

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษาของจังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสัปปุริสธรรม 7

Guidelines for Developing Core Competency of Teachers in
Phrapariyattidhamma School, General Education Department of Nakhon
Sawan Province according to Sappurisadhamma 7

ญาณกร ช้อยนิยม¹ พระมหาอุดร อุตโตโร² ปฎิธรรม สำเนียง³
และพระครูใบฎีกาภมณฑล (เขมโก ชูโตศรี)⁴

Yannakon Choiniyom, Phramaha Udorn Uttaro, Patitam Sumniang and
Phrakhrubaidika Monthon (khamago Chutosri)

Received: March 10, 2022

Revised: April 25, 2022

Accepted: May 05, 2022

DOI: 10.14456/jra.2022.110

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการพัฒนาสมรรถนะหลักครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาของจังหวัดนครสวรรค์ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะหลักครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาของจังหวัดนครสวรรค์ตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) หาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาของจังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่น .97 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครู จำนวน 87 รูป/คน สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน แล้วใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการพัฒนาสมรรถนะหลักครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาของจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ

¹ โรงเรียนรัตนปัญญาวิทยาลัย; Rattanapanyawitchalai School

² มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding author, e-mail: benzaka4188@gmail.com, Tel. 063-8198051

ศึกษาของจังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 คือ 3.1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้ครูวางแผนการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน 3.2) ด้านการบริการที่ดี ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ ปฏิบัติตนต่อผู้เรียนด้วยสำนึกว่าผู้เรียนคือผู้รับบริการ 3.3) ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้ไปศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาตนเองตามความรู้ความสามารถหรือสาขาวิชาที่ครูสอน 3.4) ด้านการทำงานเป็นทีม ควรจัดกิจกรรมอย่างมีส่วนร่วมแนะนำการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น 3.5) ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, สมรรถนะหลักครู, หลักสัปปุริสธรรม 7

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the conditions of developing core competency of teachers in Phrapariyattidhamma School, General Education Department of Nakhon Sawan Province; 2) to compare the opinions of administrators and teachers about the development of teachers' core competency in Phrapariyattidhamma School, General Education Department of Nakhon Sawan Province according to personal factors; and 3) to find guidelines for developing teachers' core competency in Phrapariyattidhamma School, General Education Department of Nakhon Sawan Province according to Sappurisadhamma 7. This was a mixed methods research. The quantitative research used a questionnaire with a confidence value of .97. The samples used in the research were 87 administrators and teachers. The statistics used were frequency, percentage, mean and standard deviation. For qualitative research, 9 key informants were interviewed and content analysis techniques were used. The results of the research showed that 1) the development of teachers' core competency in Phrapariyattidhamma School, General Education Department of Nakhon Sawan Province, overall was at the highest level; 2) the results of the comparison of opinions based on personal factors found that there were different levels of opinions with statistical significance at the 0.05 level; and 3) guidelines for developing core competency of teachers in Phrapariyattidhamma School, General Education Department of Nakhon Sawan Province according to Sappurisadhamma 7 were 3. 1) in focusing on the achievement of work, administrators should have teachers plan to follow up and evaluate their

performance; 3.2) for good service, administrators should encourage teachers to study the needs of service recipients, treat yourself to learners with the awareness that learners were service recipients; 3.3) in terms of self-development, administrators should encourage teachers to go on study trips to develop themselves according to their knowledge, abilities or disciplines taught by teachers; 3.4) in the aspect of teamwork, activities should be organized with a participative approach to adapt to others; and 3.5) in relation to ethics and professional ethics of teachers, administrators should encourage teachers and personnel to be good role models for learners and society.

Keywords: Development Guidelines, Teachers' core Competency, Sappurisdhamma 7

บทนำ

ตามที่รัฐบาลมีการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 65 นั้น มีการกำหนดวิสัยทัศน์ประเทศไทยให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าประเทศไทยมีศักยภาพและความพร้อมในการพัฒนาในทุกด้าน และด้านที่ควรให้ความสำคัญและจะขาดไม่ได้ นั่น คือ ด้านการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561) และได้มีการจัดทำกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ โดยได้กำหนดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2556) สอดคล้องกับการพัฒนาครูผู้สอนเพื่อยกระดับการประกอบวิชาชีพตามระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพและจรรยาบรรณของวิชาชีพสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและท้องถิ่นโดยครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้รับการพัฒนาและผ่านการประเมินมาตรฐานสมรรถนะวิชาชีพ ซึ่งสมรรถนะวิชาชีพครูตามที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนั้นประกอบไปด้วยสมรรถนะประจำสายงาน และสมรรถนะหลัก โดยสมรรถนะหลักนี้ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)

ปัจจุบันโรงเรียนในสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 4 ได้ดำเนินการจัดการศึกษาทางวิชาการพระพุทธศาสนา แผนกสามัญศึกษาทั้งหลักสูตร แผนกธรรม แผนกบาลี และหลักสูตรสามัญศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพประเภทผู้สอน โดยเน้นความสำคัญให้ครูได้รับการพัฒนาครูทั้งความรู้

คุณธรรมจริยธรรม (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการคุรุศาสตร์ชาติ, 2561) ซึ่งปัจจุบันพบว่า บุคลากรทางการศึกษายังขาดความรู้ความเข้าใจด้านหลักสูตร การบริหารยังขาดเสถียรภาพซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาพิชิต ธมมวิจิโต (ดุลลลา) (2561) ได้ทำการศึกษาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามหลักอริยสัจ 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น พบว่า การบริหารงานทั่วไป สภาพแวดล้อมไม่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการสนับสนุนนักเรียนยังมีการเลือกปฏิบัติ ด้านการบริหารวิชาการ บุคลากรทางการศึกษาขาดความรู้เรื่องหลักสูตร ไม่มีความชัดเจน ด้านหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนยังขาดทักษะและประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน แต่เนื่องด้วยความรู้เพียงอย่างเดียวคงไม่เพียงพอ ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมจำเป็นต้องบริหารงานและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้หลักคุณธรรม ดังเช่น หลักสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งเป็นธรรมแห่งสัตบุรุษเป็นหลักธรรมแห่งคนดี อันประกอบด้วย 1) อัมมัญญา 2) อตถัญญา 3) อตตัญญา 4) มัตตัญญา 5) กาลัญญา 6) ปริสัญญา 7) ปุคคสัญญา ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะครูทั้ง 5 ด้าน มาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาครูเพื่อให้ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาของจังหวัดนครสวรรค์ เกิดสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครูควบคู่คุณธรรม (กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4, 2563)

จากความสำคัญและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาของจังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาให้มีความเหมาะสมเป็นไปตามมาตรฐานการพัฒนาสมรรถนะและด้านหลักพุทธธรรม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาสมรรถนะหลักครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะหลักครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
3. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ประกอบด้วย

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ได้ทำการแจกแบบสอบถามศึกษาสภาพและเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาสมรรถนะหลักครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

จังหวัดนครสวรรค์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 8 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 111 รูป/คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 8 รูป/คน และ ครูจำนวน 103 รูป/คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้ เลือกว่าด้วยวิธีเทียบสัดส่วนและสุ่มอย่างง่าย ประกอบด้วย ผู้บริหาร และครูจำนวน 87 รูป/คน แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน แบบสอบถามเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาศมรรณะหลักครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) เป็นแบบสอบถามแบบ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ นำ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 รูป/คน แล้วหา ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแต่ละข้อคำถาม ซึ่งมีค่าความสอดคล้องเท่ากับ 0.6-1.00 ค่า ความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (ทิพย์สิริ กาญจนวาสี และศิริชัย กาญจนวาสี, 2564) ผลการคำนวณออกมาได้ค่าอยู่ ที่ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้วิธีการเลือก แบบเจาะจงจำนวน 9 รูป/คน มีคุณสมบัติดังนี้ 1) เป็นผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม จำนวน 3 รูป/คน 2) เป็นนักวิชาการด้านพุทธศาสนา จำนวน 3 รูป/คน 3) เป็นนักวิชาการด้านการ บริหารการศึกษา จำนวน 3 คน โดยทำแบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อหาแนวทางการ พัฒนาศมรรณะหลักของครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสี่ปฐิสธรรม 7 มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดคำถามปลายเปิด โดยนำสภาพการ ปฏิบัติการที่มีระดับต่ำที่สุดของแต่ละด้าน มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ นำข้อมูลที่เก็บรวบรวม ได้มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการพัฒนาศมรรณะหลักครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษาของจังหวัดนครสวรรค์โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า สภาพการพัฒนาศมรรณะหลักของครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษาของจังหวัดนครสวรรค์ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.24) รองลงมา คือ รองลงมาได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.56) ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.59) ส่วนลำดับต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.60) ผลการ

วิเคราะห์สภาพการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ของจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการให้ครูกำหนดแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาทางวิชาชีพ รองลงมา คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ลำดับต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน

1.2 ด้านการบริการที่ดี ระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารเป็นตัวอย่างในการให้บริการด้วยความเต็มใจและภาคภูมิใจแก่ครู รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการปฐมนิเทศครูเพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักรู้ในการให้บริการทางการศึกษา ลำดับต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูนำข้อมูลความต้องการไปปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง ระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองอย่างหลากหลาย รองลงมา ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดระเบียบข้อมูลความรู้อย่างเป็นหมวดหมู่ ลำดับต่ำที่สุด ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานจากสถานศึกษาต้นแบบ

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายความสำเร็จ รองลงมา ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ลำดับต่ำที่สุด ผู้บริหารจัดกิจกรรมสัมพันธ์เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานเป็นทีม

1.5 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามหลักการครองตน ครองคน ครองงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการยกย่อง ชื่นชมครูและบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ลำดับต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นต้นแบบในการยึดมั่นในอุดมการณ์ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะหลักครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาของจังหวัดนครสวรรค์ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาของจังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่สอดคล้องกันของผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 9 รูป/คน มาสังเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักครู ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ดังนี้

3.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน (อัตถ์ญญุตตา) วางแผนการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง (อัมมัญญุตตา) ผู้บริหารควรพัฒนาครูให้มีสมรรถนะและศักยภาพตามความรู้และความสามารถของครู (อัตถ์ญญุตตา) โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้มีการพัฒนาในด้านองค์ความรู้ที่อยู่ตลอดเวลา (กาลัญญุตตา) ผู้บริหารควรทำความเข้าใจกับครู บุคลากร เลือกลงใช้คนให้ตรงกับงานที่ต้องการทำ (ปุคคัลญญุตตา) และค่อยปลูกฝังค่านิยมและวิธีการ เพื่อบุคลากรทุกท่านมีความรักและความเข้าใจขององค์กร

3.2 ด้านการบริการที่ดี ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูนำข้อมูลความต้องการไปปรับใช้ในการจัดการ (อัมมัญญุตตา) และควรมีความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการและการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ให้ครูศึกษาความต้องการของผู้รับบริการและนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรสนับสนุนในด้านบริการโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านวิชาการทั้งผู้สอน และผู้เรียนให้มีความรู้ทันเหตุการณ์ในภาวะปัจจุบัน (ปริสัญญุตตา) ทั้งด้านเทคโนโลยี และด้านการเรียน รวมทั้งสื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ ให้พร้อมเป็นการให้บริการด้านบูรณาการครบทุกด้าน รู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไร (กาลัญญุตตา) สร้างความเข้าใจแนวทางการจัดการเรียนรู้ให้แก่ครูเน้นถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนโดยเรียงลำดับความสำคัญมี ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจให้แก่ครูและบุคลากรการปฏิบัติตนต่อผู้เรียนด้วยสำนึกว่าผู้เรียนคือผู้รับบริการ (ปุคคัลญญุตตา)

3.3 ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานจากสถานศึกษาต้นแบบ (ปริสัญญุตตา) โดยจำเป็นต้องให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน (อัตถ์ญญุตตา) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองตามความรู้ความสามารถตรงกับสาขาวิชาที่ครูสอน (ปุคคัลญญุตตา) จึงจะถือว่าเป็นการพัฒนาที่ตรงประเด็น เพื่อนำองค์ความรู้ใหม่มาปรับปรุงพัฒนาให้องค์กรก้าวหน้าเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาต่อไป และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในฐานะที่เป็นครูสอนสามเณรยิ่งต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรมเสริมเข้าไปด้วย จัดกิจกรรมเพื่อสร้างสำนึกให้ครูและบุคลากรภาคภูมิใจในสิ่งที่ เป็นเพื่อเสริมแรงกระตุ้นให้พัฒนาตนเอง และช่วยถ่ายทอดความภาคภูมิใจไปสู่ นักเรียน ผู้บริหารต้องให้ความไว้วางใจ วางงาน และมีเหตุผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (อัมมัญญุตตา, อัตถ์ญญุตตา)

3.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานเป็นทีม (ปริสัญญุตตา, รัจักบุคคล) ควรมอบหมายงานที่เน้นให้ครูเกิดความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานโดยการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น หรือทีมงานแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม (อัตถ์ญญุตตา) ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ใช้หลักของสามัคคีร่วมแรง ร่วมใจ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถมาทำงานในแต่ละด้าน โดยให้

ความสำคัญกับบุคลากรทุก ๆ ท่าน (มัตตัญญูตา) โดยเท่าเทียมกันและแบ่งงานกันทำชัดเจน ไม่ก้าวร้าวกันและท่านทำหน้าที่ของตนและคอยช่วยเหลือกันโดยถ้อยทีถ้อยอาศัยและใช้ระบบพี่น้อง สร้างสำนึกร่วมกันถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และให้มีความตระหนักในเรื่องที่เป็นประโยชน์ในทิศทางเดียวกันทำให้เกิดความสามัคคีเพื่อเป็นพลังในการพัฒนาโรงเรียนต่อไป (อัมมัญญูตา, อตถัญญูตา)

3.5 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ (อตถัญญูตา) ประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคมเพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครูและมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง (มัตตัญญูตา) ตรงต่อเวลา (กาลัญญูตา) ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับต้องมีความรู้คู่คุณธรรม ควรมีเหตุผลในการทำงาน (อัมมัญญูตา, อตถัญญูตา) รู้จักผิดชอบ ชั่วดี รู้ว่าอะไรควรทำและไม่ควรทำ ใช้หลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรใช้เหตุผลในการทำงาน ทำความเข้าใจกับครูและบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ (บุคคลัญญูตา) กำหนดให้ครูได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้วยจำนวนชั่วโมงอบรมที่เหมาะสมตามระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาของจังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสัปปุริสธรรม 7” เป็นการสอบถามและเก็บข้อมูลจากผู้บริหาร ครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาของจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพการทางการพัฒนาสมรรถนะหลักครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาของจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สภาพการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาของจังหวัดนครสวรรค์ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาของจังหวัดนครสวรรค์ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะครูอย่างรอบด้าน มีการส่งเสริมให้ครูในสังกัดได้รับการพัฒนาตนเองอย่างทั่วถึงซึ่งสิ่งเหล่านี้ นี้ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยนุช แสงนาค (2559) พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาของจังหวัดนครสวรรค์ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทางการพัฒนาสมรรถนะหลักครูของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาของจังหวัดนครสวรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ด้วยภาระงานที่แตกต่างกันอันสอดคล้องกับปัจจัยส่วนบุคคลทั้งด้านเพศ อายุ ตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน อาจทำให้โอกาสในการพัฒนาสมรรถนะหลักครูแตกต่างกัน ประกอบกับหลักสูตรการอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูมักกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการพัฒนาเช่น ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน จึงทำให้ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักครูต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญาวรา ผลเจริญ (2559) พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การสอนและวุฒิการศึกษา ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 มีดังนี้

3.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน วางแผนการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง ควรพัฒนาครูให้มีสมรรถนะและศักยภาพตามความรู้และความสามารถของครูและท่านโดยส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้มีการพัฒนาในตนเอง องค์กรความรู้อยู่ตลอดเวลา ควรทำความรู้จักครู บุคลากร เลือกรู้จักคนให้ตรงกับงานที่ต้องการทำ และค่อยปลูกฝังค่านิยมและวิธีการ เพื่อบุคลากรทุกท่านมีความรักและความเข้าใจองค์กร บริหารเวลาในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองโดยไม่ส่งผลกระทบต่อเวลาในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนวางแผนของกิจกรรมที่จะทำหาข้อสรุป แล้วยึดถือเอามติที่ประชุม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้บริหารรับทราบและเข้าใจถึงสมรรถนะย่อมส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพครู ช่วยสร้างความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตนของครู ซึ่งครูที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะย่อมส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานที่สูงตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิทยานิพนธ์ของ Aaron J. McKim, et. Al (2017) ได้กล่าวว่า ผู้ที่มีสมรรถนะสูงกว่า มีแนวโน้มที่จะรับรู้ถึงความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับงานว่าสามารถเอาชนะได้ ดังนั้นจึงรับรู้ถึงความมุ่งมั่นมากขึ้นในการทำงานต่อไป ส่วนบุคคลที่มีสมรรถนะต่ำกว่า (เช่น ผู้ที่มีความสามารถต่ำกว่า) มีแนวโน้มที่จะมีความมุ่งมั่นที่

จะทำงานต่อไปน้อยลง เพราะเกิดความไม่แน่ใจในความสามารถของตนเองที่จะเอาชนะความท้าทายที่คาดหวัง

3.2 ด้านการบริการที่ดี ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูนำข้อมูลความต้องการไปปรับใช้ในการจัดการ ควรมีความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการและการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ให้ครูศึกษาความต้องการของผู้รับบริการและนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ ควรสนับสนุนในด้านบริการโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านวิชาการทั้งผู้สอน และผู้เรียนให้มีความรู้ทันเหตุการณ์ในภาวะปัจจุบัน ทั้งด้านเทคโนโลยี และด้านการเรียน รวมทั้งสื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ ให้พร้อมเป็นการให้บริการด้านบูรณาการครบทุกด้าน รู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไร สร้างความเข้าใจแนวทางการจัดการเรียนรู้ให้แก่ครูเน้นถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนโดยเรียงลำดับความสำคัญ สร้างความเข้าใจให้แก่ครูและบุคลากรการปฏิบัติตนต่อผู้เรียนด้วยสำนึกว่าผู้เรียนคือผู้รับบริการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการบริการที่ดี เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้ที่ตรงกับเป้าหมาย มุ่งเน้นศึกษาความต้องการของผู้เรียน นำไปสู่การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับบริบทชุมชนและสถานศึกษา นำไปสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับวิทยานิพนธ์ของ Wawan Wahyuddin (2017) ที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน และ สมรรถนะของครูมีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าภาวะผู้นำและสมรรถนะของครูมีความสัมพันธ์อย่างชัดเจนและมีนัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงหรือต่ำอาจเกิดจากการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะครู

3.3 ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานจากสถานศึกษาต้นแบบ โดยจำเป็นต้องให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง ตามความรู้ความสามารถตรงกับสาขาวิชาที่ครูสอน จึงจะถือว่าเป็นการพัฒนาที่ตรงประเด็น เพื่อนำองค์ความรู้ใหม่มาปรับปรุงพัฒนาให้องค์กรก้าวหน้าเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาต่อไป และโดยเฉพาะยิ่งในฐานะที่เป็นครูสอนสามเณรยิ่งต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรมเสริมเข้าไปด้วย จัดกิจกรรมเพื่อสร้างสำนึกให้ครูและบุคลากรภาคภูมิใจในสิ่งที่ทำ เพื่อเสริมแรงกระตุ้นให้พัฒนาตนเองและช่วยถ่ายทอดความภาคภูมิใจไปสู่นักเรียน ผู้บริหารต้องให้ความไว้วางใจ วางงาน และมีเหตุมีผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการประกอบวิชาชีพครูนั้นจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ให้สัมพันธ์กับยุคสมัยในปัจจุบัน ผู้บริหารจึงต้องวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายชัดเจน และเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาอุตร อุตตโร (มากติ) (2557) กล่าวว่า กลุ่มสมรรถนะตนเอง ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ได้แก่ ภาวะผู้นำตนเอง (Self-leadership) การมี

สติปัญญา (Emotional Intelligence) และการพัฒนาบุคลิกภาพตนเอง (Self-personality Development) เป็นสมรรถนะซึ่งนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานของครูได้

3.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานเป็นทีม ควรมอบหมายงานที่เน้นให้ครูเกิดความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานโดยการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น หรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ใช้หลักของสามัคคีร่วมแรง ร่วมใจ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถมาทำงานในแต่ละด้าน โดยให้ความสำคัญกับบุคลากรทุก ๆ ท่าน โดยเท่าเทียมกันและแบ่งงานกันทำชัดเจน ไม่ก้าวร้าวกันและท่านทำหน้าที่ของตนและคอยช่วยเหลือกันโดยถ้อยทีถ้อยอาศัยและใช้ระบบพี่น้อง ไม่ใช่ลูกจ้างกับนายจ้างสร้างสำนึกร่วมกันถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และให้มีความตระหนักในเรื่องที่เป็นประโยชน์ในทิศทางเดียวกันทำให้เกิดความสามัคคีเพื่อเป็นพลังในการพัฒนาโรงเรียนต่อไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการทำงานเป็นทีมนั้นเป็นส่วนสำคัญในการนำมาซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานร่วมกันในสถานศึกษา แต่ด้วยปริมาณของงานที่มีมากและไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้เพียงลำพัง การจัดตั้งคณะทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้เกิดการกระจายงานภายในทีม ส่งผลให้ครูและบุคลากรทำหน้าที่ของตนเองได้อย่างเต็มกำลังภายใต้การทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภฤต อังน้อย (2562) พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นของครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 มีจำนวน 15 สมรรถนะ จำแนกเป็น 3 กลุ่มสมรรถนะ ดังนี้ 1) กลุ่มสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ดังนี้ สมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะการพัฒนาตนเอง และสมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

3.5 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคมเพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครูและมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับต้องมีความรู้คู่คุณธรรม ควรมีเหตุผลในการทำงาน รู้จักผิดชอบ ชั่วดี รู้ว่าอะไรควรทำและไม่ควรทำ ใช้หลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรใช้เหตุผลในการทำงาน ทำความเข้าใจกับครูและบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ กำหนดให้ครูได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้วยจำนวนชั่วโมงอบรมที่เหมาะสมตามระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการประกอบวิชาชีพครูนั้นต้องคำนึงถึงคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นสำคัญอันดับแรก การมีคุณธรรมจริยธรรมในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาย่อมนำมาซึ่งความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอริยา คูหา และหริรัักษ์ แก้วกับทอง (2559) ที่ได้กล่าว สมรรถนะครูที่สำคัญยิ่ง คือ สมรรถนะจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนาสมรรถนะของครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสัปปริยธรรม 7 นั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยแต่ละด้านผู้บริหารควรนำหลักสัปปริยธรรม 7 ประกอบการพัฒนาสมรรถนะ ถึงพร้อมด้วยการพิจารณาถึงเหตุและผลที่จะเกิดขึ้นในการพัฒนาสมรรถนะครูตามหลัก ธัมมัญญาตา (รู้จักเหตุ) และอัตตัญญาตา (รู้จักผล) ส่งเสริมให้ครูได้เข้าใจตนเองก่อนการเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะตามหลักอัตตัญญาตา (รู้จักตน) เพื่อให้การพัฒนาสมรรถนะเป็นไปด้วยความเหมาะสมพอประมาณ ไม่มากจนส่งผลต่อภาระงานและไม่น้อยจนหย่อนสมรรถนะ ซึ่งในความพอประมาณนี้ไม่เพียงต่อปริมาณการพัฒนาสมรรถนะแต่ยังรวมถึงความพอประมาณด้านงบประมาณเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุดตามหลักมัตตัญญาตา (รู้จักประมาณ) และการกำหนดระยะเวลาอย่างเหมาะสมตามหลักกาลัญญาตา (รู้จักกาล) ตลอดจนผู้บริหารควรรู้จักบุคคลและแหล่งข้อมูลอย่างรอบด้านในการเป็นเครือข่ายที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักครูตามหลักปริสัญญาตา (รู้จักชุมชน) และบุคคลัญญาตา (รู้จักบุคคล)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาของจังหวัดนครสวรรค์ ควรมีการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจึงควรนำสิ่งนี้มาเป็นแนวปฏิบัติสำหรับคุณสมบัตินโยบายของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมในระดับที่สูงขึ้น
2. ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาของจังหวัดนครสวรรค์ ผู้บริหารควรมีนโยบายในการลดความเหลื่อมล้ำด้านการพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากร ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างเท่าเทียมกันแม้ครูและบุคลากรจะมีความแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นด้าน เพศ อายุ หรือประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาของจังหวัดนครสวรรค์ ควรใช้ข้อมูลจากการวิจัยในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะหลักเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีมาตรฐาน
2. ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาของจังหวัดนครสวรรค์ ควรใช้แนวทางที่ได้รับจากงานวิจัยนี้เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรอย่างเท่าเทียม ให้การสนับสนุนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่องเพื่อให้ครูและบุคลากรเป็นครูมืออาชีพ

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4. (2563). *แผนยุทธศาสตร์พัฒนาการจัดการศึกษา ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563-2565)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- กัญญาวรดา ผลเจริญ. (2559). *การศึกษาสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสตรีราชบุรีวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพย์สิริ กาญจนวาสี และศิริชัย กาญจนวาสี. (2564). *วิธีวิทยาการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พิมพ์หัวใจ.
- ชนกฤต อึ้งน้อย. (2562). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*. (วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ปิยนุช แสงนาค. (2559). *สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- พระมหาพิชิต ธมฺมวิชิโต (ดุลยลา). (2561). *การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามหลักอริยสัจ 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาอุดร อุตโตโร (มากดี). (2557). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสำหรับนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ตามหลักกัลยาณมิตร*. (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู พ.ศ. 2563*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2556). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555*. กรุงเทพฯ: สำนักงานรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- อริยา คูหา และหริรักษ์ แก้วกับทอง. (2559). *สมรรถนะความเป็นครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. (รายงานการวิจัย). กองทุนคณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

McKim, A. J. et. Al. (2017). Analyzing the Relationship between Four Teacher Competence Areas and Commitment to Teaching. *Journal of Agricultural Education*, 58(4), 1-14.

Wahyuddin, W. (2017). Headmaster Leadership and Teacher Competence in Increasing Student Achievement in School. *International Education Studies*, 10(3), 215-226.