา หรือศึกษาดูงานด้วยตนเองเพื่อศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.17$ )

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครู  
โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะหลัก  
ด้านการพัฒนาตนเอง

สมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาตนเอง	ความต้องการ พัฒนาสภาพ สมรรถนะ n = 157		ระดับความ คิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
	1 เข้าร่วมประชุม/สัมมนา หรือศึกษาดูงานด้วย ตนเองเพื่อศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ	4.68	
2 สนใจและกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ เสมอ	4.64	0.63	มากที่สุด
3 นำองค์ความรู้ที่ได้รับมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครู ในโรงเรียน	4.57	0.74	มากที่สุด
4 ในการประชุมหรือการอบรมทางวิชาการต่าง ๆ มักจะเสนอความคิดเห็นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อยู่เสมอ	4.63	0.64	มากที่สุด
5 คอยติดตามข่าวสารทางด้านวิชาการและวิชาชีพ เป็นประจำ	4.48	0.72	มาก
6 ให้คำปรึกษาแนะนำ หรือถ่ายทอดประสบการณ์ ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น	4.49	0.70	มาก
รวม	4.58	0.46	มากที่สุด

จากตาราง 9 ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก  
สามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะหลักด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ใน  
ระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.58) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทำเข้าร่วมประชุม/สัมมนา หรือศึกษาดู  
งานด้วยตนเองเพื่อศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}$  = 4.68) รองลงมา  
คือ สนใจและกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ( $\bar{X}$  = 4.64) และในการประชุมหรือ

การอบรมทางวิชาการต่าง ๆ มักจะเสนอความคิดเห็นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.63$ ) ตามลำดับ ส่วนคอยติดตามข่าวสารทางด้านวิชาการและวิชาชีพเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.48$ )

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม

สมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม	สภาพสมรรถนะ n = 157		ระดับความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
1 เข้าร่วมกิจกรรมทางการศึกษาต่าง ๆ ของโรงเรียนเมื่อมีโอกาส	3.54	1.04	มาก
2 ในการทำงานร่วมกันมักจะมี การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้แต่ละคนอย่างชัดเจน	3.54	0.99	มาก
3 ในการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนมักจะเข้าไปมีส่วนร่วมเมื่อมีโอกาส	3.40	0.89	ปานกลาง
4 ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับความเดือดร้อนหรือต้องการความช่วยเหลือ	2.91	0.86	ปานกลาง
5 ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการศึกษาเข้าไปมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.09	1.05	ปานกลาง
6 ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	3.34	1.01	ปานกลาง
รวม	3.30	0.72	ปานกลาง

จากตาราง 10 สภาพสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.30$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เข้าร่วมกิจกรรมทางการศึกษาต่าง ๆ ของ

โรงเรียนเมื่อมีโอกาส และในการทำงานร่วมกันมักจะมี การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้แต่ละคนอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.54$ ) รองลงมาคือ ในการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนมักจะเข้าไปมีส่วนร่วมเมื่อมีโอกาส ( $\bar{X} = 3.40$ ) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.34$ ) ตามลำดับ ส่วนให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับความเดือดร้อนหรือต้องการความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.91$ )

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม

สมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม	ความต้องการ พัฒนาสมรรถนะ n = 157		ระดับความ คิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
1 เข้าร่วมกิจกรรมทางการศึกษาต่าง ๆ ของโรงเรียนเมื่อมีโอกาส	4.54	0.68	มากที่สุด
2 ในการทำงานร่วมกันมักจะมี การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้แต่ละคนอย่างชัดเจน	4.61	0.64	มากที่สุด
3 ในการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนมักจะเข้าไปมีส่วนร่วมเมื่อมีโอกาส	4.62	0.64	มากที่สุด
4 ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับความเดือดร้อนหรือต้องการความช่วยเหลือ	4.68	0.59	มากที่สุด
5 ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการศึกษาเข้าไปมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.50	0.68	มากที่สุด
6 ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.59	0.61	มากที่สุด
รวม	4.59	0.43	มากที่สุด

จากตาราง 11 ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.59$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับความเดือดร้อนหรือต้องการความช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.68$ ) รองลงมาคือ ในการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนมักจะเข้าไปมีส่วนร่วมเมื่อมีโอกาส ( $\bar{X} = 4.62$ ) และในการทำงานร่วมกันมักจะมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้แต่ละคนอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.61$ ) ตามลำดับ ส่วนเข้าร่วมกิจกรรมทางการศึกษาต่าง ๆ ของโรงเรียนเมื่อมีโอกาส มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.54$ )

**ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู**

	สมรรถนะหลัก ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	สภาพสมรรถนะ n = 157		ระดับความ คิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1	รักษาสีทิวของตนเอง ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น	3.65	1.02	มาก
2	ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และบุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษา	3.62	0.94	มาก
3	ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน	3.49	0.93	ปานกลาง
4	ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครู	3.79	0.98	มาก
5	เข้าร่วมประชุมหรือกิจกรรมที่หน่วยงานหรือองค์กรวิชาชีพจัด	3.47	0.90	ปานกลาง
6	ให้การยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	3.41	0.96	ปานกลาง
7	มาทำงานตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน	3.77	1.01	มาก
8	ภาคภูมิใจในเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพครู	3.62	1.05	มาก
9	ปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	3.78	1.14	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

	สมรรถนะหลัก ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	สภาพสมรรถนะ		ระดับความ คิดเห็น
		n = 157		
		$\bar{X}$	S.D.	
10	ยอมรับข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น	3.75	1.10	มาก
11	วางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรในการ ดำเนินงานอย่างประหยัด	2.53	1.07	ปานกลาง
12	ปฏิบัติตามหลักการครองตน ครองคน และ ครองงาน	2.74	0.99	ปานกลาง
13	ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของ หน่วยงาน	3.21	0.92	ปานกลาง
14	ได้รับการยกย่องให้เป็นแบบอย่างของบุคลากร ในสถานศึกษา	3.34	0.99	ปานกลาง
15	ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม หลักจรรยาบรรณวิชาชีพครู	3.51	1.04	มาก
16	มีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนา ทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่ เสมอ	3.44	1.05	ปานกลาง
17	มีความรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อ วิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ	3.38	0.94	ปานกลาง
18	มีความรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาท หน้าที่โดยเสมอหน้า	3.70	1.09	มาก
19	ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตาม บทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความ บริสุทธิ์ใจ	3.54	1.06	มาก
20	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ	3.54	0.98	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

สมรรถนะหลัก ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	สภาพสมรรถนะ		ระดับความ คิดเห็น
	n = 157		
	$\bar{X}$	S.D.	
21 ไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ	3.44	0.93	ปานกลาง
22 ให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่ เรียกร้องหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ	2.94	0.87	ปานกลาง
23 ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคี ในหมู่คณะ	3.14	1.08	ปานกลาง
24 ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และ พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของ ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข	3.38	1.02	ปานกลาง
รวม	3.42	0.61	ปานกลาง

จากตาราง 12 สภาพสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ สมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.42$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.79$ ) รองลงมาคือ ปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ( $\bar{X} = 3.78$ ) และยอมรับ ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น ( $\bar{X} = 3.75$ ) ตามลำดับ ส่วนวางแผนการใช้จ่ายและใช้ ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างประหยัด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.53$ )

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครู  
โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะหลัก  
ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

สมรรถนะหลัก ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	ความต้องการ พัฒนาสมรรถนะ		ระดับความ คิดเห็น
	n = 157		
	$\bar{X}$	S.D.	
1 รักษาสิทธิของตนเอง ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น	4.82	0.37	มากที่สุด
2 ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และบุคลากรทั้ง ในและนอกสถานศึกษา	4.82	0.37	มากที่สุด
3 ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ของตน	4.78	0.41	มากที่สุด
4 ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการเข้าร่วม กิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.82	0.37	มากที่สุด
5 เข้าร่วมประชุมหรือกิจกรรมที่หน่วยงานหรือ องค์กรวิชาชีพจัด	4.73	0.44	มากที่สุด
6 ให้การยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จ ในหน้าที่การงาน	4.80	0.39	มากที่สุด
7 มาทำงานตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน	4.73	0.44	มากที่สุด
8 ภาคภูมิใจในเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพครู	4.79	0.40	มากที่สุด
9 ปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอ เพียง	4.87	0.32	มากที่สุด
10 ยอมรับข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น	4.78	0.41	มากที่สุด
11 วางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรในการ ดำเนินงานอย่างประหยัด	4.70	0.45	มากที่สุด
12 ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน และ ครองงาน	4.78	0.40	มากที่สุด
13 ทำนปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของ หน่วยงาน	4.77	0.41	มากที่สุด



ตาราง 13 (ต่อ)

	สมรรถนะหลัก ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	ความต้องการ พัฒนาสมรรถนะ		ระดับความ คิดเห็น
		n = 157		
		$\bar{X}$	S.D.	
14	ได้รับการยกย่องให้เป็นแบบอย่างของบุคลากร ในสถานศึกษา	4.78	0.41	มากที่สุด
15	ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม หลักจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.87	0.32	มากที่สุด
16	มีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนา ทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่ เสมอ	4.78	0.40	มากที่สุด
17	มีความรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อ วิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ	4.66	0.47	มากที่สุด
18	มีความรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาท หน้าที่โดยเสมอหน้า	4.64	0.48	มากที่สุด
19	ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตาม บทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความ บริสุทธิ์ใจ	4.66	0.47	มากที่สุด
20	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ	4.61	0.48	มากที่สุด
21	ไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ	4.67	0.46	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

สมรรถนะหลัก ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	ความต้องการ		ระดับความ คิดเห็น
	พัฒนาสมรรถนะ		
	$n = 157$		
	$\bar{X}$	S.D.	
22 ให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่ เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ	4.73	0.44	มากที่สุด
23 ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคี ในหมู่คณะ	4.60	0.49	มากที่สุด
24 ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และ พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของ ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข	4.82	0.38	มากที่สุด
รวม	4.75	0.08	มากที่สุด

จากตาราง 13 ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก  
สามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู พบว่า  
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.75$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปฏิบัติตนตามหลัก  
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคลอื่นปฏิบัติตนตามหลัก  
จรรยาบรรณวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.87$ ) รองลงมาคือ รักษาสิทธิของตนเอง ไม่  
ละเมิดสิทธิของผู้อื่นให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และบุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษา  
ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครู และ  
ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม  
ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษา ( $\bar{X} = 4.82$ ) และให้การยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบ  
ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 4.80$ ) ตามลำดับ ส่วนช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่าง

สร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.60$ )

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะประจำสายงานของครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะหลัก ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	สภาพสมรรถนะ n = 157		ระดับความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
1 สามารถพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น	3.28	0.50	ปานกลาง
2 ใช้สื่อในการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย	3.02	0.61	ปานกลาง
3 กำหนดผลการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทราบ	3.03	0.70	ปานกลาง
4 ใช้นวัตกรรมการเรียนการสอนเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในชั้นเรียน	2.95	0.54	ปานกลาง
5 ประเมินการใช้หลักสูตรโดยนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร	2.96	0.54	ปานกลาง
6 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคิดกิจกรรมหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.15	0.56	ปานกลาง
7 สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้	2.75	0.53	ปานกลาง
8 ใช้ความรู้ ความเข้าใจในการออกแบบการเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน	2.93	0.56	ปานกลาง
9 ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมจัดการการเรียนรู้	2.89	0.53	ปานกลาง

ตาราง 14 (ต่อ)

สมรรถนะหลัก ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	สภาพสมรรถนะ n = 157		ระดับความ คิดเห็น	
	$\bar{X}$	S.D.		
	10	นำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้ในการจัดการ เรียนการสอน		3.10
11	ดำเนินการวัดผลการจัดการเรียนรู้ในทุกรายวิชา	2.84	0.53	ปานกลาง
12	ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริง	2.84	0.52	ปานกลาง
13	จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ ผู้เรียน	3.01	0.55	ปานกลาง
14	สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมให้กับผู้เรียนใน การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน	2.93	0.59	ปานกลาง
	รวม	2.98	0.16	ปานกลาง

จากตาราง 14 สภาพสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะประจำสายงานของครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = 2.98) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สามารถพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}$  = 3.28) รองลงมาคือ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X}$  = 3.15) นำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X}$  = 3.10) ตามลำดับ ส่วนสามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}$  = 2.75)

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครู  
โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะ  
ประจำสายงานของครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะหลัก ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	ความต้องการ พัฒนาสมรรถนะ		ระดับความ คิดเห็น
	n = 157		
	$\bar{X}$	S.D.	
1 สามารถพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น	4.75	0.42	มากที่สุด
2 ใช้สื่อในการจัดการเรียนการสอนอย่าง หลากหลาย	4.80	0.39	มากที่สุด
3 กำหนดผลการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทราบ	4.85	0.35	มากที่สุด
4 ใช้นวัตกรรมการเรียนการสอนเป็นส่วนหนึ่งของ การวิจัยในชั้นเรียน	4.80	0.39	มากที่สุด
5 ประเมินการใช้หลักสูตรโดยนำผลการประเมินไป ใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร	4.80	0.39	มากที่สุด
6 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคิดกิจกรรมหรือแสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมที่ใช้ในการจัดการ เรียนการสอน	4.85	0.34	มากที่สุด
7 สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญได้	4.73	0.44	มากที่สุด
8 ใช้ความรู้ ความเข้าใจในการออกแบบการเรียนรู้ ในการจัดการเรียนการสอน	4.71	0.49	มากที่สุด
9 ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/ นวัตกรรมจัดการเรียนรู้	4.68	0.46	มากที่สุด
10 นำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้ในการจัดการ เรียนการสอน	4.70	0.45	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

สมรรถนะหลัก ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	ความต้องการ พัฒนาสมรรถนะ		ระดับความ คิดเห็น
	n = 157		
	$\bar{X}$	S.D.	
11 ดำเนินการวัดผลการจัดการเรียนรู้ในทุกรายวิชา	4.82	0.38	มากที่สุด
12 ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริง	4.83	0.37	มากที่สุด
13 จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ ผู้เรียน	4.73	0.44	มากที่สุด
14 สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมให้กับผู้เรียนใน การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน	4.82	0.38	มากที่สุด
รวม	4.78	0.11	มากที่สุด

จากตาราง 15 ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะประจำสายงานของครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.78$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กำหนดผลการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทราบ และผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคิดกิจกรรมหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.85$ ) รองลงมาคือ ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริง ( $\bar{X} = 4.83$ ) และดำเนินการวัดผลการจัดการเรียนรู้ในทุกรายวิชา และสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมให้กับผู้เรียนในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ( $\bar{X} = 4.82$ ) ตามลำดับ ส่วนใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.68$ )

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะประจำสายงานของครูด้านการพัฒนาผู้เรียน

สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการพัฒนาผู้เรียน	สภาพสมรรถนะ		ระดับความ คิดเห็น
	n = 157		
	$\bar{X}$	S.D.	
1 จัดกิจกรรมด้านการดูแลตนเอง ให้กับผู้เรียน	2.95	0.62	ปานกลาง
2 ในการจัดการเรียนรู้วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล	3.00	0.49	ปานกลาง
3 สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยในการจัดการเรียนรู้	2.96	0.51	ปานกลาง
4 โรงเรียนจัดกิจกรรมในการป้องกัน แก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน	2.87	0.54	ปานกลาง
5 โรงเรียนดูแลช่วยเหลือผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง	2.97	0.57	ปานกลาง
รวม	2.95	0.25	ปานกลาง

จากตาราง 16 สภาพสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะประจำสายงานของครูด้านการพัฒนาผู้เรียน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.95$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ในการจัดการเรียนรู้วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.28$ ) รองลงมาคือ โรงเรียนดูแลช่วยเหลือผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ( $\bar{X} = 2.97$ ) สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยในการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 2.96$ ) ตามลำดับ ส่วนโรงเรียนจัดกิจกรรมในการป้องกัน แก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.87$ )

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครู  
โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะ  
ประจำสายงานของครูด้านการพัฒนาผู้เรียน

สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการพัฒนาผู้เรียน	ความต้องการ พัฒนาสมรรถนะ		ระดับความ ความคิดเห็น
	n = 157		
	$\bar{X}$	S.D.	
1 จัดกิจกรรมด้านการดูแลตนเอง ให้กับผู้เรียน	4.82	0.38	มากที่สุด
2 ในการจัดการเรียนรู้วิเคราะห์ผู้เรียนเป็น รายบุคคล	4.71	0.45	มากที่สุด
3 สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจใน ความเป็นไทยในการจัดการเรียนรู้	4.71	0.45	มากที่สุด
4 โรงเรียนจัดกิจกรรมในการป้องกัน แก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน	4.71	0.45	มากที่สุด
5 โรงเรียนดูแลช่วยเหลือผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง	4.69	0.46	มากที่สุด
รวม	4.73	0.21	มากที่สุด

จากตาราง 17 ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก  
สามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะประจำสายงานของครูด้านการพัฒนาผู้เรียน พบว่า  
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.73$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า จัดกิจกรรมด้านการ  
ดูแลตนเอง ให้กับผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.82$ ) รองลงมาคือ ในการจัดการเรียนรู้  
วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย  
ในการจัดการเรียนรู้ และ โรงเรียนจัดกิจกรรมในการป้องกัน แก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนา  
ผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.71$ ) ตามลำดับ ส่วนโรงเรียนดูแลช่วยเหลือผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ย  
ต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.69$ )



ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะประจำสายงานของครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	สภาพสมรรถนะ		ระดับความ คิดเห็น
	n = 157		
	$\bar{X}$	S.D.	
1 ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมและปลอดภัยอยู่เสมอ	2.92	0.46	ปานกลาง
2 ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา	3.06	0.60	ปานกลาง
3 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน	3.02	0.64	ปานกลาง
4 เอกสารประกอบการจัดการเรียนการสอนเป็นปัจจุบัน	2.96	0.49	ปานกลาง
5 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนอย่างเป็นระบบ	2.98	0.56	ปานกลาง
6 ในการจัดการเรียนการสอน นักเรียนปฏิบัติตามกติกาของชั้นเรียน	2.82	0.53	ปานกลาง
7 ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้เรียนเป็นสำคัญ	2.97	0.51	ปานกลาง
รวม	2.96	0.22	ปานกลาง

จากตาราง 18 สภาพสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะประจำสายงานของครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.96$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.06$ ) รองลงมาคือ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน ( $\bar{X} = 3.02$ ) จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 2.98$ ) ตามลำดับ ส่วนในการจัดการเรียนการสอน นักเรียนปฏิบัติตามกติกาของชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.82$ )

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครู  
โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะ  
ประจำสายงานของครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	ความต้องการ พัฒนาสมรรถนะ		ระดับความ คิดเห็น
	n = 157		
	$\bar{X}$	S.D.	
1 ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้ พร้อมและปลอดภัยอยู่เสมอ	4.70	0.45	มากที่สุด
2 ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการ ประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา	4.69	0.46	มากที่สุด
3 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน	4.83	0.37	มากที่สุด
4 เอกสารประกอบการจัดการเรียนการสอนเป็น ปัจจุบัน	4.87	0.33	มากที่สุด
5 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนอย่างเป็น ระบบ	4.81	0.38	มากที่สุด
6 ในการจัดการเรียนการสอน นักเรียนปฏิบัติตน ตามกติกาของชั้นเรียน	4.78	0.40	มากที่สุด
7 ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนคำนึงถึง ความปลอดภัยของผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.77	0.42	มากที่สุด
รวม	4.78	0.116	มากที่สุด

จากตาราง 19 ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก  
สามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะประจำสายงานของครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน  
พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.78$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เอกสาร  
ประกอบการจัดการเรียนการสอนเป็นปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.87$ ) รองลงมาคือ  
ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน ( $\bar{X} = 4.83$ ) และจัดทำข้อมูล  
สารสนเทศของนักเรียนอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 4.81$ ) ตามลำดับ ส่วนประเมินการกำกับดูแลชั้น

เรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.69$ )

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะประจำสายงานของครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

	สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อ พัฒนาผู้เรียน		สภาพสมรรถนะ		ระดับความ คิดเห็น
			n = 157		
			$\bar{X}$	S.D.	
1	สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนพัฒนาผู้เรียน		3.21	0.60	ปานกลาง
2	มักวางแผนการทำวิจัยล่วงหน้า		3.04	0.58	ปานกลาง
3	วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเพื่อกำหนดแนวทางการแก้ไข		3.14	0.54	ปานกลาง
4	รวบรวม จำแนก จัดกลุ่ม สภาพปัญหาของผู้เรียน		3.00	0.59	ปานกลาง
5	วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาสเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน		3.28	0.65	ปานกลาง
6	นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้กับการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน		3.08	0.57	ปานกลาง
7	ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของการวิจัยอย่างเป็นระบบ		3.01	0.60	ปานกลาง
8	ดำเนินการตามกระบวนการวิจัยที่วางไว้อย่างเป็นระบบ		2.99	0.54	ปานกลาง
	รวม		3.09	0.17	ปานกลาง

จากตาราง 20 สภาพสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะประจำสายงานของครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.09$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาส เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.28$ ) รองลงมาคือ สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนพัฒนาผู้เรียน ( $\bar{X} = 3.21$ ) วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเพื่อกำหนดแนวทางการแก้ไข ( $\bar{X} = 3.14$ ) ตามลำดับ ส่วนดำเนินการตามกระบวนการวิจัยที่วางไว้อย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.99$ )

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะประจำสายงานของครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อ พัฒนาผู้เรียน	ความต้องการ พัฒนาสมรรถนะ n = 157		ระดับความ คิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
1 สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนพัฒนาผู้เรียน	4.69	0.46	มากที่สุด
2 มักวางแผนการทำวิจัยล่วงหน้า	4.82	0.40	มากที่สุด
3 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเพื่อกำหนดแนวทางการแก้ไข	4.83	0.42	มากที่สุด
4 รวบรวม จำแนก จัดกลุ่ม สภาพปัญหาของผู้เรียน	4.84	0.39	มากที่สุด
5 วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาสเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน	4.78	0.41	มากที่สุด
6 นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้กับการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน	4.73	0.44	มากที่สุด
7 ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของการวิจัยอย่างเป็นระบบ	4.72	0.44	มากที่สุด
8 ดำเนินการตามกระบวนการวิจัยที่วางไว้อย่างเป็นระบบ	4.75	0.43	มากที่สุด
รวม	4.77	0.18	มากที่สุด

จากตาราง 21 ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก  
 สามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะประจำสายงานของครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์  
 และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.77$ ) เมื่อ  
 พิจารณารายข้อ พบว่า รวบรวม จำแนก จัดกลุ่ม สภาพปัญหาของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด  
 ( $\bar{X} = 4.84$ ) รองลงมาคือ วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเพื่อกำหนดแนวทางการ  
 แก้ไข ( $\bar{X} = 4.83$ ) และมักวางแผนการทำวิจัยล่วงหน้า ( $\bar{X} = 4.82$ ) ตามลำดับ ส่วนสำรวจ  
 ปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} =$   
 4.69)

**ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพสมรรถนะของครูโรงเรียนพระ  
 ปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะประจำสายงาน  
 ของครูด้านภาวะผู้นำครู**

สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านภาวะผู้นำครู	สภาพสมรรถนะ		ระดับความ คิดเห็น
	n = 157		
	$\bar{X}$	S.D.	
1 ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	2.94	0.59	ปานกลาง
2 กระตุ้นจูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิดของผู้อื่นให้มี ความผูกพัน มุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงาน ร่วมกัน	3.02	0.56	ปานกลาง
3 เป็นผู้ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และพัฒนานวัตกรรม	3.07	0.56	ปานกลาง
4 ให้เกียรติเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น	2.97	0.51	ปานกลาง
5 นำความรู้ที่ได้รับจากการประชุม อบรม แจ้งให้ ผู้เรียนและเพื่อนร่วมงานทราบ	3.01	0.57	ปานกลาง
6 ได้รับความร่วมมือในการจัดกิจกรรมจาก ผู้ปกครอง ชุมชน	3.22	0.61	ปานกลาง

ตาราง 22 (ต่อ)

	สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านภาวะผู้นำครู	สภาพสมรรถนะ		ระดับความคิดเห็น
		n = 157		
		$\bar{X}$	S.D.	
7	แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการเรียนรู้ของผู้เรียน ในที่ประชุมอย่างสร้างสรรค์	3.22	0.60	ปานกลาง
8	ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบัน	3.10	0.58	ปานกลาง
9	คอยกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้ ร่วมมือในการ พัฒนาผู้เรียน	2.99	0.59	ปานกลาง
10	กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ของ ตนเองตามสภาพจริง	3.22	0.52	ปานกลาง
11	สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม	2.96	0.52	ปานกลาง
12	ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวัง ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง	2.91	0.53	ปานกลาง
	รวม	3.05	0.12	ปานกลาง

จากตาราง 22 สภาพสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะประจำสายงานของครูด้านภาวะผู้นำครู พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.05$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ได้รับความร่วมมือในการจัดกิจกรรมจากผู้ปกครอง ชุมชน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการเรียนรู้ของผู้เรียนในที่ประชุมอย่างสร้างสรรค์ และกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ของตนเองตามสภาพจริง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.22$ ) รองลงมาคือ ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบัน ( $\bar{X} = 3.10$ ) และเป็นผู้ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนานวัตกรรม ( $\bar{X} = 3.07$ ) ตามลำดับ ส่วนยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.91$ )

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของ  
ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะ  
ประจำสายงานของครูด้านภาวะผู้นำครู

สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านภาวะผู้นำครู	ความต้องการ พัฒนาสมรรถนะ n = 157		ระดับความ คิดเห็น	
	$\bar{X}$	S.D.		
	1	ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน		4.68
2	กระตุ้นจูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิดของผู้อื่นให้มีความผูกพัน มุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน	4.82	0.37	มากที่สุด
3	เป็นผู้ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนานวัตกรรม	4.82	0.37	มากที่สุด
4	ให้เกียรติเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น	4.87	0.33	มากที่สุด
5	นำความรู้ที่ได้รับจากการประชุม อบรม แจ่มแจ้งให้ผู้เรียนและเพื่อนร่วมงานทราบ	4.78	0.41	มากที่สุด
6	ได้รับความร่วมมือในการจัดกิจกรรมจากผู้ปกครอง ชุมชน	4.83	0.37	มากที่สุด
7	แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการเรียนรู้ของผู้เรียนในที่ประชุมอย่างสร้างสรรค์	4.80	0.39	มากที่สุด
8	ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบัน	4.87	0.32	มากที่สุด
9	คอยกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้ ร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียน	4.92	0.25	มากที่สุด
10	กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ของตนเองตามสภาพจริง	4.64	0.47	มากที่สุด
11	สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม	4.82	0.38	มากที่สุด

ตาราง 23 (ต่อ)

สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านภาวะผู้นำครู	ความต้องการ พัฒนาสมรรถนะ		ระดับความ คิดเห็น
	n = 157		
	$\bar{X}$	S.D.	
12 ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวัง ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง	4.68	0.46	มากที่สุด
รวม	4.80	0.11	มากที่สุด

จากตาราง 23 ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะประจำสายงานของครูด้านภาวะผู้นำครู พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.80$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คอยกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้ ร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.92$ ) รองลงมาคือ ให้เกียรติเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น และให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบัน ( $\bar{X} = 4.87$ ) และได้รับความร่วมมือในการจัดกิจกรรมจากผู้ปกครอง ชุมชน ( $\bar{X} = 4.83$ ) ตามลำดับ ส่วนกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ของตนเองตามสภาพจริง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.64$ )



ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะประจำสายงานของครูด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการ เรียนรู้

สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับ ชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	สภาพสมรรถนะ		ระดับความ คิดเห็น
	n = 157		
	$\bar{X}$	S.D.	
1 วางแผนในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือกับชุมชนทุกภาคการศึกษา	3.12	0.55	ปานกลาง
2 เป็นผู้ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา	3.07	0.56	ปานกลาง
3 ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน	2.92	0.52	ปานกลาง
4 ร่วมกันสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครูผู้ปกครอง ชุมชนองค์กรอื่น ๆ	3.03	0.52	ปานกลาง
รวม	3.04	0.28	ปานกลาง

จากตาราง 24 สภาพสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สมรรถนะประจำสายงานของครูด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.04$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า วางแผนในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือกับชุมชนทุกภาคการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.12$ ) รองลงมาคือ เป็นผู้ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.07$ ) และร่วมกันสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชนองค์กรอื่น ๆ ( $\bar{X} = 3.03$ ) ตามลำดับ ส่วนให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.92$ )

## บทที่ 5

### บทสรุป

การศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย 2560 จำนวน 157 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีการสรุปการอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### สรุปผลการศึกษา

1. สภาพสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสมรรถนะหลัก อยู่ในระดับปานกลาง และพิจารณาเป็นรายด้านย่อย พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ ส่วนด้านการบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านสมรรถนะประจำสายงาน อยู่ในระดับปานกลาง และพิจารณาเป็นรายด้านย่อย พบว่า ด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำครู และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ ตามลำดับ ส่วนด้านการพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

สำหรับความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสมรรถนะหลัก อยู่ในระดับมากที่สุด และพิจารณาเป็นรายด้านย่อย พบว่า ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ ส่วนด้านการบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านสมรรถนะประจำสายงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และพิจารณาเป็นรายด้านย่อย พบว่า ด้านภาวะผู้นำครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ ตามลำดับ ส่วนด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

สำหรับความต้องการต่อการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และดำเนินการติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเมื่อมีโอกาส มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการอย่างต่อเนื่อง และมีความสามารถในการให้บริการได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

สำหรับความต้องการต่อการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเมื่อมีโอกาส และมีความสามารถในการให้บริการได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ให้บริการข่าวสาร ข้อมูล หรือการดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน และเต็มใจและมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ให้คำปรึกษาแนะนำ หรือถ่ายทอดประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ นำองค์ความรู้ที่ได้รับมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูในโรงเรียน และเข้าร่วมประชุม/สัมมนา หรือศึกษาดูงานด้วยตนเองเพื่อศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สำหรับความต้องการต่อการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทำเข้าร่วมประชุม/สัมมนา หรือศึกษาดูงานด้วยตนเองเพื่อศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ สนใจและกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ) และในการประชุมหรือการอบรมทางวิชาการต่าง ๆ มักจะเสนอความคิดเห็นในการ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่เสมอ และการคอยติดตามข่าวสารทางด้านวิชาการและวิชาชีพเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เข้าร่วมกิจกรรมทางการศึกษาต่าง ๆ ของโรงเรียนเมื่อมีโอกาส และในการทำงานร่วมกันมักจะมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่คนอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ในการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนมักจะเข้าไปมีส่วนร่วมเมื่อมีโอกาส และให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับความเดือดร้อนหรือต้องการความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

สำหรับความต้องการต่อการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับความเดือดร้อนหรือต้องการความช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ในการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนมักจะเข้าไปมีส่วนร่วมเมื่อมีโอกาส และเข้าร่วมกิจกรรมทางการศึกษาต่าง ๆ ของโรงเรียนเมื่อมีโอกาส มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.5 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างประหยัด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ความต้องการต่อการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลอื่นปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ รักษาสิทธิของตนเอง ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และบุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษา ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครู และประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษา และช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.6 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สามารถพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคิดกิจกรรมหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และสามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ความต้องการต่อการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กำหนดผลการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทราบ และผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคิดกิจกรรมหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริง และใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.7 ด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ในการจัดการเรียนรู้วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ โรงเรียนดูแลช่วยเหลือผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง และโรงเรียนจัดกิจกรรมในการป้องกัน แก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ความต้องการต่อการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า จัดกิจกรรมด้านการดูแลตนเอง ให้กับผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ในการจัดการเรียนรู้วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยในการจัดการเรียนรู้ และโรงเรียนจัดกิจกรรมในการป้องกัน แก้ไขปัญหาและส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนและโรงเรียนดูแลช่วยเหลือผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.8 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียนและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน และในการจัดการเรียนการสอน นักเรียนปฏิบัติตามกติกาของชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ความต้องการต้องการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เอกสารประกอบการจัดการเรียนการสอนเป็นปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน และประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.9 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาสเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนพัฒนาผู้เรียน และดำเนินการตามกระบวนการวิจัยที่วางไว้อย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ความต้องการต้องการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า รวบรวม จำแนก จัดกลุ่ม สภาพปัญหาของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียนเพื่อกำหนดแนวทางการแก้ไข และสำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.10 ด้านภาวะผู้นำครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ได้รับความร่วมมือในการจัดกิจกรรมจากผู้ปกครอง ชุมชน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการเรียนรู้ของผู้เรียนในที่ประชุมอย่างสร้างสรรค์ และกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ของตนเองตามสภาพจริง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบันและยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ความต้องการต้องการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คอยกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้ ร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ให้เกียรติเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น และให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบัน และกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ของตนเองตามสภาพจริง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.11 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า วางแผนในการสร้าง

ความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือกับชุมชนทุกภาคการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ เป็นผู้ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา และให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ความต้องการต้องการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า วางแผนในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือกับชุมชนทุกภาคการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ร่วมกันสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชนองค์กรอื่น ๆ และให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง สภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. สภาพการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และความต้องการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูให้ความสำคัญกับด้านการพัฒนาผู้เรียนต่ำสุด จึงเห็นสมควรว่าควรมีการพัฒนาด้านภาวะผู้นำครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ วงษ์สมบุญ (2550, หน้า 77) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ มัณฑนา ทิมมณี (2553, หน้า 57-60) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนเทคโนโลยีชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครูสมรรถนะหลัก ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริการที่ดีและการทำงานเป็นทีม มีความต้องการสมรรถนะอยู่ในระดับมาก และความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครู สมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่

ด้านการออกแบบการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการพัฒนาผู้เรียนและด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยรวมมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน สภาพการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความต้องการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูให้ความสำคัญกับประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองต่ำสุด จึงเห็นสมควรว่าควรมีการพัฒนานำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 26) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์สังเคราะห์ภารกิจงาน ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความสามารถในการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน และตัวบ่งชี้ที่ 4 ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เซาว์นาโควงศ์ (2551, หน้า 107-112) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีตัวบ่งชี้ประกอบด้วย ทำปฏิทินการปฏิบัติงานของตนเอง ทาเพิ่มสะสมผลงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง ประเมินการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ พัฒนาแผนการจัดการศึกษารายบุคคล (IEP) และแผนการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคล (IIP) และเผยแพร่ผลงานวิจัยในชั้นเรียนต่อหน่วยงานภายในและภายนอก ทุกตัวบ่งชี้มีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษและโรงเรียนเรียนร่วม

1.2 ด้านการบริการที่ดี สภาพการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความต้องการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูให้ความสำคัญกับความสามารถในการให้บริการได้เป็นอย่างดีต่ำสุด จึงเห็นสมควรว่าควรมีการ



พัฒนาทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเมื่อมีโอกาส และมีความสามารถในการให้บริการได้เป็นอย่างดี ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการอย่างต่อเนื่อง และให้บริการข่าวสาร ข้อมูล หรือการดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน ด้วยความเต็มใจ และมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ กานต์ลินี ปิติสุข (2550, หน้า 11) ให้ความหมายของการบริการไว้ว่า การบริการ หมายถึงความตั้งใจที่จะอำนวยความสะดวก ช่วยเหลือเกื้อกูล ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง เพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ ประทับใจ และมีความสุขต่อการให้บริการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรจง ครอบบัวบาน (2550, หน้า 79) ได้ทำการวิจัย เรื่องการศึกษาสมรรถนะหลักและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดีของบุคลากรโรงพยาบาลชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดีของบุคลากรโรงพยาบาลชัยภูมิพบว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการของคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลชัยภูมิและผู้มีส่วนได้เสีย ได้ทราบระดับสมรรถนะด้านการบริการที่ดีของบุคลากร และความไม่ครอบคลุมของการบริการที่ดี ร่วมกันวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กร กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดีของบุคลากร ได้ประเด็นการพัฒนา คือการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดีของบุคลากรให้มีความพร้อมในการให้บริการภายใต้โครงการ 5 โครงการ ได้แก่ โครงการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดีของบุคลากรพยาบาลโครงการสอนงานฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานโดยหัวหน้างาน โครงการติดตามและประเมินสมรรถนะด้านการบริการที่ดีของบุคลากรพยาบาล โครงการคัดเลือกบุคคลตัวอย่างด้านการให้บริการที่ดี และโครงการทบทวนระบบบริการเพื่อลดขั้นตอนและความซ้ำซ้อนของงาน

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง สภาพการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความต้องการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูให้ความสำคัญกับเข้าร่วมประชุม/สัมมนาหรือศึกษาดูงานด้วยตนเองเพื่อศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพต่ำสุด จึงเห็นสมควรว่าควรมีการพัฒนาการเข้าร่วมประชุม/สัมมนา หรือศึกษาดูงานด้วยตนเองเพื่อศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ สร้างความสนใจและกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ และมีการประชุมหรือทำรอบรมทางวิชาการต่าง ๆ

มักจะเสนอความคิดเห็นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่เสมอ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของจอร์จ อองคิลปี (2550, หน้า 98) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจทักษะความชำนาญและความสามารถในการ ปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งการพัฒนาทางร่างกายและจิตใจให้มีสภาพที่สมบูรณ์มากที่สุด การพัฒนาตนเอง เป็นหัวใจสำคัญในบริหารและการจัดการศึกษา คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาบุคลิกภาพ 2) การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และ 3) การพัฒนาวิชาชีพ แนวคิดวิธีการพัฒนาตนเองของ วาสนา แสงงาม (2552, หน้า 48-49) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาตนเองประกอบด้วย 1) การอบรมตามหลักสูตร 2) การเรียนรู้ในหลักสูตรระยะสั้น 3) การสอนและการฝึกสอนผู้อื่น 4) การจัดทำโครงการพิเศษและ 5) การเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพและสมาคมต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2551, หน้า 87) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยในภาพรวมพบว่า ครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวัดและประเมินผล การบริหารจัดการในห้องเรียน การวิจัยทางการศึกษา และนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องมาจากความต้องการพัฒนาตนเองที่กล่าวถึงนั้น เกี่ยวข้องกับมาตรฐานความรู้ที่ครูจะต้องมีความรู้ในวิชาชีพปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการวัดและประเมินผลครูต้องมีความรู้ ด้านหลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผล การสร้างและการใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษา สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง มีการประเมินผลแบบย่อยและแบบรวม ในด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน ครูต้องรู้ถึงทฤษฎีและหลักการบริหารจัดการภาวะผู้นำทางการศึกษา การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร การประกันคุณภาพการศึกษา การทำงานเป็นทีม การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ ด้านการวิจัยทางการศึกษาครูต้องรู้ถึงรูปแบบการวิจัย การออกแบบการวิจัย กระบวนการวิจัย สถิติการวิจัย การวิจัยในชั้นเรียนการใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหา การเสนอโครงการเพื่อทาวิจัย สำหรับด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ครูต้องมีความรู้แนวคิด ทฤษฎีเทคโนโลยี และนวัตกรรมการศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาการเรียนรู้อแหล่งการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม สภาพการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความต้องการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูให้ความสำคัญกับการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับความเดือดร้อน หรือต้องการความช่วยเหลือต่ำสุด จึงเห็นสมควรว่าควรมีการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับความเดือดร้อนหรือต้องการความช่วยเหลือ พัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนมักจะเข้าไปมีส่วนร่วมเมื่อมีโอกาส และมีการทำงานร่วมกันมักจะมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่คนอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม ไว้ว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มี 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1 การให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ตัวบ่งชี้ที่ 2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน ตัวบ่งชี้ที่ 3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย ตัวบ่งชี้ที่ 4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ตัวบ่งชี้ที่ 5 การเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย แนวคิดของสุนันทา เลานันทน์ (2549, หน้า 64) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการทำงานในองค์การเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมงานยังจะเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานนั้นอีกด้วย หน่วยงานมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างทีมงานด้วยเหตุผล คือ 1) งานบางอย่างไม่สามารถทำสำเร็จเพียงคนเดียว 2) หน่วยงานมีงานเร่งด่วนที่ต้องการระดมบุคลากร เพื่อปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด 3) งานบางอย่างต้องอาศัยความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญจากหลายฝ่าย 4) งานบางอย่างเป็นงานที่มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ ต้องการความร่วมมืออย่างจริงจังจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 5) เป็นงานที่ต้องการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อแสวงหาแนวทาง วิธีการและเป้าหมายใหม่ ๆ และ 6) หน่วยงานต้องการสร้างบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของเชาวณี นาโควงศ์ (2551, หน้า 107-112) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของ

ครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีม เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 8 ตัวย่อประกอบด้วย ปฏิบัติงานด้วยความจริงใจต่อกันไม่แบ่งเป็นพรรคเป็นฝ่าย สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง ปรับตัวให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร ครู อย่างเป็นกัลยาณมิตร รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และร่วมกับครูประจำชั้น ผู้ปกครอง ผู้บริหาร นักการศึกษาพิเศษ หรือบุคคลอื่น ๆ ที่มีความจำเป็นสำหรับการให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนที่มีความบกพร่อง ทุกตัวบ่งชี้มีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษและโรงเรียนเรียนร่วม

1.5 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สภาพการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความต้องการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูให้ความสำคัญกับวางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างประหยัดต่ำสุด จึงเห็นสมควรว่าควรมีการปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคลอื่นปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยรักษาลิทธิของตนเอง ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และบุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษา ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครู และประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาและให้การยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 30) กล่าวว่า จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความรักและศรัทธา ในวิชาชีพ รายการพฤติกรรม ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ รายการพฤติกรรม ตัวบ่งชี้ที่ 3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม รายการพฤติกรรม และตัวบ่งชี้ที่ 4 การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี รายการพฤติกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของสมนึก ลิ้มอารีย์ (2552, หน้า 142) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นต่อด้านมีจริยธรรมอยู่ในระดับสูงสุด และงานวิจัยของพรทิพย์ บุญณสะ (2555, หน้า 97) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของครู 5 อันดับแรก พบว่า ครูยังขาดขวัญกำลังใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน แผนการปฏิบัติงานและวิธีการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน มีภาระงานที่รับผิดชอบมากทำให้มีเวลาไม่เพียงพอที่จะพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ ครูสอนไม่ตรงสาขาวิชาที่จบทำให้ขาดเทคนิคการสอนใหม่ ๆ ไม่มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพและครู ไม่มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน และไม่มีความเป็นแบบอย่าง

1.6 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สภาพการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความต้องการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูให้ความสำคัญกับความสามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ต่ำสุด จึงเห็นสมควรว่าควรมีการกำหนดผลการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทราบ และผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคิดกิจกรรมหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริง และดำเนินการวัดผลการจัดการเรียนรู้ในทุกรายวิชา และสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมให้กับผู้เรียนในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (curriculum and learning management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและการวัด ประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดมี 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร รายการพฤติกรรม ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ รายการพฤติกรรม ตัวบ่งชี้ที่ 3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รายการพฤติกรรม ตัวบ่งชี้ที่ 4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ รายการพฤติกรรม ตัวบ่งชี้ที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ รายการพฤติกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชะรอยวรณ ประเสริฐผล (2556, หน้า 49) ได้

ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา พบว่า ผลการประเมินด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา โดยภาพรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการพัฒนาผู้เรียน สภาพการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความต้องการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูให้ความสำคัญกับโรงเรียนจัดกิจกรรมในการป้องกัน แก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนต่ำสุด จึงเห็นสมควรว่าควรมีการจัดกิจกรรมด้านการดูแลตนเอง ให้กับผู้เรียน มีการจัดการเรียนรู้วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยในการจัดการเรียนรู้ และ โรงเรียนจัดกิจกรรมในการป้องกัน แก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวว่าการพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1 การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน รายการพฤติกรรม ตัวบ่งชี้ที่ 2 การพัฒนาทักษะชีวิต และสุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน รายการพฤติกรรม ตัวบ่งชี้ที่ 3 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน รายการพฤติกรรม และตัวบ่งชี้ที่ 4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน รายการพฤติกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวนันท ขวัญแก้ว (2554, หน้า 106) ได้ทำการศึกษา สมรรถนะทางวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาผู้เรียน การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกแก้ปัญหาชีวิตประจำวันมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีความตระหนักในเรื่องสิทธิมนุษยชน และงานวิจัยของเชาวนินา โควงศ์ (2551, หน้า 107-112) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบด้านการพัฒนาการสอน มีตัวบ่งชี้ประกอบด้วย วางแผนการสอนอย่างเหมาะสม

สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ พัฒนาแผนการสอนเฉพาะเป็นรายวิชาที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ ปรับปรุงและพัฒนาการสอนจากผลการประเมินการสอน พัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาสำหรับการสื่อสารเฉพาะกับผู้เรียนที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ นำนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับความบกพร่องของผู้เรียนมาใช้อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาการสอนอย่างมุ่งมั่น กระตือรือร้นและเสียสละเวลาส่วนตัว การจัดทำแผนการเรียนการสอนที่มีเนื้อหาสาระและกระบวนการเรียนการสอนที่เหมาะสมด้านความรู้ทักษะและเจตคติโดยเน้นผู้เรียนที่มีความบกพร่องเป็นสำคัญ โดยภาพรวมแล้วครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษและโรงเรียนเรียนร่วมมีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาการสอนอยู่ในระดับมากทุกตัวบ่งชี้

1.8 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สภาพการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความต้องการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอน นักเรียนปฏิบัติตามกติกาของชั้นเรียนต่ำสุด จึงเห็นสมควรว่าควรมีเอกสารประกอบการจัดการเรียนการสอนเป็นปัจจุบัน ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน และจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Borich (1994, อ้างอิงใน วัชรวิวรรณ ไชยแสนทา, 2550, หน้า 43) กล่าวว่า การจัดการในชั้นเรียนเกี่ยวข้องกับทักษะหลายด้านที่แตกต่างกัน ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การจัดห้องเรียน การสร้างข้อตกลงในชั้นเรียน การตอบสนองของประพฤติกรรมของเด็ก การดูแลเด็กในการดำเนินกิจกรรมการเลือกรางวัลและแรงเสริมทางบวก รวมทั้งการปฏิบัติตามตารางกิจกรรมประจำวันเพื่อดูแลเด็กอย่างเหมาะสม เด็กเกิดการเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และแนวคิดหลักการจัดการชั้นเรียนของ Good and Brophy (1984 อ้างอิงใน วัชรวิวรรณ ไชยแสนทา, 2550, หน้า49) ได้เสนอหลักการทั่วไปของการจัดการชั้นเรียนไว้คือ

- 1) เด็กพอใจที่จะทำข้อตกลง ซึ่งเขามีความเข้าใจและยอมรับ
- 2) การจัดการในชั้นเรียน ควรจะเป็นวิธีการที่มองด้วยสายตายาวไกลที่เด็กใช้เวลาในการทำผลงาน มากกว่าที่จะมองภาพโดยเน้นการควบคุมการประพฤติกรรม
- 3) เป้าหมายของครูคือการพัฒนาให้เด็กควบคุมตนเอง ไม่เพียงแต่ครูพยายามที่จะควบคุมเขา และ
- 4) ปัญหาวันัยคือปัญหาระยะสั้น เมื่อเด็กผูกพันกับเกณฑ์ในการทำงานอย่างมีความหมาย ด้วยสื่อและอุปกรณ์ที่เขามีความถนัดและสนใจ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ เซาวนี นาโควงศ์ (2551, หน้า 107-112) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน มีตัวบ่งชี้ประกอบด้วย จัดมุมป้ายนิเทศหรือสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความบกพร่อง จัดระบบสารสนเทศ หรือสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความบกพร่อง จัดสภาพห้องเรียนที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความบกพร่องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนที่มีความบกพร่องมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการชั้นเรียน สร้างบรรยากาศในชั้นเรียนให้ผ่อนคลายเป็นกันเอง กำหนดกฎ ระเบียบในชั้นเรียนให้เหมาะสมจากความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีความบกพร่อง รับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีความบกพร่อง ส่งเสริมการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ให้ชุมชนและสังคมเข้าใจและยอมรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องและประชุมและพบปะผู้ปกครองของผู้เรียนที่มีความบกพร่องให้เข้าใจและยอมรับความบกพร่องผู้เรียน ทุกตัวบ่งชี้มีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.9 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน สภาพการพัฒนาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความต้องการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูให้ความสำคัญกับการดำเนินการตามกระบวนการวิจัยที่วางไว้อย่างเป็นระบบต่ำสุด จึงเห็นสมควรว่าควรมีการรวบรวม จำแนก จัดกลุ่ม สภาพปัญหาของผู้เรียน วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเพื่อกำหนดแนวทางการแก้ไข และมักวางแผนการทำวิจัยล่วงหน้า สรรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดพัฒนาผู้เรียน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 35) กล่าวว่า การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อยรวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1 การวิเคราะห์ โดยสำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาาระบุงุสสภาพปัจจุบัน มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสังเคราะห์โดยรวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหา เพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการ



แก้ไขปัญหในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน และตัวบ่งชี้ที่ 3 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวนันทน์ ขวัญแก้ว (2554, หน้า 106) ได้ทำการศึกษา สมรรถนะทางวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการจัด การจัดทำแผนงานโครงการเพื่อการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การเขียนรายงานและการนำเสนอผลงานทางวิชาการ

1.10 ด้านภาวะผู้นำครู สภาพการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความต้องการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูให้ความสำคัญกับการยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครองต่ำสุด จึงเห็นสมควรว่าควรมีการคอยกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้ ร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียน ให้เกียรติเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น และให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบัน เพื่อให้ได้รับความร่วมมือในการจัดกิจกรรมจากผู้ปกครอง ชุมชน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 36-37) กล่าวว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1 วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (adult development) ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (dialogue) ตัวบ่งชี้ที่ 3 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (change agency) ตัวบ่งชี้ที่ 4 การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (reflective practice) และตัวบ่งชี้ที่ 5 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (concern for improving pupil achievement) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวีริรัตน์ พัฒนเกียรติ (2552 ,หน้า 69) กล่าวว่า ภาวะผู้นำครูนั้นเป็นการแสดงออกของครูในการร่วมกันทำงานอย่างร่วมมือรวมพลังนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันตลอดจนการมีความสัมพันธ์ และความเกี่ยวข้องต่าง ๆ ระหว่างครูแต่ละบุคคลภายในสถานศึกษารวมไปถึงความสามารถของครูในการนำทั้งการนำในห้องเรียน การน่านอกห้องเรียน และการนำครูคนอื่น ๆ โดยปราศจากการใช้อิทธิพลในการกระตุ้น ชักจูงเพื่อนครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีความรับผิดชอบต่อความตัดสินใจ และกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา เข้าร่วมในการเรียนรู้ร่วมกัน และให้ความร่วมมือ

รวมพลังในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายร่วมภาวะผู้นำครูที่มีประสิทธิภาพสูงสุดจะต้องให้ความสำคัญกับความเชื่อใจ การสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอันดับแรก

1.11 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ สภาพการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความต้องการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูให้ความสำคัญกับความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนต่ำสุด จึงเห็นสมควรว่าควรมีการวางแผนในการสร้างสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือกับชุมชนทุกภาคการศึกษา ร่วมกันสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชนขององค์กรอื่น ๆ และเป็นผู้ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 38) กล่าวว่า การสร้างสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การประสานความร่วมมือสร้างสัมพันธ์ที่ดีและเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1 การสร้างสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้โดยกำหนดแนวทางในการสร้างสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือกับชุมชน ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครองชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และตัวบ่งชี้ที่ 2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ สอดคล้องกับ วุฒิสภา (2555) ที่กล่าวว่า การที่จะสร้างสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนนั้นจะต้องหาความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของชุมชนที่มีต่อการศึกษา และต้องศึกษาบทบาทหน้าที่ของโรงเรียนที่มีต่อชุมชน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในอดีต ปัจจุบันรวมถึงปัญหาอุปสรรคและเจตคติของชุมชนที่มีต่อโรงเรียน

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สภาพการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จากผลการศึกษาพบว่า ด้านการพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน ดังนั้น สถานศึกษาควรสอดแทรกคุณธรรมและจริยธรรมให้กับผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ มีการจัดกิจกรรมในการป้องกัน แก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน และนำข้อมูลนักเรียนไปช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล

2. ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จากผลการศึกษาพบว่า ด้านภาวะผู้นำครู มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกด้าน ดังนั้นสถานศึกษาควรสนับสนุนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการเรียนรู้ของผู้เรียนในที่ประชุม อย่างสร้างสรรค์ สร้างบรรทัดฐานให้ครูในโรงเรียนให้เกียรติเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ให้ครูที่ได้รับการอบรมได้มีโอกาสขยายผลการอบรมแก่ครูคนอื่น

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิธีการพัฒนาสมรรถนะตามความต้องการของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูในด้านอื่น ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). รายงานสภาวะการศึกษาไทย รากเหง้าของปัญหาและแนว  
ทางแก้ไข. กรุงเทพฯ: วีทีซี คอมมิวนิเคชั่น.
- กานต์สินี ปิติสุข. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริการที่ดีของบุคลากรทางการศึกษาใน  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2550). **ขีดความสามารถ: Competency based approach** (พิมพ์ครั้งที่ 2).  
กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ก๊อปปี.
- กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดเชียงราย. (2555). สืบค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2561, จาก  
[www. sites.google.com](http://www.sites.google.com).
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **แนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ของ  
คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีวิทยฐานะชำนาญ  
การและชำนาญการพิเศษตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กค.ศ.กำหนด: สำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.**
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2550). **คู่มือหลักสูตรการพัฒนา  
ข้าราชการ ครูให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ.** กรุงเทพฯ  
ชรอยวรรณ ประเสริฐผล. (2556). รูปแบบการพัฒนาศมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของ  
ครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
นเรศวร ปีที่ 15 (ฉบับพิเศษ) พุทธศักราช 2556**
- เชาวนี นาโควงศ์. (2551). **สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษา  
พิเศษสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ทัศนีย์ วงษ์สมบูรณ์. (2550). **การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูใน  
สถานศึกษา ขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาอำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทราเขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา,  
ชลบุรี.

ธีรฤทธิ เอกะกุล. (2553). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.**

อุบลราชธานี. โรงพิมพ์สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2552). **การวิจัยทางการวัดและประเมินผล.** กรุงเทพฯ: สุวีริยาการพิมพ์.

บุญสืบ เทียมหยิน. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

บรรจง ครอบบัวบาน. (2550). **การศึกษาสมรรถนะหลักและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดีของบุคลากรโรงพยาบาลชัยภูมิ.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ชัยภูมิ.

ประทุมวดี หงส์ประสา. (2549). **องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 1.** วิทยานิพนธ์ค.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

ปองทิพย์ เทพอารีย์. (2551). **การศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน. กรุงเทพมหานคร.** สารนิพนธ์มหาบัณฑิต. ค.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี (ดีเยี่ยม). (2556). **การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก.** วิทยานิพนธ์ ร.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน. (2551). **รายงานการวิจัย สมรรถนะครูและแนวทางการ พัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

พรทิพย์ บุญณสะ. (2555). **การพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.

- พรพิศ อินทะสุระ. (2551). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ**  
**ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่**  
**การศึกษาขอนแก่น เขต 5.** การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- พิสมัย พวงคา. (2551). **สมรรถนะของบุคลากรสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**  
 วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ภาวิตา ธาราศรีวิสุทธิ และวิบูลย์ ไตวณะบุตร.(2542). **หลักและทฤษฎีการบริหาร**  
**การศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มัทนา ทิมมณี. (2553). **ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนเทคโนโลยี**  
**ชลบุรี จังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- รัชฎา ณ นาน.(2550). **สมรรถนะหลักของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน.**  
 การค้นคว้าแบบอิสระ รป.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- วัชรวิวรรณ ไชยแสนทา. (2550). **การพัฒนาตัวชี้วัดประสิทธิภาพการบริหารจัดการชั้น**  
**เรียนสำหรับครูประจำชั้นระดับปฐมวัยศึกษา โรงเรียนวัดบางปะกอก**  
**กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, สุโขทัย.
- วาสนา แสงงาม.(2552). **สมรรถนะการสอนที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครู**  
**คณิตศาสตร์ ช่วงชั้นที่ 3-4.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,  
 มหาสารคาม.
- วุทธิศักดิ์ โภชนกุล. (2556). **การพัฒนาระบบการฝึกหัดครูเชิงสมรรถนะผ่านการเรียนรู้**  
**ทางไกลโดยใช้เว็บเป็นฐาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาสำหรับครู**  
**ประจำการ.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ศรดา ชัยสุวรรณ. (2552). **ผู้นำการศึกษากับการพัฒนาคน พัฒนางาน.**  
 กรุงเทพฯ:ทริปปี้ล เอ ก๊อปปี้.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ.(2550). **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency**  
**Based Learning (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา อินเตอร์พรีนท์.
- สุขุม เฉลยทรัพย์. (2550). **ครูไทยแบบไหนที่ลูกใจประชาชน.** กรุงเทพฯ: วิทยาจารย์
- สุนันทา เลานันทน์. (2549). **การสร้างทีมงาน.** กรุงเทพฯ: แชนด์เมตสติเกอร์แอนด์ดีไซน์.
- สุริรัตน์ พัฒนเชียร. (2552). **ตัวแบบความสามารถทางภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาชั้น**  
**พื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

สุขฤทัย มาสาซ้าย และมานิตย์ อาษานอก.(2556). การศึกษาสภาพปัญหาและความ  
ต้องการ ที่จำเป็นสำหรับสมรรถนะของครูด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร  
ระดับ ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. **วารสารธรรมศาสตร์**, 32 (1), 18-  
19

เสาวนันท ขวัญแก้ว.(2554).สมรรถนะทางวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี**,  
32 (1), 20-21

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551).**แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณครู**.  
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สมนึก ลีมาจารย์.(2552). **การศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่  
ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3. การค้นคว้าอิสระ**  
ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.





## ภาคผนวก

### ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. ดร.อนวัช อุ๋นกอง ผู้อำนวยการโรงเรียนดอยแสนใจ (ตชด.อนุสรณ์)  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย  
เขต 3
2. นายพิเศษ ถาแหล่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านสบเปา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
เชียงราย เขต 4
3. พระครูสิริสันตยากร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสันหนองบัววิทยา  
สังกัดกองพุทธศาสนศึกษา สำนักงาน  
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ



## ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

**เรื่อง** การศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม

แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

**คำชี้แจง** แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน 2 ด้าน ดังนี้ 1) **สมรรถนะหลัก** ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2) **สมรรถนะประจำสายงาน** ประกอบด้วย การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

เนื่องจากแบบสอบถามนี้ คำถามที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่านจะใช้เฉพาะในขอบเขตทางวิชาการเพื่อการค้นคว้าในครั้งนี้อย่างเดียว และจะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอในภาพรวม ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามตรงต่อความจริงมากที่สุด

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงในการให้ความร่วมมือ

พระมหาวิมลรัตน์ เตชะนันท์

นิสิตปริญญาโท วิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**เรื่อง** การศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะ  
ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

**คำชี้แจง** แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย มีทั้งหมด 3 ตอน คือ

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

20 – 30 ปี

31 – 40 ปี

41 – 50 ปี

51 – 60 ปี

3. ตำแหน่งหน้าที่

ผู้บริหารสถานศึกษา

ครูผู้สอน

4. วุฒิการศึกษาสูงสุด

ปริญญาตรี

ปริญญาโท







ข้อ	สภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดเชียงราย	ระดับความคิดเห็น									
		สภาพปัจจุบัน					ความต้องการพัฒนา				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	แก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็ม ความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ										
5.20	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกายวาจา และจิตใจ										
5.21	ไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และ ผู้รับบริการ										
5.22	ให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับ หรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิ ชอบ										
5.23	ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่น ในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ										
5.24	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่น ในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข										
<b>สมรรถนะประจำสายงาน</b>											
<b>6) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้</b>											
6.1	สามารถพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ หลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น										
6.2	ใช้สื่อในการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย										
6.3	กำหนดผลการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทราบ										
6.4	ใช้นวัตกรรมการเรียนการสอนเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยใน ชั้นเรียน										







ข้อ	สภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดเชียงราย	ระดับความคิดเห็น																		
		สภาพปัจจุบัน					ความต้องการพัฒนา													
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1									
9.8	ดำเนินการตามกระบวนการวิจัยที่วางไว้อย่างเป็นระบบ																			
<b>10) ภาวะผู้นำ</b>																				
10.1	ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน																			
10.2	กระตุ้นจูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิดของผู้อื่นให้มีความผูกพัน มุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน																			
10.3	เป็นผู้ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนา นวัตกรรม																			
10.4	ให้เกียรติเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น																			
10.6	ได้รับความร่วมมือในการจัดกิจกรรมจากผู้ปกครอง ชุมชน																			
10.7	แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการเรียนรู้ของผู้เรียนในที่ประชุม อย่างสร้างสรรค์																			
10.8	ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบัน																			
10.9	คอยกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้ ร่วมมือในการพัฒนา ผู้เรียน																			
10.10	กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ของตนเองตาม สภาพจริง																			
10.11	สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่ เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม																			
10.12	กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ของตนเองตาม สภาพจริง																			
10.13	สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่ เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม																			
10.14	ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง																			
<b>11) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ</b>																				

ข้อ	สภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดเชียงราย	ระดับความคิดเห็น									
		สภาพปัจจุบัน					ความต้องการ พัฒนา				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11.1	วางแผนในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือกับ ชุมชนทุกภาคการศึกษา										
11.2	เป็นผู้ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา										
11.3	ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน										
11.4	ร่วมกันสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชนองค์กรอื่น ๆ										





### ภาคผนวก ค แสดงผลการหาค่าคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผลการพิจารณาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม เรื่อง การศึกษาสภาพ และความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัด เชียงราย ของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

ข้อ	รายการพิจารณา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม ของ คะแนน	ค่าเฉลี่ย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
<b>สมรรถนะหลัก</b>						
<b>1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน</b>						
1.1	มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่าง เต็มความสามารถ	+1	+1	0	2	0.67
1.2	ผลการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	0	+1	+1	2	0.67
1.3	กำหนดแผนการปฏิบัติงานและการ จัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน	0	+1	+1	2	0.67
1.4	กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุก ภาคเรียน	0	+1	+1	2	0.67
1.5	ดำเนินการติดตามการปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่อง	0	+1	+1	2	0.67
1.6	ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	+1	+1	+1	3	1.00
1.7	นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมา ปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00
<b>2) การบริการที่ดี</b>						
2.1	เต็มใจและมีความสุขในการให้บริการแก่ ผู้รับบริการ	+1	+1	+1	3	1.00
2.2	ทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นเพื่อประโยชน์ ของส่วนรวมเมื่อมีโอกาส	+1	+1	+1	3	1.00

ข้อ	รายการพิจารณา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม ของ คะแนน	ค่าเฉลี่ย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
2.3	ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	0	2	0.67
2.4	มีความสามารถในการให้บริการได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1.00
2.5	ให้บริการข่าวสาร ข้อมูล หรือการดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00
<b>3) การพัฒนาตนเอง</b>						
3.1	เข้าร่วมประชุม/สัมมนา หรือศึกษาดูงานด้วยตนเองเพื่อศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1.00
3.2	สนใจและกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00
3.3	นำองค์ความรู้ที่ได้รับมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00
3.4	ในการประชุมหรือการอบรมทางวิชาการต่าง ๆ มักจะเสนอความคิดเห็นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่เสมอ	+1	+1	0	2	0.67
3.5	คอยติดตามข่าวสารทางด้านวิชาการและวิชาชีพเป็นประจำ	+1	+1	+1	3	1.00
3.6	ให้คำปรึกษาแนะนำ หรือถ่ายทอดประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1.00

ข้อ	รายการพิจารณา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม ของ คะแนน	ค่าเฉลี่ย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
<b>4) การทำงานเป็นทีม</b>						
4.1	เข้าร่วมกิจกรรมทางการศึกษาต่าง ๆ ของโรงเรียนเมื่อมีโอกาส	0	+1	+1	2	0.67
4.2	ในการทำงานร่วมกันมักจะมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้แต่ละคนอย่างชัดเจน	+1	+1	0	2	0.67
4.3	ในการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนมักจะเข้าไปมีส่วนร่วมเมื่อมีโอกาส	0	+1	+1	2	0.67
4.4	ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับความเดือดร้อนหรือต้องการความช่วยเหลือ	+1	+1	0	2	0.67
4.5	ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการศึกษาเข้าไปมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	+1	0	+1	2	0.67
4.6	ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	+1	+1	0	2	0.67
<b>5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู</b>						
5.1	รักษาลิทธิของตนเอง ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1.00
5.2	ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และบุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00
5.3	ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน	0	+1	+1	2	0.67

ข้อ	รายการพิจารณา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม ของ คะแนน	ค่าเฉลี่ย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
5.4	ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครู	+1	+1	0	2	0.67
5.5	เข้าร่วมประชุมหรือกิจกรรมที่หน่วยงานหรือองค์กรวิชาชีพจัด	+1	+1	+1	3	1.00
5.6	ให้การยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	3	1.00
5.7	มาทำงานตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน	0	+1	+1	2	0.67
5.8	ภาคภูมิใจในเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพครู	0	+1	+1	2	0.67
5.9	ปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	0	+1	+1	2	0.67
5.10	ยอมรับข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น	+1	+1	+1	3	1.00
5.11	วางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างประหยัด	+1	+1	+1	3	1.00
5.12	ปฏิบัติตามหลักการครองตน ครองคน และครองงาน	+1	+1	0	2	0.67
5.13	ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน					
5.14	ได้รับการยกย่องให้เป็นแบบอย่างของบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00



ข้อ	รายการพิจารณา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมของคะแนน	ค่าเฉลี่ย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
5.15	ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครู	+1	+1	+1	3	1.00
5.16	มีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ	+1	+1	0	2	0.67
5.17	มีความรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ	0	+1	+1	2	0.67
5.18	มีความรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า	+1	+1	+1	3	1.00
5.19	ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ	+1	+1	+1	3	1.00
5.20	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกายวาจา และจิตใจ	+1	+1	0	2	0.67
5.21	ไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกายสติปัญญา จิตใจ	+1	+1	+1	3	1.00

ข้อ	รายการพิจารณา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมของคะแนน	ค่าเฉลี่ย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ					
5.22	ให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ	+1	+1	+1	3	5.22
5.23	ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบอบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ	+1	+1	0	2	5.23
5.24	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	+1	0	+1	2	5.24
<b>สมรรถนะประจำสายงาน</b>						
<b>6) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้</b>						
6.1	สามารถพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น	+1	+1	+1	3	1.00

ข้อ	รายการพิจารณา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม ของ คะแนน	ค่าเฉลี่ย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
6.2	ใช้สื่อในการจัดการเรียนการสอน อย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	3	1.00
6.3	กำหนดผลการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทราบ	+1	+1	0	2	0.67
6.4	ใช้นวัตกรรมการเรียนการสอนเป็น ส่วนหนึ่งของการวิจัยในชั้นเรียน	+1	+1	0	2	0.67
6.5	ประเมินการใช้หลักสูตรโดยนำผลการ ประเมินไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร	+1	+1	+1	3	1.00
6.6	ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคิดกิจกรรม หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ กิจกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนการ สอน	+1	+1	+1	3	1.00
6.7	สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	3	1.00
6.8	ใช้ความรู้ ความเข้าใจในการได้ ออกแบบการเรียนรู้ในการจัดการ เรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1.00
6.9	ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิต สื่อ/นวัตกรรมจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00
6.10	นำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้ในการ จัดการเรียนการสอน	+1	+1	0	2	0.67
6.11	ดำเนินการวัดผลการจัดการเรียนรู้ใน ทุกรายวิชา	+1	+1	0	2	0.67

ข้อ	รายการพิจารณา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม ของ คะแนน	ค่าเฉลี่ย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
6.12	ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตาม สภาพจริง	+1	+1	+1	3	1.00
6.13	จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00
6.14	สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมให้กับ ผู้เรียนในการจัดการเรียนการ สอนในชั้นเรียน	+1	+1	0	2	0.67
<b>7) การพัฒนาผู้เรียน</b>						
7.1	จัดกิจกรรมด้านการดูแลตนเอง ให้กับ ผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00
7.2	ในการจัดการเรียนรู้วิเคราะห์ผู้เรียน เป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	3	1.00
7.3	สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยในการ จัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00
7.4	โรงเรียนจัดกิจกรรมในการป้องกัน แก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนา ผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00
7.5	โรงเรียนดูแลช่วยเหลือผู้เรียนทุกคน อย่างทั่วถึง	+1	+1	0	2	0.67
7.2	ในการจัดการเรียนรู้วิเคราะห์ผู้เรียน เป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	3	1.00

ข้อ	รายการพิจารณา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม ของ คะแนน	ค่าเฉลี่ย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
<b>8) การบริหารจัดการชั้นเรียน</b>						
8.1	ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมและปลอดภัยอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00
8.2	ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา	+1	+1	+1	3	1.00
8.3	ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎกติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน	0	+1	+1	2	0.67
8.4	เอกสารประกอบการจัดการเรียนการสอนเป็นปัจจุบัน	+1	+1	0	2	0.67
8.5	จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1.00
8.6	ในการจัดการเรียนการสอน นักเรียนปฏิบัติตามกติกาของชั้นเรียน	+1	+1	+1	3	1.00
8.7	ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน คำนึงถึงความปลอดภัยของผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	0	+1	2	0.67
<b>9) การวิเคราะห์และการสังเคราะห์</b>						
9.1	สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00
9.2	มีกวางแผนการทำวิจัยล่วงหน้า	+1	+1	+1	3	1.00

ชื่อ	รายการพิจารณา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมของคะแนน	ค่าเฉลี่ย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
9.3	วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเพื่อกำหนดแนวทางการแก้ไข	0	+1	+1	2	0.67
9.4	รวบรวม จำแนก จัดกลุ่ม สภาพปัญหาของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00
9.5	วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาส เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน	+1	+1	+1	3	1.00
9.6	นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้กับการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน	+1	+1	+1	3	1.00
9.7	ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของการวิจัยอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1.00
9.8	ดำเนินการตามกระบวนการวิจัยที่วางไว้อย่างเป็นระบบ	+1	0	+1	2	0.67
<b>10) ภาวะผู้นำครู</b>						
10.1	ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.00
10.2	กระตุ้นจูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิดของผู้อื่นให้มีความผูกพัน มุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.00
10.3	เป็นผู้ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนานวัตกรรม	0	+1	+1	2	0.67

ข้อ	รายการพิจารณา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม ของ คะแนน	ค่าเฉลี่ย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
10.4	ให้เกียรติเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น	+1	+1	+1	3	1.00
10.5	นำความรู้ที่ได้รับจากการประชุม อบรม แจ้งให้ผู้เรียนและเพื่อนร่วมงาน ทราบ	+1	+1	+1	3	1.00
10.6	ได้รับความร่วมมือในการจัดกิจกรรม จากผู้ปกครอง ชุมชน	+1	+1	+1	3	1.00
10.7	แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการเรียนรู้ ของผู้เรียนในที่ประชุมอย่าง สร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1.00
10.8	ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบัน	0	+1	+1	2	0.67
10.9	คอยกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้ ร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียน	+1	0	+1	2	0.67
10.10	กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการ เรียนรู้ของตนเองตามสภาพจริง	+1	+1	+1	3	1.00
10.11	สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจาก เดิม	+1	+1	+1	3	1.00
<b>11) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ</b>						
11.1	วางแผนในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือกับชุมชน ทุกภาคการศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00

ข้อ	รายการพิจารณา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม ของ คะแนน	ค่าเฉลี่ย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
11.2	เป็นผู้ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วน ร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00
11.3	ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน	+1	0	+1	2	0.67
11.4	ร่วมกันสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชนองค์กร อื่น ๆ	+1	+1	+1	3	1.00
11.5	นำความรู้ที่ได้รับจากการประชุม อบรม แจ้งให้ผู้เรียนและเพื่อน ร่วมงานทราบ	+1	+1	+1	3	1.00



## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	พระมหาสวัสดิ์ เดชะนันท์
วัน เดือน ปี เกิด	11 มกราคม 2534
สถานที่เกิด	เชียงใหม่
วุฒิการศึกษา	ศน.บ. (ศาสนศาสตร์บัณฑิต) สาขา การสอนภาษาไทย มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
ที่อยู่ปัจจุบัน	169 วัดน้ำม้า ต.สถาน อ.เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่ 57140
ผลงานตีพิมพ์	ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง พระมหาสวัสดิ์ เดชะนันท์ (ผู้บรรยาย).16 มิถุนายน 2561 สภาพและ ขอความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนพระปริตธรรม แผนก สามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่.ในการประชุมทางวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 4 (หน้า 843--856). พะเยา: อาคารเรียนรวม (PKY) มหาวิทยาลัยพะเยา.

