



รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
MODEL OF PERSONNEL COMPETENCY'S DEVELOPMENT OF
PHRAPARIYATTIDHAM SECONDARY SCHOOL

พระมหาสจใจ ชยวฑฺฒโน (คณาพันธ์)* ยุทธนา ปราณีต** วีระ วงศ์สรรค์***

Phramaha Sudjai Jayavuddho (Kunapant), Yuttana Praneet, Wera Wongsan

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 (2) เพื่อการบูรณาการทฤษฎีและหลักพุทธธรรมในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 (3) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1

ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสมผสานวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 166 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 25 รูป/คน และจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน 8 รูป/คน โดยเลือกแบบเจาะจงวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีอุปนัยและการพรรณนาความ ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า ผู้บริหารยังขาดแนวคิดหรือการตัดสินใจ การวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาและบุคลากรของโรงเรียนและนักเรียน ผู้บริหารบางท่านยังยึดคติวิเคราะห์และสังเคราะห์แบบการเรียนการสอนสมัยเก่า ขาดการประยุกต์เข้ากับการเรียนการสอนในปัจจุบัน สภาพปัญหาด้านผู้สอน ครูยังขาดวิธีการทำสื่อการเรียนการสอน ขาดการได้รับความรู้จากการนิเทศ และไม่มี ความพยายามพัฒนาตนเองจึงเป็นอุปสรรคในการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ การทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนมีน้อยมากเพราะครูยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัย ครูมักอ้างว่ามีภาระหน้าที่รับผิดชอบมาก จึงทำให้การเอาใจใส่ต่อการสอน ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมีน้อยมาก สภาพปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ไม่ค่อย

* Doctor of Philosophy Program in Public Administration, Faculty of Social Sciences.
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

**Department of Political Science, Faculty of Social Sciences. Mahachulalongkornrajavidyalaya University

*** Department of Political Science, Faculty of Social Sciences. Mahachulalongkornrajavidyalaya University



เข้าใจงานหรือขาดความรับผิดชอบในการทำงาน ไม่ยืดหยุ่นผ่อนปรนในการทำงานส่วนตัวและงานส่วนรวม ขาดทักษะหรือไม่ชำนาญในงานนั้นๆ ขาดการคิดวิเคราะห์มักใช้แรงกายหรือกำลังมากกว่าการคิดวิเคราะห์

2. บุคลากรทางทฤษฎีและหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า ใช้ทฤษฎีสมรรถนะของแมคเคิลแลนธ์ หรือทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง ประกอบด้วย องค์ความรู้และทักษะต่างๆ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ภาพลักษณ์ภายในอุปนิสัย แรงผลักดันเบื้องต้น และทฤษฎีสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก สมรรถนะผู้บริหาร สมรรถนะผู้สอน สมรรถนะเจ้าหน้าที่ สำหรับหลักพุทธธรรมได้แก่อิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ ความพอใจในการทำงาน วิริยะ ความเพียรในการทำงาน จิตตะความเอาใจใส่ในการทำงาน และวิมังสา การใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรองในการทำงาน

3. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
ผู้วิจัยแบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภทได้แก่สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน

1) สมรรถนะหลัก คือสมรรถนะที่บุคลากรของโรงเรียนทุกรูป/คนที่จะต้องมีส่วนร่วม ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม สำหรับสมรรถนะประจำสายงาน

2) สมรรถนะผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารต้องสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาแล้วนำมา กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน สามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นคล้อยตามเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ของงาน สนับสนุนและมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองในรูปแบบต่างๆ และกล้า ตัดสินใจเปลี่ยนแปลงเพื่อนำทีมงานไปสู่ความก้าวหน้า

3) สมรรถนะผู้สอน พบว่า ผู้สอนต้องสามารถจัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ วิเคราะห์ปัญหา จุดเด่น จุดด้อย เพื่อการวิจัยและพัฒนาผู้เรียน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และให้เกียรติผู้อื่น จัดทำหลักสูตรที่เน้นด้านคุณธรรม จริยธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

4) สมรรถนะเจ้าหน้าที่ พบว่า เจ้าหน้าที่ต้องสามารถปรับตัวปรับการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่ยากลำบากได้ดี ทำงานตามขั้นตอนที่วางไว้อย่างถูกต้อง สามารถระบุข้อบกพร่องเพื่อให้ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด คาดการณ์ถึงปัญหา อุปสรรคและแนวทางการป้องกันได้

คำสำคัญ: การศึกษา, โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา, การพัฒนาสมรรถนะ



ABSTRACT

The purposes of this research were (1) to study the general states and problems of personnel competency's development in Phrapariyattidham Secondary School, (2) to study the model, theory, and Buddha Dhamma of personnel competencies development in Phrapariyattidham Secondary School, and (3) to present the model of personnel competency's development in Phrapariyattidham Secondary School. The research methodology was Mixed Methodology. In quantitative research, the research instrument was questionnaires for 166 samples and the data analysis were descriptive statistic such as Frequency, Mean, and Standard Deviations. In qualitative research, the data were collected by In-Depth-Interview from 25 key informants and by Focus Group Discussion from 8 experts that were selected by purposive sampling. The qualitative data were analyzed by inductive inference and description. The research results were:

1.The general states and problems of personnel competencies development in Phrapariyattidham Secondary School were: 1) the administrator aspect: administrators did not make decision and plan to develop schools and students. Some administrators could not analyze, synthesize the past teaching method and apply to the modern teaching method, 2) the teacher aspect: teachers could not make the instructional media, did not know the guidelines from supervisors, and did not improve themselves that all were the obstacles for classroom management. Teachers did not know about classroom action research methodology, so they seldom did the learner development research. Teachers always claimed that they had a lot of works, so they paid less attention to students. The relationship between teachers and communities were not good enough for development, and 3) the staff aspect: staff were not understand, and responsibility, did not flexible in their both privacy and public works. Staffs did not have skills for works and critical thinking skill, and always did the labor works,

2.Theory and Buddha Dhamma to develop the personnel competency's in Phrapariyattidham Secondary School: 1) the competency theory of David McClelland's Theory or the Iceberg Theory that consisted of knowledge, skill, social role, traits, attitude, and motives, and 2) the educational personnel competency theory consisted of the main competency, the administrator competency, the teacher competency, and the staff competency. The Buddha Dhamma that used was Iddhipada 4: 1) Chanda: will; zeal; aspiration, 2) Viriya: energy; effort; exertion;





perseverance, 3) Citta: thoughtfulness; active thought; dedication, and 4) Vimamsa: investigation; examination; reasoning; testing,

3.The model of personnel competencies development in Phrapariyattidham Secondary School was the combination among the Iceberg Theory, Iddhipada 4, and the educational personnel competency theory. The implement of these theories were the personnel development process that consisted of to find need assessment, to plan, to operate, to follow up, and to evaluate the personnel development. The desirable characteristics of the person in Phrapariyattidham Secondary School comprised of 5 aspects: 1) to be engrossed in working, 2) to be willing to work, 3) to be skilled in work, 4) to work with team efficiently, 5) to be honest to work.

Keywords: Educatoin, Phrapariyattidham Secondary School, Competency Development

1. บทนำ

เครื่องมือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนว Competency เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นไปที่การสร้าง “ผลสัมฤทธิ์” ให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน โดยเครื่องมือดังกล่าวจะช่วยเพิ่ม “ขีดความสามารถ” ให้แก่บุคลากรในองค์กร ดังนั้น การนำแนวคิด Competency มาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงช่วยให้องค์กรสามารถรักษาความได้เปรียบเชิงการแข่งขันได้ เพราะ “คน” คือองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของความได้เปรียบเชิงแข่งขันในโลกปัจจุบัน (สุกัญญา รัชมีธรรมโชติ, 2551)

องค์กรโดยทั่วไปมักจะประสบปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิผลอยู่ในระดับต่ำ จำแนกได้ 3 ระดับ คือ ระดับบุคคลซึ่งได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะต่าง ๆ แรงจูงใจและความจริงจัง เอาใจใส่ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ระดับที่สอง คือ ระดับกลุ่มหรือทีมงานในองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของกลุ่มก็คือ ภาวะผู้นำของหัวหน้า โครงสร้างการแบ่งงาน สถานภาพและบทบาทของสมาชิก รวมทั้งทัศนคติของกลุ่ม และ ระดับที่สาม คือ ระดับองค์กร ได้แก่ สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี กลยุทธ์หรือทางเลือกใหม่ ๆ โครงสร้างการบริหาร กระบวนการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร ปัญหาขององค์กรที่มีประสิทธิภาพต่ำนี้มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยทั้งสามระดับ กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานเกิดความท้อแท้ สิ้นหวังในการทำงานเป็นทีม และการที่ไม่ได้รับการสนองตอบจากองค์กรในการทำงานและการดำรงชีวิต ทั้งนี้ก็บริหารต้องการขจัดปัญหาเรื้อรังที่ซ่อนอยู่ภายในและเน้นหลักการที่จะนำผลดีระยะยาวมาสู่องค์กร (ประวิต เอรารวรรณ์, 2548)

การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการช่วยให้คนพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ทั้งในด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์และจิตใจ ตลอดช่วงของชีวิต คือตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิต ตั้งแต่แรกเกิดไปจนถึงวัยแห่งการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถที่จะดำรงชีพและ





แม้ว่าการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เปิดทำการเรียนการสอนมาแล้วเป็นเวลากว่า 50 ปี แต่สภาพการณ์ที่เป็นอยู่ของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนาที่สำคัญอยู่หลายๆ ประเด็น ไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพและมาตรฐานในการจัดการศึกษา ในปัจจุบันการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ยังไม่เป็นที่ยอมรับจากสังคมในวงกว้าง เนื่องจากความไม่ชัดเจนในอัตลักษณ์ของการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทที่ควรจะเป็นอย่างแท้จริง ประสิทธิภาพของระบบการดำเนินการบริหารจัดการ และการจัดการศึกษาที่ยังไม่มีทิศทางการพัฒนา ซึ่งพระมหาธรรมา คุณจินดา ได้แบ่งปัญหาของบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ไว้ดังนี้

ปัญหาดังกล่าวสอดคล้องกับ ปัญหาที่กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้สรุปไว้ คือ งบประมาณไม่เพียงพอ เนื่องจากได้รับการอุดหนุนงบประมาณตามจำนวนนักเรียน ซึ่งรวมค่าตอบแทนครูอยู่ในอัตราการอุดหนุนรายรูปด้วย ไม่ได้แยกเงินเดือนครูให้ต่างหาก ส่งผลให้ครูจำนวนหนึ่ง (ประมาณร้อยละ 23) ได้รับเงินเดือนน้อยกว่าวุฒิปริญญาตรีหรือชั้นต่ำ ทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการจัดการเรียนการสอน สำหรับเนื้อหาวิชาที่ต้องให้ผู้เรียนซึ่งเป็นพระภิกษุ สามเณรต้องเรียนรู้เพื่อการเป็นศาสนทายาทที่จะสืบสานพระพุทธศาสนา ได้แก่ พระธรรมวินัย ศาสนปฏิบัติ ภาษาบาลีและภาษาสันสกฤต ซึ่งต้องอาศัยครูที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ



เฉพาะทางพระพุทธศาสนา แต่ครูที่อุทิศตนสอนวิชาดังกล่าวซึ่งเป็นพระภิกษุและคฤหัสถ์ยังไม่ได้รับ
ค่าตอบแทนที่เหมาะสม

จากสภาพปัญหาทั่วไปของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ยังมีปัญหาอยู่หลายด้าน ทั้งเรื่องอุปกรณ์สำนักงาน สื่อการเรียนการสอน ยังมีไม่เพียงพอ หรือที่มีอยู่ก็ชำรุดบ้าง หรือไม่สอดคล้องกับการเรียนการสอนในปัจจุบันบ้าง รวมทั้งเรื่องงบประมาณจากหน่วยงานของรัฐบาลซึ่งได้รับการอุดหนุนงบประมาณตามจำนวนนักเรียนเท่านั้น จึงทำให้การบริหารจัดการจัดการงบประมาณอยู่ในวงจำกัดพอสมควร ในขณะเดียวกันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ก็เป็นปัญหาสำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไขและพัฒนาทั้งผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่ เพราะเมื่อทรัพยากรมนุษย์ได้รับการพัฒนาแล้วก็จะสามารถพัฒนาโรงเรียนให้มีความเข้มแข็ง สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพตามกรอบที่กฎหมายกำหนดและตามนโยบายของคณะสงฆ์ เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้บรรลุตามจุดหมายของการจัดการศึกษาอย่างคุ้มค่า และสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) และยังสามารถทำให้โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีศักยภาพเพียงพอที่จะรองรับงบประมาณอุดหนุนจากหน่วยงานของรัฐบาลได้ตามความเหมาะสม ในการแก้ปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์ต้องศึกษาเรื่องสมรรถนะ (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2551) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพราะเป็นการบ่งบอกถึงแนวทางของพฤติกรรม ความคิด ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ประกอบด้วย 5 รูปแบบ คือ 1) แรงจูงใจ (Motivates) เป็นสิ่งที่บุคคลต้องการ หรือคิดตรงกันในการกระทำเป็นแรงขับ หรือเป็นการเลือกพฤติกรรมที่แสดงออก หรือเป้าหมาย เช่น แรงจูงใจในความสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย จะทำให้บุคคลเกิดความรับผิดชอบ เพื่อความสำเร็จ และต้องการข้อมูลย้อนกลับจากการกระทำ 2) ลักษณะส่วนบุคคล (Trait) เป็นลักษณะนิสัยทั่วไปที่ตอบสนองต่อข้อมูล หรือสถานการณ์ที่เผชิญ โดยสามารถพิจารณาได้จากความสามารถในการเรียนรู้ ความกระตือรือร้น การร่วมมือ เป็นต้น 3) ความคิดรวบยอดของคน (Self – Concept) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ (Attitude) คุณค่า (Value) และความนึกคิดของตนเอง (Self Image) ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดปฏิกิริยาต่อแรงจูงใจ และทำนายพฤติกรรมของสถานการณ์ต่างๆ ได้ 4) ความรู้ (Knowledge) เป็นขอบเขตของข้อมูลเนื้อหาเฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ของศัลยแพทย์ จะเกี่ยวกับเส้นประสาทกล้ามเนื้อภายในร่างกายมนุษย์ เป็นต้น และ 5) ทักษะ (Skill) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งร่างกาย ความคิด และจิตใจของบุคคลในระดับที่สามารถคิด วิเคราะห์ ใช้ความรู้กำหนดเหตุผล หรือการวางแผนในการจัดการ ในขณะเดียวกันก็ตระหนักถึงความซับซ้อนของข้อมูลได้ (กิริติ ยศยิ่งยง, 2549)

ผู้วิจัย ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ายังไม่ปรากฏงานวิจัยที่พัฒนาบุคลากร
ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้วยทฤษฎีสมรรถนะผสมผสานกับหลักอิทธิบาท 4
จึงเห็นถึงความจำเป็นในการทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม



2.3 เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 จำนวน 15 โรงเรียน

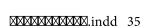
4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” เป็นระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ร่วมกับการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยนำเสนอในรูปแบบแผนภาพโดยสรุปดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ 4.1 แสดงการดำเนินการศึกษาวิจัย

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา



แผนภาพที่ 5.2 การแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา ด้านสมรรถนะผู้สอน





แผนภาพที่ 5.3 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา ด้านสมรรถนะเจ้าหน้าที่

6. อภิปรายผล

สภาพปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ในการพัฒนาบุคลากรนั้นเรายังขาดโครงการที่จะพัฒนาในแต่ละด้าน ในแต่ละปีไม่มีโครงการ โครงการในเรื่องใหม่ๆ ศาสตร์ใหม่ๆ เราไม่ได้พัฒนาโดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากร ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะ เราขาดเรื่องงบประมาณ ไม่มีงบประมาณสนับสนุน ส่วนงานที่กำกับดูแลของมหาวิทยาลัย ก็ไม่ได้ให้การสนับสนุน เราไม่มีแผนพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนว่า เราจะพัฒนาบุคลากรในสมรรถนะที่พูดถึงให้ท่านมีความรู้โดยอาศัยหลักกรรม มันยังทำไม่ได้เพราะว่าขาดองค์ประกอบหลายๆ อย่าง อย่างที่พูดมาแล้ว เพราะว่าโรงเรียนไม่มีแผน บุคลากรก็ไม่มีเพียงพอจำกัดมาก การที่จะขับเคลื่อนไปสู่จุดมุ่งหมายอย่างที่เราพูดถึง มันยังไม่ถึง แนวทางในการวิจัยที่จะบรรลุผลเหล่านี้มันจะต้อง มีงบประมาณ มีแผนพัฒนาเสริมสมรรถนะให้ชัดเจน ทำให้มีคุณภาพ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาธีรเพชร ธีรเวทิต์ ได้วิจัยเรื่อง การสังเคราะห์รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ด้านการพัฒนา และส่งเสริมวิชาการ ด้านการจัดสื่อการเรียนรู้ ด้านการวัดผลและประเมินผล พบว่าองค์ประกอบด้านการกำหนดจุดมุ่งหมาย การจัดโครงสร้าง ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกและด้านภาวะผู้นำ เป็นรูปแบบทางการ ซึ่งอาจเป็นเพราะโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีลักษณะการบริหารองค์กรที่ขึ้นอยู่กับคณะสงฆ์ซึ่ง มีระบบ ระเบียบปฏิบัติ มีขั้นตอนการสั่งการจากผู้บังคับบัญชาสู่ผู้ปฏิบัติเสมอ ผู้บริหารซึ่งเป็นพระสงฆ์จึง บริหารงานโดยยึดตามกฎระเบียบเป็นหลัก 2. สภาพที่ควรจะเป็นในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ด้านการวางแผนงานวิชาการ ในองค์ประกอบด้านการกำหนดจุดมุ่งหมาย การจัดโครงสร้าง รูปแบบที่ควรจะเป็น คือรูปแบบเป็นทางการ พบว่าสภาพที่ควรจะเป็นต้องการให้มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและ จัดโครงสร้างการบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาให้ชัดเจน เช่นการจัดทำขั้นตอน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะการวางแผนงานและระยะเวลาของงานวิชาการเป็นเป้าหมายหลักของการให้การศึกษา (พระมหาธีรเพชร ธีรเวทิต์, 2558)

ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นพระเถระผู้ใหญ่ เป็นเจ้าอาวาส ซึ่งท่านก็มีภาระหน้าที่ด้านพระพุทธศาสนาอีกทั้งต้องยอมรับว่าโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ไม่ได้เป็นโรงเรียนที่รัฐบาลให้เงินอุดหนุนงบประมาณ บุคลากรไม่ได้เป็นข้าราชการ ไม่เป็นเอกชน จัดการเหมือนโรงเรียนการกุศล โดยขอพระเป็นผู้สนับสนุน หรือเป็นผู้ดำเนินการ เรื่องการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญ ผู้สอนหรือผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนไม่มีสถานะที่มั่นคงในอาชีพ ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังมีปัญหาในเรื่องสมองไหล ซึ่งบุคลากรที่มี





ความรู้ความสามารถก็จะอยู่กับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเพียงชั่วคราว เมื่อ
บุคลากรผู้นั้นสมัครสอบในโรงเรียนเอกชนหรือโรงเรียนรัฐบาลได้แล้วเขาก็ลาออก

ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารทำงานแบบงานวัดไม่เป็นระบบทำทำงานซ้ำไม่กระตือรือร้น ขาดการเอาใจใส่ ขาดความรับผิดชอบต่อโรงเรียน ทั้งผู้บริหารทั้งผู้สอนที่เป็นพระภิกษุจะเอาธุระทางคณะสงฆ์เป็นส่วนมาก จึงทำให้ผู้สอนที่เป็นคฤหัสถ์ลำบาก จำนวนนักเรียนลดลงมากอย่างเห็นได้ชัดเนื่องจากเด็กเยาวชนบรรพชาน้อยลง ด้านผู้สอน ค่าครองชีพไม่แน่นอน ต้องไปหางานข้างนอกทำด้วย ต้องไปหาสอบที่อื่นด้วย ครูที่สอนเต็มที่ไม่มี จุดด้อยของพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา คือผู้บริหาร ไม่ได้จบด้านการบริหารมาโดยตรง ผู้บริหารยังขาดแนวคิดหรือการตัดสินใจในการบริหาร การวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษา บุคลากรของโรงเรียนและนักเรียน โดยตระหนักถึงความก้าวหน้าของสถานศึกษา ผู้บริหารบางท่านยังยึดคติเคราะหฺและสังเคราะหฺแบบการเรียนการสอนสมัยเก่า ไม่ค่อยประยุกต์เข้ากับการเรียนการสอนในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนางสาวสมถวิล ชูทรัพย์ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาเครื่องมือและตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะปฏิบัติหน้าที่ได้จะต้องได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการบริหารการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีทํางานวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาที่กำหนด ซึ่งจะต้องเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง นั่นคือจะต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องดำเนินการบริหารเพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามแนวทาง หลักการและมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (นางสาวสมถวิล ชูทรัพย์, 2550)

สภาพปัญหาด้านผู้สอน ครูยังวิธีการทำสื่อการเรียนการสอน ครูและนักเรียนยังขาดการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา และการกำกับดูแลชั้นเรียน ครูยังขาดการได้รับความรู้จากกรณีพิพาท ครูเข้าใจในระบบการบริหารจัดการในชั้นเรียนไม่ดีเท่าที่ควร และไม่มีคามพยายามพัฒนานตนเองจึงเป็นอุปสรรคในการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ การคิดวิเคราะห์หลังวิเคราะห์ของผู้สอนบางรูปบางคนยังเน้นไปในระบบที่เคยเรียนมา ขาดการพัฒนาให้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของการเรียนการสอนสมัยใหม่ การทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนมีน้อยมากเพราะครูยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัย จึงทำให้ขาดการวิเคราะห์ สังเคราะห์ผู้เรียน เพื่อทำวิจัยหาแนวทางแก้ไขปัญหาและช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

โรงเรียนมีนโยบายส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนแต่ยังไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดความตั้งใจและไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร ครูไม่ให้ความสำคัญที่จะเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยจึงทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาผู้เรียนอย่างถูกวิธี ขาดการบริหารจัดการที่ดีในการเรียนการสอนและขาดการบันทึกข้อมูลหลังแผนการสอนเพื่อทำการวิจัยแก้ไขปัญหาพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ ครูมักอ้างว่ามีภาระหน้าที่รับผิดชอบมาก จึงทำให้การเอาใจใส่ต่อการวิเคราะห์หาค่าสาเหตุและการทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนไม่ได้ตามวัตถุประสงค์ และบุคลากรบางส่วนไม่ได้เห็นความสำคัญของการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน



ครูยังขาดการเป็นผู้นำที่ดีเพราะขาดการใฝ่รู้ใฝ่ศึกษาค้นคว้าหาความรู้วิชาการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองจึงเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพต่อผู้เรียนและไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นักเรียนบางรูปไม่ตั้งใจเรียน เกเร ทำให้ครูบางท่านหงุดหงิดไม่สามารถจะควบคุมอารมณ์ได้ อาจจะใช้ความรุนแรง ภาวะผู้นำครูจะเสียไป โรงเรียนและชุมชนที่ผ่านมามีต่างกัน ฟังพาอาศัยซึ่งกันและกัน แต่ในปัจจุบันชุมชนบางส่วนไม่ค่อยให้ความร่วมมือกับโรงเรียนเพราะมองว่าเป็นเรื่องของพระที่จะต้องดำเนินการกันเอง ความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชนเมื่อก่อนมีมากแต่ทุกวันนี้ลดน้อยลงอาจขึ้นอยู่กับบริบทของเจ้าอาวาสแต่ละช่วงเวลา

สภาพปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ไม่ค่อยเข้าใจงานหรือขาดความรับผิดชอบในการทำงาน ไม่ยืดหยุ่นผ่อนปรนในการทำงานส่วนตัวและงานส่วนรวม ขาดทักษะหรือไม่ชำนาญในงานนั้นๆ ขาดการคิดวิเคราะห์มักใช้แรงกายหรือกำลังมากกว่าการคิดวิเคราะห์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ โกลิทธิพงศ์ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จีนนิกายในประเทศไทย” ผลการวิจัยพบว่า การจัดการมีการกำหนดนโยบายจากเจ้าอาวาส ผู้ดำรงตำแหน่งผู้จัดการโรงเรียน การจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งที่มีการบริหารจัดการที่แบ่งเป็นฝ่าย ด้านการเรียนมีครูใหญ่เป็นผู้รับผิดชอบ และตำแหน่งการบริหารจัดการออกเป็นฝ่ายต่างๆ ให้ร่วมกันรับผิดชอบงานทั้งหมดในโรงเรียน เนื่องจากการเรียนการสอนเป็นไปตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ จึงทำให้ลักษณะการบริหารงานในโรงเรียนค่อนข้างเป็นทางการไปด้วย (E=Education) หมายถึงการบริหารกิจการด้านการศึกษา เป็นงานการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษารูปแบบโครงสร้างมีผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการคณะกรรมการสถานศึกษา ครูใหญ่ และผู้ช่วยครูใหญ่ แบ่งเป็นการบริหารกิจการของโรงเรียนเป็น 6 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปกครอง ฝ่ายธุรการ ฝ่ายแผนงาน และฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายบริหาร และฝ่ายทะเบียนและวัดผล (กนกวรรณ โกลิทธิพงศ์, 2550)

7. ข้อเสนอแนะ

7.1) ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ควรจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “เทคนิคการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์” เพื่อมุ่งเน้นให้บุคลากรได้เรียนรู้ถึงความสำคัญในการจูงใจตนเอง การพัฒนาพลังแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อการจูงใจตนเอง และวิธีการดำรงไว้ซึ่งพลังแรงใจตนเองเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

2) โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ควรจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “เทคนิคการให้บริการที่ประทับใจ” เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และฝึกทักษะที่เกี่ยวกับงานด้านบริการ ในสถานการณ์ต่างๆ รวมถึงมีความเข้าใจในวิธีการส่งมอบบริการด้วยทีมบริการที่เป็นเลิศ

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา



40 ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม - กันยายน 2560

- 2) รูปแบบการพัฒนาศรรณะของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
- 3) รูปแบบการพัฒนาศรรณะของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

References

- Department Buddhism of Education. *Documentation of the Budget Expenditure Review B.E.2557*.
- Department Buddhism of Education. *Strategic Plan and Action Plan for Education Department of Phrapariyattidham Secondary School (B.E.2553-2560)*.
- Kamol Poopasert. (2544). *Academic Administration in School*. Bangkok : Ponkarnpim.
- Kanokwan Komalittipong. 2550. *The Administration of the Chinese Buddhist Sangha in Thailand* (Doctor of Philosophy Thesis). Department of Buddhist Studies, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Kirati Yosyingyong. (2549). *Competency Based Approach*. Bangkok : Misterkopy.
- Kittipong Kirdphon. (2557). *Personnel Competencies of Community Development Department*. Bangkok : Bangkok Block Ltd.; Part.
- Narongwit Sangthong. (2551). *Technical Preparation Job Competency and Implementation*. Bangkok : H.R. Center.
- Phayut Wuttirong. (2555). *Ultimate Human Resorce Management in the New Era*. Bangkok : V Print (1991) Co.; Ltd.
- Phradhampitaka (P.A. Payutto). (2546). *Dictionary of Buddhism*. Bangkok : Mahachulalongkornrajavidyalaya Printing house.
- Phrama Sahas Thitasaro. 2551. *The Organization Management of the Sangha*. Reserch Report, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Phramaha Tharabun Khuchinda. (2555). *Management of Phrapariyattidham Secondary School*. [Online]. Available from http://www.kpv.ac.th/index.php?option=com_content&view=article&id=110&Itemid=168 [27 July 2555].
- Phramaha Thiraphet Thiravatee. (2558). *A Synthesis Model of Academic Administration of the Buddhist Scripture School*. (Doctor of Philosophy Thesis). Department of Education Administration. Siam University.
- Prawet Wasee. (2539). *The Concept of Educational Reform*. Bangkok : Ruenkaew Printing.
- Somsak Boonpoo. (2554). *Manks and Thai Education*. Bangkok : Mahachulalongkorn rajavithayalaya Printing house.





Somtawin Chusup. (2550). *The Development of Instrument and Indicators of Effective School Administrator* (Doctor of Philosophy Thesis). Department of Education Administration, Silpakorn University.

Sukanya Rassametummachot. (2551). *Human Resource Management by Competency-Besed HRM*. Bangkok : Amarin & Publishing Public Company Limited.

