

แนวทางการพัฒนาครูตามหลักบุญนิมิตแห่งมรรค 7
ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตสะแกกรัง จังหวัดอุทัยธานี
 The guidelines for the development of teachers based on *magguppada-pubbanimitta* in
 the sakaekrang united secondary schools, Uthai thani province

พระวีรพันธ์ ขมจิตโต (ศรีธนะ)¹
 PhraWeeraphan Khamacitto (Srihana)
 วรกฤต เกื่อนช้าง², ปฐิธรรม สำเนียง³
 Worakrit Thuenchang, Patitham Samniang

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการพัฒนาครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสะแกกรัง จังหวัดอุทัยธานี 2) นำเสนอแนวทางการพัฒนาครูตามหลักบุญนิมิตแห่งมรรค 7 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสะแกกรัง จังหวัดอุทัยธานี

ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสะแกกรัง จังหวัดอุทัยธานี จำนวน 340 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสะแกกรัง จำนวน 181 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และ แนวทางการพัฒนาครูตามหลักบุญนิมิตแห่งมรรค 7 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสะแกกรัง จังหวัดอุทัยธานี สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์และสังเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพการพัฒนาครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสะแกกรัง จังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.31$, $SD=0.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพการพัฒนาครูด้านการรักษาวินัยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$, $SD=0.48$) สภาพการพัฒนาครูด้านคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$, $SD=0.50$) และสภาพการพัฒนาครูด้านผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.26$, $SD=0.47$) 2) แนวทางการพัฒนาครูตามหลักบุญนิมิตแห่ง

¹ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มจร วิทยาเขตนครสวรรค์

² รองศาสตราจารย์, ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ประจำหลักสูตร, E-mail.

worakrit6994@gmail.com

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, กรรมการที่ปรึกษาร่วมและอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

มรรค 7 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสะแกกรัง จังหวัดอุทัยธานี ประกอบด้วย 4 แนวทาง ดังนี้ 1) การพัฒนาครูด้านการรักษาวินัย โดยผู้บริหารกำหนดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการรักษาวินัยเป็นนโยบาย และกระตุ้นจิตสำนึกให้ครูรักษาวินัยตลอดเวลา 2) การพัฒนาครูด้านคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารส่งครูไปอบรมหรือศึกษาดูงานจากองค์กรภายนอก เพื่อให้เห็นความเปลี่ยนแปลง และเน้นหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 3) การพัฒนาครูด้านผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจัดฝึกอบรมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ครู โดยเน้นสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้ครูวิจัย สร้างนวัตกรรม ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน 4) การประเมินผลการพัฒนาครู

คำสำคัญ :แนวทางการพัฒนาครู, หลักบุญนิมิตแห่งมรรค 7
โรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตสะแกกรัง

Abstract

The dissertation entitled “The Guidelines for the Development of Teachers Based on *Magguppāda-Pubbanimitta* in the Sakaekrang United Secondary Schools, Uthai Thani Province” consisted of the following objectives: 1) to study the conditions of teachers’ development in the Sakaekrang United Secondary Schools, Uthai Thani province; and 2) to propose the guidelines for the development of teachers based on *Magguppāda-Pubbanimitta* in the Sakaekrang United Secondary Schools, Uthai Thani province. The dissertation employed a descriptive research method. The population of the research consisted of 340 teachers of Sakaekrang United Secondary Schools, Uthai Thani province. A sample consisted of 181 teachers of Sakaekrang United Secondary Schools, Uthai Thani province. The key informants consisted of 9 experts. The research instruments included 5-point rating scale and the guidelines for the development of teachers based on *Magguppāda-Pubbanimitta* in the Sakaekrang United Secondary Schools, Uthai Thani province. The statistics used were frequency, percentage, arithmetic mean, and standard deviation (S.D.) From the content analysis and synthesis, the research results were as follows: 1) the conditions of teachers’ development in the Sakaekrang United Secondary Schools, Uthai Thani province overall was at a high level ($\bar{X}$ = 4.31 and S.D. = 0.45). When considering each aspect, it was found that the condition of teachers’ development in maintaining disciplines was at a high level ($\bar{X}$ = 4.34 and S.D. = 0.48); the condition

of teacher development in virtue and morality was at a high level ($\bar{X}$ = 4.29 and S.D. = 0.50); and the condition of teacher development on the effectiveness of performance was at a high level ($\bar{X}$ = 4.26 and S.D. = 0.47). 2) From the study, it was found that there were four guidelines for the development of teachers based on *Magguppāda-Pubbanimitta* in the Sakaekrang United Secondary Schools, Uthai Thani province as follows: 1) the teachers' development in maintaining disciplines by which the administrators ought to create an organizational culture of maintaining disciplines as a policy as well encouraging teachers to maintain disciplines at all times; 2) the teachers' development in virtue and morality by which the administrators ought to send teachers for training or studying from outside organizations in order to realize the changes and focus on finding more knowledge to adapt themselves to the changes; 3) the teachers' development on the effectiveness of performance by which the administrators should organize the curriculum development for teachers by focusing on building motivation and supporting teachers to do research and create innovations for the benefit of students; and 4) The evaluation of teachers' development.

Keyword: The guidelines for the development of teachers, *magguppāda-pubbanimitta*, the sakaekrang united secondary schools

บทนำ

มนุษย์มีความพิเศษในข้อว่าเป็นสัตว์ที่ต้องฝึกและก็ฝึกได้ โดยฝึกตนได้และฝึกได้อย่างวิเศษ มนุษย์ที่ฝึกดีแล้ว คนที่ฝึก ศึกษา พัฒนาแล้ว เป็นสัตว์ประเสริฐ เป็นผู้เลิศ สูงสุด⁴ การศึกษาที่ถูกต้องนั้น เป็นเครื่องมือสำหรับฝึกพัฒนามนุษย์ เมื่อมนุษย์มีการศึกษาดีแล้ว จะไปพัฒนาประเทศ พัฒนาวัตถุ หรือพัฒนาอะไรๆ ก็จะพัฒนาได้อย่างถูกต้อง โดยการใช้การศึกษาที่ถูกต้องนี้เป็นเครื่องมือพัฒนา⁵ การจัดการศึกษาในประเทศไทยตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ให้ความมุ่งหมายการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาหรือมีหน้าที่ในการพัฒนาผู้เรียนนั่นเอง คุณภาพของสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดการศึกษาให้สำเร็จตาม

⁴ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตโต), *บทนำสู่พุทธธรรม: ชีวิตงาม สังคมดี ธรรมชาติเป็นรมณีย์*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรม, 2561), หน้า 30.

⁵ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต), *การศึกษา: มองเมื่อ 30 ปีก่อน*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ บริษัท สหธรรมิก จำกัด, 2559), หน้า 52.

ความมุ่งหมาย โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องแสดงความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ สถานศึกษาจะต้องกำกับและติดตาม ตรวจสอบ ปรับปรุงพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติการทั้งการเรียนการสอน และการทำงานของครูให้ทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เป็นตามความมุ่งหมายการจัดการศึกษา ดังนั้นครูจึงเป็นบุคลากรที่สำคัญของสถานศึกษาในการทำหน้าที่อบรมสั่งสอน ถ่ายทอดความรู้ สร้างสรรค์ภูมิปัญญา โดยคำนึงถึงพื้นฐานความรู้ ความสามารถและเป้าหมายของผู้เรียนแต่ละคน พัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองของสังคมและประเทศชาติ โรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นสถานศึกษาสำหรับเด็กโตที่ได้สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษามาแล้ว มีภาระหน้าที่การบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมีภาระหน้าที่สำคัญที่มุ่งพัฒนาครูให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียน การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับครู เพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตสะแกกรัง จังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 มี 7 แห่ง⁶ ได้แก่ โรงเรียนอุทัยวิทยาคม โรงเรียนพุทรมงคลวิทยา โรงเรียนสว่างอารมณ์วิทยาคม โรงเรียนตลุกดู่วิทยาคม โรงเรียนหนองเต่าวิทยา โรงเรียนบ่อทรายวิทยาและโรงเรียนทัพทันอนุสรณ์ ผู้วิจัยได้พบว่าจากรายงานการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report) ของโรงเรียนพุทรมงคลวิทยา จำนวน 3 ฉบับ ได้แก่ รายงานการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2559 พบว่าในมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีแนวทางการพัฒนา คือ จัดทำโครงการพัฒนาประสิทธิภาพครู และบุคลากร โดยเน้นพัฒนาครูและการนิเทศการสอน⁷ รายงานการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2560 พบว่ามีความต้องการและการช่วยเหลือในการส่งเสริมการพัฒนา ด้านบุคลากร ส่งเสริมให้ครูมีความรู้และทักษะด้านต่างๆ มีความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนนักเรียน ส่งเสริมให้เข้ารับการอบรม และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการศึกษา รวมถึงระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการจัดการ การศึกษา⁸ และในรายงานการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2561 ต้องการความช่วยเหลือในด้าน การส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้และทักษะด้านต่างๆ⁹ นอกจากรายงานการประเมินตนเอง

⁶ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42, สหวิทยาเขต สพม. 42, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.secondary42.obec.go.th/> [8 ก.ย. 2562].

⁷ โรงเรียนพุทรมงคลวิทยา, รายงานการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2559, หน้า 25.

⁸ โรงเรียนพุทรมงคลวิทยา, รายงานการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2560, หน้า 54.

⁹ โรงเรียนพุทรมงคลวิทยา, รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ปีการศึกษา 2561, หน้า 62.

แล้ว ยังพบว่าจากโครงการพัฒนาบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2562 ให้เหตุผลสำหรับทำโครงการว่า ในสภาพปัจจุบันโรงเรียนยังจัดระบบพัฒนาบริหารบุคลากรยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นจึงได้จัดทำโครงการ พัฒนาบริหารบุคคล เพื่อพัฒนางานในเครือข่ายและบุคลากรของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียน¹⁰ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต) ได้อธิบายเกี่ยวกับระบบการพัฒนาบุคคลตามแนวพุทธนั้นแยกออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนก่อนเข้าสู่กระบวนการพัฒนา และขั้นตอนในกระบวนการพัฒนา โดยที่ขั้นตอนก่อนเข้าสู่กระบวนการพัฒนาหรือขั้นตอนนำคนเข้าสู่การพัฒนานี้ใช้หลักธรรมที่เรียกว่า “บุญนิมิตแห่งมรรค 7” ส่วนขั้นตอนในกระบวนการพัฒนาใช้หลักธรรมที่เรียกว่า “มรรค 8” หรือ “ไตรสิกขา” แล้ววัดผลการพัฒนาด้วยหลัก “ภาวนา 4”¹¹ ดังนั้นระบบการพัฒนาบุคคลแนวพุทธเริ่มต้นด้วยการนำบุคคลเข้าสู่กระบวนการพัฒนามาก่อนด้วยหลักบุญนิมิตแห่งมรรค 7 จากนั้นเข้าสู่กระบวนการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา แล้ววัดผลประเมินผลการพัฒนาด้วยหลักภาวนา 4

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาสภาพการพัฒนาคูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสะแกกรัง จังหวัดอุทัยธานี อยู่ในระดับใด และเสนอแนวทางการพัฒนาคูตามหลักบุญนิมิตแห่งมรรค 7 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสะแกกรัง จังหวัดอุทัยธานี ควรเป็นอย่างไร โดยการศึกษาจากทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตสะแกกรัง จังหวัดอุทัยธานี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาคูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสะแกกรัง จังหวัดอุทัยธานี
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคูตามหลักบุญนิมิตแห่งมรรค 7 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสะแกกรัง จังหวัดอุทัยธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคูตามหลักบุญนิมิตแห่งมรรค 7 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสะแกกรัง จังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์ 2 ข้อ 1) เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาคูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสะแกกรัง จังหวัดอุทัยธานี 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาคูตามหลักบุญนิมิตแห่งมรรค 7 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสะแกกรัง จังหวัดอุทัยธานี ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียน

¹⁰ ลัดดาวัลย์ ทุนธานี, โครงการพัฒนาบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพุทธมงคลวิทยา ประจำปีงบประมาณ 2562, (2562). (อิดสำเนา).

¹¹ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต), จะพัฒนานักนออย่างไร?, พิมพ์ครั้งที่ 13, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์แพรวแอนดิโอม จำกัด, 2562), หน้า 50.

มัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสะแกกรัง จังหวัดอุทัยธานี จำนวน 340 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสะแกกรัง จังหวัดอุทัยธานี จำนวน 181 คน จากวิธีการสุ่มอย่างง่าย ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่น (Confident Interval) 95% โดยยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ร้อยละ 5 ผู้ให้ข้อมูล คือ ครู จำนวน 181 คน และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 3 ตอน และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูตามหลักคุณิณิตแห่งมรรค 7 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสะแกกรัง จังหวัดอุทัยธานี สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการพัฒนาครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสะแกกรัง จังหวัดอุทัยธานี

สภาพการพัฒนาครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสะแกกรัง จังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.31$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 3 ด้านได้ผลดังนี้

1. ด้านการรักษาวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับสูงสุด คือผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ($\bar{X}=4.50$) อันดับ 2 คือผู้บริหารตรวจตราครูไม่ให้กระทำการอันอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ในตำแหน่งหน้าที่ราชการ ($\bar{X}=4.44$) อันดับ 3 คือผู้บริหารควบคุมให้ครูปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ ($\bar{X}=4.43$) และระดับต่ำที่สุด คือผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมที่ช่วยให้ครูประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย ($\bar{X}=4.32$)

2. ด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับสูงสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ข้อ คือผู้บริหารส่งเสริมให้ครูรักษาศีลตามความเชื่อในศาสนาของตน ($\bar{X}=4.36$) และผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมีจิตสำนึกในการที่จะฝึกฝนพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.36$) อันดับ 2 คือผู้บริหารจัดฝึกอบรมให้ครูเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน ($\bar{X}=4.35$) อันดับ 3 คือ ผู้บริหารให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนในทุกด้านทั้งพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา ($\bar{X}=4.33$) และระดับต่ำที่สุด คือผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสืบค้นวิเคราะห์วิจัย แยกแยะ จับแง่ดีมาใช้ประโยชน์ได้ ($\bar{X}=4.18$)

3. ด้านผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับสูงสุด คือผู้บริหารส่งเสริมให้ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X}=4.46$)

อันดับที่ 2 คือผู้บริหารนิเทศการสอนให้ครูจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน ($\bar{X}=4.38$) อันดับที่ 3 คือผู้บริหารควบคุมให้ครูปฏิบัติงานอยู่ในแบบแผนเดียวกัน ($\bar{X}=4.33$) และระดับต่ำที่สุด คือผู้บริหารจัดฝึกอบรมให้ครูสามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้

2. แนวทางการพัฒนาครูตามหลักบุพนิมิตแห่งมรรค 7 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสะแกกรัง จังหวัดอุทัยธานี

แนวทางการพัฒนาครูตามหลักบุพนิมิตแห่งมรรค 7 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสะแกกรัง จังหวัดอุทัยธานี มีดังนี้

1) การพัฒนาครูตามหลักบุพนิมิตแห่งมรรค 7 ด้านการรักษาวินัย ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการรักษาวินัย (กัลยาณมิตตตา) โดยเน้นควบคุมประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย (ศีลสัมปทา) และปลูกจิตสำนึกให้ครูรักษาวินัยตลอดเวลา (อัตตสัมปทา)

2) การพัฒนาครูตามหลักบุพนิมิตแห่งมรรค 7 ด้านคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารให้ครูเชื่อถือในหลักการแห่งเหตุผล แยกแยะ จับแง่ดีมาใช้ประโยชน์ได้ (ทัญญูสัมปทา) โดยเน้นส่งเสริมให้ครูรักษาศีลตามความเชื่อในศาสนาของตน (ศีลสัมปทา) และกระตุ้นให้ครูมีจิตสำนึกตระหนักในความเปลี่ยนแปลง (อัปมาทสัมปทา)

3) การพัฒนาครูตามหลักบุพนิมิตแห่งมรรค 7 ด้านผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจัดฝึกอบรมให้ครูสามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้ โดยเน้นสร้างแรงจูงใจให้ครูมุ่งมั่นพัฒนานตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย (ฉันทสัมปทา) และส่งเสริมให้ครูวิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (โยนิโสมนสิการสัมปทา)

4) การประเมินผลการพัฒนาครู แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนา เป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ความต้องการในการพัฒนาของครูเพื่อให้ได้ข้อมูลมาจัดทำแผนพัฒนา

ระยะที่ 2 การประเมินระหว่างการพัฒนา เป็นการประเมินการดำเนินการพัฒนาครูตามแผนที่กำหนดไว้ โดยการสนทนาเป็นรายบุคคลและกลุ่มครู ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อการปรับปรุงกระบวนการดำเนินการให้เหมาะสมและดียิ่งขึ้น

ระยะที่ 3 การประเมินหลังการพัฒนา เป็นการประเมินผลการพัฒนาตามแผนพัฒนาครู ด้วยเครื่องมือและวิธีการที่หลากหลายเช่น แบบสอบถาม การสังเกต การสัมภาษณ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การตรวจสอบจากเอกสาร การทบทวนหลังทำกิจกรรม

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพการพัฒนาครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสะแกกรัง จังหวัดอุทัยธานี

ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพการพัฒนาครูด้านการรักษาวินัยโดยรวมอยู่ในระดับที่มาก ค่าเฉลี่ยระดับสูงสุด คือผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ทั้งนี้เพราะครูถูกปลูกฝังพัฒนาประชาธิปไตยบนพื้นฐานของการรักษาวินัยข้าราชการครู ลักษณะที่เกิดผลดังกล่าวทำให้เห็นความสัมพันธ์ของการรักษาวินัยกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับการปาฐกถาของ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต)¹² ที่สถาบันวิจัยพุทธธรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2538 ว่า ขณะนี้เราต้องสร้างสรรค์ประชาธิปไตย และวินัยก็เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งของประชาธิปไตย ถ้าเราไม่สามารถสร้างวินัยให้แก่คนในชาติได้ การพัฒนาประชาธิปไตยก็หวังผลสำเร็จได้น้อย เพราะว่าในประเทศประชาธิปไตยนั้น สังคมอยู่ได้ด้วยกฎเกณฑ์และกติกา คนต้องเคารพหลักการ กฎเกณฑ์ และกติกาศังคมและความเคารพกฎเกณฑ์ และกติกาของสังคมนั้น ก็คือความหมายอย่างหนึ่งของความมีวินัย ถ้าไม่มีวินัย ไม่มีความเคารพกฎเกณฑ์กติกาของสังคม ประชาธิปไตยก็ขาดรากฐานที่สำคัญ จะเป็นไปด้วยดีไม่ได้ จึงเป็นเรื่องที่ควรเอาใจใส่ โดยเฉพาะในการศึกษาจะต้องหาทางสร้างสรรค์ปลูกฝังพัฒนาประชาธิปไตยให้สำเร็จบนพื้นฐานของความมีวินัย และเป็นการรักษาวินัยข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547¹³ หมวด 6 มาตรา 83 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยความบริสุทธิ์ใจและมีหน้าที่วางรากฐานให้เกิดระบอบการปกครองเช่นว่านั้น

ค่าเฉลี่ยระดับต่ำสุด คือ ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมที่ช่วยให้ครูประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย เป็นเพราะว่าการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องที่ยากและต้องใช้เวลา แต่วัฒนธรรมองค์กรมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาครู ตามผลการศึกษาของ เอ็มซีเคย์¹⁴ ที่ได้ศึกษาปัญหาวัฒนธรรมของครูองค์กรในการประเมินครู โดยศึกษาเฉพาะกรณีในโรงเรียนแห่งหนึ่งในรัฐแมซซาชูเซตต์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างและพัฒนาการปฏิบัติการประเมินครู และมีส่วนสนับสนุนต่อการเรียนการสอนในโรงเรียนอย่างจริงจัง ดังนั้นผู้บริหารควร

¹² สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต), วินัย: เรื่องใหญ่กว่าที่คิด, พิมพ์ครั้งที่ 26, หน้า 1

¹⁴ McKay, The Implementation of Teacher Evaluation Procedures in Massachusetts School District in Organizational Culture, อ้างใน พระสิงห์ชัย ฐิตธมโม (มัทธวรรตน์), “การบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธของจังหวัดอุทัยธานี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, หน้า 70.

กำหนดการสร้างวัฒนธรรมที่ช่วยให้ครูประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย เป็นนโยบายและส่งเสริมให้ทำอย่างต่อเนื่อง

2) สภาพการพัฒนาครูด้านคุณธรรมจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับที่มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับสูงสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ข้อ คือผู้บริหารส่งเสริมให้ครูรักษาศีลตามความเชื่อในศาสนาของตน และผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมีจิตสำนึกในการที่จะฝึกฝนพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสหวิทยาเขตสะแกกรัง จังหวัดอุทัยธานี ได้นำหลักการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา โดยเน้นเข้าร่วมกิจกรรมพื้นฐานของชีวิต เช่น การร่วมกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา นำครูและนักเรียนไปทำบุญตักบาตรที่วัดทุกวันพระ เป็นต้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พระสิงห์ชัย ฐิตธมโม¹⁵ (2560) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธของจังหวัดอุทัยธานี พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธของจังหวัดอุทัยธานีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านพบว่าด้านกิจกรรมพื้นฐานชีวิต ด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด คือผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสืบค้นวิเคราะห์วิจัย แยกแยะ จับแ่ง ตีมาใช้ประโยชน์ได้ เป็นคุณธรรมจริยธรรมครูที่ คณะกรรมการข้าราชการครู¹⁶ กำหนดไว้ให้ครูเป็นผู้ที่มีความรู้ดีและหาความรู้เพิ่มพูนอยู่เสมอ จรรยา ชูทับ¹⁷ ได้เสนอแนวทางไว้ว่า ผู้บริหารควรจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร, การส่งบุคลากรไปอบรมภายนอกองค์กร การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) มักเป็นการยกปัญหาที่มีอยู่มาให้ศึกษาหรือทดลองปฏิบัติ และอาจใช้เป็นแนวปฏิบัติหลังการประชุมฯ คุงาน เป็นการไปขอฟังบรรยายสรุปถึงลักษณะการจัดระบบงานและวิธีการปฏิบัติงานจริงของหน่วยงานอื่นๆ ที่สนใจศึกษา

3) สภาพการพัฒนาครูด้านผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าระดับสูงสุด คือผู้บริหารส่งเสริมให้ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การส่งเสริมให้ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักเรียนเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นอย่างมากตามที่ เอกวิทย์ ญ กลาง¹⁸ ได้กล่าวว่า ในขณะที่ศีลธรรมแกว่งไกว มีบุคคลอยู่ 2 ประเภท ที่สังคมคาดหวังให้ขัดเกลาเกื้อกูลโน้มน้าวให้เด็กเป็นคนดี คือพ่อแม่กับครู บ้านกับโรงเรียน ครูจะต้องแน่วแน่ในจริยธรรม ต้องทำตัวเป็นแบบอย่าง สิ่งที่สังคมไทยขาดแคลนมากที่สุดคือ “ตัวอย่าง” ดังนั้นครูต้องเป็นตัวอย่างพร้อมๆ กับจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้เกื้อกูลต่อการเรียนรู้ ต่อการสร้างเสริม

¹⁵ พระสิงห์ชัย ฐิตธมโม (มัทธวรรณ์), “การบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธของจังหวัดอุทัยธานี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บทคัดย่อ.

¹⁶ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, แนวทางพระราชดำริด้านการศึกษา 9 รัชกาล, หน้า 301.

¹⁷ จรรยา ชูทับ, [ออนไลน์], อ้างใน อนันท์ ศรีจันทร์. “แนวทางการพัฒนาครูด้านวิชาการในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, หน้า 23.

¹⁸ เอกวิทย์ ญ กลาง, “บทบาทครูในยุคปัจจุบัน”, วารสารรัฐสมิแล, หน้า 19.

จริยธรรม การส่งเสริมให้ครูเป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักเรียนเป็นการบริหารโดยใช้หลักกัลยาณมิตร ทำให้ครูเป็นกัลยาณมิตรของนักเรียนและทำให้นักเรียนถึงพร้อมด้วยกัลยาณมิตร คือได้ครูเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ลัดดา บุญนา**¹⁹ (2558) ได้วิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักกัลยาณมิตรในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะของการประยุกต์ใช้หลักกัลยาณมิตรในการบริหารสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ การประยุกต์ใช้หลักกัลยาณมิตรในการบริหารสถานศึกษา มีทิศทางที่ผู้บริหารจะนำหลักกัลยาณมิตรมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาต่อไป ทั้งนี้เพราะกัลยาณมิตรเป็นหลักของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม และเป็นคุณธรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร เพราะเป็นคุณธรรมที่สามารถสร้างศรัทธา และเป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความรัก ความสามัคคีกันในหมู่คณะ หากผู้บริหารมีคุณธรรมประกอบกับการทำงานแล้ว ครูและบุคลากรที่อยู่ในสถานศึกษาย่อมเกิดความรัก ความศรัทธาต่อกัน มีความสามัคคีอยู่กันฉันท์พี่น้อง ทำให้ครูมีสุขภาพจิตดีและเกิดบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข อันจะส่งผลต่อความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่ดี และมีคุณภาพต่อผู้เรียนในที่สุด ทั้งนี้โดยการประยุกต์ใช้ในด้าน การครองตน ครองคน และครองงาน

ค่าระดับต่ำที่สุด คือผู้บริหารจัดฝึกอบรมให้ครูสามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้ การปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน และทันสมัย มีความสำคัญและจำเป็นมาก สอดคล้องกับที่ **จาตุรนต์ ฉายแสง**²⁰ ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทการสอนของครูจะต้องเปลี่ยนแปลงไป ในปัจจุบันเป็นการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การเรียนรู้ด้วยตนเองในโลกยุคข้อมูลข่าวสารที่ไร้ขีดจำกัด บทบาทของครูจะต้องเปลี่ยนแปลงไป รวมถึงความรู้จากภาคสนาม สภาพการณ์ที่เปลี่ยนไปทั้งหลักสูตร การเรียนการสอน โลกต้องการเด็กที่มีทักษะด้านต่างๆ อีกแบบหนึ่งแล้ว เราจะพัฒนาด้วยวิธีการระบอบอย่างไร ทั้งผู้บริหาร ครูอาจารย์ โรงเรียนต้องช่วยคิดว่าครูที่เหมาะสม ชีตความสามารถ สมรรถนะของครูที่จำเป็นควรเป็นอย่างไร **อนันท์ ศรีจันทร์**²¹ ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาครูด้านวิชาการในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาครูด้านวิชาการในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 คือ 1) ประชุม สัมมนา วางแผน ชี้แจงครูด้านหลักสูตรและการใช้หลักสูตร 2) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้ด้านการ

¹⁹ ลัดดา บุญนา, “การประยุกต์ใช้หลักกัลยาณมิตรในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, บทคัดย่อ.

²⁰ จาตุรนต์ ฉายแสง, “ปฏิรูประบบพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา”, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: https://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=34920&Key=news_act [26 พ.ย.2562].

²¹ อนันท์ ศรีจันทร์. “แนวทางการพัฒนาครูด้านวิชาการในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42”. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, บทคัดย่อ.

จัดการเรียนรู้ 3) แต่งตั้งคณะกรรมการด้านการจัดหาสื่อและแหล่งการเรียนรู้ 4) นิเทศ กำกับ ติดตามด้านการวัดผลและประเมินผล

2. แนวทางการพัฒนาครูตามหลักคุณูปนิมิตแห่งมรรค 7 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสะแกกรัง จังหวัดอุทัยธานี

จากการนำผลสภาพการพัฒนาคูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสะแกกรัง จังหวัดอุทัยธานี มาสังเคราะห์เป็นร่างแนวทางการพัฒนาครูตามหลักคุณูปนิมิตแห่งมรรค 7 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสะแกกรัง จังหวัดอุทัยธานี เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม แล้วนำข้อเสนอนี้ของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงร่างแนวทาง ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาครูตามหลักคุณูปนิมิตแห่งมรรค 7 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสะแกกรัง จังหวัดอุทัยธานี ดังนี้

1. การพัฒนาครูตามหลักคุณูปนิมิตแห่งมรรค 7 ด้านการรักษาวินัย ผู้บริหาร สร้างวัฒนธรรมองค์กรในการรักษาวินัย (กัลยาณมิตตตา) โดยกำหนดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการรักษาวินัย (สัสสัมปทา) เป็นนโยบาย แล้วส่งเสริมให้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และกระตุ้นจิตสำนึกให้ครูรักษาวินัยตลอดเวลา (อัสสัมปทา)

2. การพัฒนาครูตามหลักคุณูปนิมิตแห่งมรรค 7 ด้านคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารส่งครูไปอบรมหรือศึกษาดูงานจากองค์กรภายนอก เพื่อให้เห็นความเปลี่ยนแปลง (ทิฏฐิสัมปทา) และเน้นหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (อัปปมาทสัมปทา)

3. การพัฒนาครูตามหลักคุณูปนิมิตแห่งมรรค 7 ด้านผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร จัดฝึกอบรมให้ครูสามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้ โดยเน้นสร้างแรงจูงใจให้ครูมุ่งมั่นพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย (ฉันทสัมปทา) และส่งเสริมให้ครูวิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (โยนิโสมนสิการสัมปทา)

4. การประเมินผลการพัฒนาครู แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนา เป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ความต้องการในการพัฒนาของครูเพื่อให้ได้ข้อมูลมาจัดทำแผนพัฒนา

ระยะที่ 2 การประเมินระหว่างการพัฒนา เป็นการประเมินการดำเนินการพัฒนาครูตามแผนที่กำหนดไว้ โดยการสนทนาเป็นรายบุคคลและกลุ่มครู ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อการปรับปรุงกระบวนการดำเนินการให้เหมาะสมและดียิ่งขึ้น

ระยะที่ 3 การประเมินหลังการพัฒนา เป็นการประเมินผลการพัฒนาตามแผนพัฒนาครู ด้วยเครื่องมือและวิธีการที่หลากหลายเช่น แบบสอบถาม การสังเกต การสัมภาษณ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การตรวจสอบจากเอกสาร การทบทวนหลังทำกิจกรรม

การพัฒนาครูตามหลักพหุนิมิตแห่งมรรค 7 ต้องพัฒนาไปพร้อมกัน 3 ด้าน ทั้งด้านการรักษาวินัย คุณธรรมจริยธรรม และผลการปฏิบัติงานไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ตรงกับที่ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต)²² ได้อธิบายว่า การพัฒนาคนหรือกระบวนการฝึกของไตรสิกขา ที่มีองค์ประกอบทั้งสาม คือศีล สมาธิ ปัญญา องค์ทั้ง 3 อย่างของไตรสิกขา จะประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ดังนั้นการพัฒนาครูตามหลักพหุนิมิตแห่งมรรค 7 ซึ่งเป็นขั้นนำครูเข้าสู่กระบวนการพัฒนาตามหลักไตรสิกขาจึงต้องพัฒนาไปควบคู่กัน สอดคล้องกับรายงานวิจัยของ จรวยพร ธรณินทร์²³ วินัย จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและสมรรถนะ การทำงานด้านคุณธรรมจริยธรรม ไม่สามารถแยกออกจากกัน ต้องทำควบคู่กันไป

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาครูตามหลักพหุนิมิตแห่งมรรค 7 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสะแกกรัง จังหวัดอุทัยธานี ผู้วิจัยมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรวางแผนในการประเมินในการพัฒนาครูเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานก่อนการพัฒนา ผลการปฏิบัติงานระหว่างการพัฒนา และผลการปฏิบัติงานหลังการพัฒนา เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าของการพัฒนาครูด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อนำผลการประเมินการพัฒนาครูไปใช้ในการดำเนินการพัฒนาครูต่อไป
2. ผู้บริหารควรวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล ทำได้โดยการเปรียบเทียบครูแต่ละคนกับมาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ครูผู้นั้นดำรงอยู่ และมาตรฐานการปฏิบัติตน เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติ พร้อมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
3. ผู้บริหารโรงเรียนติดตามและสนับสนุนการนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ โดยเน้นความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารต่อครู พัฒนาครูทั้ง 3 ด้าน คือการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และผลการปฏิบัติงานไปพร้อมกัน เพื่อนำครูเข้าสู่การคิดแบบโยนิโสมนสิการ

²² สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต), *จะพัฒนาคนกันอย่างไร?*, หน้า 54.

²³ จรวยพร ธรณินทร์, [ออนไลน์], อ้างใน สุพร คมขำ, “การศึกษารูปแบบการพัฒนาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ”, *รายงานวิจัย*, (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2558), หน้า 25-26.

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาครูตามหลักไตรสิกขา เนื่องจากหลักบุญนิมิตแห่งมรรค 7 เป็นขั้นตอนการนำครูเข้าสู่กระบวนการพัฒนา ส่วนหลักไตรสิกขาเป็นขั้นตอนดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาครู เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
2. ควรวิจัยหารูปแบบการพัฒนาครูตามหลักบุญนิมิตแห่งมรรค 7 ในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42
3. ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุทัยธานีทุกโรงเรียน
4. ศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี
5. ศึกษาหลักพุทธธรรมที่มีผลต่อการพัฒนาครู

เอกสารอ้างอิง

- จรรยา ชูทับ, [ออนไลน์], อ้างใน อนันต์ ศรีจันทร์. “แนวทางการพัฒนาครูด้านวิชาการในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42” **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2560.
- จรวพร ธรณินทร์, [ออนไลน์], อ้างใน สุพร คมขำ, “การศึกษารูปแบบการพัฒนาวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ”, **รายงานวิจัย**, (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2558), หน้า 25-26.
- จาตุรนต์ ฉายแสง, “**ปฏิรูประบบพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา**”, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: https://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=34920&Key=news_act [26 พ.ย.2562].
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต), **การศึกษา: มองเมื่อ 30 ปีก่อน**, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก จำกัด, 255.
- พระสิงห์ชัย ฐิตธมโม (มัทธวรรตน์), “การบริหารจัดการโรงเรียนวิสุทธิของจังหวัดอุทัยธานี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, บทคัดย่อ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **แนวทางพระราชดำริด้านการศึกษา 9 รัชกาล**, เลขาธิการสภาการศึกษา, 2561.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตโต), **บทนำสู่พุทธธรรม: ชีวิตงาม สังคมดี ธรรมชาติเป็นรมณีย์**, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พลธรรม, 2561.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42, **สหวิทยาเขต สพม. 42**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.secondary42.obec.go.th/> [8 ก.ย. 2562].

- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **จะพัฒนาคนกันอย่างไร?**, พิมพ์ครั้งที่ 13, กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์แพรวแอนดโฮม จำกัด, 2562.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **วินัย: เรื่องใหญ่กว่าที่คิด**, พิมพ์ครั้งที่ 26, กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์แพรวแอนดโฮม จำกัด, 2562.
- ลัดดา บุญนาค, “การประยุกต์ใช้หลักกลายาณมิตรในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2558.
- ลัดดาวัลย์ หุ่นธานี, **โครงการพัฒนาบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพุทธมงคลวิทยา ประจำปีงบประมาณ 2562**, (2562).(อัตสำเนา).
- โรงเรียนพุทธมงคลวิทยา, **รายงานการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2559**.
- โรงเรียนพุทธมงคลวิทยา, **รายงานการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2560**.
- โรงเรียนพุทธมงคลวิทยา, **รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ปีการศึกษา 2561**.
- McKay, **The Implementation of Teacher Evaluation Procedures in Massachusetts School District in Organizational Culture**, อ้างใน พระสิงห์ชัย จิตตมโม (มัทธวรรตน์), “การบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธของจังหวัดอุทัยธานี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**,มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2559.
- อนันท์ ศรีจันทร์. “แนวทางการพัฒนาครูด้านวิชาการในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42”**วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**,มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์, 2560.