



การบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายใยแมงมุมพัฒนาครูเต็มคนของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

Educational Management through Web-Based Networks for Holistic Teacher
Development by School Administrators Under
Buriram Primary Educational Service Area Office 2

ชัยกาญจน์ หลอมประโคน

พัชนี กุลพานันท์

ศรีเพ็ญ พลเดช

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

Chaiyakan Lormprakhon

Phatchanee Kultanan

Sripen Poldech

Buriram Rajabhat University

Email: 660426021005@bru.ac.th

วันที่รับบทความ: 7 พฤษภาคม 2568; วันที่แก้ไขบทความ 25 พฤษภาคม 2568; วันที่ตอบรับบทความ: 26 พฤษภาคม 2568

Received: May 7, 2025; Revised: May 25, 2025; Accepted: May 26, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน แนวทาง และประเมินแนวทางในการบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายใยแมงมุมพัฒนาครูเต็มคนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ซึ่งระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหาร 84 คน และครู 251 คน รวม 335 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80-1.00 ค่าความเชื่อมั่น 0.986 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อมีค่าระหว่าง 0.461-0.904 ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ 6 คน โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และระยะที่ 3 การประเมินแนวทาง กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วยผู้บริหาร 15 คน และครู 15 คน รวม 30 คน เครื่องมือที่เป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายใยแมงมุมพัฒนาครูเต็มคนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนแนวทางในการบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายใยแมงมุมพัฒนาครูเต็มคนของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 55 แนวทาง จาก 6 ด้านที่สำคัญ ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดแผนงานพัฒนาครู 2) ด้านการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู 3) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น 4) ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ 5) ด้านการพัฒนาครูต้นแบบ และ 6) ด้านการพัฒนากระบวนการสอนแบบบูรณาการ ซึ่งผลการประเมินแนวทางมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : การบริหารจัดการศึกษา; เครือข่ายใยแมงมุมพัฒนาครูเต็มคน; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to study the current conditions, propose guidelines, and evaluate the implementation of the web-based networks for holistic teacher development by school administrators under Buriram Primary Educational Service Area Office 2. The study employs a mixed-methods research design. The study was conducted in three phases. Phase 1 investigated the current conditions using a sample of 335 participants, including 84 administrators and 251 teachers. Data were collected through a 5-point Likert scale questionnaire with content validity indices ranging from 0.80 to 1.00, reliability at 0.986, and item discrimination between 0.461 and 0.904. Phase 2 involved six experts who participated in a focus group discussion to develop the proposed guidelines. Phase 3 evaluated the proposed guidelines for appropriateness and feasibility with 30 participants (15 administrators and 15 teachers). The statistics used for data analysis include percentage, mean, and standard deviation.

The results revealed the following: The current condition of educational management through web-based networks for holistic teacher development by School Administrators, was found to be at a high level. The proposed educational management guidelines through the web-based networks for holistic teacher development by school administrators comprised 55 strategies across 6 key areas: 1) planning for teacher development, 2) enhancing competencies according to professional teaching standards, 3) promoting and supporting teachers in advancing their academic standing, 4) boosting teacher morale, 5) developing model teachers, and 6) developing a personnel information system. The proposed guidelines, were found to be highly appropriate overall, with a high level of feasibility.

Keywords: Educational Management; Web Based Instruction for Improving Teacher; School Administrators

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศไปสู่เป้าหมาย ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) กำหนดเป้าหมายหลักไว้ คือ การนำประเทศไทยสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว โดยมีวิสัยทัศน์ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งจะเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นสำหรับคนไทยทุกคน (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561: 4) ซึ่งการที่จะพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ให้เกิดขึ้นในอนาคตนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง และมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการการพัฒนาทั้งในระยะกลางและระยะยาว โดยเฉพาะ “การพัฒนาคน” ให้มีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษ

ที่ 21 ซึ่งมีสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการเรียนรู้และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2560:10)

กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินภารกิจหลักตามยุทธศาสตร์ชาติ ในการขับเคลื่อนประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ภายใต้ร่างแผนแม่บทยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566-2580) ฉบับปรับปรุง นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการยังปฏิบัติตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 รวมถึงสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาอย่างเป็นระบบ เป้าหมายสำคัญของนโยบายนี้ คือ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตลอดจนให้มีโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมและมีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการใช้ชีวิตในโลกยุคใหม่ จากที่กล่าวมา กระทรวงศึกษาธิการจึงได้มุ่งเน้นสร้างครูเพื่อพัฒนาคน โดยเริ่มจากการพัฒนาครูให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ซึ่งกำหนดลงในประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานสู่การปฏิบัติจริงในหน่วยงานภายใต้กระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566: 1-5)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และนโยบายจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จึงได้กำหนดนโยบายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ขึ้น พร้อมกับการขับเคลื่อนนโยบายด้วยการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยใช้รูปแบบ CBM 4.1 Model โดยมีกลุ่มเครือข่ายที่ขับเคลื่อนในวัฏจักรวงจรของ Model ซึ่งได้มีเครือข่ายที่สำคัญสอดคล้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ นโยบายการบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายเฝ้าระวังพัฒนาครูเต็มคน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2, 2566: 31)

การบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายเฝ้าระวังพัฒนาครูเต็มคน เป็นหนึ่งในนโยบายในการขับเคลื่อนการพัฒนาครูให้เป็นบุคคลแห่งคุณภาพตามกรอบงานคุณภาพ 4 ด้าน ที่รวมกันเป็น Quality Land อันได้แก่ คุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู คุณภาพผู้บริหารสถานศึกษา และคุณภาพสถานศึกษา ซึ่งมีแนวคิดพื้นฐานจากหลักธรรมของสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตโต) (พระพรหมคุณาภรณ์, 2565: 555) ในเรื่องของหลักการครองตน ครองคน และครองงาน ซึ่งในปัจจุบันพบว่ามีความท้าทายที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการประจักษ์ตนในการครองตน ครองคน ครองงานของกลุ่มครูที่ยังไม่บรรลุผล ทั้งนี้จากสาเหตุหลักที่พบ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาครูในสถานศึกษาของตนเอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายเฝ้าระวังพัฒนาครูเต็มคน เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการบริหารจัดการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในด้านการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากร โดยบรรจุลงในคู่มือและแนวทางคณะ อ.ก.ต.ป.น. กลุ่มโรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาได้มีการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างจริงจัง และช่วยแก้ไขปัญหากลุ่มครูที่ยังไม่บรรลุผลในด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพเพื่อให้เป็นบุคคลแห่งคุณภาพ หรือ “ครูเต็มคน” (ณฐนนท์ วิทยาประโคน, สัมภาษณ์, 17 เมษายน 2567)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายเฝ้าระวังพัฒนาครูเต็มคนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 อันจะเป็นประโยชน์ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำแนวทางที่เหมาะสมไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของการ

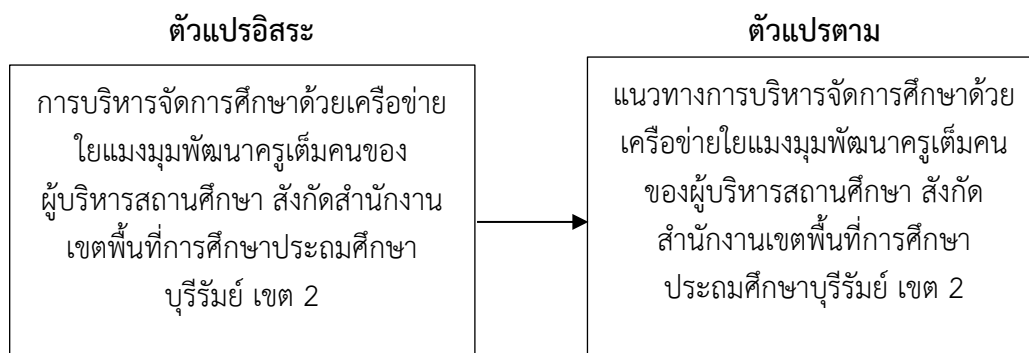
ดำเนินการบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายเฝ้าระวังและพัฒนาครูเต็มคนตามกรอบงานคุณภาพ 4 ด้าน ที่รวมกันเป็น Quality Land รวมทั้งยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายเฝ้าระวังและพัฒนาครูเต็มคนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายเฝ้าระวังและพัฒนาครูเต็มคนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
3. เพื่อประเมินแนวทางในการบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายเฝ้าระวังและพัฒนาครูเต็มคนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายเฝ้าระวังและพัฒนาครูเต็มคนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดจากนักการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายเฝ้าระวังและพัฒนาครูเต็มคนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายเฝ้าระวังและพัฒนาครูเต็มคนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปีการศึกษา 2567 รวมจำนวน 2,552 คน (กลุ่มบริหารงานบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2, 2567: 1-2)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 335 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: น. 608-610 ; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 43) โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายเฝ้าระวังและพัฒนาครูเต็มคนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .461 ถึง .904 และ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .986

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลและแบบสอบถามส่งถึงสถานศึกษาในสังกัดเพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง พร้อมกำหนดวัน เวลาในการรับแบบสอบถามคืน ปรากฏว่าได้รับการแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 335 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง อำเภอดำรงของสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษา โดยแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ และเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายเฝ้าระวังและพัฒนาครูเต็มคนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางในการบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายเฝ้าระวังและพัฒนาครูเต็มคนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

1. กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เป็นผู้มีความสัมพันธ์ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จำนวน 6 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายเฝ้าระวังและพัฒนาครูเต็มคนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ประกอบด้วย 6 ด้าน 12 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการประชุมสนทนากลุ่มตามแนวประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่ม เก็บข้อมูลโดยบันทึกเสียงและภาพ และสรุปความคิดเห็นแต่ละด้าน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียงแบบพรรณนาแล้วสรุปประเด็นเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ระยะที่ 3 การประเมินแนวทางในการบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายเฝ้าระวังและพัฒนาครูเต็มคนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

1. กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 จำนวน 15 แห่ง จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 15 คน และครู 15 คน รวมจำนวน 30 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินแนวการบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายเฝ้าระวังและพัฒนาครูเต็มคนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลและแบบสอบถามส่งถึงสถานศึกษาในสังกัดเพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มเป้าหมาย พร้อมกำหนดวัน เวลาของการรับแบบสอบถามคืน ปรากฏว่าได้รับการแบบสอบถามกลับคืนรวมทั้งสิ้นจำนวน 30 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง อำเภอดำรงของสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษา โดยแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ และเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง วิเคราะห์ระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวการบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายเฝ้าระวังพัฒนาครูเต็มคนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายเฝ้าระวังพัฒนาครูเต็มคนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายเฝ้าระวังพัฒนาครูเต็มคนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ดังปรากฏตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายเฝ้าระวังพัฒนาครูเต็มคนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการศึกษา ด้วยเครือข่ายเฝ้าระวังพัฒนาครูเต็มคน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านการกำหนดแผนงานพัฒนาครู	4.38	0.59	มาก	5
2. ด้านการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน วิชาชีพครู	4.46	0.49	มาก	2
3. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น	4.44	0.50	มาก	3
4. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ	4.51	0.56	มากที่สุด	1
5. ด้านการพัฒนาครูต้นแบบ	4.43	0.55	มาก	4
6. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศบุคลากร	4.32	0.60	มาก	6
รวม	4.42	0.55	มาก	-

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายเฝ้าระวังพัฒนาครูเต็มคนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.54) และรายด้านอยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกด้าน โดยด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน

วิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.49) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศบุคลากร ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.60)

2. แนวทางในการบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายเฝ้าระวังและพัฒนาครูเต็มคนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการกำหนดแผนงานพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษานโยบายต้นสังกัดและบริบทของสถานศึกษา กำหนดแผนงานพัฒนาครูด้วยรูปแบบที่หลากหลายและมุ่งเน้นการส่งเสริมจรรยาบรรณทางวิชาชีพครู จัดทำ MOU หรือให้ครูทุกคนจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) จัดตั้งเครือข่ายระดับกลุ่มหรืออำเภอร่วมกันในการกำหนดแผนงานพัฒนาครู กำหนดเกณฑ์การประเมินและติดตามการดำเนินงานจัดทำแผนงานพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอ และนำผลการประเมินมาวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนโดยใช้กระบวนการ PLC หรือ AAR และแต่งตั้งคณะดำเนินงานปรับปรุงแก้ไขแผนงานพัฒนาครูเป็นระยะ ๆ มีความทันสมัย

2.2 ด้านการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายหรือจุดเน้นให้ครูนำภาษาอังกฤษและเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการกับการจัดการเรียนการสอนในแต่ละรายวิชา แต่งตั้งครูแกนนำหรือจัดกิจกรรมที่ช่วยย่นย่อเพื่อปรับทัศนคติ (Mindset) เชิงบวก เปิดใจยอมรับการนำภาษาอังกฤษและเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน สนับสนุนงบประมาณการอบรมพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษให้ครู จัดซื้ออุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยและโปรแกรมสำเร็จรูปช่วยฝึกพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลให้ครู รวมทั้งจัดตั้งศูนย์หรือเครือข่ายครู ICT เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้คำปรึกษาแก่ครู

2.3 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาเกณฑ์การขอมีวิทยฐานะอย่างเท่าทันพร้อมตั้งคณะดำเนินงานให้คำปรึกษาครูเบื้องต้น ประสานงานบุคคลของเขตพื้นที่ฯ มาเป็นวิทยากรอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้ระบบออนไลน์ สร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้ครูพัฒนาวิทยฐานะของตนเอง จัดตั้งเครือข่ายครูที่ได้เลื่อนวิทยฐานะเพื่อเป็นศูนย์ข้อมูลให้คำแนะนำครูที่จะขอมีวิทยฐานะ จัดกิจกรรมศึกษานิเทศก์ AREA ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือครูที่ไม่ผ่านการขอมีวิทยฐานะ จัดหาครูแกนนำและตัวอย่างแผน Active Learning เป็นกรณีศึกษาให้กับครู ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผน Active Learning และบันทึกหลังแผนสะท้อนผลเต็มรูปแบบพร้อมประเมินและนิเทศภายในภาคเรียนละ 1 ครั้ง และศึกษาปัญหาจากแผน Active Learning ของกลุ่มครูที่ไม่ผ่านเกณฑ์การขอมีวิทยฐานะ มาวิเคราะห์ ถอดบทเรียนเพื่อเสนอแนะแนวทางสู่การปรับปรุงแก้ไขต่อไปให้ผ่านเกณฑ์

2.4 ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ปิยวาจาที่เหมาะสมและปฏิบัติตนต่อครูด้วยกัลยาณมิตร สนับสนุนชุดเครื่องแบบเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้ครูให้ความสำคัญกับสวัสดิการและการช่วยเหลือครอบครัวของครู จัดมูมกาแฟหรือมูมผ่อนคลายส่วนกลางให้ครู ระดมทุนงบประมาณจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพิ่มเติมและจัดหาบุคลากรสนับสนุนแบ่งเบาภาระงานครู จัดตั้งกองทุนสวัสดิการช่วยเหลือและแก้ปัญหาด้านภาระหนี้สินครู ให้ความสำคัญกับการประเกียรติคุณในทุกผลงานความสำเร็จของครูในโอกาสอันสำคัญต่าง ๆ พร้อมทั้งกำหนดเกณฑ์การประกาศเกียรติคุณให้เป็นไปด้วยความเหมาะสมและยุติธรรม และจัดให้มีการประมวลภาพและประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ ของสถานศึกษา

2.5 ด้านการพัฒนาครูต้นแบบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาคุณสมบัติและพิจารณาความสามารถของผู้เชี่ยวชาญเบื้องต้น โดยคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ มีกลยุทธ์ในการถ่ายทอดข้อมูล เป็นคนดีมีคุณธรรม มีทัศนคติเชิงบวก และมีคุณสมบัติสอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนา

ครูต้นแบบที่สถานศึกษาต้องการ คำนึงถึงงบประมาณในการจัดหาผู้เชี่ยวชาญให้เป็นไปด้วยความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ศึกษาเกณฑ์และกระบวนการของ Best Practice พร้อมประชาสัมพันธ์และแจ้งรายละเอียดเกณฑ์อย่างชัดเจน ส่งเสริมการนำนโยบายสถานศึกษามาจัดทำผลงานให้สอดคล้องกับปัญหาหลักสูตร และบริบทท้องถิ่น เชิญวิทยากรมาให้อาจารย์ คำปรึกษาและแนวทางการดำเนินงานในเรื่องที่ครูสนใจจัดทำผลงาน และตั้งคณะกรรมการติดตามและตรวจสอบผลงานให้เป็นไปตามเกณฑ์ปัจจุบันของเขตพื้นที่ฯ

2.6 ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีระบบออนไลน์มาช่วยอำนวยความสะดวกประมวลผลและรายงานผลการจัดการเรียนรู้ของครู จัดบุคลากรภายในที่มีความเชี่ยวชาญร่วมออกแบบและจัดทำระบบสารสนเทศ สนับสนุนงบประมาณจัดซื้อระบบออนไลน์จากหน่วยงานที่เชื่อถือได้ จัดการระบบอินเทอร์เน็ตให้มีความเร็วสูงครอบคลุมทุกพื้นที่สถานศึกษา พัฒนาระบบของสถานศึกษาให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลไปยังระบบงานของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานอื่น ๆ ได้ จัดเวทีกิจกรรมให้ครูผู้เชี่ยวชาญการเขียนโปรแกรมพัฒนาระบบงานได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ต่อไปยังสถานศึกษาอื่น ขอความอนุเคราะห์ใช้เว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่ฯ หรือจัดทำเว็บไซต์และแฟนเพจของสถานศึกษาเพื่อประชาสัมพันธ์ผลงานของครู สนับสนุนงบประมาณในการเช่าพื้นที่จัดทำแพลตฟอร์มสถานศึกษา จัดให้มี 1 ครู 1 Drive สร้างพื้นที่ออนไลน์สำหรับเก็บข้อมูลผลงานครูรายบุคคล และควรจัดตั้งครูผู้ดูแลระบบแพลตฟอร์มสถานศึกษาเพื่อควบคุมและแก้ไขระบบเมื่อเกิดปัญหาในการใช้งาน

3. แนวทางในการบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายเฝ้าระวังและพัฒนาครูเต็มคนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ดังปรากฏตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายเฝ้าระวังและพัฒนาครูเต็มคนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

แนวทางการบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายเฝ้าระวังและพัฒนาครูเต็มคนของผู้บริหารสถานศึกษา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการกำหนดแผนงานพัฒนาครู	4.51	0.64	มากที่สุด	4.36	0.67	มาก
2. ด้านการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู	4.45	0.66	มาก	4.00	0.85	มาก
3. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น	4.57	0.64	มากที่สุด	4.33	0.69	มาก
4. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ	4.48	0.78	มาก	4.33	0.83	มาก
5. ด้านการพัฒนาครูต้นแบบ	4.58	0.62	มากที่สุด	4.24	0.67	มาก
6. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศบุคลากร	4.49	0.68	มาก	4.23	0.69	มาก
รวม	4.51	0.67	มากที่สุด	4.25	0.73	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายเฝ้าระวังและคุ้มครองพัฒนาครูเต็มคนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.67) และรายด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาครูต้นแบบ ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.62) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.64) ด้านการกำหนดแผนงานพัฒนาครู ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.64) ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศบุคลากร ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.68) ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.78) และด้านการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายเฝ้าระวังและคุ้มครองพัฒนาครูเต็มคนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.73) และรายด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการกำหนดแผนงานพัฒนาครู ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.67) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.69) ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.83) ด้านการพัฒนาครูต้นแบบ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.67) ด้านการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.69) และด้านการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.85) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายเฝ้าระวังและคุ้มครองพัฒนาครูเต็มคนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายเฝ้าระวังและคุ้มครองพัฒนาครูเต็มคนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ด้านการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ด้านการพัฒนาครูต้นแบบ ด้านการกำหนดแผนงานพัฒนาครู และด้านการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู ตามลำดับ
2. แนวทางในการบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายเฝ้าระวังและคุ้มครองพัฒนาครูเต็มคนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีแนวทางการพัฒนา จำนวน 55 แนวทาง จาก 6 ด้านที่สำคัญ
3. แนวทางในการบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายเฝ้าระวังและคุ้มครองพัฒนาครูเต็มคนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายเฝ้าระวังและคุ้มครองพัฒนาครูเต็มคนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้นำประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายเฝ้าระวังและพัฒนาครูเต็มคนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการศึกษา โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาครูให้เต็มคนหรือเป็นบุคคลคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อไปยังคุณภาพของผู้เรียนสถานศึกษา และเขตพื้นที่ฯ ตามลำดับ ดังที่สัมมา รณิธย์ (2561: น. 94) กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการศึกษามีความสำคัญยิ่ง ซึ่งถือเป็นภารกิจหน้าที่หลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนและเทคนิคต่าง ๆ โดยนำทั้งศาสตร์และศิลป์ที่มีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสมกับองค์มาปรับใช้ร่วมกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นครู บุคลากรในสถานศึกษา รวมถึงเขตพื้นที่ฯ ในการดำเนินการจัดการศึกษา เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องและมีคุณภาพจากสถานศึกษา และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ของสถานศึกษา และดังที่กระทรวงศึกษาธิการ (2561: น. 4) ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการศึกษา ไว้ว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญของมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ซึ่งการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ รวมไปถึงระบบการจัดการคุณภาพของสถานศึกษาก็เป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญของมาตรฐานการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้เช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปรเมศวร์ นิ้มมา (2562: น. 70) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางในการบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายเฝ้าระวังและพัฒนาครูเต็มคนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบว่า

2.1 ด้านการกำหนดแผนงานพัฒนาครู ควรศึกษานโยบายต้นสังกัดและบริบทของสถานศึกษา กำหนดแผนงานพัฒนาครูด้วยรูปแบบที่หลากหลายและมุ่งเน้นการส่งเสริมจรรยาบรรณทางวิชาชีพครู จัดตั้งเครือข่ายร่วมกันในการกำหนดแผนงานพัฒนาครู กำหนดเกณฑ์การประเมิน ติดตามและนำผลการประเมินมาวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนโดยใช้กระบวนการ PLC ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระวีรพันธ์ ขมจิตโต (2563: น. 112) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูตามหลักคุณนิเทศแห่งมรรค 7 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสระแก้ว จังหวัดอุทัยธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายพัฒนาครูด้านการรักษาวินัยและคุณธรรมจริยธรรม เพื่อมุ่งเน้นการส่งเสริมจรรยาบรรณทางวิชาชีพที่ดีให้กับครู

2.2 ด้านการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู ควรกำหนดนโยบายหรือจุดเน้นให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการกับการจัดการเรียนรู้แต่ละรายวิชา ตั้งครูแกนนำหรือจัดกิจกรรมพี่ช่วยน้องเพื่อปรับทัศนคติเชิงบวก เปิดใจยอมรับการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน สนับสนุนงบประมาณจัดซื้ออุปกรณ์เทคโนโลยีและโปรแกรมสำเร็จรูปช่วยพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งควรจัดตั้งศูนย์หรือเครือข่ายครู ICT ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอิทธิราช ศรีหอม (2565: น. 56) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ควรส่งเสริมครูให้ได้รับการพัฒนาการเรียนรู้โดยสามารถนำเอาเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ควรจัดหาครูแกนนำและตัวอย่างแผน Active Learning เป็นกรณีศึกษาให้กับครู ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผน Active Learning และบันทึกหลังแผนสะท้อนผลพร้อมประเมินนิเทศภายในภาคเรียนละ 1 ครั้ง และควรศึกษาปัญหาจากแผน Active Learning

ของกลุ่มครูที่ไม่ผ่านเกณฑ์ นำมาวิเคราะห์ เพื่อแนะแนวทางการปรับปรุงแก้ไขให้ผ่านเกณฑ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอิธราษ ศรีหอม (2565: น. 56) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ควรส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมมากที่สุด และได้ลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning)

2.4 ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ควรใช้ปณิธานที่เหมาะสมและปฏิบัติตนต่อครูด้วยกัลยาณมิตร ให้ความสำคัญกับสวัสดิการและการช่วยเหลือครอบครัวของครู ให้ความสำคัญกับการประกาศเกียรติคุณของครูในโอกาสสำคัญต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและยุติธรรม พร้อมประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณณา วงศ์พิทักษ์ (2563: น. 2) ได้ศึกษาการพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรพัฒนาครูโดยชี้แนะหรือให้คำปรึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตร สร้างแรงบันดาลใจที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ครู

2.5 ด้านการพัฒนาครูต้นแบบ ควรศึกษาเกณฑ์และกระบวนการของ Best Practice พร้อมประชาสัมพันธ์รายละเอียดเกณฑ์อย่างชัดเจน ส่งเสริมการนำนโยบายสถานศึกษามาจัดทำผลงานให้สอดคล้องกับปัญหา หลักสูตร และบริบทท้องถิ่น เชิญวิทยากรมาให้คำปรึกษาในเรื่องที่ครูสนใจจัดทำผลงาน และตั้งคณะกรรมการติดตามและตรวจสอบผลงานให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินปัจจุบันของเขตพื้นที่ฯ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลอนงค์ สมพร (2562: น. 121) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูผู้ช่วยที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร 5 ปี และ 4 ปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ควรส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสส่งผลงานหรือนวัตกรรมเข้าประกวดตั้งแต่ระดับจังหวัด ขยายต่อไปยังระดับประเทศ และควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูได้สร้างสรรค์ผลงานเป็น Best Practice ของตนเอง

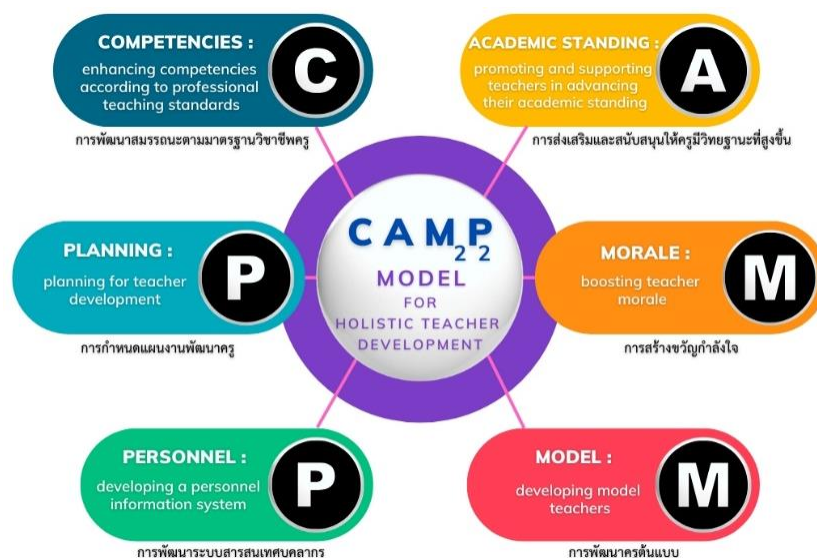
2.6 ด้านการพัฒนาระบบ ควรนำเทคโนโลยีระบบออนไลน์มาช่วยอำนวยความสะดวกประมวลผล และรายงานผลการจัดการเรียนรู้ของครู จัดการระบบอินเทอร์เน็ตให้มีความเร็วสูง พัฒนาระบบสถานศึกษาให้เชื่อมโยงข้อมูลไปยังระบบงานของหน่วยงานอื่น ๆ ได้ จัดทำเว็บไซต์และแฟนเพจสถานศึกษาประชาสัมพันธ์ผลงานครู สนับสนุนงบประมาณในการเข้าพื้นที่จัดทำแพลตฟอร์มสถานศึกษา จัดให้มี 1 ครู 1 Drive มีพื้นที่ออนไลน์เก็บผลงานครูรายบุคคล และแต่งตั้งครูผู้ดูแลระบบแพลตฟอร์มสถานศึกษาเพื่อควบคุมและแก้ไขปัญหาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yu, Q. (2022: p. 53) ได้ศึกษาการสร้างและการประยุกต์ใช้แพลตฟอร์มพัฒนาวิชาชีพครูภายใต้แนวคิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผลการวิจัยพบว่า การสร้างแพลตฟอร์มพัฒนาวิชาชีพภายใต้แนวคิดการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้น จะช่วยสนับสนุนเส้นทางการพัฒนาวิชาชีพของครูได้อย่างเฉพาะเจาะจง ส่งเสริมการสะท้อนคิดในด้านการสอนของครูและการสร้างชุมชนการเรียนรู้

3. จากผลการประเมินการบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายแม่ข่ายพัฒนาครูเต็มคนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำแนวทางไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าแนวทางที่ได้มาจากคณะผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ผ่านการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานมาอย่างเชี่ยวชาญมากประสบการณ์นั้น ประกอบกับความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัด ต่างก็เห็นว่ามีมิติที่เหมาะสมและเป็นไปได้ อันเนื่องมาจากครูส่วนมากต่างก็มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ให้ก้าวหน้าทางวิชาชีพของตน ซึ่งเป็นความเห็นที่สอดคล้องตรงกัน ดังนั้นการบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายแม่ข่ายพัฒนาครูเต็มคนทุกองค์ประกอบล้วนมีความสำคัญและเชื่อมโยงสัมพันธ์กันซึ่งจะขาด

องค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งไม่ได้ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญ โดยเฉพาะในเรื่องของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เต็มคนหรือเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทางวิชาชีพ โดยการกำหนดแผนงานพัฒนาครูให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ การพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครูให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีวิทยฐานะที่สูงขึ้นได้รับประโยชน์จากการพัฒนาตนเอง การสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานของครู การพัฒนาครูให้เป็นบุคคลต้นแบบด้านต่าง ๆ และการพัฒนาระบบสารสนเทศบุคลากรช่วยเพิ่มประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของครู ทั้งหมดทั้งมวลนี้ เพื่อการพัฒนาครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม และเป็นบุคคลแห่งคุณภาพที่จะส่งเสริมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสถานศึกษาต่อไป ดังที่ ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย และสุชาติ บางวิเศษ (2563: น. 30) กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการศึกษานั้น กลุ่มบุคคลต้องร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ซึ่งการพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้นจะต้องมีการดำเนินการการสรรหาและพัฒนาบุคคลที่มีคุณภาพ มาปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษา เพื่อพัฒนาให้นักเรียนเป็นคนดี มีวินัย และอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ (ณัฐนนท์ วิทยาประโคน, สัมภาษณ์, 17 เมษายน 2567) กล่าวว่า การบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายเฝ้าระวังพัฒนาครูเต็มคน เป็นหนึ่งในนโยบายเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาครูให้เป็นบุคคลแห่งคุณภาพ ในเรื่องของหลักการครองตน ครองคน และครองงาน ของครู ทำอย่างไรให้ครูได้รับการพัฒนาให้เป็นบุคคลคุณภาพที่สมบูรณ์แบบหรือเรียกกันว่า ครูเต็มคน จึงได้กำหนดนโยบายดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการบริหารจัดการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาได้มีการพัฒนาครูอย่างจริงจัง และช่วยแก้ไขปัญหาของครูที่ยังไม่บรรลุผลในด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพเพื่อให้เป็นบุคคลแห่งคุณภาพ หรือ “ครูเต็มคน”

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากงานวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายเฝ้าระวังพัฒนาครูเต็มคนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอเป็นแผนภาพโมเดล ดังนี้



แผนภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้หลักการบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายเฝ้าระวังและพัฒนาครูเต็มคน โดยการกำหนดแผนงานพัฒนาครูให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ การพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครูให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีวิทยฐานะที่สูงขึ้นได้รับประโยชน์จากการพัฒนาตนเอง การสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานของครู การพัฒนาครูให้เป็นบุคคลต้นแบบด้านต่าง ๆ และการพัฒนาระบบสารสนเทศบุคลากรให้มีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของครูทั้งหมดทั้งมวลนี้ เพื่อการพัฒนาครูให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมและเป็นบุคคลแห่งคุณภาพในการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสถานศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ด้านการกำหนดแผนงานพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษานโยบายต้นสังกัดและบริบทของสถานศึกษา กำหนดแผนงานพัฒนาครูด้วยรูปแบบที่หลากหลายและมุ่งเน้นการส่งเสริมจรรยาบรรณทางวิชาชีพครู โดยจัดตั้งเครือข่ายในการกำหนดแผนงานพัฒนาครูร่วมกัน กำหนดเกณฑ์การประเมินและกำกับติดตาม นำผลมาวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน และแต่งตั้งคณะดำเนินงานปรับปรุงแก้ไขด้วยวิธีใหม่ ๆ ให้ทันสมัย

1.2 ด้านการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายให้ครูนำภาษาอังกฤษและเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการจัดการเรียนการสอน แต่งตั้งครูแกนนำปรับทัศนคติ (Mindset) เชิงบวกให้ครูในการนำภาษาอังกฤษและเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน สนับสนุนงบประมาณการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษและจัดซื้ออุปกรณ์เทคโนโลยีหรือโปรแกรมสำเร็จรูปที่ทันสมัยรวมทั้งจัดตั้งศูนย์เครือข่ายครู ICT

1.3 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาเกณฑ์การขอมีวิทยฐานะอย่างเท่าทัน ประสานงานบุคคลของเขตพื้นที่ฯ มาเป็นวิทยากรอบรมเสริมสร้างความเข้าใจในการใช้ระบบออนไลน์ จัดตั้งเครือข่ายครูที่ได้เลื่อนวิทยฐานะเป็นศูนย์ข้อมูลให้คำแนะนำครู ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผน Active Learning และบันทึกหลังแผนเต็มรูปแบบพร้อมนิเทศภายใน และนำแผน Active Learning ของกลุ่มครูที่ไม่ผ่านเกณฑ์มาวิเคราะห์ปัญหา เพื่อเสนอแนะแนวทางสู่การปรับปรุงแก้ไข

1.4 ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ปิยวาจาที่เหมาะสมและปฏิบัติตนต่อครูด้วยกัลยาณมิตร ให้ความสำคัญกับสวัสดิการและการช่วยเหลือครอบครัวของครู จัดสรรงบประมาณจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกและบุคลากรสนับสนุน ประกาศเกียรติคุณครูในโอกาสวันสำคัญต่าง ๆ ให้เป็นไปด้วยความเหมาะสมและยุติธรรม และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ชื่นชมผ่านช่องทางต่าง ๆ ของสถานศึกษา

1.5 ด้านการพัฒนาครูต้นแบบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ โดยคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาครูต้นแบบที่สถานศึกษาต้องการ ศึกษาเกณฑ์และกระบวนการของ Best Practice พร้อมกับประชาสัมพันธ์ชี้แจงอย่างชัดเจน ส่งเสริมการนำนโยบายสถานศึกษามาจัดทำผลงานให้สอดคล้องกับปัญหา เชิญวิทยากรมาให้ข้อมูลและชี้แนะแนวทางในเรื่องที่ครูสนใจจัดทำผลงาน และตั้งคณะกรรมการติดตามและตรวจสอบผลงานให้เป็นไปตามเกณฑ์ของเขตพื้นที่ฯ

1.6 ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีระบบออนไลน์มาช่วยอำนวยความสะดวก สนับสนุนงบประมาณจัดซื้อระบบออนไลน์และจัดการระบบอินเทอร์เน็ตให้มีความเร็วสูง พัฒนาระบบของสถานศึกษาให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลไปยังระบบของหน่วยงานอื่น ๆ ได้ จัดทำ

เว็บไซต์และแฟนเพจเพื่อเผยแพร่ผลงานครู สนับสนุนงบประมาณในการเข้าพื้นที่จัดทำแพลตฟอร์มสถานศึกษา (1 ครู 1 Drive) เก็บข้อมูลผลงานครูรายบุคคล และจัดตั้งครูผู้ดูแลระบบเพื่อควบคุมและแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาในการใช้งาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาระบบสารสนเทศบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2.2 ควรศึกษาการบริหารจัดการศึกษาด้วยเครือข่ายเฝ้าระวัง ICT ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561, 24 กันยายน). **มาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2567 จาก

https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2561/E/235/T_0004.PDF.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566, 4 มกราคม). **นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567**. สืบค้นเมื่อ 19 กรกฎาคม 2567 จาก: <https://www.moe.go.th/360policy-and-focus-moe-fiscal-year-2024>.

กลุ่มบริหารงานบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. (2567). **ข้อมูลสารสนเทศบุคลากร ปีการศึกษา 2567**. บุรีรัมย์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2.

ณัฐนันท์ วิทยาประโคน. (2567, เมษายน 17). **ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. สัมภาษณ์**.

ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย และสุชาติ บางวิเศษ. (2563). **การบริหารและการจัดการศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน**. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

นวลอนงค์ สมพร. (2562). **แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูผู้ช่วยที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร 5 ปี และ 4 ปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21**.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปรเมศวร์ นิยมมา. (2562). **สภาพและแนวทางการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

พระพรหมคุณาภรณ์. (2565). **พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย**. พิมพ์ครั้งที่ 44, นครปฐม: วัดญาณเวศกวัน.

พระวีรพันธ์ ขมจิตโต. (2563). **แนวทางการพัฒนาครูตามหลักคุณนิมิตแห่งมรรค 7 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสะแกกรัง จังหวัดอุทัยธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์.

วรรณธนา วงศ์พิทักษ์. (2563). **การพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

สัมมา รณิธย์. (2560). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.



- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2560, 13 มีนาคม). **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)**. สืบค้นเมื่อ 16 กรกฎาคม 2567 จาก: <https://waa.inter.nstda.or.th/stks/pub/2017/20170313-Education-Development-Plan-12.pdf>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. (2566, 1 พฤศจิกายน). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 (ฉบับทบทวนปี 2567)**. สืบค้นเมื่อ 12 พฤษภาคม 2567 จาก: <https://drive.google.com/file/d/1mA3mcJmIYjSdbF7lyDiTSfqlvo0IEyiw/view>.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561, 1 ตุลาคม). **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 (ฉบับย่อ)**. สืบค้นเมื่อ 14 พฤษภาคม 2567 จาก: https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_SumPlanOct2018.pdf.
- อิทธิราช ศรีหอม. (2565). **แนวทางการพัฒนาครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา.
- Yu, Q. (2022). **The Construction and Application of a Teachers' Professional Development Platform under the Concept of Self-Directed Learning**. International Conferences Educational Technologies 2022. China: Peking University.