

**รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1**
**DEVELOPMENT MODEL OF THE PERFORMANCE AGREEMENT FOR SCHOOL
ADMINISTRATORS BASED ON BUDDHIST PRINCIPLES UNDER PHRA NAKHON SI
AYUTTHAYA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1**

¹นพคุณ ลัคนาวิเชียร Noppakun Lukanawichian ²สมศักดิ์ บุญปู Somsak Boonpoo
³พระมหาญาณวัฒน์ จิตวฑฺฒโน Phramaha Yannawat Thitavaddhano
^{1, 2, 3}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author Email: NoppakunLuk@hotmail.com

Article Received: June 25, 2026. Revised: September 23, 2026. Accepted: September 25, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีหุระยะ มี 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 185 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 17 รูป/คน และใช้แบบการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบ โดยประชุมสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน และใช้แบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีการดำเนินงาน ได้แก่ (1) ข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษา (2) การประยุกต์ PDCA ในการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษา (3) แนวทางการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 (4) โครงการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 และ 4) เงื่อนไขความสำเร็จ โดยรูปแบบมีผลการประเมินด้านความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด สรุปองค์ความรู้การวิจัยเป็น “BSDS”

คำสำคัญ: ข้อตกลงในการพัฒนางาน, ผู้บริหารสถานศึกษา, หลักพุทธธรรม

Abstract

This research article aims to propose a development model of the performance agreement for school administrators based on Buddhist principles under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1. This study employed a multiphase mixed methods research design comprising of three steps. Step 1: Investigating the current state and needs regarding the development of the performance agreement for school administrators. Data were collected from 185 school administrators under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 using a questionnaire, and analyzed using mean and standard deviation. Step 2: Developing the model by conducting in-depth interviews with 17 key informants and a focus group discussion with 9 experts, with data analyzed using content analysis. Step 3: Evaluating the model through a seminar with 15 school administrators using a feasibility and utility evaluation form, with data analyzed using mean and standard deviation.

The research results revealed that the development model of the performance agreement for school administrators based on Buddhist principles under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 comprises four main components: 1) Principles; 2) Objectives; 3) Implementation Methods, which include (1) the performance agreement for school administrators, (2) the application of the PDCA cycle in performance agreement development, (3) guidelines for performance agreement development based on the Four Iddhipāda (Path of Accomplishment) principles, and (4) projects for performance agreement development based on the Four Iddhipāda principles, and 4) Conditions for Success. The evaluation results indicated that both the utility and feasibility of the model were at the highest level. The synthesized body of knowledge from this research is summarized as “BSDS”.

Keywords: Performance Agreement, School Administrators, Buddhist Principles

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) ได้กำหนดทิศทางการปฏิรูปการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม และมีความเชี่ยวชาญตามความถนัด ควบคู่กับการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของวิชาชีพครู ทั้งนี้ ปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนเป้าหมายดังกล่าวให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมคือ การมุ่งเน้นพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะในปัจจุบัน จึงถูกออกแบบให้บูรณาการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาก้าวขึ้นเป็นผู้นำทางวิชาการและผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการคิดค้น ริเริ่ม และปรับปรุงยุคทัศน์นวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาในการบริหารจัดการ ตลอดจนเป็นผู้นำในการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลและระบบคุณธรรม การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีวิสัยทัศน์และศักยภาพขั้นสูง จึงเป็นกลไกหลักในการสร้างการ

เปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมจิตวิญญาณและสมรรถนะของครู ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายและยุทธศาสตร์ชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญ ทั้งนี้หลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2564 โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) กับผู้บังคับบัญชา หมายความว่า ข้อตกลงที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครูและยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมาย และบริบทสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้บังคับบัญชาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ข้อ 5 การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะแนวใหม่ Performance Appraisal (PA) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) โดยข้อตกลงในการพัฒนางานมี 2 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง และส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูและสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนาคิดค้น ปรับเปลี่ยน หรือสร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ข้อตกลงในการพัฒนางานต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งเขตพื้นที่การศึกษา มีเป้าหมายและทิศทางเดียวกัน ซึ่งการทำข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากจะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินคงวิทยฐานะ (Maintenance) การเลื่อนเงินเดือน และการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้นแล้ว ยังเป็นการยกระดับคุณภาพสถานศึกษา โดยให้ผู้บริหารมุ่งที่ผลลัพธ์ของผู้เรียนและครูเป็นหลัก อีกทั้งเป็นการให้คำมั่นสัญญาต่อผู้บังคับบัญชาว่า ภายใน 1 ปีงบประมาณ จะใช้งบประมาณและทรัพยากรเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงอะไรให้เกิดขึ้นบ้าง และผลสำเร็จนั้นต้องวัดผลได้จริง

ปัญหาในการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษายังขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนกระบวนการในการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งวิทยฐานะตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด สอดคล้องกับศรัณย์ดิษฐ์ เบญจพงศ์ (2562) ที่พบว่า ปัญหาด้านระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน คือ องค์กรไม่ให้ความสำคัญกับการบริหารผลการปฏิบัติงานทั้งระบบ แต่กลับเร่งรัดดำเนินการเฉพาะขั้นตอนประเมินผลช่วงปลายรอบการประเมิน ผู้ประเมินสนใจแต่เอกสารการประเมินมากกว่าการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน การดำเนินงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารยังขาดความเชื่อมโยงกับการบริหารงานตามแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาขาดการวางแผนการดำเนินงานที่เกิดจากการบูรณาการการทำงานร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกฤตยา ปงกันทา (2561) ที่กล่าวถึงปัญหาการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีโอกาสได้จากหน่วยงานและการพัฒนาตนเองว่า การวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพไม่ชัดเจนและไม่เป็นระบบ ขาดการสำรวจความต้องการพัฒนา มีการติดตาม

ตรวจสอบประเมินผลน้อยและไม่ต่อเนื่อง ขาดการนำผลการพัฒนาไปใช้จัดทำแผนพัฒนาในครั้งต่อไป ในส่วนของการกำหนดประเด็นท้าทายนั้นยังไม่สอดคล้องกับจุดเน้น นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม อีกทั้งผู้บริหารยังไม่มีรูปแบบ แนวทางการปฏิบัติที่ดีหรือนวัตกรรมที่นำมาใช้ในการขับเคลื่อนคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู คุณภาพสถานศึกษาตามข้อตกลงในการพัฒนางานให้สอดคล้องกับเป้าหมาย บริบทสถานศึกษาและนโยบายของส่วนราชการ และสอดคล้องกับการวิจัยของฟาริดา เดชะกุล (2565) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาผลงาน โดยดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด แต่ครูยังขาดความรู้ ความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับขั้นตอน วิธีการ และแนวทางการประเมินตามตัวชี้วัด การกำหนดแผนการประเมินในภาพรวมของโรงเรียนไม่ชัดเจนมีการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด มีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน แต่ยังขาดผู้ให้คำแนะนำปรึกษา ในบางขั้นตอน มีความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับกรอบระยะเวลาและการกำหนดขอบเขตของผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด ขาดความต่อเนื่องในการสร้างความเข้าใจก่อนการประเมิน จะเห็นได้ว่าการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในทุกตำแหน่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรเชื่อมโยงกระบวนการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้นำทางวิชาการมีการบริหารงานอย่างมืออาชีพ มีความรอบรู้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา บริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีความคิดริเริ่ม สามารถพัฒนานวัตกรรม สร้างการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาและมีกระบวนการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาที่ดี เช่นเดียวกับการดี อนันต์นาวี (2557) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำทางการศึกษาโดยเฉพาะรัฐบาลไทยกำหนดการจัดการศึกษา 4.0 ต้องมีการใช้นวัตกรรม การสร้างคุณค่า การศึกษาไทยให้เกิดผลผลิตภาพโดยใช้ทั้งด้านความสามารถ ประสิทธิภาพความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม สถานภาพโดยมองอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน มีความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์การบริหารองค์การทางการศึกษาสู่ความเป็นเลิศและมีภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่รับผิดชอบ 9 อำเภอ 175 โรงเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษา 185 คน แบ่งเป็น ผู้อำนวยการโรงเรียน 153 คน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน 32 คน สำนักงานเขตพื้นที่กำหนดกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนดำเนินการตามภารกิจที่ครอบคลุมนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ และสอดคล้องกับกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1, 2568) โดยมีการจัดทำข้อตกลงกับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ อย่างไรก็ตาม จากการกลั่นกรองการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานหลายประการ ได้แก่ ความแตกต่างกันด้านขนาดสถานศึกษา ทรัพยากร บุคลากร และความพร้อม รวมถึงข้อตกลงบางส่วนมุ่งเน้นการตอบสนองนโยบายส่วนกลางมากกว่าการแก้ไขปัญหาดำเนินการจริงของพื้นที่

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1” เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการ

ผู้บริหารสถานศึกษา โดยบูรณาการกับหลักอิทธิบาท 4 (ที.ม. (ไทย) 10/86/97) อันเป็นหลักธรรมนำไปสู่ความสำเร็จ ถือเป็นหัวใจสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จในการประกอบกิจการทั้งปวง ประกอบด้วย ฉันทะ ความพอใจ คือ ความรักใคร่พอใจในสิ่งที่ทำ มีความปรารถนาจะทำให้สำเร็จด้วยใจรัก วิริยะ ความเพียร คือ ความพากเพียรพยายามอย่างไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใดๆ จิตตะ ความเอาใจใส่ คือ ความเอาใจใส่จดจ่อ มีสมาธิตั้งมั่นในงานที่รับผิดชอบ และวิมังสา การพิจารณา คือ การใช้ปัญญาไตร่ตรองพิจารณาหาเหตุผลและตรวจสอบข้อบกพร่อง เพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นไป องค์ประกอบทั้งสี่นี้จะต้องดำเนินไปพร้อมกันอย่างสมดุล จึงเป็นกรอบการทำงานที่สมบูรณ์เหมาะสมสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งช่วยผู้เรียน ครู และสถานศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นตามแผนพัฒนาสถานศึกษา ตลอดจนเกิดวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 153 คน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน 32 คน รวมจำนวน 185 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1, 2568) เลือกใช้ประชากรทั้งหมดในการศึกษาวิจัย

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มี 7 ด้าน ได้แก่ 1) การปฏิบัติการสอน 2) การบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ 3) การบริหารจัดการสถานศึกษา 4) การบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม 5) การบริหารงานชุมชนและเครือข่าย 6) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และ 7) ประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Type) โดยมีการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ประกอบด้วย 1) ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อสร้างเครื่องมือ เพื่อให้ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2) นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามในเบื้องต้น 3) ตรวจสอบเครื่องมือโดยใช้สูตรในการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC) (สุวิมล ติรภานันท์, 2550) ได้ค่ารายข้อแต่ละข้อคะแนน คือ 0.80 - 1.00 4) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาจริง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จำนวน 30 ชุด โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่า 0.984 จากนั้นนำแบบสอบถามไปใช้จริงโดยใช้วิธีส่งแบบสอบถามออนไลน์ ด้วยระบบ Google Forms ซึ่งจัดส่งลิงก์

แบบสอบถามผ่านช่องทางแอปพลิเคชันไลน์ (LINE Application) และวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีดังนี้ 1) สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 17 รูป/คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 นักวิชาการด้านพุทธบริหารการศึกษา และกลุ่มที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ประธานกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา และมีประสบการณ์ทำงานด้านการบริหารการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา 2) สอนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ 9 รูป/คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา และกลุ่มที่ 2 นักวิชาการด้านพุทธบริหารการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบการสนทนากลุ่ม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 15 คนด้วยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบอาสาสมัคร (Volunteer Sampling) โดยมีเกณฑ์พิจารณาคือเป็นผู้บริหารที่สนใจพัฒนาศักยภาพการทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ของตนเอง และมีความพร้อมในการให้ความร่วมมือประเมินรูปแบบตามวันและเวลาที่ผู้วิจัยกำหนด เครื่องมือที่ใช้คือ แบบประเมินรูปแบบด้านความเป็นประโยชน์และมีความเป็นไปได้ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 “SUCCESS Model” มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีการดำเนินงาน และ 4) เงื่อนไขความสำเร็จ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการ ประกอบด้วย 1) หลักการบูรณาการวิถีพุทธ มุ่งเน้นการผสมผสานมาตรฐานตำแหน่งและภาระงานทั้ง 7 องค์ประกอบ เข้ากับหลักอิทธิบาท 4 เพื่อสร้างแรงขับเคลื่อนจากภายใน ให้ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรัก ความเพียร และความเอาใจใส่ ส่งผลให้พัฒนางานมีประสิทธิภาพและเกิดคุณค่าอย่างยั่งยืน 2) หลักการบริหารเชิงระบบ ขับเคลื่อนกระบวนการทำงานและประเด็นท้าทายด้วยวงจรคุณภาพ (PDCA) ที่กำกับด้วยหลักอิทธิบาท 4 กล่าวคือ ใช้ความพอใจริเริ่มวางแผน ความเพียรขับเคลื่อนการปฏิบัติ ความเอาใจใส่ในการตรวจสอบ และการไตร่ตรองเพื่อปรับปรุงผลลัพธ์ให้เกิดเชิงประจักษ์ต่อผู้เรียน และครู และ 3) หลักการตอบสนองบริบทและนโยบาย เน้นความยืดหยุ่นสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา และนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยเฉพาะการส่งเสริมอัตลักษณ์ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นและความจงรักภักดีต่อสถาบันหลัก เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ตอบโจทย์ความต้องการของพื้นที่สูงสุด

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ ประกอบด้วย 1) เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีกรอบแนวทางที่ชัดเจนในการนำหลักอิทธิบาท 4 มาบูรณาการร่วมกับการจัดทำและปฏิบัติตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ทั้งในส่วนที่เป็นงานตามมาตรฐานตำแหน่งและประเด็นท้าทาย 2) เพื่อเสริมสร้างผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะสูงขึ้นในการ

บริหารงานวิชาการและการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยใช้หลักธรรมเป็นฐานจิตใจในการขับเคลื่อนงาน สร้างภาวะผู้นำที่เปี่ยมด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเท และความรับผิดชอบต่องาน 3) เพื่อยกระดับสถานศึกษาให้มีผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นของต้นสังกัด โดยเฉพาะการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความภาคภูมิใจในประวัติศาสตร์ท้องถิ่นอยุธยา ควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและครูให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและเป็นที่ยอมรับของชุมชน

องค์ประกอบที่ 3 วิธีการดำเนินงาน วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ พบว่า ประกอบด้วย 1) ข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษา 2) การประยุกต์ PDCA ในการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษา 3) แนวทางการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4 4) โครงการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ดังนี้

3.1 ข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติการสอน เป็นผู้นำทางวิชาการผ่านการลงมือปฏิบัติการสอนจริง เป็นผู้นำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และดำเนินการนิเทศการสอนอย่างต่อเนื่อง 2) การบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบท ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตลอดจนสนับสนุนการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และจัดระบบการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิภาพ 3) การบริหารจัดการสถานศึกษา บริหารงาน 4 ด้าน (วิชาการ บุคคล งบประมาณ และบริหารทั่วไป) ตามหลักธรรมาภิบาลและระเบียบที่เกี่ยวข้อง อย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ ควบคู่กับการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เข้มแข็ง 4) การบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม กำหนดนโยบายและกลยุทธ์โดยวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ พร้อมนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาและขับเคลื่อนระบบการทำงานให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง 5) การบริหารงานชุมชนและเครือข่าย บูรณาการความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีเครือข่าย เพื่อระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นในการสนับสนุนการจัดการศึกษา ตลอดจนการให้บริการวิชาการแก่สังคม 6) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ พัฒนาสมรรถนะตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งทักษะทางภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล ประพฤติตนเป็นแบบอย่างตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และนำองค์ความรู้มาสร้างสรรค์นวัตกรรมการบริหาร และ 7) ประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา กำหนดเป้าหมายเพื่อแก้ไขปัญหาเร่งด่วน (Pain Points) หรือต่อยอดจุดแข็ง โดยมุ่งเน้นวิธีการที่ริเริ่มและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change) อย่างเป็นรูปธรรม

3.2 การประยุกต์ PDCA ในการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ขั้นการวางแผน (Plan) ดำเนินการวิเคราะห์นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการที่ตอบสนองต่อประเด็นท้าทาย โดยกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดเตรียมทรัพยากรก่อนนำเสนอข้อตกลงอย่างเป็นทางการ 2) ขั้นการปฏิบัติตามแผน (Do) นำองค์ประกอบของข้อตกลงเข้าสู่การปฏิบัติ โดยผู้บริหารต้องแสดงภาวะผู้นำทางวิชาการผ่านกระบวนการนิเทศและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) พร้อมทั้งนำนวัตกรรมดิจิทัลมาสนับสนุนการบริหารจัดการ และบูรณาการเครือข่ายท้องถิ่นเพื่อยกระดับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 3) ขั้นการตรวจสอบและติดตาม (Check) ดำเนินการติดตามความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบผ่านการประเมินผลระหว่างปีร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พร้อมจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศและหลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้

เกิดความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพสูงสุด และ 4) ขั้นการปรับปรุงและพัฒนา (Act) นำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อถอดบทเรียน นำไปสู่การพัฒนาเป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) และใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดข้อตกลงในรอบถัดไป ตลอดจนมีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรแห่งความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

3.3 แนวทางการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักกฏธำบัท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เป็นแนวทางการนำข้อพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษา 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการปฏิบัติการสอน 2) ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ 3) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา 4) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม 5) ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย 6) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และ 7) ประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา บูรณาการหลักกฏธำบัท 4 ประกอบด้วย 1) ฉันทะ สร้างความพอใจ 2) วิริยะ มุ่งมั่นพากเพียร 3) จิตตะ จดจ่อเอาใจใส่ และ 4) วิมังสา หมั่นทบทวนพิจารณา

3.4 โครงการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักกฏธำบัท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มี 7 โครงการ ดังนี้ (1) ต้นแบบการสอนสะท้อนปัญญา Smart Reflective Teaching Model (2) ผู้นำการเรียนรู้สู่มาตรฐานสากล Universal Learning Leadership (3) สถานศึกษายุคใหม่บริหารโปร่งใสตรวจสอบได้ Clear and School Administration (4) กลยุทธ์นวัตกรรมนำการเปลี่ยนแปลง Creative Innovation-Driven Change (5) เครือข่ายเข้มแข็งร่วมแรงพัฒนา Empowered Collaborative Network (6) พัฒนาตนสู่มืออาชีพเร่งเสริมสมรรถนะ Self and Professional Competency Enhancement และ (7) พิชิตโจทย์ท้าทายมุ่งเป้าหมายความสำเร็จ Successful Challenge Resolution

4. เงื่อนไขความสำเร็จ เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ พบว่า ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขและความพร้อมของปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญ ประกอบด้วย (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างเด่นชัด โดยมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและพร้อมเป็นต้นแบบที่ดีทั้งด้านการปฏิบัติการสอนและการบริหารจัดการ (2) การสร้างค่านิยมร่วมและการทำงานเป็นทีม การหล่อหลอมหลักกฏธำบัท 4 ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมด้วยความเพียรพยายาม ลดความเป็นปัจเจกบุคคล และส่งเสริมกระบวนการระดมสมองเพื่อสร้างพลังความร่วมมือในการขับเคลื่อนการศึกษา (3) ระบบนิเทศ ติดตามและประเมินผลที่เข้มแข็งบนฐานข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ผู้บริหารต้องใช้กระบวนการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ (4) การสนับสนุนจากภาคีเครือข่ายภายนอกตามบรร (บ้าน วัด และโรงเรียน) สถานศึกษาต้องสร้างความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งเพื่อระดมทรัพยากร งบประมาณ และวิทยากรผู้ทรงภูมิปัญญาท้องถิ่น เข้ามามีส่วนสนับสนุนการจัดการศึกษาและการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดประโยชน์สูงสุด (5) ความยืดหยุ่นและการปรับตัวตามบริบท รูปแบบการพัฒนางานต้องมีความยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทเฉพาะของสถานศึกษาในพื้นที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยผู้บริหารต้องใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาเลือกใช้นวัตกรรมและวิธีการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับบุคคล สถานที่ และเวลาอย่างเกิดประสิทธิผล และ (6) ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ผ่านการยกย่องเชิดชูเกียรติการให้รางวัล และสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ

สรุปรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ในภาพรวมมีความเป็นประโยชน์และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

รายการประเมิน	ความเป็นประโยชน์			ความเป็นไปได้		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ชื่อเรื่อง รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1	4.80	0.41	มากที่สุด	4.73	0.45	มากที่สุด
ภาพของรูปแบบ	4.73	0.45	มากที่สุด	4.60	0.50	มากที่สุด
องค์ประกอบของรูปแบบ 4 องค์ประกอบ	4.86	0.35	มากที่สุด	4.80	0.41	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 1 หลักการ	4.80	0.41	มากที่สุด	4.67	0.48	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์	4.86	0.35	มากที่สุด	4.73	0.45	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 3 วิธีการดำเนินงาน						
3.1 ข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษา	4.93	0.35	มากที่สุด	4.86	0.35	มากที่สุด
3.2 การประยุกต์ PDCA ในการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษา	4.80	0.41	มากที่สุด	4.67	0.48	มากที่สุด
3.3 แนวทางการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4	4.86	0.35	มากที่สุด	4.60	0.50	มากที่สุด
3.4 โครงการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4						
โครงการที่ 1 ต้นแบบการสอนสะท้อนปัญญา Smart Reflective Teaching Model (S)	4.73	0.45	มากที่สุด	4.67	0.48	มากที่สุด
โครงการที่ 2 ผู้นำการเรียนรู้สู่มาตรฐานสากล Universal Learning Leadership (U)	4.80	0.41	มากที่สุด	4.60	0.50	มากที่สุด
โครงการที่ 3 สถานศึกษายุคใหม่บริหารโปร่งใส ตรวจสอบได้ Clear and School Administration (C)	4.86	0.35	มากที่สุด	4.73	0.45	มากที่สุด
โครงการที่ 4 กลยุทธ์นวัตกรรมนำการเปลี่ยนแปลง Creative Innovation-Driven Change (C)	4.73	0.45	มากที่สุด	4.67	0.48	มากที่สุด
โครงการที่ 5 เครือข่ายเข้มแข็งร่วมแรงพัฒนา Empowered Collaborative Network (E)	4.80	0.41	มากที่สุด	4.67	0.48	มากที่สุด
โครงการที่ 6 พัฒนาค้นสมรรถนะวิชาชีพเสริมสมรรถนะ Self and Professional Competency Enhancement (S)	4.86	0.35	มากที่สุด	4.80	0.41	มากที่สุด
โครงการที่ 7 พิชิตใจท้าทายทำหามุ่งเป้าหมายความสำเร็จ Successful Challenge Resolution (S)	4.80	0.41	มากที่สุด	4.73	0.45	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จ	4.73	0.45	มากที่สุด	4.60	0.50	มากที่สุด
รวม	4.81	0.39	มากที่สุด	4.70	0.55	มากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการ คือ หลักการบูรณาการข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 7 ด้าน เข้ากับหลักอิทธิบาท 4 เพื่อสร้างแรงขับเคลื่อนจากภายในให้ทำงานด้วยความรักและความเพียร หลักการบริหารเชิงระบบที่ใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) กำกับด้วยอิทธิบาท 4 ในการขับเคลื่อนประเด็นท้าทาย เพื่อเป้าหมายเชิงประจักษ์ และหลักการตอบสนองบริบทและนโยบาย ที่เน้นความยืดหยุ่นสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่ฯ โดยเฉพาะการส่งเสริมอัตลักษณ์ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนารูปแบบการบริหารที่ยั่งยืนจำเป็นต้องมีทฤษฎีที่ชัดเจน การนำหลักพุทธธรรมมาผสานกับระบบบริหารช่วยสร้างแรงจูงใจจากภายใน ทำให้การทำงานมีระบบและตอบโจทย์บริบทพื้นที่ได้อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Ivancevich et al. (1989) ที่ระบุว่า ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการ เป็นการกำหนดว่ารูปแบบสร้างขึ้นจากฐานคิดใด เพื่อใช้เป็นแนวทางบริหารจัดการภารกิจขององค์กรให้เกิดผลงานที่ดีขึ้น และสอดคล้องกับผลการวิจัยของกัมพล เจริญรักษ์ (2566) ที่พัฒนารูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานตามจุดเน้น ซึ่งพบว่ารูปแบบที่เหมาะสมต้องมียุทธศาสตร์ประกอบด้านหลักการและเหตุผลที่ชัดเจนในการเป็นพื้นฐานเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ พบว่า เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้ผู้บริหารบูรณาการอิทธิบาท 4 กับ การทำข้อตกลงพัฒนางาน (PA) อย่างชัดเจน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารในการบริหารวิชาการและการเปลี่ยนแปลงโดยใช้หลักธรรมสร้างภาวะผู้นำที่มุ่งมั่นทุ่มเท และเพื่อยกระดับผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ให้ตอบสนองนโยบายต้นสังกัด ส่งเสริมคุณธรรมและความภาคภูมิใจในท้องถิ่น ควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนและครูให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนจะช่วย ชี้นำทิศทางของรูปแบบให้มุ่งแก้ปัญหาได้อย่างตรงจุด ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นเป้าหมายร่วมกัน และสามารถ ขับเคลื่อนนโยบายสู่ความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Ivancevich et al. (1989) ที่กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของรูปแบบเป็นการกำหนดว่าจะสร้างและพัฒนารูปแบบเพื่อเป้าหมายด้านใด ซึ่งมักเป็นการ แก้ปัญหาหรือทำให้เกิดผลงานที่ดีขึ้นตามภารกิจ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของธนภุต วงศ์อนุตรโรจน์ (2562) ที่พัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือ โดยพบว่า องค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งของ รูปแบบคือการกำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นทิศทางในการดำเนินงานตามกระบวนการให้เกิดความสำเร็จ

3. วิธีการดำเนินงาน พบว่า รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษาตาม หลักพุทธธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีวิธีดำเนินการ ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) การขับเคลื่อนข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ทั้ง 7 ด้าน 2) การประยุกต์ใช้วงจร PDCA ในการบริหารจัดการ 3) แนวทางการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลัก อิทธิบาท 4 และ 4) การนำสู่การปฏิบัติผ่านโครงการพัฒนาข้อตกลง 7 โครงการ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การ นำหลักการและวัตถุประสงค์ไปสู่การปฏิบัติจริงต้องอาศัยกระบวนการที่เป็นระบบ มีขั้นตอนที่ชัดเจนและมี โครงการรองรับที่สามารถวัดผลได้เพื่อให้ผู้บริหารนำไปประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ การบูรณาการ หลักธรรมเข้ากับวงจร PDCA และภาระงาน PA อย่างเป็นรูปธรรมผ่านโครงการทั้ง 7 นี้จะช่วยแปลงแนวคิด เชิงนามธรรมให้เป็นแนวปฏิบัติที่สัมผัสได้จริง ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน ทำให้ผู้บริหารมีทิศทางในการ

บริหารจัดการที่ชัดเจน สามารถกำกับติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าได้อย่างเป็นระบบ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและนโยบายของต้นสังกัดได้อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐชานันท์ ฐิติวัชรพงษ์ และคณะ (2565) ที่พบว่า รูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานประกอบด้วยขั้นตอนที่เป็นระบบ ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการปฏิบัติงาน การติดตามผล และการประเมินผล การมีวงจรการบริหารงานที่ครบถ้วนและเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบเช่นนี้ จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตรวจสอบข้อบกพร่องและปรับปรุงการทำงานได้ในทุกระยะของการดำเนินงาน ส่งผลให้การขับเคลื่อนกลยุทธ์ของสถานศึกษามีความต่อเนื่อง เกิดการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (Performance Improvement) ที่สะท้อนผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของธนาทิพย์ อุปกแก้ว และคณะ (2565) ที่พบว่า รูปแบบต้องมีการกำหนดกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน และมีข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำไปพัฒนา ระบบข้อมูลย้อนกลับที่มีความน่าเชื่อถือ ถือเป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความตระหนักรู้ รับทราบจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาของตนเอง นำไปสู่การประเมินเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจและแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะช่วยผลักดันให้การปฏิบัติตามข้อตกลงบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

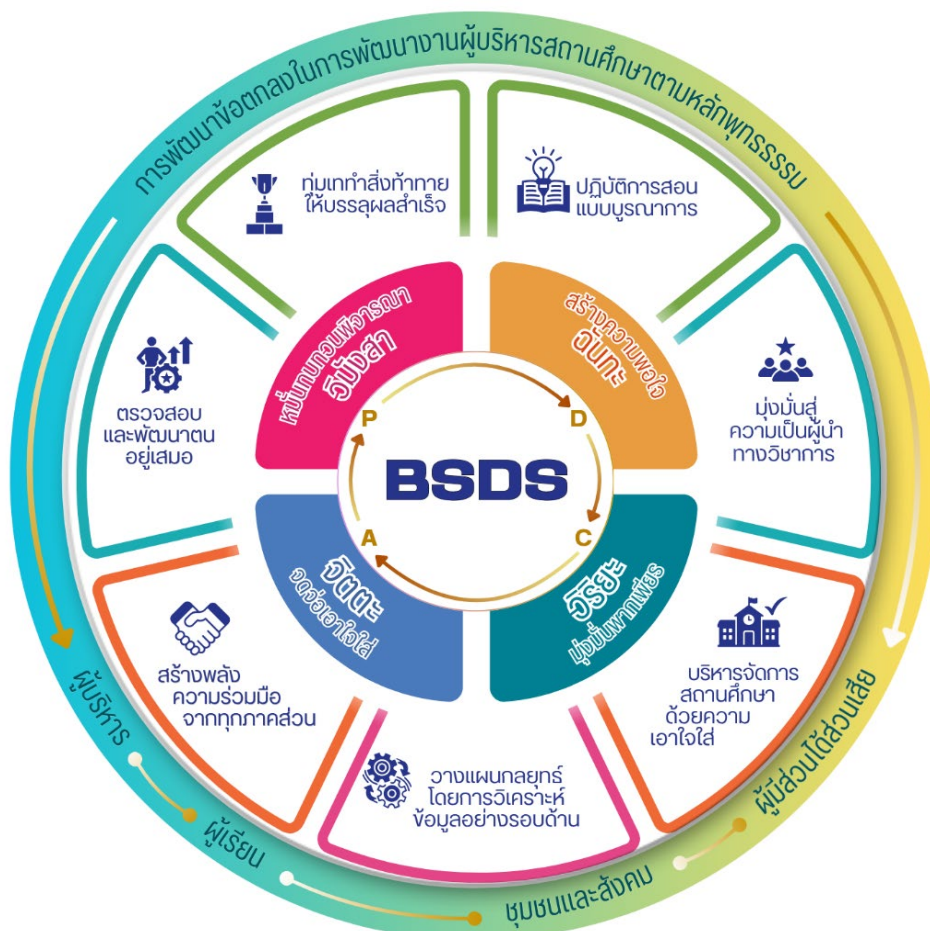
4. เงื่อนไขความสำเร็จ พบว่า มี 6 ประการ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างค่านิยมร่วม และทำงานเป็นทีมตามหลักอิทธิบาท 4 ระบบนิเวศติดตามที่เข้มแข็ง การสนับสนุนจากเครือข่าย “บวร” ความยืดหยุ่นปรับตัวตามบริบท และการสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขและทุ่มเท ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การนำรูปแบบไปใช้ให้บรรลุผล ไม่สามารถพึ่งพากระบวนการเพียงอย่างเดียวได้ แต่ต้องอาศัยปัจจัยเกื้อหนุนทั้งด้านบุคลากร ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อม และเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อผลักดันให้เกิดความสำเร็จอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเกศรา สุขเกษม (2563) ที่พัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยพบว่าองค์ประกอบที่สำคัญส่วนหนึ่งคือบริบทนำเข้า ซึ่งต้องมีปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จเพื่อสนับสนุนกระบวนการทำงานให้บรรลุผล และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอดิพร ศรีสุคนธ์ (2563) ที่พบว่ากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ต้องอาศัยการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน การพัฒนาบุคลากร และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเป็นกลยุทธ์หลัก

ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ในภาพรวมรูปแบบมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่า รูปแบบดังกล่าว ได้รับการออกแบบกระบวนการวิจัยที่เป็นขั้นตอน โดยการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการที่แท้จริงมาสังเคราะห์ มีการพัฒนารูปแบบโดยการสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา และผู้ที่มีประสบการณ์ด้านพุทธบริหารการศึกษา ทำให้การกำหนดวิธีการดำเนินงานมีความชัดเจน ไม่ซับซ้อน และสามารถจับต้องได้ผ่านการประยุกต์ใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) ที่บูรณาการเข้ากับภาระงานทั้ง 7 องค์ประกอบ และขับเคลื่อนด้วยหลักอิทธิบาท 4 ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นภาพรวมและกลไกในการนำรูปแบบไปแก้ปัญหา หรือยกระดับคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงเกิดความมั่นใจและประเมินให้วิธีการดำเนินงานมีความเป็นประโยชน์และมีความเป็นไปได้ในระดับสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Stufflebeam (2001) ที่ได้กำหนดมาตรฐานการประเมินรูปแบบสำหรับเป็นกรอบในการตรวจสอบคุณภาพไว้ว่า รูปแบบที่ดีต้องมีมาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ ที่ระบุว่าผลการดำเนินงานต้องสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาหรือปรับปรุงการทำงาน

ได้จริง และต้องมีมาตรฐานด้านความเป็นไปได้ ซึ่งหมายถึงวิธีการหรือกระบวนการที่นำมาใช้จะต้องมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติจริงประหยัดคุ้มค่าและมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับผลการวิจัยของกัมพล เจริญรักษ์ (2566) ที่ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้น ซึ่งพบว่า ผลการประเมินรูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเป็นประโยชน์มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐชานันท์ ฐิติวัชรพงษ์ และคณะ (2565) ที่ทำการพัฒนารูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ พบว่า ประเด็นที่มีระดับคะแนนสูงสุดคือ แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ และ ลักษณะสำคัญของรูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติงาน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด สามารถนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรม นำพาสถานศึกษาไปสู่การมีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเกิดการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน สรุปลองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย “BSDS” ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย “BSDS”

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย “BSDS” อธิบายได้ ดังนี้

B - Buddhist Principles of Iddhipāda (หลักอิทธิบาท 4) ประกอบด้วย 1) ฉันทะ การสร้างความรักและศรัทธาในวิชาชีพ มีทัศนคติเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน 2) วิริยะ ความมุ่งมั่นทุ่มเท ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค 3) จิตตะ ความรับผิดชอบ การเอาใจใส่ จดจ่อต่อภาระงานอย่างสุดความสามารถ และ 4) วิมังสา กระบวนการคิดวิเคราะห์ ไตร่ตรอง ตรวจสอบ และประเมินผลการทำงานอย่างรอบด้าน

S – SUCCESS Model (รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1) SUCCESS Model เป็นนวัตกรรมทางการบริหารที่ถูกสังเคราะห์ขึ้นอย่างเป็นระบบผ่านกระบวนการวิจัยทั้งการศึกษาเอกสาร การศึกษาภาคสนาม และได้รับการประเมินแล้วว่าเป็นไปได้ และมีประโยชน์ต่อการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 องค์ความรู้นี้เป็นการผสมผสานศาสตร์การบริหารสมัยใหม่คือวงจรคุณภาพ (PDCA) เข้ากับหลักอิทธิบาท 4 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)

D - Deming Cycle (การพัฒนาด้วยวงจรเดมมิง) การประยุกต์ใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) ในการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เป็นการบูรณาการหลักการบริหารเชิงระบบเข้ากับหลักอิทธิบาท 4 เพื่อขับเคลื่อนกระบวนการทำงานและประเด็นท้าทายให้เกิดประสิทธิผล ประกอบด้วย 1) P (Plan) การวางแผน ดำเนินการด้วยความพอใจ 2) D (Do) การปฏิบัติตามแผน ขับเคลื่อนกระบวนการด้วยความเพียร 3) C (Check) การตรวจสอบและติดตามด้วยความเอาใจใส่ และ 4) A (Act) การปรับปรุงและพัฒนา ใช้การทบทวนพิจารณาวิเคราะห์เพื่อหาจุดเด่นและจุดที่ต้องปรับปรุงพร้อมทั้งต่อยอดนวัตกรรมทางการศึกษา และนำไปเป็นฐานข้อมูลในการวางแผนจัดทำข้อตกลงพัฒนางานในรอบปีถัดไป

S - School Administration under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 (การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1) โดยการนำ SUCCESS Model ไปใช้จะส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์ในทุกๆระดับ ตั้งแต่ระดับนโยบาย ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 สามารถขับเคลื่อนและบรรลุยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ระดับสถานศึกษา เกิดระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส ส่งผลให้ผู้บริหารมีเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจนและได้รับการประเมินที่เป็นธรรม ผลลัพธ์สูงสุดที่ได้รับคือ ผู้เรียน ซึ่งได้รับการพัฒนาคุณลักษณะและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างเต็มตามศักยภาพ อีกทั้ง เป็นการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนและสังคมผ่านเครือข่ายความร่วมมือ ถือเป็นการยกระดับคุณภาพการศึกษาที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ควรนำรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 กำหนดเป็นนโยบายหรือแนวปฏิบัติทางเลือกในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน และสามารถบูรณาการหลักธรรมเข้ากับการบริหารเชิงระบบได้อย่างเป็นรูปธรรม

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ควรมีนโยบายสนับสนุนงบประมาณ หรือจัดตั้งศูนย์เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อรองรับการขับเคลื่อนโครงการทั้ง 7 โครงการภายใต้รูปแบบ SUCCESS Model

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงทิศทางการพัฒนาองค์กรเชิงระบบ ระหว่างเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สร้างมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพและระบบการประเมินให้ครูได้รับการพัฒนาสมรรถนะตรงตามความต้องการ

2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา เพื่อขยายผลองค์ความรู้ ในด้านโครงสร้างการบริหาร หลักสูตร และความต้องการของผู้เรียนตามช่วงวัยให้มีความสมบูรณ์

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2568). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. แหล่งที่มา http://bic.moe.go.th/images/stories/pdf/Education_Management_Policy_of_the_Ministry_of_Education_2566_20-1-2565.pdf สืบค้นเมื่อ 14 กุมภาพันธ์ 2568.
- กัมพล เจริญรักษ์. (2566). รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. รายงานวิจัย. กระทรวงศึกษาธิการ.
- เกศรา สุขเกษม. (2563). การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ณัฐชานันท์ ฐิติวัชรพงษ์ และคณะ. (2565). การพัฒนารูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วารสารมหาจุฬานาครทรรค์, 9(3), 448-449.
- ชนกฤต วงศ์อนันตรโรจน์. (2562). รูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนาทิพย์ อุปแก้ว และคณะ. (2565). การออกแบบระบบข้อตกลงการพัฒนางานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง. การประชุมสัมมนาวิชาการนำเสนอ

ผลงานวิจัยระดับชาติเครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 22 ชีวิตวิถีใหม่ของการศึกษาในสังคมดิจิทัล.

- พาริตา เดชะกุล. (2565). การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครูโรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่. วารสารครุศาสตร์ราชภัฏเชียงใหม่, 1(1), 17-32.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. ชลบุรี: มนตรี.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศรัณย์ดิษฐ์ เบญจพงศ์. (2562). การวางแผนทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์การในอนาคต. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2(2), 95-106.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (2568). แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2568. พระนครศรีอยุธยา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: พรินทวนกราฟฟิค.
- สุกฤตยา ปงกันทา. (2561). กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2550). การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อดิพร ศรีสุคนธ์. (2563). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Ivancevich, J. H. et al. (1989). Management: Principles and Functions. 4th ed. New York: Richard D Irwin.
- Stufflebeam, D.L. (2001). Evaluation Checklists: Practical Tools for Guiding and Judging Evaluations. American Journal of Evaluation, 22(1), 71-79.