

ผลลัพธ์ของการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนโดยใช้รูปแบบ AFTER
ร่วมกับหลักอิทธิบาท 4

Outcomes of Private School Teacher Development Using the AFTER
Model Integrated with the Four Iddhipada Principles

อดิสร บาลโสง*

Adisorn Bansong*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาหลักสูตรและการเรียนการสอน คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา
Assistant Professor Dr. Curriculum and Instruction, Faculty of Education, Nakhonratchasima
College

* ผู้ประสานงาน: dr.adisorn@nmc.ac.th

* Corresponding Author: dr.adisorn@nmc.ac.th

(Received:2026-02-08, Revised:2026-09-04, Accepted: 2026-09-08)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและผลลัพธ์การพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนโดยใช้รูปแบบ AFTER ร่วมกับหลักอิทธิบาท 4 และสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชน ด้วยระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงประเมิน ตามกรอบแนวคิด CIPP Model รวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสืบค้นเอกสารย้อนหลังและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก และข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบประเมินความพึงพอใจ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูกลุ่มโรงเรียนศรพิทยศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 52 คน ได้จากการเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลแบบ Thematic Analysis ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพทั่วไปของกลุ่มโรงเรียนศรพิทยศึกษา 1) มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและการสนับสนุนจากภายนอก 2) มีปัญหาครูลาออกกลางคัน 3) ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูเชิงระบบ
2. ผลลัพธ์การพัฒนาครูโดยใช้รูปแบบ AFTER ร่วมกับหลักอิทธิบาท 4 ด้านบริบท โรงเรียนมีความมุ่งมั่นยกระดับคุณภาพครู ด้านปัจจัยนำเข้า ครูมีความตระหนักและแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองตามหลักอิทธิบาท 4 ด้านกระบวนการ ครูมีส่วนร่วมพัฒนาทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ การเรียนรู้

ร่วมกัน และด้านผลลัพธ์ ครูมีการพัฒนาทักษะการกำกับตนเอง มั่นใจในวิชาชีพ และมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มขึ้น ปัญหาการลาออกลดลงพึงพอใจต่อการพัฒนาในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, $SD = 0.57$) ผู้ปกครองพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครูในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, $SD = 0.57$) ด้านสถานศึกษา พบว่าผลการประเมินภายนอกมีคุณภาพในระดับดีมาก

3. แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชน ควรส่งเสริมการวางแผนพัฒนาตนเองเชิงยุทธศาสตร์ด้วยรูปแบบ AFTER ปฏิบัติตนตามหลักอิทธิบาท 4 อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

คำสำคัญ: ครูโรงเรียนเอกชน, รูปแบบ AFTER, อิทธิบาท 4

Abstract

This study aimed to investigate the context and outcomes of private school teacher development using the AFTER Model integrated with the Four Iddhipada Principles and to synthesize guidelines for private school teacher development. A mixed-methods approach employing an evaluation research design based on the CIPP Model was adopted. Qualitative data were collected through retrospective document analysis and in-depth interviews, while quantitative data were obtained using a satisfaction assessment questionnaire. The participants were 52 teachers from the Sornthipaya Education Group in Buriram Province, Thailand, selected through purposive sampling. Data were analyzed using thematic analysis, percentage, mean, and standard deviation.

The findings revealed that: (1) the schools faced limitations in resources and external support, as well as challenges related to teacher turnover; however, administrators placed strong emphasis on systematic teacher development. (2) Regarding the outcomes of the development program, the schools demonstrated a strong commitment to improving teacher quality. Teachers developed greater awareness and motivation for self-development based on the Four Iddhipada Principles. The development process promoted strategic thinking and collaborative

learning. As outcomes, teachers demonstrated improved self-regulation skills, greater professional confidence, and stronger organizational commitment, while teacher turnover decreased. Teachers reported the highest level of satisfaction with the development program ($\bar{X} = 4.55$, $SD = 0.57$), and parents likewise reported the highest level of satisfaction with teachers' performance ($\bar{X} = 4.61$, $SD = 0.57$). Furthermore, the schools received an external quality assessment rating at the "Very Good" level. (3) The guidelines for private-school teacher development emphasize promoting strategic self-development planning through the AFTER Model and encouraging the consistent and continuous application of the Four Iddhipada Principles.

Keywords: Private School Teachers, AFTER Model, Four Iddhipada Principles

บทนำ

สถานการณ์และบริบทโลกในยุคศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว ระบบเศรษฐกิจและสังคมในบริบทของโลกที่เข้าสู่ยุค VUCA World อันหมายถึงสถานการณ์ของโลกที่แปรเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว คำว่า VUCA เป็นอักษรย่อมาจากคำเต็มว่า 1) ความผันผวน (volatility: V) 2) ความไม่แน่นอน (uncertainty: U) 3) ความสลับซับซ้อน (complexity: C) และ 4) ความคลุมเครือ (ambiguity: A) ถูกนำมาใช้ประกอบการอธิบายโลกที่มีแต่ความผันผวน รวมทั้งสถานะแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจที่มีความแปรเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว (Giles, 2018)

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส (COVID-19) ในช่วงปลายปี 2562 ส่งผลให้โลกก้าวสู่ยุคที่ผู้คนและระบบเศรษฐกิจมีความเปราะบาง (brittle : B) ผู้คนใช้ชีวิตประจำวันด้วยความวิตกกังวล (anxious : A) เนื่องด้วยการพบปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้คนในสังคมที่มีความซับซ้อนไม่ตรงไปตรงมา (nonlinear : N) ส่งผลให้เป็นโลกที่ยากจะเข้าใจ (incomprehensible : I) จึงเรียกว่า BANI World (Jamais Cascio, 2020) สถานการณ์ดังกล่าวไม่เพียงแต่สร้างผลกระทบในต่อสังคม สาธารณสุข และเศรษฐกิจเท่านั้น ภาคการเรียนรู้และการศึกษายังได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงด้วยเช่นกัน ส่งผลทำให้เกิดช่องว่างและความเลื่อมล้ำทางการศึกษาเพิ่มมากขึ้น สถานการณ์ของโควิด-19 ส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้และระบบการศึกษามี 2 ประการ ดังนี้ 1) การเรียนรู้ของ

นักเรียนนักศึกษาถดถอย (learning loss) 2) นักเรียนนักศึกษาหลุดไปจากระบบการศึกษา (drop out) (ตรีนุช โพชนนัตวิจิตร และ สรลลนา ธิติสุวรรณ, 2565)

สถานการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเผชิญกับภาวะชะลอตัว โดยพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั่วโลกที่คาดการณ์ไว้สำหรับปี พ.ศ. 2568 เพิ่มขึ้นในอัตราที่ต่ำที่สุดนับตั้งแต่เริ่มมีการเก็บข้อมูล (พ.ศ. 2533) เป็นต้นมา ในรายงานการพัฒนามนุษย์ประจำปี พ.ศ. 2568 ของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ ได้สนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบวกด้วยแนวทางใหม่ ๆ เมื่อโลกต้องเผชิญกับอัตราการพัฒนามนุษย์ที่เติบโตต่ำที่สุดในรอบ 35 ปี รวมถึงการพิจารณานำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ (United Nations Development Programme [UNDP], 2025) อย่างไรก็ตาม การพัฒนามนุษย์ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติการกิจและหน้าที่อย่างเต็มสมรรถนะนั้น จำเป็นต้องได้รับการเสริมสร้างทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยเช่นกัน

การศึกษาเอกชนในประเทศไทยเป็นภาคส่วนสำคัญที่ช่วยแบ่งเบาภาระของภาครัฐในการจัดการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติ สถานการณ์ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาได้ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาภาคเอกชนทั้งในเชิงโครงสร้าง การเงิน และทรัพยากรบุคคล ที่เป็นแรงงานทางปัญญาและจิตวิญญาณขององค์กรการศึกษา (World Bank, 2021) เป็นการเผชิญความท้าทายครั้งสำคัญ โดยเฉพาะภาคแรงงานครูเอกชนที่ได้รับผลกระทบอย่างรุนแรง ทั้งในมิติรายได้ ความมั่นคง และภาวะทางจิตใจ โรงเรียนเอกชนจำนวนมากเผชิญปัญหาทางการเงินอย่างหนัก ไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้กับครู ทำให้ต้องลดจำนวนบุคลากร (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2565) ครูเอกชนกลายเป็นแรงงานเปราะบาง ที่ไม่มีหลักประกันด้านอาชีพเทียบเท่าภาครัฐ ขาดสวัสดิการ แบกรับภาระการทำงานที่มากขึ้น ภายใต้ข้อจำกัดขององค์กรที่มีงบประมาณจำกัด ครูโรงเรียนเอกชนต้องเผชิญกับความเครียดสูงจากการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการเรียนรู้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ และความคาดหวังของผู้ปกครองและผู้เรียนที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ขาดระบบสนับสนุนด้านสุขภาพจิต หรือการพัฒนาทางอาชีพอย่างเป็นระบบ จึงนำครูไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นปัญหาครูโรงเรียนเอกชนของไทย (Maslach & Leiter, 2016) ปัญหาดังกล่าวนี้นี้ จำต้องอาศัยความร่วมมือและการสนับสนุนจากภาครัฐบาล ในการพัฒนาโครงสร้างความมั่นคงในอาชีพ เพิ่มโอกาสในการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ การอบรม และการดูแลสุขภาพจิตของครูให้มากขึ้น เพื่อสร้างระบบการศึกษาเอกชนที่ยั่งยืนและมีคุณภาพในระยะยาว

สภาวะถดถอยของครูโรงเรียนเอกชน สามารถสรุปได้ดังนี้ 1) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ โรงเรียนเอกชนต้องพึ่งพาค่าเล่าเรียนจากผู้ปกครองเป็นหลัก เมื่อต้นทุนครัวเรือนเพิ่มสูงขึ้นจากภาวะเงินเฟ้อ ค่าครองชีพที่พุ่งสูง และภาระหนี้สิน ผู้ปกครองจำนวนมากตัดสินใจย้ายบุตรหลานไปยังโรงเรียนของรัฐ ส่งผลให้รายได้ของโรงเรียนเอกชนลดลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) ครูโรงเรียนเอกชนได้รับผลกระทบหนักจากการลดงบประมาณ การเลื่อนจ่ายเงินเดือน และการเลิกจ้างชั่วคราว (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย [TDRI], 2565) 2) สถานการณ์สังคมโลกยุค BANI กระทบโดยตรงต่อภาวะจิตใจ ครูโรงเรียนเอกชนมีความเครียดสูงจากการที่ต้องรับบทบาทหลากหลาย อาทิ การสอนออนไลน์ การรับมือกับผู้ปกครอง และการประเมินแบบไม่แน่นอน จึงแสดงอาการหมดไฟ และมีอัตราการลาออกกลางคันมากขึ้น (Rawung & Tumewu, 2023) 3) การเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบเผชิญหน้าลง ครูจำนวนมากไม่มีโอกาสได้พัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างเหมาะสม โรงเรียนเอกชนขนาดเล็กไม่มีงบประมาณในการจัดหาอุปกรณ์ ครูจึงต้องลงทุนด้วยตนเอง และเผชิญกับภาวะแบกรับภาระเกินกำลัง (OECD, 2021)

จากผลกระทบดังกล่าวโรงเรียนเอกชนในฐานะนิติบุคคลที่รับผิดชอบด้านการจัดการเรียนรู้ ต้องทบทวนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ กำหนดจุดหมายการสร้างผู้เรียน ให้มีทักษะและสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นสำหรับสังคมโลกยุคใหม่ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต โดยปรับลำดับความสำคัญจากการให้ความสำคัญกับความรู้ (knowledge) มาเป็นการให้ความสำคัญกับทักษะ (skills) และกระบวนการคิด (thinking process) โดยเน้นทักษะเรียนรู้ตามแนวทางการพัฒนาผู้เรียนสำหรับศตวรรษที่ 21 ได้แก่ 1) ทักษะในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative problem solving skills) 2) ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical thinking skills) 3) ทักษะการทำงานแบบมีส่วนร่วม ทำงานเป็นทีม (Collaborative Skills) 4) ทักษะด้านการใช้ภาษาและการสื่อสาร (Communicative skills) 5) ทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ (Computing skills) 6) ทักษะอาชีพและการใช้ชีวิต (Career and Life Skills) 7) ทักษะการปรับตัวในสังคมพหุวัฒนธรรม (Cross-cultural skills) และ 8) มีคุณธรรม เมตตาธรรม และระเบียบวินัย (Compassion) (ศศิมา สุขสว่าง, 2562) โดยเฉพาะทักษะการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สามารถเติมเต็มการพัฒนาพลเมืองในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้เป็นอย่างดี (PlookTeacher, 2562)

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามกรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 เพื่อให้ผู้เรียนมีความพร้อมใน

การศึกษายุคประเทศไทย 4.0 ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ในการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถกำกับตนเองในการเรียนรู้ (Self-Regulated Learner) เป็นการพัฒนาทุนมนุษย์ ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 30 ความว่า “ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับ การศึกษา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์กรมหาชน, 2547 : 16) ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานที่ 10 ของการศึกษาขั้นพื้นฐาน “ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ” (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์กรมหาชน, 2549 : 13)

กลุ่มโรงเรียนศรพิทยศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นเครือข่ายโรงเรียนเอกชนที่ให้บริการในพื้นที่ชนบทชายแดนไทย-กัมพูชา พบปัญหาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงครู การขาดแคลนครู และปัญหาด้านคุณภาพในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการจัดการเรียนรู้และความต่อเนื่องทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3, 2566) สภาพปัญหาที่ต้องเผชิญและแก้ไขมาโดยตลอด ได้แก่ 1) มีอัตราการเปลี่ยนแปลงครูบ่อยครั้ง โรงเรียนในกลุ่มศรพิทยศึกษามีอัตราการลาออกหรือโยกย้ายของครูในระดับสูง โดยเฉพาะในระดับประถมศึกษาและมัธยมต้น ซึ่งสาเหตุหลักมาจาก รายได้ไม่มั่นคง ด้วยโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก การไม่มีโอกาสเติบโตในสายงาน ความไม่พร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์การสอน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่กดดัน ปัญหานี้ส่งผลให้โรงเรียนขาดความต่อเนื่องในการบริหารหลักสูตร และนักเรียนไม่ได้รับการเรียนรู้อย่างเต็มที่ เนื่องจากครูใหม่ต้องใช้เวลาในการปรับตัว (Ingersoll & Smith, 2003) 2) โรงเรียนเอกชนขาดแคลนครูในบางกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สำคัญ โดยเฉพาะในกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาต่างประเทศ ไม่สามารถจ้างครูที่จบตรงสาขาได้ เนื่องจากเป็นโรงเรียนขนาดเล็กมีงบประมาณจำกัด ครูที่มีความสามารถเลือกทำงานในเมืองหรือโรงเรียนรัฐบาล นโยบายบรรจุครูไม่มีโควตาสำหรับโรงเรียนเอกชน ส่งผลให้เกิด ภาระงานล้นเกิน ที่ทำให้ครูคนเดียวต้องสอนหลายระดับชั้น หลายวิชา และมีผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างมาก (UNESCO, 2022) 3) ครูโรงเรียนเอกชนขนาดเล็กขาดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน แม้ว่าครูส่วนใหญ่มีความตั้งใจและเสียสละ แต่ครูยังขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การพัฒนาในสายวิชาชีพยังขาดระบบต่อเนื่อง เช่น ไม่มีแผนพัฒนาเฉพาะบุคคล ไม่มีระบบโค้ชหรือพี่เลี้ยง ครูบางรายมีวุฒิไม่ตรงสายการสอน และขาด

ทักษะด้านจิตวิทยาการศึกษา ซึ่งเป็นความท้าทายเชิงโครงสร้างในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2565)

จากการเผชิญสถานการณ์ดังกล่าว กลุ่มโรงเรียนศรพิทยศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ ได้พัฒนาครูด้วยรูปแบบ AFTER ร่วมกับหลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และเสริมสร้างขวัญกำลังใจครูโรงเรียนเอกชน โดยบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 เข้าสู่ขั้นตอนต่างๆ ของ AFTER Model ดังต่อไปนี้

- 1) ฉันทะ บูรณาการกับขั้นตอนที่ 1) สร้างความสนใจ (Attention) และ 2) คาดการณ์ผลลัพธ์ล่วงหน้า (Forethought outcome)
 - 2) วิริยะ บูรณาการกับขั้นตอนที่ 4) ปฏิบัติสู่ความสำเร็จ (Execution)
 - 3) จิตตะ บูรณาการกับขั้นตอนที่ 3) วางแผนยุทธศาสตร์ (Tactic planning)
- รวมทั้งครอบคลุมขั้นตอนอื่นๆ ที่เหลือด้วย
- และ 4) วิมังสา บูรณาการกับขั้นตอนที่ 5) สะท้อนผลงาน (Reflection)

ตั้งแต่ปีการศึกษา 2563 เป็นต้นมา ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวส่งผลต่อระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกลุ่มโรงเรียนศรพิทยศึกษาโดยตรง ดังนั้น การศึกษาผลลัพธ์การพัฒนาครูแบบ AFTER ร่วมกับหลักอิทธิบาท 4 ของกลุ่มโรงเรียนศรพิทยศึกษาครั้งนี้ จึงมีความสำคัญทั้งในเชิงของประเมิน "ผลลัพธ์" ของรูปแบบการพัฒนาดังกล่าวอย่างเป็นระบบอันจะนำไปสู่การปรับปรุงและสร้างองค์ความรู้ซึ่งคาดว่าจะเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจจากภายใน ตลอดทั้งพัฒนาคุณภาพครูในเชิงวิชาชีพแบบองค์รวมอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพและผลลัพธ์การพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนโดยใช้รูปแบบ AFTER ร่วมกับหลักอิทธิบาท 4
2. เพื่อสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนโดยใช้รูปแบบ AFTER ร่วมกับหลักอิทธิบาท 4

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาสภาพและปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนเอกชน กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนศรพิทยศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ ใช้วิธีการศึกษาแบบผสมผสาน (Mixed methods research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพแบบย้อนหลัง (Qualitative Retrospective Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงประเมิน (Evaluation Research) ตามกรอบแนวคิด CIPP Model และการวิจัยเชิงปริมาณแบบตัดขวาง (Cross-sectional quantitative research) โดยการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อศึกษาผลลัพธ์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยแบ่งการดำเนินงานวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพและผลลัพธ์การพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนโดยใช้รูปแบบ AFTER ร่วมกับหลักอิทธิบาท 4 ดำเนินการดังนี้

1) การศึกษาย้อนหลังเชิงคุณภาพ มุ่งศึกษาประสบการณ์ในอดีตของบุคคลหรือองค์กรผ่านมุมมองของผู้เกี่ยวข้อง เพื่อการวิเคราะห์เชิงลึกอย่างมีนัยสำคัญทางบริหารและนโยบาย (Merriam & Tisdell, 2016) โดย 1) เน้นการวิเคราะห์ประสบการณ์ในอดีต ผ่านการสัมภาษณ์หรือการวิเคราะห์เอกสาร 2) ใช้วิธีเก็บข้อมูลแบบเจาะลึก เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม และการศึกษกรณี 3) มุ่งให้ความสำคัญกับความหมายและความเข้าใจของผู้ให้ข้อมูล มากกว่าการวัดเชิงปริมาณ (Creswell & Poth, 2018)

2) การใช้ CIPP Model เพื่อการวิเคราะห์ปัญหาเชิงระบบได้เป็นลำดับขั้น ดังนี้

2.1) บริบท (Context) วิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายนอกและภายในโรงเรียน เช่น เศรษฐกิจ นโยบาย หรือแรงกดดันทางสังคม เป็นต้น

2.2) ปัจจัยนำเข้า (Input) วิเคราะห์ทรัพยากรที่โรงเรียนมีในช่วงที่ผ่านมา เช่น บุคลากร งบประมาณ เทคโนโลยี เป็นต้น

2.3) กระบวนการ (Process) วิเคราะห์กระบวนการบริหารงาน เช่น วิธีการบริหารครู การสื่อสารในองค์กร เป็นต้น

2.4) ผลลัพธ์ (Product) วิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้น เช่น ความเปลี่ยนแปลงในผลสัมฤทธิ์ของครูหรือความพึงพอใจของผู้ปกครอง เป็นต้น

ระยะที่ 2 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนโดยใช้รูปแบบ AFTER ร่วมกับหลักอิทธิบาท 4 ดำเนินการดังนี้

- 1) วิเคราะห์ผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินตามกรอบแนวคิด CIPP Model และการประเมินความพึงพอใจต่อการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนโดยใช้รูปแบบ AFTER ร่วมกับหลักอิทธิบาท 4
- 2) สัเคราะห์แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนโดยใช้รูปแบบ AFTER ร่วมกับหลักอิทธิบาท 4

2. ประชากรและตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 47 แห่ง

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูกลุ่มโรงเรียนศรพิทยศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2568 ประกอบด้วย ครูโรงเรียนอนุบาลศรพิทย อำเภอบ้านกรวด จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 32 คน และครูโรงเรียนศรพิทยวิจิตรปัญญา อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 20 คน รวมทั้งสิ้น 52 คน ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 4 รายการ ดังต่อไปนี้

1) แบบฟอร์มการสืบค้นและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร/หลักฐาน/แหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องใช้เพื่อการวิเคราะห์เอกสาร เช่น แผนพัฒนาโรงเรียน รายงานผลประเมินคุณภาพภายใน และรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอก

2) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพการศึกษาส่วนบุคคลใช้เพื่อการสัมภาษณ์เชิงลึก

3) แบบประเมินความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของศรพิทยศึกษา เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

และ 4) แบบประเมินความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการพัฒนาครูและบุคลากรด้วยรูปแบบ AFTER ร่วมกับหลักอิทธิบาท 4 ใช้เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทั้ง 4 รายการนี้ ได้รับการประเมินคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา และผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน จำนวน 5 ท่าน มีค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) เท่ากับ 0.60-1.00 และ 0.80-1.00 ตามลำดับ จากนั้นนำไปทดลอง

ใช้เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 ซึ่งสามารถนำไปใช้รวบรวมข้อมูลได้ จากนั้นนำคะแนนความพึงพอใจ ไปเทียบกับเกณฑ์การประเมินระดับคุณภาพ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 166) ดังนี้

4.51-5.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจมาก
2.51-3.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อย
1.00-1.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยได้ดำเนินการดังนี้

4.1) กำหนดขอบเขตช่วงเวลาการศึกษาย้อนหลัง ระหว่าง พ.ศ. 2563–2567 และ เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการประเมินความพึงพอใจ ระหว่างเดือนสิงหาคม 2568

4.2) กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษามีดังนี้ 1) ตัวแทนครูโรงเรียนเอกชน กลุ่มโรงเรียนศรติพิทยศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 20 คน ได้จากการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) 2) ครูโรงเรียนเอกชน กลุ่มโรงเรียนศรติพิทยศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อประเมินความพึงพอใจต่อการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนโดยใช้รูปแบบ AFTER ร่วมกับหลักอิทธิบาท 4 จำนวน 52 คน ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และ 3) ตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน กลุ่มโรงเรียนศรติพิทยศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อประเมินความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ได้จากการสุ่มแบบง่าย (ห้องเรียนละ 5 คน) จำนวน 157 คน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ระยะที่ 1 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาแบบย้อนหลังเชิงคุณภาพ แบบ Thematic Analysis ตามกรอบแนวคิด CIPP Model เพื่อจัดกลุ่มประเด็นปัญหา วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 ระยะที่ 2 ดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ด้านผลลัพธ์จากระยะที่ 1 เพื่อการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนโดยใช้รูปแบบ AFTER ร่วมกับหลักอิทธิบาท 4

ผลการวิจัย

สามารถรายงานผลการรวบรวมข้อมูลตามระยะของวิจัย ได้ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพและผลลัพธ์การพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนโดยใช้รูปแบบ AFTER ร่วมกับหลักอิทธิบาท 4

พบว่าสภาพทั่วไปของกลุ่มโรงเรียนศรติพิทยศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ มีลักษณะดังต่อไปนี้ 1) โรงเรียนในกลุ่มศรติพิทยศึกษา มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและโครงสร้างการสนับสนุนจากภายนอก แต่ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูในเชิงระบบ 2) เผชิญปัญหาครูและบุคลากรส่วนใหญ่มีความเปราะบาง อยู่ในภาวะหมดไฟ ขาดความมั่นคงในวิชาชีพ และความกดดันจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม 3) การนำ AFTER Model ร่วมกับหลักอิทธิบาท 4 เข้ามาเป็นแนวทางหลักในการพัฒนาช่วยสร้างแรงบันดาลใจภายใน (ฉันทะ) การมีสมาธิและการมีส่วนร่วม (จิตตะ) ความเพียรและความมุ่งมั่น (วิริยะ) และการสะท้อนคิดเพื่อปรับปรุง (วิมังสา)

จากการศึกษาเอกสารย้อนหลังแล้วนำข้อมูลสู่การประเมินโดยใช้แนวคิด CIPP Model พบว่าการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนโดยใช้รูปแบบ AFTER ร่วมกับหลักอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อส่วนต่างๆ ขององค์กรดังต่อไปนี้

1) **ด้านบริบท** พบว่า 1) กลุ่มโรงเรียนศรติพิทยศึกษา มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและการสนับสนุน แต่มีความมุ่งมั่นที่จะยกระดับคุณภาพครูและบุคลากร 2) ครูขาดความมั่นคงทางวิชาชีพ 3) ครูขาดแรงบันดาลใจ และ 4) ขาดความพร้อมในการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

2) **ด้านปัจจัยนำเข้า** พบว่า 1) การพัฒนาโดยใช้รูปแบบ AFTER ทำให้ครูเกิดความตระหนักและมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง 2) การบูรณาการอิทธิบาท 4 ส่งผลให้ครูมีกำลังใจและความเพียรในการทำงาน

3) **ด้านกระบวนการ** พบว่า 1) ครูและบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม 2) ครูได้ฝึกการคิดเชิงกลยุทธ์ การลงมือปฏิบัติ และการสะท้อนผลงาน 3) เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน และได้พัฒนาการกำกับตนเอง

4) **ด้านผลลัพธ์** พบว่าการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนโดยใช้รูปแบบ AFTER ร่วมกับหลักอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อภาคส่วนต่างๆ ในองค์กรดังนี้ 1) ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่าครูมีกลยุทธ์การพัฒนาทักษะการกำกับตนเอง และความมั่นใจในวิชาชีพสูงขึ้น มีแรงบันดาลใจและความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ลดปัญหาการหมดไฟและการลาออกกลางคัน ครูและบุคลากรทางการศึกษาพึงพอใจต่อการพัฒนาแบบ AFTER ร่วมกับหลักอิทธิบาท 4 ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$,

SD=0.57) และผู้ปกครองพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.61$, SD=0.57) 2) ด้านองค์กรและโรงเรียน พบว่าผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา (สมศ.) ของกลุ่มโรงเรียนศรียศศึกษามีคุณภาพการจัดการศึกษาอยู่ในระดับ “ดี - ดีมาก” โรงเรียนได้รับความเชื่อมั่นและการยอมรับจากผู้ปกครอง โดยผลการประเมินความพึงพอใจผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.65$, SD=0.55) ทั้งด้านคุณภาพการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน และ 3) ด้านผู้เรียนและผู้ปกครอง พบว่าผู้เรียนได้รับประโยชน์จากบรรยากาศการเรียนรู้ที่สร้างแรงบันดาลใจและการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผู้ปกครองสะท้อนว่าครูเอาใจใส่และสามารถพัฒนาศักยภาพผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

ระยะที่ 2 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนโดยใช้รูปแบบ AFTER ร่วมกับหลักอิทธิบาท 4 ได้ผลการดำเนินงานดังนี้

1) จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิด CIPP Model ด้านผลลัพธ์พบว่าครูโรงเรียนเอกชนมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนโดยใช้รูปแบบ AFTER ร่วมกับหลักอิทธิบาท 4 ดังตาราง 1

ตาราง 1 ด้านผลลัพธ์และความพึงพอใจต่อการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนโดยใช้รูปแบบ AFTER ร่วมกับหลักอิทธิบาท 4

ข้อที่	ด้านผลลัพธ์	ด้านความพึงพอใจ
1	มีกลยุทธ์การพัฒนาทักษะการกำกับตนเอง	ส่งเสริมให้ครูสามารถวางยุทธศาสตร์การปฏิบัติงานและเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 4.54$, SD=0.54)
2	มีความมั่นใจในวิชาชีพ	ได้รับแนวทางและเทคนิคที่สามารถนำไปปรับใช้กับงานสอนหรือการบริหารได้จริง ($\bar{x} = 4.54$, SD=0.61)
3	มีแรงบันดาลใจและความผูกพันกับองค์กร	ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้แบบกำกับตนเองอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.48$, SD=0.61)
4	มีกำลังใจในการปฏิบัติงานและลดการลาออกกลางคัน	หลักอิทธิบาท 4 มาใช้ช่วยให้เกิดความภาคภูมิใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ($\bar{x} = 4.58$, SD=0.54)

2) ผลจากข้อที่ 1) ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนโดยใช้รูปแบบ AFTER ร่วมกับหลักอิทธิบาท 4 ได้ดังนี้

2.1) ส่งเสริมให้ครูนำรูปแบบ AFTER ร่วมกับหลักอิทธิบาท 4 ไปพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันกับองค์กร

2.2) ส่งเสริมให้ครูออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้รูปแบบ AFTER เพื่อเสริมสร้างแรงบันดาลใจในเรียนรู้แบบกำกับตนเองให้กับผู้เรียน

2.3) ส่งเสริมให้ครูโรงเรียนเอกชนเรียนรู้กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารองตนเองตามขั้นตอนของรูปแบบ AFTER และปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

อภิปรายผล

จากรายงานผลการวิจัยสามารถอภิปรายตามกรอบการประเมินแบบ CIPP ได้ดังต่อไปนี้

2.1) บริบท (Context) กลุ่มโรงเรียนศรพิทยศึกษา ซึ่งเป็นโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในพื้นที่ที่เผชิญทั้งปัญหาเศรษฐกิจและสังคม เช่น การลดลงของจำนวนนักเรียนรายได้โรงเรียนที่จำกัด และอัตราการลาออกของครูสูง ปัญหาเหล่านี้สะท้อนว่า ครูโรงเรียนเอกชนคือแรงงานทางปัญญาที่เปราะบาง แต่เมื่อโรงเรียนเลือกที่จะลงทุนทางปัญญาในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยโมเดล AFTER และหลักอิทธิบาท 4 เท่ากับได้สร้างภูมิคุ้มกันทางวิชาชีพที่ไม่ขึ้นกับบริบทภายนอกเพียงอย่างเดียว โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานการณ์โรงเรียนเอกชนในยุคหลัง COVID-19 และ BANI World แสดงให้เห็นชัดถึงความเปราะบาง (Maslach & Leiter, 2016; UNESCO, 2022) โดยเฉพาะในมิติทรัพยากรบุคคล ครูโรงเรียนเอกชนจำนวนมากเผชิญกับความไม่มั่นคงทางอาชีพและภาวะหมดไฟ อย่างไรก็ตาม กลุ่มโรงเรียนศรพิทยศึกษา ได้เลือกใช้การพัฒนาครูที่เน้น “แรงจูงใจภายใน” ผ่าน **ฉันทะ** และการกำกับตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด *Self-Determination Theory* ของ Deci & Ryan (2000) ที่ระบุว่าความมุ่งมั่นภายในเป็นตัวขับเคลื่อนการเรียนรู้และการทำงานที่ยั่งยืน

2.2) ปัจจัยนำเข้า (Input) แม้ว่าทรัพยากรของโรงเรียนเอกชนมีอย่างจำกัด แต่การออกแบบ AFTER ที่ผสมผสาน ฉันทะ (แรงบันดาลใจ) เข้ากับ Attention & Forethought Outcome ทำให้ครูมีความมุ่งมั่นและพร้อมพัฒนาตนเองโดยไม่รอทรัพยากรจากภายนอก การสร้างกำลังใจภายในนี้กลายเป็นทุนมนุษย์ที่มีค่ากว่าทุนการเงิน แม้ว่าทรัพยากรทางการเงินและบุคลากรจะมีจำกัด แต่ผลการศึกษาพบว่าการสร้างพลังใจและวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันช่วยทดแทนข้อจำกัดได้อย่างมีนัยสำคัญ งานวิจัยของ Darling-Hammond et al. (2017) ชี้ว่า “*Professional Development* ที่

มีคุณภาพสูง” ไม่ได้ขึ้นอยู่กับงบประมาณเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับการมีเป้าหมายที่ชัดเจน การมีส่วนร่วม และการเชื่อมโยงกับการปฏิบัติจริง ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรูปแบบ AFTER

2.3) กระบวนการ (Process) การดำเนินงานพัฒนาครูไม่ได้เป็นเพียงการอบรมเชิงเนื้อหา แต่เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มี **จิตตะ** (สมาธิและการมีส่วนร่วม) ครอบคลุมตลอดทั้งขั้นตอน ครูได้ฝึกการคิดและการวางแผนกลยุทธ์ (Tactic Planning) ลงมือปฏิบัติอย่างมี **วิริยะ** (ความเพียร) ใน Execution และท้ายที่สุดใช้ **วิมัสสา** (การไตร่ตรอง) เพื่อสะท้อนและปรับปรุงตนเอง กระบวนการนี้จึงไม่หยุดแค่การถ่ายทอด แต่คือ “การแปรเปลี่ยน” (Transformation) การบูรณาการ 4 วิชาเข้ากับ AFTER ทำให้กระบวนการพัฒนาเป็นไปอย่างมีพลวัต ดังต่อไปนี้

- **ฉันทะ** → Attention & Forethought Outcome ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและการคาดการณ์อนาคต
 - **จิตตะ** → Tactic Planning ช่วยพัฒนาการแผนกลยุทธ์อย่างมีส่วนร่วมด้วยสติและมีสมาธิ
 - **วิริยะ** → Execution ช่วยเสริมสร้างพลังความเพียรสู่การปฏิบัติที่ต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ
 - **วิมัสสา** → Reflection ส่งเสริมการใช้สติปัญญาในการประเมินและปรับปรุงอย่างรอบคอบ
- กระบวนการพลวัตรในลักษณะนี้สอดคล้องกับแนวคิด *Reflective Practice* ของ Schön (1983) ที่มองว่าการสะท้อนผลอย่างต่อเนื่องคือหัวใจของการพัฒนาวิชาชีพครู

2.4) ผลลัพธ์ (Product) ผลลัพธ์การพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนโดยใช้รูปแบบ AFTER ร่วมกับหลัก 4 วิชา กลุ่มโรงเรียนศรีเทพศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ สามารถจำแนกการเสนอผลลัพธ์ส่งผลกระทบต่อภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้ดังต่อไปนี้

1) ด้านสถานศึกษาและผู้เรียน : จากรายงานผลการประกันคุณภาพภายนอกส่งผลให้กลุ่มโรงเรียนศรีเทพศึกษา ได้รับความเชื่อมั่นจากผู้ปกครองและชุมชน คุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม เกิดภาพลักษณ์ว่า “ศรีเทพศึกษา” เป็นพื้นที่ของการเรียนรู้ที่ไม่หยุดนิ่ง เกิดคุณภาพการเรียนรู้ที่ดีขึ้น การเปลี่ยนแปลงนี้สะท้อนการก้าวข้ามข้อจำกัดเชิงโครงสร้างไปสู่ องค์การการเรียนรู้ (Learning Organization) ตามแนวคิดของ Senge (1990)

2) ด้านผู้ปกครองนักเรียน พบว่ามีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ของกลุ่มโรงเรียนศรีเทพศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมาในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, $SD=0.57$) ซึ่งผู้ปกครองส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นในเชิงบวกต่อครูโรงเรียนเอกชน

3) ด้านครูโรงเรียนเอกชน พบว่าครูมีทักษะการกำกับตนเองสูงขึ้น (Self-Regulation) สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันได้ดีขึ้น เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน มีพลังใจที่จะอยู่ในวิชาชีพต่อไป ผลการประเมินพบว่าครูมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาแบบ AFTER หลักอริยาบท 4 ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, $SD=0.57$) สมรรถนะในการปฏิบัติงานมีแนวโน้มสูงขึ้น มีการกำกับตนเองและแรงบันดาลใจสูงขึ้น มีความมั่นคงทางจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hattie (2009) ที่ชี้ว่าครูผู้มี self-efficacy สูงส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนโดยใช้รูปแบบ AFTER ร่วมกับหลักอริยาบท 4 สามารถสร้างผลลัพธ์เชิงบวกที่เป็นรูปธรรมต่อโรงเรียนเอกชน ครู บุคลากร ผู้เรียน และผู้ปกครองนักเรียนในภาพรวมได้ สนับสนุนแนวคิดการบูรณาการศาสตร์สากลเข้ากับหลักพุทธธรรม สามารถก่อให้เกิดนวัตกรรมการพัฒนารูปแบบพลวัตรที่ยั่งยืนและเป็นต้นแบบได้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางบูรณาการรูปแบบ AFTER + อริยาบท 4 เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. เชิงนโยบาย

- หน่วยงานด้านการศึกษา โดยเฉพาะสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ควรพิจารณารูปแบบ AFTER และหลักอิทธิบาท 4 ไปเป็นแนวทางพัฒนาครูและบุคลากรในระดับนโยบาย เพื่อสร้างระบบการพัฒนาที่ต่อเนื่องและมีรากฐานจากคุณค่าภายใน

2. เชิงสถาบัน/โรงเรียน

- โรงเรียนในกลุ่มศรพิทยศึกษา และโรงเรียนเอกชนอื่น ๆ ควรจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกันและการกำกับตนเองของครูโรงเรียนเอกชน

- ควรใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอก และข้อมูลความพึงพอใจของผู้ปกครองและบุคลากรเป็นเครื่องมือสะท้อนผลลัพธ์การพัฒนอย่างต่อเนื่อง

3. เชิงส่วนบุคคล

- ครูโรงเรียนเอกชนควรนำรูปแบบ AFTER ร่วมกับหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในชีวิตการทำงานเพื่อพัฒนาทักษะการกำกับตนเองและสร้างแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้

- ส่งเสริมให้ครูโรงเรียนเอกชนทำหน้าที่เป็นนักออกแบบการเรียนรู้ (Learning Designer) ที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถเชื่อมโยงศาสตร์การสอนกับการพัฒนาคุณธรรมและจิตใจ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การขยายขอบเขตการวิจัย

- ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังพื้นที่และกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เช่น โรงเรียนของภาครัฐ โรงเรียนในพื้นที่ชนบท และโรงเรียนที่มีความหลากหลายทางบริบท เพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์และความเหมาะสม

2. การศึกษาผลลัพธ์ระยะยาว

- ควรมีการวิจัยเชิงติดตาม (Longitudinal Study) เพื่อตรวจสอบความยั่งยืนของผลลัพธ์ ทั้งต่อครู องค์กร และผู้เรียนในระยะเวลา 3-5 ปี

3. การวิจัยที่มุ่งเน้นผู้เรียน

- ศึกษาผลโดยตรงของการพัฒนาครูต่อแรงบันดาลใจ คุณลักษณะ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อยืนยันผลกระทบเชิงคุณภาพที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

4. การพัฒนาเครื่องมือวัดมาตรฐาน

- ควรสร้างแบบประเมินมาตรฐานสำหรับวัดผลลัพธ์การพัฒนาครูด้วยโมเดล AFTER ร่วมกับหลักอภิปาฐ 4 เพื่อใช้ในการวิจัยและการประเมินผลในระดับกว้าง

5. การเปรียบเทียบโมเดลการพัฒนา

- ควรศึกษาการเปรียบเทียบระหว่างการใช้รูปแบบ AFTER ร่วมกับหลักอภิปาฐ 4 กับแนวทางการพัฒนาครูแบบอื่นๆ เช่น Lesson Study, Coaching & Mentoring, Competency-Based Training เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพและความเหมาะสมในบริบทต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วรรณิ์ แกมเกตุ. (2551). การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน (พิมพ์ครั้งที่ 10, หน้า 141-145).
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). รายงานสถานการณ์การศึกษาไทยปี 2564. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2565). รายงานสถานภาพวิชาชีพครูในประเทศไทย ประจำปี 2565.
กรุงเทพฯ: คุรุสภา.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI). (2565). ผลกระทบโควิด-19 ต่อครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชน. สืบค้นจาก <https://tdri.or.th>
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2565). รายงานสภาพปัญหาการจัดการศึกษาเอกชนในพื้นที่ห่างไกล. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. (2566). รายงานสภาพปัญหาครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก. บุรีรัมย์: สพป.บร.3.
- สิริพงศ์ จีงถาวรณ. (2561). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 10(2), 85-99.

- อดิสร บาลโสง, วลัย อิศรางกูร ณ อยุธยา, และ อัมพร ม้าคนอง. (2557). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญาและแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ชีวิต เพื่อเสริมสร้างการกำกับตนเองและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสุศึกษาของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. <https://doi.org/10.58837/CHULA.THE.2014.190>
- Campbell, D. T., & Stanley, J. C. (1969). Experimental and quasi-experimental designs for research. Rand McNally.
- Darling-Hammond, L. (2017). Empowered educators: How high-performing systems shape teaching quality around the world. Jossey-Bass.
- Ingersoll, R. M., & Smith, T. M. (2003). The wrong solution to the teacher shortage. Educational Leadership, 60(8), 30–33.
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2000). Foundations of behavioral research (4th ed.). Harcourt College Publishers.
- OECD. (2021). The state of school education: One year into the COVID crisis. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/201dde84-en>
- Rawung, H. F., & Tumewu, F. (2023). Burnout syndrome among private school teachers in the BANI world. Journal of Education and Psychology, 15(2), 45–57.
- World Bank. (2021). Teacher policy and management in crisis and recovery: A framework for strengthening systems. World Bank Group.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches (4th ed.). SAGE Publications.
- Jamais Cascio. (2020). Facing the Age of Chaos: The BANI Framework. Institute for the Future.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout: A multidimensional perspective. In P. A. Hancock & G. Szalma (Eds.), Performance under stress (pp. 37–53). CRC Press.

- Merriam, S. B., & Tisdell, E. J. (2016). Qualitative research: A guide to design and implementation (4th ed.). Jossey-Bass.
- Stufflebeam, D. L. (2003). The CIPP model for evaluation. In T. Kellaghan & D. L. Stufflebeam (Eds.), International handbook of educational evaluation (pp. 31–62). Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-010-0309-4_2
- UNESCO. (2022). Reimagining our futures together: A new social contract for education. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379707>