

Guidelines for Teacher Development of School Administrators in Sri Thep District, Phetchabun Primary Educational Service Area 3 according to Pubbanimitta of Magga 7

Suntaree Sonsawan¹, Anon Methiworachat² and Winai Tongmun³

Received: July 05, 2024

Revised: September 11, 2025

Accepted: September 14, 2025

Abstract

The objectives of this research article were 1) to study the status of teacher development among school administrators in Sri Thep District, Phetchabun Primary Educational Service Area 3; and 2) to examine guidelines for teacher development of school administrators according to Pubbanimitta of Magga 7. This was the mixed-methods research. For quantitative research, data were collected from a sample of 209 respondents using questionnaires. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. In terms of qualitative research, focus groups were conducted with 7 key informants to outline teacher development guidelines and collect data using content analysis techniques. The results of the research found that 1) the level of teacher development among school administrators in Sri Thep District was high ($\bar{X}$ = 4.27, SD = 0.71); 2) teacher development guidelines according to Pubbanimitta of Magga 7 focused on needs

¹ Nakhon Sawan Primary Educational Service Area 3

²⁻³ Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding author, e-mail: Suntari797@gmail.com, Tel.0650329947

identification, planning, implementation, monitoring, and evaluation. School administrators should create a trustworthy environment, communicate openly, conduct surveys, analyze results, summarize data, and establish clear goals including promote motivation and continuous development.

Keywords: teacher development, school administrators, Pubbanimitta of Magga 7

แนวทางการพัฒนาครูของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอศรีเทพ เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามหลักธรรมาภิบาลแห่งมรรค 7

สุนทรี สอนสวรรค์⁴ อานนท์ เมธีวรณัฏฐ์⁵ และ วินัย ทองมัน⁶

Received: July 05, 2024

Revised: September 11, 2025

Accepted: September 14, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการพัฒนาครูของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอศรีเทพ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลแห่งมรรค 7 โดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 209 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสนทนากลุ่มเพื่อร่างแนวทางการพัฒนาครู และเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 7 คน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการพัฒนาครูของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอศรีเทพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.71$) 2) แนวทางการพัฒนาครูตามหลักธรรมาภิบาลแห่งมรรค 7 มุ่งเน้นการหาความต้องการ การวางแผน การดำเนินการ และการติดตามและประเมินผล โดยผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่น่าเชื่อถือ สื่อสารอย่างเปิดเผย จัดทำแบบสำรวจ วิเคราะห์ผลลัพธ์และสรุปข้อมูล กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน รวมทั้งส่งเสริมแรงจูงใจและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

⁴ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3; Nakhon Sawan Primary Educational Service Area 3

⁵⁻⁶ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding author, e-mail: Suntari797@gmail.com, Tel.0650329947

คำสำคัญ: การพัฒนาครู, ผู้บริหารสถานศึกษา, หลักธรรมาภิบาลแห่งมรรค 7

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดนโยบายและทิศทางการจัดการศึกษาแห่งชาติ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาในฐานะวิชาชีพชั้นสูง อันเป็นปัจจัยสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพผู้เรียนและมาตรฐานการศึกษาไทย โดยกฎหมายดังกล่าวได้เน้นย้ำถึงการสร้างระบบการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวิทยาการในศตวรรษที่ 21 ครูถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา เพราะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้หล่อหลอมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ให้แก่ผู้เรียน อีกทั้งยังมีบทบาทในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ ดังนั้น การพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบจึงมีความจำเป็น ทั้งด้านความรู้ทางวิชาการ ทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนอกจากนี้ การปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบันยังมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่สำคัญ เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการเรียนรู้ตลอดชีวิต สิ่งเหล่านี้ล้วนสะท้อนให้เห็นว่าครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาครูจึงมิใช่เพียงการอบรมหรือพัฒนาความรู้ในระยะสั้น แต่ควรเป็นกระบวนการที่มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติทั้ง 4 ฉบับ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542, 2545, 2553, 2562)

ครูในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นครูมืออาชีพที่มีความรอบรู้ทั้งเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี พร้อมทั้งจะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง สามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้เต็มศักยภาพ เพื่อให้แข่งขันและปรับตัวได้ในสังคมปัจจุบัน (วิโรจน์ สารรัตน์, 2556)

จากการศึกษาแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่ามีกระบวนการพัฒนาครู 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบ และการประเมินผล อย่างไรก็ตาม การวิเคราะห์ยังสะท้อนให้เห็นจุดอ่อนด้านการพัฒนาบุคลากร

พระพุทธศาสนามีหลักธรรมบัพนิมิตแห่งมรรค 7 ได้แก่ กัลยาณมิตตตา สิลสัมปทา ฉันทสัมปทา อุตตสัมปทา ทิฏฐิสัมปทา อัปปมาทสัมปทา และโยนิโสมนสิการสัมปทา ซึ่งเป็นหลักการที่สามารถนำมาใช้พัฒนาครูให้มีคุณภาพและศักยภาพสูงขึ้น

ดังนั้น จากช่องว่างขององค์ความรู้ที่ยังขาดการศึกษาหลักซึ่งเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูตามหลักธรรมบัพนิมิตแห่งมรรค 7 ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นที่จะศึกษาประเด็นนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาครูของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอศรีเทพอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพทางการพัฒนาครูของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอศรีเทพ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาครูของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอศรีเทพ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามหลักธรรมบัพนิมิตแห่งมรรค 7

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยทำการแจกแบบสอบถามเพื่อศึกษาระดับการพัฒนาครูของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอศรีเทพ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 23 คน ครู จำนวน 351 คน จากสถานศึกษาในอำเภอศรีเทพ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำนวน 15 แห่ง รวมทั้งสิ้น จำนวน 374 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยการสุ่มอย่างง่ายและคิดสัดส่วนโดยเพิ่มจำนวนของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากมีจำนวนน้อย ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 23 คน ครู จำนวน 186 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 209 คน

แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งและประสบการณ์ทำงาน ตอนที่ 2 การพัฒนาครูของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอศรีเทพ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการหาความต้องการในการพัฒนา 2. ด้านวางแผนในการพัฒนาบุคลากร 3. ด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร 4. ด้านการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โดยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแต่ละข้อคำถามซึ่งมีค่าความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.50 – 1.00 จากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficients) ตามวิธีของ Cronbach ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ได้คือ 0.77 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยทำการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอศรีเทพ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามหลักบุญนิมิตแห่งมรรค 7 โดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 7 รูป/คน กำหนดคุณสมบัติ ดังนี้ 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูป/คน 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาจำนวน 1 คน 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน และ 4) ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครูจำนวน 2 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยนำผลรายชื่อที่มีระดับการพัฒนาครูของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าต่ำสุดด้านละ 1 ข้อ มาร่างเป็นประเด็นการพิจารณาในการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับการพัฒนาครูของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอศรีเทพ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับการพัฒนาคูของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอศรีเทพ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

สภาพการพัฒนาคู ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพการพัฒนาคู (n=209)			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การหาความต้องการในการพัฒนา	4.23	0.72	มาก	4
2. การวางแผนในการพัฒนาบุคลากร	4.29	0.71	มาก	2
3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร	4.26	0.71	มาก	3
4. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	4.30	0.71	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.27	0.71	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการพัฒนาคูของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอศรีเทพ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.71) รองลงมา คือ ด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.71) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.72)

2. แนวทางการพัฒนาคูของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอศรีเทพ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามหลักบุญนิมิตแห่งมรรค 7 พบว่า

ด้านที่ 1 ด้านการหาความต้องการในการพัฒนา ผู้บริหารควรออกแบบแบบสำรวจเพื่อพัฒนาด้านวิชาการของครู โดยสร้างบรรยากาศที่เชื่อถือให้ครูและตอบสนองต่อความคิดเห็นของครูอย่างจริงจัง วิเคราะห์ผลลัพธ์อย่างรอบคอบ กำหนดวัตถุประสงค์ชัดเจนก่อนออกแบบ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสำรวจเพื่อสรุปข้อมูลและสร้างแรงจูงใจให้ครู ใช้ช่องทางหลากหลายในการแจกแบบสำรวจ กำหนดเป้าหมายชัดเจนและสื่อสารเปิดเผยแก่ครูในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

ด้านที่ 2 ด้านการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารการวางแผนการจัดซื้ออุปกรณ์ การสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้อง การติดตามและประเมินผลการใช้งาน การปรับทัศนคติและความเชื่อ เพื่อสร้างคุณภาพการศึกษา สร้างแรงจูงใจให้ครู ส่งเสริมสวัสดิการและการพัฒนาคู

สนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรม ตรวจสอบแผนการพัฒนาคูครูในด้านการจัดหาอุปกรณ์ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

ด้านที่ 3 ด้านการดำเนินการพัฒนาคูครู ผู้บริหารผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคูครูทั้งด้านวิชาการและการปฏิบัติงาน และจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนา โดยสื่อสารเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ และตรวจสอบผลการจัดกิจกรรมเพื่อปรับปรุงบรรยากาศการทำงานให้มีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ในองค์กร

ด้านที่ 4 ด้านการติดตามและประเมินผลการพัฒนาคูครู ผู้บริหารควรประเมินการสื่อสารแผนการพัฒนาคูครู เพื่อปรับปรุงแผนการพัฒนาคูครูตามความต้องการของคูครู และเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงแผนการพัฒนา ติดตามและประเมินผลแผนกิจกรรมพัฒนาคูครู และเก็บรวบรวมข้อมูลความก้าวหน้าของแผนพัฒนาคูครูอย่างสม่ำเสมอ ผ่านแบบสอบถาม สัมภาษณ์ และเอกสาร

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาคูครูของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอศรีเทพ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามหลักธรรมาภิบาลแห่งมรรค 7 ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับทางการพัฒนาคูครูของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอศรีเทพ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดจุดเน้นในการส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญ ในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาประเทศและมีเป้าประสงค์ให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 มีขับเคลื่อนในการพัฒนาคูครูอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งการพัฒนาคูครูตามนโยบาย ของกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลพร อ่วมเพ็ง และชญาพิมพ์ อุดาโห. (2563) พบว่า แนวทางการพัฒนาคูครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตาม

แนวความคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้รูปแบบบูรณาการ โดยใช้กระบวนการพัฒนาครูของ Castetter 4 ด้าน ดังนี้ 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู 2) การวางแผนการพัฒนาครู 3) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ 4) การประเมินผลการพัฒนาครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาครูของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอศรีเทพ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามหลักธรรมบุพนิมิตแห่งมรรค 7 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ด้านที่ 1 การหาความต้องการในการพัฒนา พบว่า มีระดับการพัฒนาครู อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารได้ออกแบบแบบสำรวจที่เน้นความหลากหลายด้วยการใช้คำถามที่เรียบง่ายเพื่อสนับสนุนการตอบสนองที่หลากหลาย และมีตัวเลือกสำหรับครูที่ไม่ต้องการตอบคำถาม โดยผู้บริหารได้สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและเชื่อถือให้ครูตอบแบบสำรวจโดยไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้ครูสามารถให้คำตอบอย่างซื่อสัตย์ การตอบสนองต่อความคิดเห็นของครูมีความสำคัญและผู้บริหารจะปฏิบัติตามความคิดเห็นดังกล่าวอย่างจริงจัง วิเคราะห์ผลลัพธ์ของแบบสำรวจอย่างรอบคอบโดยการระบุรูปแบบและแนวโน้มของข้อมูล โดยหลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์หรือตัดสินของครูจากผลตอบแบบสำรวจ และมุ่งหาโอกาสในการพัฒนาบุคลากรโดยรวมสอดคล้องกับงานวิจัยของ เยาวลักษณ์ ปัญญาวิง, ไกรวิชญ์ ดีอม และทีปพิพัฒน์ สันตะวัน (2565) พบว่า 1) ความต้องการการพัฒนาตนเองของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูสูงสุดคือ ด้านการฝึกอบรม รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูในสถานศึกษา ส่วนต่ำสุด คือ ด้านการศึกษาต่อ.

ด้านที่ 2 การวางแผนในการพัฒนาบุคลากร มีสภาพการพัฒนาครู อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารได้วางแผนการจัดซื้ออุปกรณ์ตามขั้นตอนที่กำหนดเพื่อปรับปรุงแผนการจัดซื้ออุปกรณ์ โดยการสื่อสารอย่างชัดเจนกับผู้ที่เกี่ยวข้องและรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากร เพื่อเสริมความเป็นประโยชน์และประสิทธิภาพของการใช้งานอุปกรณ์ การวางแผนการติดตามและประเมินผลการใช้งานอุปกรณ์อย่างใกล้ชิดมีความสำคัญ เพื่อให้มั่นใจว่าการใช้งานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพสูงสุด การวางแผนปรับทัศนคติและความเชื่อเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาผ่านการฝึกอบรม การพัฒนาสภาพแวดล้อม การสนับสนุนให้คำปรึกษาและโค้ช การใช้เทคนิคการสะท้อนความคิด เพื่อสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต

รวมถึงการนำเสนอกรณีศึกษา ตัวอย่างการประเมิน และการให้ข้อเสนอแนะ การวางแผนสร้างแรงจูงใจให้ครูผ่านกิจกรรมพิเศษ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาสักส์ ทองขาว (2561) พบว่า การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐประสาท) โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัธยฐานลดอันดับจากมากไปน้อยตามลำดับ ดังนี้ 1) การประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร 2) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร 3) การออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร และ 4) การดำเนินการพัฒนาบุคลากร

ด้านที่ 3 การดำเนินการพัฒนาบุคลากร มีสภาพการพัฒนาคู อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารกำหนดเป้าหมายการดำเนินการอย่างชัดเจนเพื่อการพัฒนาครูโดยการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเสริมสร้างความรู้ใหม่ นอกจากนี้ยังจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนา และเลือกวิธีการที่เหมาะสมสื่อสารเพื่อพัฒนาบุคลากรและสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานร่วม การจัดประชุมเป็นโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและนำเสนอแนวทางการพัฒนาคู โดยสังเกตการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรหลังกิจกรรมต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สันต์ชัย สิริปยานนท์ และอดุลย์ วังศรีคุณ (2565) พบว่า การดำเนินการพัฒนาคูให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการดำเนินการพัฒนาคู รองลงมา คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคูและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดทำแผนการพัฒนาคู

ด้านที่ 4 การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรมีสภาพการพัฒนาคู อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารใช้การสำรวจและการสนทนาเป็นเครื่องมือในการประเมินการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อปรับปรุงแผนการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะช่วยสร้างความเข้าใจและปรับปรุงแผนการพัฒนาอย่างมีวัตถุประสงค์ เน้นการประเมินผลเชิงพัฒนาโดยการวัดความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร รวมถึงการใช้ผลการประเมินในการวางแผนการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะของบุคลากร เพื่อเสริมทรัพยากร ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้และร่วมมือกับชุมชนเพื่อพัฒนาการศึกษาของเด็กโดยต่อเนื่อง การติดตามและการประเมินผลของแผนกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการและเทคนิคที่เหมาะสม

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพร อินทรธรรม, วิฑร วิภาหัส และประหยัด ฤาชากุล. (2563) พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากดังนี้ 1) ด้านการศึกษาค้นคว้าติดตามความรู้ข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ 2) ด้านการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรวิชาชีพ 3) ด้านการสำรวจ และประเมินตนเองของครู 4) ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยสามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัยแนวทางการพัฒนาครูของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอศรีเทพ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามหลักธรรมบวรพัฒน์แห่งมรรค 7 ทั้ง 4 ด้านนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าควรจะมีการดำเนินการพัฒนาโดยเร็วโดยมีลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย เพื่อให้เกิดกระบวนการที่พัฒนา ดังนี้คือ

ลำดับที่ 1 ด้านการหาความต้องการในการพัฒนา ผู้บริหารควรออกแบบแบบสำรวจเพื่อพัฒนาด้านวิชาการของครู โดยสร้างบรรยากาศที่เชื่อถือให้ครูและตอบสนองต่อความคิดเห็นของครูอย่างจริงจัง วิเคราะห์ผลลัพธ์อย่างรอบคอบ กำหนดวัตถุประสงค์ชัดเจนก่อนออกแบบวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสำรวจเพื่อสรุปข้อมูลและสร้างแรงจูงใจให้ครู ใช้ช่องทางหลากหลายในการแจกแบบสำรวจ กำหนดเป้าหมายชัดเจนและสื่อสารเปิดเผยแก่ครูในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

ลำดับที่ 2 ด้านการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารการวางแผนการจัดซื้ออุปกรณ์ การสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้อง การติดตามและประเมินผลการใช้งาน การปรับทัศนคติและความเชื่อ เพื่อสร้างคุณภาพการศึกษา สร้างแรงจูงใจให้ครู ส่งเสริมสวัสดิการและการพัฒนาครู สนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรม ตรวจสอบแผนการพัฒนาคูในด้านการจัดหาอุปกรณ์ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

ลำดับที่ 3 ด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครูทั้งด้านวิชาการและการปฏิบัติงาน และจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนา โดยสื่อสารเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ และตรวจสอบผลการจัดกิจกรรมเพื่อปรับปรุงบรรยากาศการทำงานให้มีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ในองค์กร

ลำดับที่ 4 ด้านการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรประเมินการสื่อสารแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อปรับปรุงแผนการพัฒนาตามความต้องการของบุคลากร และเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงแผนการพัฒนา ติดตามและประเมินผลแผนกิจกรรมพัฒนาบุคลากร และเก็บรวบรวมข้อมูลความก้าวหน้าของแผนพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ผ่านแบบสอบถาม สัมภาษณ์ และเอกสาร

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้แนวทางที่เป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ทำให้ค้นพบสภาพการพัฒนาคูของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอศรีเทพ เขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ใน 4 ด้าน ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ควรมีนโยบายที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดทำแบบสำรวจเพื่อหาความต้องการในการพัฒนาของครู
2. สถานศึกษาควรมีนโยบายในการจัดทำแผนการพัฒนาคูเพื่อให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาศึกษาของสถานศึกษา
3. ผู้บริหารการศึกษาคควรมีนโยบายในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาคู
4. โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาคูควรมีการดำเนินการพัฒนาคูอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

สำนักงานเขตพื้นที่และโรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในแต่ละด้าน (การสำรวจ การวางแผน การดำเนินการ และการติดตามประเมินผล) เพื่อยกระดับคุณภาพครูตามหลักธรรมาภิบาลแห่งมรรค 7 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร อ่วมเพ็ง และชญาพิมพ์ อูสาโห. (2563). แนวทางการพัฒนาคูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 2(2), 1-19.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้นฉบับปรับปรุง*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร : บริษัทสุวีรียาสาน.
- ปาลิภัทร์ ทองขาว. (2561). *การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐประสาธ)* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. (2545, 19 ธันวาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 119 ตอนที่ 123 ก, หน้า 16-21.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (2553, 22 กรกฎาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก, หน้า 1-3.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2562, 1 พฤษภาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก, หน้า 49-53.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 15 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 116 ตอนที่ 24 ก, หน้า 1-23.

เยาวลักษณ์ ปัญญาวิง, ไกรวิชญ์ ดีเฒ และทีปพิพัฒน์ สันตะวัน. (2565). การศึกษาความต้องการ
การพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัยจังหวัดตาก. *วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*,
3(3), 13-25.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *กระบวนการค้นคว้าใหม่ทางการศึกษากรณีทัศนคติต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*.
กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.

สันห์ชัย สิริปิยานนท์ และอดุลย์ วังศรีคุณ. (2565). การศึกษาการดำเนินการพัฒนาครูให้มี
คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาพิจิตร. *Journal of Modern Learning Development*, 7(6), 269-279.

สิริพร อินทรธรรม, วิทร วิภาหัส และประหยัด ฤาชากุล. (2566). การศึกษาแนวทางสมรรถนะด้าน
การพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร.
วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 9(2), 63-72.