วารสาร สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2568 Vol. 6, No. 1 January - June 2025
JOURNAL OF SOCIAL RELIGION AND CULTURE
ISSN: 2822 - 1117 (Online)

JSRC

2568/2025

วารสารสังคมศึกษา
ศาสนาและวัฒนธรรม
089 783 2122
jsrc2563@gmail.com
THAIJO

วารสารสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

Journal of Social Religion and Culture

ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2568

Vol. 6 No. 1 January-June 2025

วัตถุประสงค์

1. เพื่อการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการด้านสังคมศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และสหวิทยาการด้านการศึกษาของนักวิจัย นักวิชาการ นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไป
2. เพื่อเป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงวิชาการของนักวิจัยและวิชาการด้านสังคมศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และสหวิทยาการด้านการศึกษา
3. เพื่อนำเสนอองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนามนุษย์ตามวิถีของการศึกษาเชิงพุทธศาสนาและสหวิทยาการด้านสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

เจ้าของ มูลนิธิบวร เพื่อการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เลขที่ 33 แขวงศาลาธรรมสพน์ เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10170 โทร. 089 783 2122

พิมพ์ที่ จี คลาส (G CLASS) เลขที่ 26/19 ศาลายา พุทธมณฑล นครปฐม 73170 โทร 028892223 โทรสาร 028893204 อีเมล์ g_class@hotmail.com

ต้นฉบับที่ตีพิมพ์ในวารสารเล่มนี้ ได้รับการตรวจสอบมาตรฐานทางวิชาการโดยผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะสาขาวิชา การตีพิมพ์ซ้ำต้องได้รับอนุญาตจากกองบรรณาธิการเป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น

ที่ปรึกษา

พระมงคลธรรมวิภาณ, ผศ.ดร.	รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธร
พระครูปลัดสุวัฒนวิสุทธิสารคุณ, ผศ.ดร.	รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระมหาสุเทพ สุปณฺฑิโต, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ. ดร.สมชัย ศรีนอก	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ. ดร.สมศักดิ์ บุญปู่	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บรรณาธิการ

พระมหาสามารถ ธานิสฺสโร, ดร.

กองบรรณาธิการ

พระครูปลัดสุวัฒนสัจจคุณ, ดร.	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผศ. ดร.ชาตรี ชุมเสน	คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผศ. ดร.พงษ์ประภากรณ์ สุระรินทร์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ. ดร.เกรียงไกร พินยารัก	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พ.ต.ท.หญิง ดร.ปิยะนุช ศรีสรานุกรม	คณะสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
ดร.ละอองดาว เตชะวิญญูธรรม	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ดร.วรรณา พ่วงพร้อม	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ฝ่ายประสานงานและจัดการ

พระปรัชญา จิตธมฺโม

พระชัยสิทธิ์ อคฺควณฺโณ

บทบรรณาธิการ

บทความวิจัยและบทความวิชาการในวารสารสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม-มิถุนายน 2568 มีเนื้อหาและประเด็นที่หลากหลาย แต่ทุกบทความยังคงไว้ซึ่งคุณภาพที่ผ่านการพิจารณากลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินคุณภาพ อีกทั้งทุกบทความทางกองบรรณาธิการจะให้ความสำคัญในแง่เป็นบทความที่เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกับสาขาวิชาทางสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รวมถึงการศึกษาเป็นหลักตามวัตถุประสงค์ของวารสาร โดยกองบรรณาธิการได้คัดเลือกคุณภาพเป็นการเบื้องต้นก่อนแล้วจึงทำการตอบรับเพื่อส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณากลั่นกรองตามระบบต่อไป ทั้งนี้บทความที่ได้รับการคัดเลือกจะต้องมีลักษณะที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินคุณภาพวารสารของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย Thai Journal citation index Centre (TCI)

กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่า บทความวิจัย และบทความวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้ทางด้านการศึกษาให้เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาของประเทศชาติต่อไป โดยบทความวิจัย และบทความวิชาการ ประจำฉบับนี้มีประเด็นที่น่าสนใจดังต่อไปนี้

บทความวิจัยมีดังนี้ 1) การดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ทักษะและคุณลักษณะความเป็นครูของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เขียนโดย สมาพร มณีอ่อน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี 2) หลักพรหมวิหารธรรมกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เขียนโดย เบญจวรรณ กันหารินทร์, ถนัด ยันต์ทอง, ในตะวัน กำหอม, กฤษดา นิยมทอง สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข 3) การพัฒนาคู่มือระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนทุ่งใหญ่วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช เขียนโดย ภาณุพงศ์ กันไพเราะ, พระครูเขมธรรมโฆษิต, บุญเลิศ วีระพรกานต์ สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน เขียนโดย อัจฉรา ช่างเงิน, ธเนศพล อินทร์จันทร์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก 5) การพัฒนาโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียนตามหลักอปริหานิยธรรม 7 โรงเรียนทุ่งสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช เขียนโดย อุดมศักดิ์ จันทร์เพชร, บุญเลิศ วีระพรกานต์, ปรีชา สามัคคี รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก 6) แนวทางการพัฒนาการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขียนโดย ลัดดาวรรณ ทัศนุรักษ์, ชาญชัย วงศ์สิรสวัสดิ์, อรสา จรูญธรรม สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ 7) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร เขียนโดย พรพรรณ ทองบุรี, เติมศักดิ์ สุวรรณศักดิ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก 8) คอสเพลย์: การแสดงอัตลักษณ์ในสังคมพหุวัฒนธรรมกับการบูรณาการองค์ความรู้เพื่อการสอน กลุ่มสาระสังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม โรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร เขียนโดย ณัฏฐ์กฤษณ์ สิงโตทอง, ถนัด ยันต์ทอง, ในตะวัน กำหอม, กฤษดา นิยมทอง สาขาวิชาสังคม ศาสนาและวัฒนธรรม

คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข 9) ปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การสร้างชุมชนเข้มแข็งในอำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ เขียนโดย เปรมทัชสรณ์ อมรชัยพรรณ, ธเนศพล อินทร์จันทร์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก 10) หลักการทรงงานเพื่อการคิดนวัตกรรมที่ยั่งยืน เขียนโดย ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 11) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง: การศึกษาเชิงวิเคราะห์ เขียนโดย เกียรติศักดิ์ พานิชพัฒธนกุล, เมธา หริมเทพาธิป, ชิสา กันยาวิริยะ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาปรัชญาและจริยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 12) ศึกษาแนวคิด Soft Power พลังละมุนในปรากฏการณ์ความขัดแย้ง เขียนโดย พูนศักดิ์ กมล วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และ 13) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท เขียนโดย เกียรติศักดิ์ พานิชพัฒธนกุล, เมธา หริมเทพาธิป, ชิสา กันยาวิริยะ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาปรัชญาและจริยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทความวิชาการมีดังนี้ 1) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับรัฐศาสตร์ตามแนวพระพุทธศาสนาในบริบทประเทศไทย เขียนโดย มุจจรินทร์ ทัศดรกุลพัฒน์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย 2) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขียนโดย ธราธิป วงษ์แก้ว รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 3) การพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู เขียนโดย พระสุวรรณ สุเมธปุญฺโญ (ขำโพธิ์ทัย) สาขาวิชาสังคมศึกษา คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และ 4) ครูสังคมกับพุทธศาสตร์ เขียนโดย ณทิพรดา ไชยศิลป์ สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

กองบรรณาธิการขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ประเมินบทความ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงบทความให้มีคุณภาพตามมาตรฐานของการประเมินคุณภาพวารสารของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย Thai Journal citation index Centre (TCI)

พระมหาสามารถ ธานิสฺสโร, ดร.
บรรณาธิการ

สารบัญ

เรื่อง		หน้า
1	**การดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ทักษะและคุณลักษณะความเป็นครูของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี** The Mentoring to Promote Learning Management Competency, Skills and Teacher Characteristics of Students Practicing Teaching Professional Experience Curriculum and Instruction Programof Bangkokthonburi University. สมาพร มณีอ่อน	1
2	**หลักพรหมวิหารธรรมกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3** The Principles of Brahma-Vihara and Personnel Management of Educational Personnel in Chonburi Primary Education Service Area Office 3. เบญจวรรณ กันหารินทร์, ถนัด ยันต์ทอง, ในตะวัน กำหอม, กฤษดา นิยมทอง	17
3	**การพัฒนาคู่มือระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนทุ่งใหญ่วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช** The Development Manual of Student Care and Support System of Thungyaiwittayakhom School under Secondary Education Service Office Nakhon Si Thammarat. ภาณุพงศ์ กันไพเราะ, พระครูเขมธรรมโฆษิต, บุญเลิศ วีระพรกานต์	26
4	**ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน** Factors Influencing Organizational Commitment among Supporting Staff of Thungchang Subdistrict Administrative Organization, Thungchang District, Nan Province. อัจฉรา ช่างเงิน, ธเนศพล อินทร์จันทร์	38
5	**การพัฒนาโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียนตามหลักอปริหานิยธรรม 7 โรงเรียนทุ่งสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช** Development of a Model School for Student Council According to the Principles of Aparihaniyadhamma 7 at Thung Song School under Secondary Educational Service area Office Nakhon Si Thammarat. อุดมศักดิ์ จันทร์เพชร, บุญเลิศ วีระพรกานต์, ปรีชา สามัคคี	50

6	**แนวทางการพัฒนาการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา** Guidelines for Developing Relationship Management between Educational Institutions and Communities under the Primary Education Service Area Office. ลัดดาวรรณ ทัศนุรักษ์, ชาญชัย วงศ์สิรสวัสดิ์, อรสา จรูญธรรม	64
7	**ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร** Factors Affecting the Effectiveness of Quality of Life Development for the Elderly in Sam Ngam Subdistrict Administrative Organization, Sam Ngam District, Phichit Province. พรพรรณ ทองบุรี, เติมศักดิ์ สุวรรณศักดิ์	76
8	**คอสเพลย์: การแสดงอัตลักษณ์ในสังคมพหุวัฒนธรรมกับการบูรณาการองค์ความรู้เพื่อการสอน กลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร** Cosplay: The Expression of Identity in Multicultural Societies and the Integration of Knowledge for Teaching Social Studies, Religion and Culture at Potisarn Pittayakorn School, Taling Chan District, Bangkok. ณัฏฐ์กฤษณ์ สิงโตทอง, ถนัด ยันต์ทอง, ในตะวัน กำหอม, กฤษดา นิยมทอง	88
9	**ปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การสร้างชุมชนเข้มแข็งในอำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่** Factors Affecting the Strategy for Building Strong Communities in Omkoi District, Chiang Mai Province. เปรมทัชสรณ์ อมรชัยพรรณ, ธเนศพล อินทร์จันทร์	100
10	**หลักการทรงงานเพื่อการคิดนวัตกรรมที่ยั่งยืน** Principles of King Bhumibol Adulyadej's Work for Sustainable Innovation Thinking. ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์	109
11	**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง: การศึกษาเชิงวิเคราะห์** Transformational Leadership: An Analytic Study. เกียรติศักดิ์ พานิชพัฒธนกุล, เมธา หริมเทพาธิป, ชิสา กันยาวิริยะ	118
12	**ศึกษาแนวคิด Soft Power พลังละมุนในปรากฏการณ์ความขัดแย้ง** Study the Buddhist Concept of Soft Power in Conflict Phenomena. พูนศักดิ์ กมล	125

13	**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท** Transformational Leadership According to Theravada Buddhist Philosophy. เกียรติศักดิ์ พานิชพัฒธนกุล, เมธา หริมเทพาธิป, ชิสา กันยาวิริยะ	135
14	**ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับรัฐศาสตร์ตามแนวพระพุทธศาสนาในบริบทประเทศไทย** Digital Leadership and Buddhist Political Science in the Thai Context. มุจจรินทร์ ทัศดรกุลพัฒน์	143
15	**การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน** Building Collaborative Networks to Enhance the Quality of Educational Management in Basic Education Schools. ธราธิป วงษ์แก้ว	153
16	**การพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู** The Development of Essential Skills for Student Teacher. พระสุวรรณ สุเมธปุญโญ (ขำโพธิ์ทัย)	162
17	**ครูสังคมกับพุทธศาสตร์** Social Studies Teachers and Buddhist Studies. ณทิพรดา ไชยศิลป์	173
	จริยธรรมการตีพิมพ์บทความ	186
	หลักเกณฑ์สำหรับการนิพนธ์	188

การดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ทักษะและคุณลักษณะความเป็นครูของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

The Mentoring to Promote Learning Management Competency, Skills and Teacher Characteristics of Students Practicing Teaching Professional Experience Curriculum and Instruction Program of Bangkokthonburi University

สมาพร มณีอ่อน
Samaporn Manee-on
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Faculty of Education Bangkokthonburi University
E-mail: rojsiponpam@gmail.com
วันที่รับบทความ (Received): 20 กุมภาพันธ์ 2568
วันที่แก้ไขบทความ (Revised): 19 มีนาคม 2568
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted): 27 มีนาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบสมรรถนะในการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำของอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยง 2) ประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ทักษะและคุณลักษณะความเป็นครูของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และ 3) ประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีต่อการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำของอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยง ประชากร ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาโท ชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 34 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาโทชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ที่กำลังฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถานศึกษา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 25 คน ได้มาโดยการเลือกแบบอาสาสมัคร (Volunteers Sampling) เครื่องมือประกอบด้วย 1) คู่มือการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ 2) แบบบันทึกการนิเทศ 3) แบบประเมินสมรรถนะการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ 4) แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ทักษะและคุณลักษณะความเป็นครู และ 5) แบบประเมินความพึงพอใจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test แบบ Dependent

ผลจากการวิจัยพบว่า 1) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการให้คำปรึกษาแนะนำของอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงครั้งที่ 3 สูงกว่าครั้งที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจารย์นิเทศก์มีสมรรถนะในการให้คำปรึกษาแนะนำสูงกว่าครูพี่เลี้ยง 2) นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ทักษะ และคุณลักษณะความเป็นครูในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าสูงกว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าอยู่ในระดับมาก 3) นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำของ

อาจารย์นิเทศก์อยู่ในระดับมากที่สุดและมีความพึงพอใจต่อการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำของครู พี่เลี้ยง อยู่ในระดับมาก ซึ่งสูงกว่าและสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ, นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู, สมรรถนะการจัดการเรียนรู้, คุณลักษณะความเป็นครู

Abstract

This research article aims to 1) comparison of the performance of mentoring to supervising teachers and mentor teachers; 2) evaluate the learning management competence, skills and teaching characteristics of student teachers; and 3) evaluate the satisfaction of student teachers towards the mentoring of supervising teachers and mentor teachers. The population consisted of 34 second-year master's degree students in the Curriculum and Instruction program, Faculty of Education, Bangkokthonburi University, second semester of the academic year 2024. The sample consisted of 25 second-year master's degree students in the Curriculum and Instruction program, Faculty of Education, Bangkokthonburi University, who were undergoing teacher training in educational institutions, second semester of the academic year 2024, obtained by volunteer sampling. The instruments consisted of a manual for mentoring, a supervision record form, an assessment form for mentoring competency, an assessment of learning management competence, skills and teacher characteristics, and a satisfaction assessment form. Data were analyzed by finding percentage, mean, and standard deviations, and hypotheses were tested using the dependent t-test.

The results of the study found that: 1) The results of the comparison of the performance in mentoring of supervising teachers and mentor teachers at the third time were significantly higher than the first time at the .01 level, and the supervising teachers had higher performance in mentoring than the mentor teachers. 2) Student teachers had the highest level of assessment results on teaching management competency, skills and teacher characteristics, which were higher than the hypothesis that they were at a high level. 3) Students were most satisfied with the mentoring of the supervising teachers and were very satisfied with the mentoring of the mentor teachers, which was consistent with the hypothesis that it was at a high level.

Keywords: Mentoring, Student Teachers, Teaching Management Competency, Teacher Characteristics.

บทนำ

ประชาคมโลกในยุคโลกาภิวัฒน์ (Globalization) ต้องการทักษะสำคัญชุดหนึ่งสำหรับการดำรงชีวิตในสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในศตวรรษที่ 21 ซึ่งทักษะที่จำเป็นสำหรับดำรงชีพที่แตกต่างจากอดีตอย่างมีนัยสำคัญ คือ ทักษะการคิด ดังนั้น ตั้งแต่ปัจจุบันไปจนถึงอนาคตทุกประเทศต่างมุ่งเน้นการพัฒนาพลเมืองที่มีคุณภาพที่ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศทุกด้านในระยะยาวและเสริมประสิทธิภาพของเครื่องมือต่างๆ ที่กลุ่มผู้

มีส่วนได้ส่วนเสียใช้ในการทำงานและดำรงชีวิตในระยะยาว โดยใช้การศึกษาและการเรียนรู้เป็นยุทธศาสตร์สำคัญ สำหรับประเทศไทยมีความคาดหวังอย่างสูงในการพัฒนาประชาชนไทยให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของสังคมและพัฒนาทักษะทางเศรษฐกิจ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความเท่าเทียมในสังคม ในระยะยาวอย่างทั่วถึงโดยผ่านการศึกษาและการเรียนรู้เช่นกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559: 1) โดยได้จัดทำยุทธศาสตร์ของชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ขึ้น โดยมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาระบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการที่เน้นการลงมือปฏิบัติ การสร้างผู้เรียนให้สามารถกำกับการเรียนรู้ของตนได้ การเปลี่ยนบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ จาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัล (ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580), 2561: 37-39)

ในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการปฏิรูปการจัดการเรียนการสอนพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีศักยภาพตามการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ซึ่งบุคคลสำคัญที่สุดในกระบวนการ ก็คือ “ครู” ที่มีความสำคัญที่สุดในห้องเรียน และเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้ เพราะคุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู (พิณสุดา สิริธรังธศรี, 2557: 6) สำหรับการสร้างเยาวชนให้เป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 ต้องมุ่งเน้นให้เยาวชนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีทักษะการคิด เรียนรู้ แก้ปัญหา สื่อสาร และร่วมมือทำงาน ที่เกิดจากการสร้างจิตให้รู้จักคิด และ สร้างให้เป็นมนุษย์ที่มีความเข้าใจในวิถีชีวิตของแต่ละปัจเจกและวัฒนธรรมที่แตกต่าง ทั้งนี้ เจมส์ เบลลันคา และ รอน แบรนต์ (James Bellanca and Ron Brandt, 2554: 34) ได้กำหนดกรอบความคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ว่า ประกอบด้วยทักษะ 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะชีวิตและการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม และทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ดังนั้น การศึกษาแห่งศตวรรษที่ 21 จึงต้องปรับกระบวนการเพื่อเตรียมเยาวชนให้ออกไปดำรงชีวิตในโลกนอกโรงเรียนได้ โดยกระบวนการเรียนรู้ใหม่ครูจะไม่ใช่แต่เพียงผู้มอบความรู้ให้แก่นักเรียน แต่ต้องเป็นผู้ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่จะทำให้นักเรียนเกิดทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งนักศึกษา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจำเป็นที่จะต้องได้รับการปลูกฝังความเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 เพื่อจะได้ปรับตัวให้ทันกับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความรู้พื้นฐานสำหรับการดำรงชีวิตและการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง มีทักษะการดำเนินชีวิตที่ดี การแสวงหาความรู้ สามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และบูรณาการความรู้มาใช้ในการพัฒนาตนเองและเด็กนักเรียนในอนาคตได้ (ณิชาภา เจริญรูป และณัฐพงษ์ จรทะผา, 2560: 1)

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูถือเป็นกระบวนการสำคัญในการผลิตครู ทั้งนี้เพราะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นการฝึกปฏิบัติการทำงานด้วยประสบการณ์จริง เป็นกิจกรรมและประสบการณ์ที่สำคัญของสถาบันผลิตครูต่างๆ ที่พยายามจัดขึ้นเพื่อให้นักศึกษาครูได้นำเอาทฤษฎีต่างๆ ที่เรียนมา ลงทำการฝึกปฏิบัติในช่วงของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ให้นักศึกษาได้รู้จักเลือกใช้วิธีการสอนให้ถูกต้องกับผู้เรียน เรียนรู้ระบบการจัดการบริหารการศึกษาในโรงเรียน สามารถทำงานร่วมกับคณะครูและผู้บริหารโรงเรียน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู (ธรรฒน์ศฤณ อินทนาม, 2565: 2) และจากการศึกษาวิจัยโดย ฮีราลัล (P.J.H. Heeralal, 2014: 511-512) ได้ศึกษาความต้องการของนักศึกษาครูจาก South African University ระหว่างการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูพบว่า นักศึกษาต้องการได้รับความช่วยเหลือ ด้านการวัดผลและประเมินผลมากที่สุด รองลงมา คือ การเตรียมการสอน การบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และความมีวินัยของนักเรียน ส่วนปรีชา บัววิรัตน์เลิศ

และวลัยพร เตชะสรพัศ (2554: 149-160) ได้ศึกษาปัญหาและอุปสรรคของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยสรุป ได้แก่ สื่อการเรียนในโรงเรียนไม่เพียงพอและไม่มีความรู้ ในการจัดทำสื่อ ควบคุมนักเรียนในชั้นเรียนไม่ได้ และอาจารย์นิเทศก์ไม่ได้ชี้แนะการส่งเอกสาร กฎ ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับการศึกษาของ รัฐพล พรหมสะอาด (2561: 4-5) พบว่า นักศึกษาที่ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนั้น ยังมีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้น้อย ยังต้องได้รับการเพิ่มพูนประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างเต็มรูปแบบ และจำเป็นต้องมีผู้ติดตามช่วยเหลือจากครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาได้เรียนรู้กระบวนการความเป็นครูอย่างสมบูรณ์ และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรจัดเวทีหรือประชุมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC ร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ คณะศึกษาศาสตร์ และฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อหารือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันในการพัฒนาและบริหารจัดการกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู รวมทั้ง เพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ครูพี่เลี้ยงรายใหม่หรืออาจารย์นิเทศก์รายใหม่ได้เรียนรู้กระบวนการนิเทศนักศึกษาจากประสบการณ์ตรงของผู้มีประสบการณ์ในการดูแลและนิเทศนักศึกษา (รัฐพล พรหมสะอาด, 2561: 305)

สำหรับการแก้ปัญหาระหว่างที่นักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีหลากหลายวิธี ส่วนใหญ่จะใช้วิธีการให้คำปรึกษาแนะนำ ดังเช่นงานวิจัยของ วิลม่า (Vilma Muega-Geronimo, 2017: 1833-1839) ได้ใช้สื่อสังคมออนไลน์ คือ เฟซบุ๊ก (Facebook) เข้ามาช่วยในการให้คำปรึกษาแนะนำนักศึกษาระหว่างออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อช่วยส่งเสริมให้นักศึกษามีคุณลักษณะและทักษะดังต่อไปนี้ 1) พลังในการทำงานที่เพิ่มขึ้น (2) ศักยภาพในการดำเนินการ (3) เพิ่มพูนความรู้ให้แก่ตนเองและคนอื่นๆ (4) เพิ่มการเห็นคุณค่าในตนเอง และ (5) มีความสนใจในการสร้างเครือข่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วทัญญู ขลิบเงิน (2556: 215-216) ที่ได้ศึกษาแบบจำลองการดูแลให้คำปรึกษาผสมผสานเทคโนโลยีสื่อสังคมเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะความเป็นครูสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณวิชาชีพครู พบว่า คุณลักษณะความเป็นครูของนักศึกษาฝึกประสบการณวิชาชีพครู ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) การวางแผน และการเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน 2) การจัดการชั้นเรียน 3) ความรับผิดชอบในหน้าที่ครู และ 4) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และผลการศึกษาประสิทธิผลของแบบจำลอง นอกจากนั้น ดวงหทัย โฮมไชยะวงศ์ (2557: 319-320) ได้พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะครูประถมศึกษาของนักศึกษาวิชาชีพครู โดยพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่เรียกว่า 3P-CA Model พบว่ารูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล กล่าวคือหลังเรียนตามรูปแบบนักศึกษามีความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะครูประถมศึกษาสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 นักศึกษามีพัฒนาการด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้สูงขึ้นจากระดับปานกลางเป็นระดับมาก คุณลักษณะเฉพาะของครูประถมศึกษามีพัฒนาการสูงขึ้นจากระดับปานกลางเป็นระดับมาก และนักศึกษามีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์นักศึกษา และข้อมูลจากระบบ KSP Bundit ในส่วนของข้อมูลผู้เข้าศึกษาและผู้สำเร็จการศึกษาของคุรุสภาในการกำหนดทิศทางการศึกษาของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาในอนาคต ของสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ได้นำเสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตรพิจารณา พบว่า นักศึกษามีความหลากหลายในคุณวุฒิระดับปริญญาตรีไม่ได้สำเร็จการศึกษาทางวิชาชีพครูโดยตรง มีสมรรถนะและทักษะแตกต่างกัน นักศึกษาส่วนใหญ่จะเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถานศึกษาใกล้ภูมิลำเนาซึ่งอยู่ห่างจากมหาวิทยาลัยเป็นระยะทางไกลๆ

ทำให้การนิเทศติดตามการปฏิบัติการสอนของอาจารย์นิเทศก์ทำได้ไม่ใกล้ชิดเท่าที่ควร และในการนี้คณะกรรมการบริหารของคณะได้เสนอแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของนักศึกษา โดยให้คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและคณาจารย์ในสาขาร่วมกันดูแลให้คำปรึกษาแนะนำนักศึกษาเป็นรายบุคคลให้ใกล้ชิดอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ประกอบกับผลการประเมินประกันคุณภาพภายในของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ในปีการศึกษา 2566 คุณภาพบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจคุณภาพบัณฑิตของนายจ้างด้านทักษะประสบการณ์วิชาชีพครูอยู่ในระดับดี ซึ่งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรมีความเห็นให้สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนได้หาแนวทางและวิธีการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาให้สูงยิ่งขึ้นไปถึงระดับดีมากขึ้นไป ผู้วิจัยในฐานะอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรนี้และเป็นอาจารย์นิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูด้วย จึงได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาวิชาชีพตามรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentoring) เพื่อที่จะส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ทักษะ และคุณลักษณะความเป็นครูของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้มีคุณภาพสูงยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะในการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำของอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยง
2. เพื่อประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ทักษะ และคุณลักษณะความเป็นครูของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
3. เพื่อประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีต่อการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำของอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยง

สมมติฐานการวิจัย

1. อาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงมีสมรรถนะการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำหลังการนิเทศสูงกว่าก่อนการนิเทศ
2. นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ทักษะ และคุณลักษณะความเป็นครูในระดับมากขึ้นไป
3. นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีความพึงพอใจต่อการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำของอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงในระดับมากขึ้นไป

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัย เรื่อง การดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ทักษะและคุณลักษณะความเป็นครูของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Methods) มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัยนี้ ประกอบด้วย

1.1 นักศึกษาระดับปริญญาโท ชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ที่กำลังฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถานศึกษา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 รวม จำนวน 34 คน

1.2 อาจารย์นิเทศก์ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี จำนวน 6 คน

1.3 ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 34 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

2.1 นักศึกษาระดับปริญญาโท ชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ที่กำลังฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถานศึกษา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 25 คน ได้มาโดยการเลือกแบบอาสาสมัคร (Volunteers Sampling)

2.2 อาจารย์นิเทศก์ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี จำนวน 6 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากคณาจารย์ในสาขาวิชาหลักสูตรและการสอนให้ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์นิเทศก์

2.3 ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ได้รับมอบให้ทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 25 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยผู้บริหารสถานศึกษาได้เลือกจากครูในโรงเรียนที่มีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 3 ปี ในสาขาวิชาเดียวกันกับนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ การดูแลให้คำปรึกษาแนะนำของอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ทักษะ และคุณลักษณะความเป็นครูของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วย

2.1 สมรรถนะในการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำของอาจารย์นิเทศก์ และครูพี่เลี้ยง

2.2 สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ ทักษะ และคุณลักษณะความเป็นครูของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านแผนการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ และ 3) ด้านทักษะ และคุณลักษณะความเป็นครู

2.3 ความพึงพอใจของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีต่อการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ทักษะ และคุณลักษณะความเป็นครูของอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 5 ประเภท ประกอบด้วย

1. คู่มือการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2. แบบบันทึกการนิเทศของอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยง

3. แบบประเมินสมรรถนะการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำของอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยง

4. แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ทักษะ และคุณลักษณะความเป็นครูของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

5. แบบประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีต่ออาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยง

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. คู่มือการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

คู่มือการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีองค์ประกอบครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) คำชี้แจง 4) วิธีการ/กิจกรรม และ 5) เอกสารอ้างอิง สร้างโดยผู้วิจัย นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล 4) ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย และ 5) ผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่าคู่มือการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยระหว่าง $\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.55 ถึง $\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.45 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ $\bar{X}$ มีค่ามากกว่า 3.50 จึงถือว่าคู่มือการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

2. แบบบันทึกการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำของอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยง

แบบบันทึกการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำของอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีองค์ประกอบครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ และ 3) ด้านคุณลักษณะความเป็นครู นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล 4) ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย และ 5) ผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่าแบบบันทึกการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง $\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.45 ถึง $\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ $\bar{X}$ มีค่ามากกว่า 3.50 จึงถือว่าแบบบันทึกการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

3. แบบประเมินสมรรถนะการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำของอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยง

แบบประเมินสมรรถนะการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำของอาจารย์นิเทศและครูพี่เลี้ยง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีข้อคำถาม จำนวน 8 ข้อ นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล 4) ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย และ 5) ผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่าแบบประเมินสมรรถนะการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำมีค่าเฉลี่ยระหว่าง $\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.55 ถึง $\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ $\bar{X}$ มีค่ามากกว่า 3.50 จึงถือว่าแบบประเมินสมรรถนะการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

4. แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ทักษะ และคุณลักษณะความเป็นครูของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ทักษะ และคุณลักษณะความเป็นครูของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ มีองค์ประกอบ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) การใช้สื่อ และ 4) การวัดและประเมินผล และ ตอนที่ 2 สมรรถนะด้านทักษะ และคุณลักษณะความเป็นครู จำนวน 10 ข้อ นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและ

ประเมินผล 4) ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย และ 5) ผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ทักษะ และคุณลักษณะความเป็นครู มีค่าเฉลี่ยระหว่าง $\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.55 ถึง $\overline{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ $\overline{X}$ มีค่ามากกว่า 3.50 จึงถือว่าแบบประเมินมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และได้นำแบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ทักษะ และคุณลักษณะความเป็นครูไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach' s Alpha- Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84 จึงนำแบบประเมินไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

5. แบบประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีต่อการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำของอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยง

แบบประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีต่อการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำของอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล 4) ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย และ 5) ผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่าแบบประเมินความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง $\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.55 ถึง $\overline{X}$ = 4.80, S.D. = 0.45 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ $\overline{X}$ มีค่ามากกว่า 3.50 จึงถือว่าแบบประเมินความพึงพอใจมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และได้นำแบบประเมินความพึงพอใจไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach' s Alpha-Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82 จึงนำแบบประเมินความพึงพอใจไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวมรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี มีหนังสือขออนุญาตสถานศึกษาเก็บข้อมูลการวิจัยกับครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2. ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูถึงจุดประสงค์การทดลอง กระบวนการการทดลอง และวิธีการวัดและประเมินผล ศึกษาคู่มือการให้คำปรึกษาแนะนำ ทำความตกลงร่วมกัน สรุปแนวทางการดำเนินการให้คำปรึกษาแนะนำ โดยการดูแลให้คำปรึกษาแต่ละครั้งมี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 เตรียมการ (Preparing Step) ขั้นที่ 2 วางแผน (Planning Step) ขั้นที่ 3 การดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentoring Step) ในขั้นนี้มี 4 ขั้นตอนย่อย ได้แก่ (1) การประชุมก่อนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Preconference) (2) การสังเกตและการเก็บรวบรวมข้อมูล (Observation and Data Gathering) (3) การร่วมกันวิเคราะห์และสะท้อนความคิดและการปฏิบัติ (Collaborative Reflection and Analysis) และ (4) การประชุมหลังการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Post-conference) และขั้นที่ 4 การประเมินผลการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Evaluating Step)

3. ปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 ในวันที่ 26 ตุลาคม 2567 เวลา 09.00-15.00 น. ณ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

4. ผู้วิจัยปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้สำหรับการให้คำปรึกษาแนะนำและนำไปใช้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

5. นักศึกษาออกปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ณ สถานศึกษา ระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน 2567 ถึง วันที่ 15 มีนาคม 2568

6. ผู้วิจัยกำหนดปฏิทินการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำตามแผนการนิเทศ และคู่มือการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ โดยดำเนินการตามกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 เตรียมการ (Preparing Step) ขั้นที่ 2 วางแผน (Planning Step) ขั้นที่ 3 การดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentoring Step) และขั้นที่ 4 การประเมินผลการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Evaluating Step)

6.1 อาจารย์นิเทศก์ และครูพี่เลี้ยงร่วมกันให้คำปรึกษาแนะนำตามวิธีการที่กำหนด ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 2-13 ธันวาคม 2567 ซึ่งการกำหนดเป็นช่วงเวลาเพื่อให้อาจารย์นิเทศและครูพี่เลี้ยงหาวันว่างที่ตรงกัน และนักศึกษามีความพร้อมในการรับการนิเทศ

6.2 อาจารย์นิเทศก์ และครูพี่เลี้ยงร่วมกันให้คำปรึกษาแนะนำตามวิธีการที่กำหนด ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 20 – 24 มกราคม 2568

6.3 อาจารย์นิเทศก์ และครูพี่เลี้ยงร่วมกันให้คำปรึกษาแนะนำตามวิธีการที่กำหนด ครั้งที่ 3 ระหว่างวันที่ 17 – 21 กุมภาพันธ์ 2568

7. นักศึกษาทำการฝึกประสบการวิชาชีพครูตามที่กำหนดไว้ในแผนการฝึกประสบการณ์ที่มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีได้ทำความตกลงร่วมกับสถานศึกษาไว้ อาจารย์นิเทศก์ และครูพี่เลี้ยงดูแลให้คำปรึกษาแนะนำตลอดช่วงเวลาของการฝึกประสบการณ์ และทำการนิเทศนักศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 3 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 2-13 ธันวาคม 2567 ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 20-24 มกราคม 2568 และครั้งที่ 3 ระหว่างวันที่ 17-21 กุมภาพันธ์ 2568

ในการให้คำปรึกษาแนะนำทั้ง 3 ครั้ง ในแต่ละครั้งอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูดำเนินการ ดังนี้

7.1 นักศึกษาประเมินสมรรถนะในการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำของอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยง

7.2 อาจารย์นิเทศก์ และครูพี่เลี้ยงประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ ทักษะและคุณลักษณะความเป็นครูของนักศึกษา

7.3 นักศึกษาประเมินตนเองด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ทักษะ และคุณลักษณะความเป็นครูของตนเอง ทั้งนี้ ในการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำในครั้งที่ 3 นี้นักศึกษาจะต้องประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำของอาจารย์นิเทศก์ และครูพี่เลี้ยง ตลอดช่วงระยะเวลา 1 ภาคเรียนที่ผ่านมาของการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำอีกด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ภายหลังจากที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว จึงได้นำผลมาวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำของอาจารย์นิเทศก์ และครูพี่เลี้ยง วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบโดยใช้สถิติ t-test แบบ dependent

2. ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ทักษะ และคุณลักษณะความเป็นครูของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบโดยใช้สถิติ t-test แบบ dependent

3. ผลการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีต่ออาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยง ภายหลังการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำสิ้นสุดลง วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป แล้วเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2560: 70-71) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัย

จากการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังกล่าว สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำของอาจารย์นิเทศและครูพี่เลี้ยง ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ชั้นปีที่ 2 ที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 25 คน พบว่า ในภาพรวมผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการให้คำปรึกษาแนะนำของอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยง การนิเทศ ครั้งที่ 3 สูงกว่าการนิเทศ ครั้งที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\overline{X}$ = 4.05, S.D.=.51) และ ($\overline{X}$ =3.44, S.D.=.74) และอาจารย์นิเทศก์มีสมรรถนะในการให้คำปรึกษาแนะนำสูงกว่าครูพี่เลี้ยง ($\overline{X}$ =4.42, S.D.=.48) และ ($\overline{X}$ =3.67, S.D.=.54)

2. ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ทักษะ และคุณลักษณะความเป็นครูของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู พบว่า

สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ประกอบด้วย 1) ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในภาพรวม พบว่าผลการประเมินมีค่าเฉลี่ย ครั้งที่ 1 ถึง ครั้งที่ 3 อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.50, S.D.= .59), ($\overline{X}$ = 3.81, S.D.=.55) และ ($\overline{X}$ = 4.36, S.D.=.40) ตามลำดับ และ 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในภาพรวม พบว่าผลการประเมิน ครั้งที่ 1 ถึง ครั้งที่ 3 อยู่ในระดับ ปานกลาง และระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.41, S.D.=.70), ($\overline{X}$ = 3.67, S.D.=.64) และ ($\overline{X}$ = 4.02 S.D.=.55) ตามลำดับ

สมรรถนะด้านทักษะและคุณลักษณะความเป็นครูในภาพรวม พบว่าผลการประเมินมีค่าเฉลี่ย ครั้งที่ 1 ถึง ครั้งที่ 3 อยู่ในระดับมาก และมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.66, S.D.=.45), ($\overline{X}$ = 4.31, S.D.=.27) และ ($\overline{X}$ = 4.74 S.D.=.23) ตามลำดับ

3. ผลการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีต่อการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำของอาจารย์นิเทศก์ พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ที่สุด ($\overline{X}$ = 4.76, S.D.=.34) และมีความพึงพอใจต่อการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำของครูพี่เลี้ยง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.82, S.D.=.63)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำของอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน

ชั้นปีที่ 2 ที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 25 คน พบว่า ในภาพรวมผลการประเมินสมรรถนะในการให้คำปรึกษาแนะนำของอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงของการนิเทศครั้งที่ 3 สูงกว่าการนิเทศ ครั้งที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\overline{X}$=4.05, S.D.=.51) และ ($\overline{X}$=3.44, S.D.=.74) และอาจารย์นิเทศก์มีสมรรถนะในการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำสูงกว่าครูพี่เลี้ยง ($\overline{X}$=4.42, S.D.=.48) และ ($\overline{X}$=3.67, S.D.=.54) ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากกระบวนการให้คำปรึกษาแนะนำที่ผู้วิจัยนำมาใช้มี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 เตรียมการ (Preparing Step) ขั้นที่ 2 วางแผน (Planning Step) ขั้นที่ 3 การดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentoring Step) ในขั้นนี้มี 4 ขั้นตอนย่อย ได้แก่ (1) การประชุมก่อนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Preconference) (2) การสังเกตและการเก็บรวบรวมข้อมูล (Observation and Data Gathering) (3) การร่วมกันวิเคราะห์และสะท้อนความคิดและการปฏิบัติ (Collaborative Reflection and Analysis) และ (4) การประชุมหลังการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Post-conference) และขั้นที่ 4 การประเมินผลการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Evaluating Step) ในการดำเนินการทุกขั้นตอนได้รับความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง (Collaborative) ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู อาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง ตลอดจนนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยความร่วมมือกันทางด้านวิชาการ สนับสนุนด้านสื่ออุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก ความร่วมมือรวมพลังและการพัฒนาวิชาชีพของอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ตลอดจนการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน ซึ่งผู้วิจัยได้นำวิธีการเชิงระบบ (System Approach) ของ ดิกค์ และคณะ (Dick, et al., 2005 : 1-8) มาใช้ในการออกแบบกระบวนการให้คำปรึกษาแนะนำ การให้คำปรึกษาในการออกแบบการสอน ADDIE Model ของ เควิน ครู๊ส (Kevin Kruse, 2002) และการออกแบบการสอนเชิงระบบตามแนวคิดการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำของ สวีนี (Barry, W. Sweeny, 2008: 46) หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ตามแนวคิดของ สตีเฟน บรู๊กฟิลด์ (Stephen Brookfield, 1986, อ้างใน Glickman, et al., 1995: 80-81) รวมทั้งแนวคิดของ กลิ๊กแมน และคณะ (Glickman, et al., 2010: 296) ผลการวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภวรรณ สัจจพิบูล (2560: 186) และปารณีย์ ขาวเจริญ และคณะ (2561: 134) ที่พบว่ารูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นส่งผลให้สมรรถนะการนิเทศของผู้นิเทศเพิ่มขึ้น และอาจเนื่องมาจากกระบวนการให้คำปรึกษาแนะนำ ได้มีการเตรียมความพร้อมของอาจารย์นิเทศก์ และครูพี่เลี้ยงด้วยการศึกษาคู่มือการให้คำปรึกษาแนะนำของสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน และการจัดให้มีการปฐมนิเทศ การอบรมสัมมนาให้กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ทำให้อาจารย์นิเทศก์ และครูพี่เลี้ยงมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการให้คำปรึกษาแนะนำสอดคล้องกับแนวคิดการนิเทศที่ประสบความสำเร็จของ กลิ๊กแมน และคณะ (Glickman, et al., 2010: 296) ที่กล่าวถึงการเตรียมความรู้และทักษะที่จำเป็นก่อนการนิเทศช่วยให้การนิเทศดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด นอกจากนั้นครูพี่เลี้ยงยังเป็นผู้ให้คำปรึกษานักศึกษาครูเป็นประจำสม่ำเสมอในการใช้กระบวนการนิเทศติดตาม ครูพี่เลี้ยงส่วนใหญ่มีประสบการณ์สูง มีความรู้ และทักษะการสอน ซึ่งสอดคล้องกับ สวีนี (Barry W. Sweeny, 2008:11) ที่กล่าวว่าครูพี่เลี้ยงจะคอยชี้ช่องทางชักชวนให้เกิดความสนใจในทิศทางและเป้าหมายของการสอน และคอยเตือนให้ระมัดระวังจุดอ่อน ครูพี่เลี้ยงจะไม่ตัดสินว่าผิดหรือถูก แต่จะทำให้นักศึกษามองเห็นภาพตนเองในการปฏิบัติงาน คอยตั้งคำถามที่กระตุ้นให้นักศึกษาหาคำตอบ แสวงหาวิธีการที่ดีกว่า มองเห็นเทคนิควิธีการใหม่ๆ ที่จะนำไปใช้กับสถานการณ์ต่างๆ ในห้องเรียน นักศึกษาไม่ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองเท่านั้น แต่ยังได้เรียนรู้จากประสบการณ์และวิธีปฏิบัติของครูพี่เลี้ยง และครูคนอื่นๆ ในโรงเรียนอีกด้วย

2. ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ทักษะ และคุณลักษณะความเป็นครูของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู พบว่าในภาพรวมนักศึกษามีผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ทักษะ และคุณลักษณะความเป็นครูอยู่ในระดับมาก และระดับมากที่สุด ตามลำดับ ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่า ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับแนวคิดการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำของสวีนี (Sweeny) ที่กล่าวว่าผู้ที่มีประสบการณ์สูง (Mentor) สามารถดูแลช่วยเหลือแนะนำและติดตามครูใหม่ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนของครูใหม่หรือผู้มีประสบการณ์น้อยกว่า (Mentee) โดยอาศัยความไว้เนื้อเชื่อใจ (Trust) ของผู้ที่รับการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ นอกจากนี้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ที่เข้าร่วมการทดลองในครั้งนี้ มาด้วยความสมัครใจในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองจึงทำให้นักศึกษา มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่สูงขึ้นตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำของ สวีนี (Barry, W. Sweeny, 2008: 19) ที่กล่าวถึงการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำจะต้องเริ่มต้นด้วยความสมัครใจและเต็มใจเป็นการสร้างแนวทางของการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการพัฒนางานที่มีคุณภาพ

เมื่อพิจารณาผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในภาพรวม พบว่าผลการประเมินมีค่าเฉลี่ย ครั้งที่ 1 ถึง ครั้งที่ 3 อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.50, S.D.= .59), ($\overline{X}$ = 3.81, S.D.=.55) และ ($\overline{X}$ = 4.36, S.D.=.40) ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงได้ให้นักศึกษาเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ทุกครั้งก่อนทำการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้มีการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ตามคำแนะนำของอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงอย่างต่อเนื่องมาเป็นลำดับ ทำให้แผนการจัดการเรียนรู้ทุกแผนมีคุณภาพอยู่ในระดับสูง ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูด้วย

ส่วนผลการประเมินสมรรถนะของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในภาพรวม พบว่าผลการประเมิน ครั้งที่ 1 ถึง ครั้งที่ 3 อยู่ในระดับปานกลาง และระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.41, S.D.=.70), ($\overline{X}$ = 3.67, S.D.=.64) และ ($\overline{X}$ = 4.02 S.D.=.55) ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากในการศึกษาในครั้งนี้ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีสมรรถนะการสอนเพิ่มขึ้นอันเนื่องมาจากการได้ลงมือปฏิบัติงานจริงในห้องเรียน อีกทั้งนักศึกษายังได้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ และเทคนิควิธีสอนที่หลากหลายมากขึ้น อาทิ เทคนิค KWDL เทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือ ได้แก่ เทคนิค STAD, เทคนิค TGT และแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อประสมประเภทต่างๆ นอกจากนั้น ในระหว่างการฝึกประสบการวิชาชีพครู นักศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองพัฒนาการสอน โดยการสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย การค้นหาสื่อ เครื่องมือวัดและประเมินผล ตลอดจนความรู้ทางด้านจิตวิทยาการจัดการชั้นเรียน เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับผลการประเมินด้านทักษะและคุณลักษณะความเป็นครูในภาพรวม พบว่าผลการประเมินมีค่าเฉลี่ย ครั้งที่ 1 ถึง ครั้งที่ 3 อยู่ในระดับมาก และมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.66, S.D.=.45), ($\overline{X}$ = 4.31, S.D.=.27) และ ($\overline{X}$ = 4.74 S.D.=.23) ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากนักศึกษาจะต้องศึกษาค้นคว้าสืบค้นข้อมูล และพัฒนาตนเอง มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างเพื่อนนักศึกษา อาจารย์นิเทศก์ครูพี่เลี้ยง เป็นกระบวนการเรียนรู้ในลักษณะของการสร้างความรู้ด้วยตนเอง ตามทฤษฎีการสร้างความรู้

(Constructivist Theory) และทฤษฎีการสร้างสรรค์ทางสังคม (Social Constructivist) การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นซึ่งเป็นลักษณะของการตรวจทานความรู้ ความเข้าใจอยู่ตลอดเวลาจึงทำให้เกิดความคงทนในการเรียนรู้ (ทิศนา แขมมณี, 2543: 17-20) ดังนั้น นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจึงมีความรู้ความเข้าใจและมีสมรรถนะด้านทักษะ และคุณลักษณะความเป็นครูสูงเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ นอกจากนั้นครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ได้มีการเปลี่ยนแปลงตนเองในการพัฒนาทักษะและคุณลักษณะความเป็นครูร่วมกันโดยการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ การพัฒนาและฝึกปฏิบัติจากหน้างาน คือ ห้องเรียนในสถานการณ์ต่างๆ การปรับปรุงทักษะและคุณลักษณะความเป็นครูอยู่ตลอดเวลามีการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน มีเวลาในการพูดคุยซักถาม พร้อมที่จะเรียนรู้ไปด้วยกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เป็นระดับบัณฑิตศึกษา ค่อนข้างมีความเป็นผู้ใหญ่ มีเป้าหมายในการศึกษาที่ชัดเจน จึงยอมรับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการศึกษาและสร้างความก้าวหน้าให้กับตนเองในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากแรงผลักดันสภาพแวดล้อมของริกซ์ และคณะ (Betty R. Ricks, et al., 1995: 555) ได้เสนอที่มาของการเปลี่ยนแปลง คือ การเปลี่ยนแปลงตามธรรมชาติ (Natural Change) แรงผลักดันจากสภาพแวดล้อม (Environmental Forces) การปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ด้วยกัน (Human Interaction) การปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม (Human and Environmental Interaction)

3. ผลการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีต่อการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำของอาจารย์นิเทศก์ พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.76, S.D. = .34) และมีความพึงพอใจต่อการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำของครูพี่เลี้ยงในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.82, S.D. = .63) ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากกระบวนการในการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำช่วยให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีพัฒนาการของความรู้ความสามารถ มีความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้ มีทักษะและคุณลักษณะความเป็นครูมากขึ้นหลังจากที่ได้รับคำปรึกษาแนะนำจากอาจารย์นิเทศก์ที่ตนเองไว้เนื้อเชื่อใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ของบุคคลที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ที่ระบุว่าผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีเมื่อการเรียนรู้นั้นสนองตอบต่อความต้องการและงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ (Allan A. Glatthorn, 1990: 143) และหากมีความสมัครใจและเต็มใจในการเข้าร่วมกระบวนการก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติและปฏิบัติได้เกิดผลดี (Rolfe, A., 2008 อ้างใน กนิษฐา เชาว์วัฒนกุล, 2553: 248) และสอดคล้องกับพาสก์ และจอย (Pask and Joy, 2007) ที่กล่าวว่า กระบวนการให้คำปรึกษาแนะนำจะได้รับการยอมรับก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่ตรงกับความต้องการอยากศึกษาและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลขององค์กรได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ สวีนี่ (Barry, W. Sweeny, 2008: 11) ที่กล่าวว่าการพัฒนาครูใหม่จะต้องให้ข้อมูลแก่นักศึกษาครูอย่างตรงไปตรงมา ดูจุดอ่อน จุดแข็งของนักศึกษาแต่ละคน โดยมีครูพี่เลี้ยงหรือผู้ให้คำปรึกษาแนะนำจะต้องคอยติดตามช่วยเหลือให้ข้อมูลความคิดเห็นทั้งทางดีและทางไม่ดีอย่างตรงไปตรงมา มีความเป็นมิตรเพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจ และพัฒนาการปฏิบัติงานในการติดตามช่วยเหลือนั้น ครูพี่เลี้ยงจะต้องสร้างแรงจูงใจสะท้อนผลการติดตามช่วยเหลือในเรื่องใดเรื่องหนึ่งของการพัฒนา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำของอาจารย์นิเทศและครูพี่เลี้ยง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ทักษะ และคุณลักษณะความเป็นครูของ

นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีประโยชน์ มีความเหมาะสมตามสภาพบริบท ดังนั้น มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี จึงควรนำรูปแบบและวิธีการไปประยุกต์ใช้กับสาขา/คณะอื่นๆ ในการพัฒนาคุณภาพคณาจารย์ และนักศึกษาให้มีสมรรถนะและคุณลักษณะที่ดีอย่างคงทนและยั่งยืนต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าคู่มือการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำที่พัฒนาขึ้นนี้มีคุณภาพสามารถส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ทักษะและคุณลักษณะความเป็นครูของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้โดยอาศัยความร่วมมือของผู้ให้คำปรึกษาแนะนำที่มีความเชี่ยวชาญ/ประสบการณ์สูง (Mentor) ทำหน้าที่ดูแลช่วยเหลือแนะนำ และติดตามนักศึกษาที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่วิชาชีพ (Mentee) ซึ่งคู่มือในการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลดีได้ขึ้นอยู่กับความเต็มใจ และสมัครใจของทั้งผู้ทำหน้าที่ ให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentor) และผู้รับคำปรึกษาแนะนำ (Mentee) ดังนั้น การนำคู่มือการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำนี้ไปใช้ประโยชน์ต้องอยู่บนพื้นฐานของความเต็มใจและสมัครใจในการพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน ระหว่างผู้ให้คำปรึกษาแนะนำและผู้รับการปรึกษาแนะนำ

2.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรกลางอื่นๆ นอกเหนือจากประเภทของสถานศึกษา อาทิ เพศ อายุ รายวิชาที่ฝึกประสบการณ์ ขนาดของสถานศึกษา ระดับที่เปิดสอนของการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำของอาจารย์นิเทศและครูพี่เลี้ยงที่มีต่อนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.3 สถาบันผลิตครู และหน่วยงานทางการศึกษาสามารถนำคู่มือการให้คำปรึกษาแนะนำไปประยุกต์ใช้ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และครูประจำการได้ในทุกหลักสูตร และทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

2.4 ปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลให้การให้คำปรึกษาแนะนำประสบผลสำเร็จ คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้ผลสะท้อนกลับ ระหว่างอาจารย์นิเทศ ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู แต่ทั้งนี้ต้องเลือกวิธีการให้คำปรึกษาแนะนำให้เหมาะสมกับวัยระดับชั้นและคุณลักษณะของนักศึกษาที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ควรใช้วิธีการที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนมากเกินไป

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการพัฒนาวิธีการให้คำปรึกษาแนะนำโดยอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงที่เป็นหลักในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมโดยพัฒนาเทคนิควิธีการในการให้คำปรึกษาแนะนำรูปแบบอื่นๆ เช่น การบูรณาการร่วมกันกับการใช้เทคโนโลยีทางอินเทอร์เน็ต สื่อดิจิทัล แพลตฟอร์มต่างๆ ที่อาจารย์นิเทศ ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาร่วมกันเลือกตามความเหมาะสมของสภาพบริบท ประเภท ระดับชั้นในสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกัน เป็นต้น

3.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ทักษะและคุณลักษณะความเป็นครูกับนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท สาขาอื่นๆ เช่น สาขาการศึกษาปฐมวัย สาขาเทคโนโลยี เป็นต้น

บรรณานุกรม

กนิษฐา เชาว์วัฒนกุล. (2553). การพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียนของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสาขาการสอนคณิตศาสตร์. *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เจมส์ เบลลันกา และรอน แบรนต์ (James Bellanca and Ron Brandt). (2554). *ทักษะแห่งอนาคตใหม่: การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21 [21st CENTURY SKILLS: Rethinking How Students Learn]*. วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอธิป จิตตกษ์ (ผู้แปล). กรุงเทพฯ: โอเพนเวิลด์ส.

ณิชาภา เจริญรูป และณัฐพงษ์ จรทะผา. (2560). แนวทางการพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสู่ความเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21. *โครงการวิจัย.* กองทุนวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ประจำปีงบประมาณ 2560.

ดวงหทัย โฮมไชยะวงศ์. (2557). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะครูประถมศึกษาของนักศึกษาวิชาชีพครู. *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ทิศนา แขมมณี. (2543). *14 วิธีสอนสำหรับครูมืออาชีพ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธรรฒน์ศฤณ อินทนาม. (2565). การพัฒนากระบวนการสอนงานแบบพี่เลี้ยง ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยการสร้างสรรค์ชิ้นงาน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการสร้างและใช้สื่อดิจิทัลสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ. *วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต*. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

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

ประกาศเรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580). (2561, 13 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก, หน้า 1-71.

ปรีชา บัววิรัตน์เลิศ และวลัยพร เตชะสรพัศ. (2554). ความต้องการของนักศึกษาที่มีต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น,* 4 (ฉบับพิเศษ): 149-160.

ปารณีย์ ขาวเจริญ และคณะ. (2561). การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์*, 19(1): 125-136.

พิณสุดา สิริธรังธศรี. (2557). *การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ: มาตาการพิมพ์.

รัฐพล พรหมสะอาด. (2561). การพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วทัญญู ขลิบเงิน. (2556). การพัฒนาแบบจำลองการดูแลให้คำปรึกษาผสมผสานเทคโนโลยีสื่อสังคมเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะความเป็นครูสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู. *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.* บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศุภวรรณ สัจจพิบูล. (2560). การพัฒนารูปแบบการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตครู. *วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,* 11(2): 177-192.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *แนวโน้มภาพอนาคตการศึกษาและการเรียนรู้ของไทยในปี พ.ศ. 2573*. นนทบุรี: 21 เซ็นจูรี่.

Allan A. Glatthorn. (1990). *Supervisory Leadership: Introduction to Instructional Supervision.* New York: Harper Collins.

Barry, W. Sweeny. (2008). *Leading the Teacher Induction and Mentoring Program.* 2nd ed. Thousand Oaks, CA.: Corwin Press.

Betty R. Ricks, et al. (1995). *Contemporary Supervision: Managing People and Technology.* 2nd ed. New York: McGraw-Hill.

Dick, W., et al. (2005). *The Systematic Design of Instruction.* Boston: Pearson/Allyn and Bacon.

Glickman, Carl D., et al. (1995). *Supervision and Instruction Leadership: A Development Approach.* 3rd ed. Massachusetts: Allyn and Bacon.

Glickman, C.D., et al. (2010). *Supervision and Instructional Leadership: A Development Approach.* 8th ed. Boston: Allyn and Bacon.

Kevin Kruse. (2002). *Introduction to Instructional Design and the ADDIE Model*. [Online]. Retrieved from: https://portal.ct.gov/-/media/CTDN/TtT2015/ ttt2015module5 IntroInstDesignADDIEpdf.pdf. [1 November 2024].

P.J.H. Heeralal. (2014). Mentoring Needs of pre-Service Teachers During Teaching Practice. A Case Study at a South African University. *Journal of Educational and Social Research MCSER Publishing,* 4(1): 511-515.

Pask, Roger and Joy, Barry. (2007). *Mentoring-Coaching: A Handbook for Education Professional.* England, Berkshire: Open University Press McGraw-Hill Education.

Vilma Muega-Geronimo. (2017). Use of facebook in mentoring pre-service teachers. College of Teacher Education, Laguna State Polytechnic University, Sta. Cruz, Laguna Philippines. Internation Journal of Advanced Research. 5(6): 1833-1839.

หลักพรหมวิหารธรรมกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

The Principles of Brahma-Vihara and Personnel Management of Educational Personnel in Chonburi Primary Education Service Area Office 3

เบญจวรรณ กันหารินทร์
Benjawan Kanharin
ถนัด ยันต์ทอง
Thanat Yanthong
ในตะวัน กำหอม*
Naitawan Kumhom
กฤษดา นิยมทอง
Kritsada Niyomthong
สาขาวิชาบริหารการศึกษา
คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข
Department of Educational Administration,
Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College
Corresponding author, e-mail: ntawan@hotmail.com*
วันที่รับบทความ (Received): 3 พฤศจิกายน 2567
วันที่แก้ไขบทความ (Revised): 19 มกราคม 2568
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted): 28 มกราคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหารธรรมของบุคลากรทางการศึกษา 2) ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักพรหมวิหารธรรมกับการบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหารธรรมในระดับที่ “มากที่สุด” โดยเฉพาะด้านเมตตา ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านมุทิตา ด้านกรุณา และด้านอุเบกขา สะท้อนถึงการมีความรัก ความหวังดี และความเอาใจใส่ต่อผู้อื่นในองค์กร การมีจิตใจยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ และการวางใจเป็นกลางในการตัดสินใจ 2)การศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลพบว่า อยู่ในระดับ “มาก” โดยมีการให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนแก่บุคลากร การสรรหาและคัดเลือกที่มีความโปร่งใส การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ และการอบรมพัฒนาทักษะให้แก่บุคลากร 3) ความสัมพันธ์

ระหว่างหลักพรหมวิหารธรรมกับการบริหารงานบุคคล พบว่าทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01
คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, พรหมวิหารธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aims to 1) to study the level of adherence to the principles of Brahma Vihara among educational personnel, 2) to examine the level of personnel management, and 3) to explore the relationship between the principles of Brahma-Vihara and personnel management. This sample group consisted of 385 educational personnel. The instrument used was a questionnaire. data analysis Finding percentages, averages, and standard deviations and find relationships by Pearsion's product correlation coefficient.

The research results found that 1) the majority of educational personnel exhibit adherence to the principles of Brahma-Vihara at a "very high" level, with loving-kindness (Metta) having the highest average, followed by sympathetic joy (Mudita), compassion (Karuna), and equanimity (Upekkha). This reflects their love, goodwill, and care for others in the organization, their joy in others' success, and their impartiality in decision-making. 2) The level of personnel management is rated as "high," particularly in areas such as the provision of welfare and compensation, transparent recruitment and selection processes, fair performance evaluations, effective human resource planning, and skill development training. 3) The relationship between the principles of Brahma-Vihara and personnel management is found to have a moderately positive correlation, statistically significant at the 0.01 level.
Keywords: Personnel Management, Brahma-Vihara, Educational Administrators.

บทนำ

การบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการที่จะช่วยให้การบริหารงานในสถานศึกษาดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบผลสำเร็จสูงสุด โดยการใช้ทฤษฎีการบริหารมาประยุกต์ใช้หรือกระบวนการบริหารซึ่งการบริหารที่ดีจะต้องอาศัยทักษะและกระบวนการการบริหารงานเป็นหลักตลอดจนการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการบริหารจัดการงานในด้านต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาอย่างสูงสุดจำเป็นที่จะต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของครูและบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารงานให้ผลงานที่จะได้ออกมานั้นเป็นไปอย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ (ปฏิภาณพล อุตสาหรั่มย์, 2563) และการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552-2561) มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ซึ่งตรงกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 (ฉบับที่ 3) กำหนดให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (มาตรา 8) จัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมของบุคคลครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นและหน่วยงานทาง

การศึกษา โดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ ภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์กรของกลุ่มบุคคล ดังกล่าวมาใช้ให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา ยกย่องผู้ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา รวมทั้งให้บุคคล ครอบครัวชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาบันประกอบการ สถาบันสังคมอื่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยให้รู้จักการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สิน ทรัพยากรอื่นให้แก่โรงเรียน มีส่วนร่วมกับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็นในภาพรวมของประเทศด้านการจัดการศึกษาในปัจจุบันสภาพปัญหาที่ยังพบอยู่ คือ การรวมศูนย์อำนาจ เข้าสู่ส่วนกลางทำให้การกระจายอำนาจทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและ การบริหารทั่วไปสู่ระดับโรงเรียนน้อย ส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการบริหารจัดการคุณภาพของการจัดการศึกษาค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในรายวิชาต่างๆ ปัญหาเกี่ยวกับหลักสูตร คือ กระบวนการจัดการเรียนการสอนยังไม่ตอบสนองความต้องการผู้เรียนซึ่งมีความหลากหลายได้ การวัดและประเมินผลเน้นการวัดที่ความรู้ ความจำมากกว่าการวัดความรู้ความสามารถที่เกิดจากการปฏิบัติจริง ปัญหาเกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนยังขาดความรู้ ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนขาดจิตสำนึกและวิญญาณความเป็นครู ปัญหาการขาดแคลนงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา

ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่จะส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารจากเหตุผลดังกล่าว การบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพได้นั้นอาจมีสาเหตุมาจากหลายประการและที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การบริหารงานบุคคล ซึ่งถือเป็นหัวใจของการบริหารงานที่จะทำให้การบริหารงาน บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคลากรเป็นพิเศษ (พระมหาชัยวัฒน์ จตฺตมโล (พรหมสนธิ), 2560) การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะจะส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชา ที่จะต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่ทางการได้กำหนดไว้ เพื่อให้บุคลากรต่างๆ ที่อยู่ภายใต้การปกครองทำงานด้วยความสบายใจอยู่ในระเบียบวินัยและสามารถทำงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการได้ การปกครองที่ดีนั้น จะออกผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนำหลักพรหมวิหารธรรมมาปรับใช้กับการบริหารบุคคล นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะทำให้องค์การนั้นมีความก้าวหน้าพัฒนาไปได้อย่างยั่งยืนในอนาคต เนื่องจากทำให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับความเป็นธรรมและความเสมอภาค สามารถได้รับผลงานตามงานที่ตนทำได้อย่างเต็มที่ และได้รับความดีความชอบอย่างเป็นธรรม สมเหตุสมผล (กัณฑ์พงษ์ นามเสน่ห์, 2559) ซึ่งหลักพรหมวิหารธรรม ประกอบด้วย 1) เมตตา ความรัก คือ ความปรารถนาดี มีไมตรี ต้องการช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุข 2) กรุณา ความสงสาร คือ อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ใฝ่ใจที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อน 3) มุทิตาความเบิกบาน พลอยยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีสุข ก็มีใจแช่มชื่นเบิกบาน เมื่อเห็นเขาทำดีงามประสบความสำเร็จ ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไปก็พลอยยินดีบันเทิงใจด้วย พร้อมที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุน 4) อุเบกขา ความมีใจ เป็นกลาง คือ มองตามเป็นจริงโดยวางจิตเรียบสม่ำเสมอมั่นคงเที่ยงตรงดุจตาชั่ง มองเห็นการที่บุคคลจะได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุที่ตนประกอบ พร้อมที่จะวินิจฉัยวางตน และปฏิบัติไปตามหลักการและเหตุผล

การบริหารงานของสถานศึกษาประกอบด้วย บริหารวิชาการบริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคลและบริหารทั่วไป การบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจของการบริหารงานที่จะทำให้การบริหารงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคลากรเป็นพิเศษ การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะจะส่งผลต่อความสำเร็จของ

สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชา ที่จะต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่ทางการได้กำหนดไว้ เพื่อให้บุคลากรต่างๆ ที่อยู่ภายใต้การปกครอง ทำงานด้วยความสบายใจอยู่ในระเบียบวินัย และสามารถทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการได้ การปกครองที่ดีนั้นจะออกผลให้บุคลกรมีความสุขในการทำงาน การนำหลักพรหมวิหารธรรมมาปรับใช้กับการบริหารบุคคล นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะทำให้องค์การนั้นมีความก้าวหน้าพัฒนาไปได้อย่างยั่งยืนในอนาคต เนื่องจากทำให้บุคลากรในสถานศึกษา ได้รับความเป็นธรรมและความเสมอภาค สามารถได้รับผลงานตามงานที่ตนทำได้อย่างเต็มที่ และได้รับความดีความชอบอย่างเป็นธรรมสมเหตุสมผล (กัณฑ์พงษ์ นามเสน่ห์, 2559)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาหลักพรหมวิหารธรรมกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 และเป็นแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาในการจัดการศึกษา เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นข้อมูลนำเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด อันจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาหาระดับหลักพรหมวิหารธรรมกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของหลักพรหมวิหารธรรม กับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง หลักพรหมวิหารธรรมกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขต ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยไม่ทราบขนาดของประชากรที่แน่ชัด และไม่ทราบสัดส่วนของประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970: 607-610, อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือในการศึกษาโดยใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม จำนวน 385 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับหลักพรหมวิหารธรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ได้แก่ ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา และด้านอุเบกขา

โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างหลักพรหมวิหารธรรมกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามระดับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาทั้ง 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก การอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหาและพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้องหรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปใช้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็นว่าข้อคำถามสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา

2.2 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ได้ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 30 คน

2.3 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาตามแบบครอนบัค ได้ค่าความเชื่อมั่น .778

2.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 144 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมดด้วยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้

2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมดในเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2567

3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบดูความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากร กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้งเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ระดับระดับหลักพรหมวิหารธรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ทั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้

โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่า ตามแนวคิดของ เบสท์ ดังนี้ (Best, 1977: 147, อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559: 66) การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับระดับหลักพรหมวิหารธรรม ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้

โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่า ตามแนวคิดของ เบสท์ ดังนี้ การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับระดับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

การวิเคราะห์สัมพันธ์ของหลักพรหมวิหารธรรม กับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) (ในตะวัน กำหอม, 2557: 116) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้

สูงกว่า 0.90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
0.71 - 0.90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.30 - 0.70	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ต่ำกว่า 0.30	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.0	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเพื่อหาข้อสรุปที่ชัดเจนและนำไปสู่การสรุปผลที่ตรงประเด็น โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบไปด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ดังต่อไปนี้

สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งค่าเฉลี่ยเป็นสถิติที่ใช้เพื่อแสดงค่ากลางของการกระจายของข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้จากผู้ตอบ โดยค่าเฉลี่ยจะเป็นตัวแทนที่แสดงให้เห็นว่าการตอบของกลุ่มตัวอย่างนั้นมีแนวโน้มไปในทิศทางใดมากที่สุด การคำนวณค่าเฉลี่ยจะช่วยให้สามารถอธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูลและสรุปผลที่เข้าใจง่าย

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นสถิติที่ใช้วัดการกระจายตัวของข้อมูลจากค่าเฉลี่ย โดยจะบ่งบอกถึงความแปรปรวนของข้อมูลว่ามีการกระจายตัวมากน้อยเพียงใด ยิ่งค่าของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงแสดงว่าข้อมูลมีความหลากหลายในการตอบของกลุ่มตัวอย่างมากขึ้น แต่ถ้าค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำแสดงว่าการตอบของกลุ่มตัวอย่างมีความสอดคล้องหรือคล้ายคลึงกันมาก

สถิติเชิงอนุมานในการวิจัยนี้ได้ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพรหมวิหารธรรมกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์นี้จะวัดระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัว โดยมีค่าอยู่ในช่วง -1 ถึง +1 หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ +1 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน หากเข้าใกล้ -1 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงข้าม แต่ถ้ามีค่าใกล้ 0 หมายความว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ดังกล่าวถูกนำมาจัดเกณฑ์เพื่อแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยกำหนดว่า หากค่าสัมประสิทธิ์สูงกว่า 0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ถ้าอยู่ในช่วง 0.71-0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูง หากอยู่ในช่วง 0.30-0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และหากค่าสัมประสิทธิ์ต่ำกว่า 0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และหากค่าเป็นศูนย์ หมายความว่าไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

นอกจากนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดถูกดำเนินการโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อความแม่นยำและความรวดเร็วในการประมวลผลข้อมูล

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักพรหมวิหารธรรมกับการบริหารงานบุคคล พบว่า ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยแสดงถึงความสัมพันธ์ในเชิงบวกว่าหากบุคลากรมีการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหารธรรมในระดับที่สูง จะส่งผลให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพมากขึ้น การปฏิบัติตามหลักเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา สามารถส่งเสริมให้เกิดความเป็นธรรม ความโปร่งใส และความร่วมมือในการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรทางการศึกษามีการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหารธรรมในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต, 2557) ที่กล่าวถึงความสำคัญของหลักพรหมวิหารธรรมในการสร้างความสมดุลในชีวิตและการทำงาน หากนำหลักธรรมทั้ง 4 ด้าน มาปรับใช้ในการบริหารงานและการตัดสินใจ จะส่งผลให้เกิดความเมตตาต่อผู้อื่น การกรุณาช่วยเหลือผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ การแสดงความยินดีต่อความสำเร็จของบุคลากร และการวางตัวเป็นกลางในการพิจารณาเรื่องต่างๆ ซึ่งจะสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรและเสริมสร้างความร่วมมือในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านเมตตามีระดับการปฏิบัติสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เช่น การแสดงความรัก ความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะช่วยสร้างความร่วมมือ ความเข้าใจ และการสนับสนุนกันในการทำงาน นอกจากนี้ด้านกรุณายังช่วยเสริมสร้างความเอาใจใส่ และการพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

ด้านการบริหารงานบุคคลพบว่า มีการให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากร สะท้อนถึงความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและสวัสดิการที่ดีจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า และพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับงานมากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความโปร่งใส และความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ การอบรมและพัฒนาบุคลากรยังเป็นส่วนที่องค์กรให้ความสำคัญเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพรหมวิหารธรรมและการบริหารงานบุคคลที่พบในระดับปานกลาง ชี้ให้เห็นว่าการปฏิบัติตามหลักธรรมในองค์กรส่งผลดีต่อการบริหารจัดการงานบุคคล ทั้งการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อความร่วมมือและการสร้าง

แรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของพระมหาชัยวัฒน์ จตฺตมโล (พรหมสนธิ) (2560) ที่กล่าวถึงการนำหลักธรรมเข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงานเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ความยุติธรรม และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงสร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความเอาใจใส่ ความเข้าใจ และความเป็นกลางในการบริหารจัดการ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ด้าน “เมตตา” คือ การแสดงความรัก ความปรารถนาดี และความเอาใจใส่ต่อผู้อื่น ซึ่งในบริบทของการบริหารงาน บุคลากรหรือผู้บริหารควรมีความรักและปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน แสดงออกถึงความเป็นมิตรและความอบอุ่น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

1.2 ด้าน “กรุณา” เป็นการช่วยเหลือและแสดงความสงสาร เมื่อผู้อื่นประสบความทุกข์ในบริบทของการทำงาน ผู้บริหารหรือบุคลากรควรพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานที่กำลังประสบปัญหา แสดงความเข้าใจและความพร้อมที่จะสนับสนุน ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออำนวยและสร้างความสามัคคี

1.3 ด้าน “มุทิตา” คือ ความยินดีและการชื่นชมเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ ซึ่งการประยุกต์ใช้ในองค์กรสามารถทำได้ผ่านการให้กำลังใจและแสดงความยินดีต่อความสำเร็จของบุคลากรหรือเพื่อนร่วมงาน การยอมรับและชื่นชมในความสามารถของผู้อื่นจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศของการทำงานที่มีความสุขและส่งเสริมความสามัคคี

1.4 ด้าน “อุเบกขา” หมายถึง การวางใจเป็นกลางและการตัดสินใจด้วยความเป็นธรรม การนำอุเบกขามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน คือ การตัดสินใจที่มีความยุติธรรม ไม่เอนเอียงหรือมีความลำเอียงต่อบุคคลหรือเหตุการณ์ใดๆ ซึ่งจะช่วยให้การบริหารงานมีความโปร่งใสและเป็นธรรมทำให้บุคลากรรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม การปฏิบัติตามหลักพรหมวิหารธรรมอย่างต่อเนื่องจะทำให้การทำงานและการบริหารองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความสุขในที่ทำงานและการทำงานร่วมกันอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษา เรื่อง “การใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงาน วิชาการของครู”

2.2 ควรมีการศึกษา เรื่อง “การใช้หลักเมตตาและกรุณาในการสอนของครู”

2.3 ควรมีการศึกษา เรื่อง “การใช้หลักเมตตาธรรมในการปกครองของผู้บริหาร สถานศึกษา”

บรรณานุกรม

กัณฑ์พงษ์ นามเสน่ห์. (2559). *การปรับใช้หลักพรหมวิหาร 4 กับการบริหารบุคลากร.* มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ในตะวัน กำหอม. (2559). *การวิจัยทางการศึกษา เล่ม 1.* มหาสารคาม: โรงพิมพ์ทีคอม.

ปฏิภาณพล อุตสาหรั่มย์. (2563). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานทั่วไปด้านการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านสระขาม อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร วิทยาเขตอีสาน,* 2(2), 27–34.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2557). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์.* พิมพ์ครั้งที่ 22. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาชัยวัฒน์ จตฺตมโล (พรหมสนธิ). (2560). รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4. *ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต.* สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

การพัฒนาคู่มือระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนทุ่งใหญ่วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

The Development Manual of Student Care and Support System of Thungyaiwittayakhom School under Secondary Education Service Office Nakhon Si Thammarat

ภาณุพงศ์ กันไพเราะ*
Panupong Ganpairoh
พระครูเขมธรรมโฆษิต
Phrakhru Khemathammakhosit
บุญเลิศ วีระพรกานต์
Boonlert Weeraponkan
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช
Department of Buddhist Educational Administration, Faculty of Education,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Si Thammarat Campus
Corresponding author, e-mail: panupong402@gmail.com*
วันที่รับบทความ (Received): 11 กุมภาพันธ์ 2568
วันที่แก้ไขบทความ (Revised): 22 กุมภาพันธ์ 2568
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted): 8 มีนาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนทุ่งใหญ่วิทยาคม 2) พัฒนาคู่มือระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนทุ่งใหญ่วิทยาคม 3) ประเมินคู่มือระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนทุ่งใหญ่วิทยาคม เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก 15 คน สัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ 5 คน และผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคู่มือ 15 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และการยอมรับขององค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนทุ่งใหญ่วิทยาคม พบว่า การดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนยังไม่เป็นระบบครูยังขาดความเข้าใจในการใช้เครื่องมือแบบประเมินต่างๆ และมีภาระงานอื่นๆ มาก ทำให้การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลของครูยังได้รับข้อมูลพฤติกรรมที่ไม่ชัดเจน 2) ผลการศึกษาพัฒนาคู่มือระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนทุ่งใหญ่วิทยาคม พบว่า คู่มือมีเนื้อหาตามองค์ประกอบของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้แก่ 1.1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 1.2) การคัดกรองนักเรียน 1.3) การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน 1.4) การป้องกันและแก้ไขนักเรียน 1.5) การส่งต่อนักเรียน ซึ่งคู่มือระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีองค์ประกอบ ดังนี้ 2.1) คำชี้แจง 2.2) วัตถุประสงค์ 2.3) โครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบ 2.4) หลักเกณฑ์วิธีการปฏิบัติงาน 2.5) คำแนะนำในการปฏิบัติงาน 2.6) เทคนิคในการปฏิบัติงาน 2.7) เอกสารอ้างอิง 3) ผลการประเมิน

คู่มือระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนทุ่งใหญ่วิทยาคม โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ 15 คน พบว่าผลการประเมินในทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก
คำสำคัญ: การพัฒนา, คู่มือ, ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

Abstract

The objectives of this research to: 1) study the state of operation student care and support system of Thungyaiwittayakhom school 2) develop manual of student care and support system of Thungyaiwittayakhom school 3) evaluation of the student care manual and support system of Thungyaiwittayakhom school This is a qualitative research study. There were 15 people who provided important information through in-depth interviews, 5 experts in-depth interviews and 15 expert evaluate the manual. The tool used was a feasibility assessment model. usefulness and acceptance of the organization. The research findings were as follows: 1) The results of a study the state of operation student care and support system of Thungyaiwittayakhom school, The student care and support system, teachers still lack understanding in using various assessment tools and have many other responsibilities, which makes it difficult for them to understand students on an individual basis. The tools for collecting data to understand students individually must be systematic and continuous so that the data can be analyzed for screening purposes. 2) The results development manual of student care and support system of Thungyaiwittayakhom school, The manual contains content based on the components of the student support system, which are as follows: 1.1) knowing the students individually 1.2) screening students 1.3) promoting and developing students 1.4) Preventing, helping, and solving problems for students 1.5) referring students, the manual for the student support system consists of the following components: 2.1) explanation 2.2) objectives 2.3) structure of duties and responsibilities 2.4) criteria and methods of operation 2.5) work guidelines 2.6) techniques for implementation 2.7) references. 3) The evaluation results of the student support system manual at Thung Yai Wittayakom School, with 15 experts, the evaluation results in all aspects were at a very good level.
Keywords: Development, Manual, Student care and support system.

บทนำ

ปัจจุบันสถานการณ์ปัญหาเด็กและเยาวชนไทยจำนวนไม่น้อยได้รับผลกระทบจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่ออุบัติใหม่ ปัญหาทางเศรษฐกิจ ความก้าวหน้าของวิทยาการเทคโนโลยีใหม่ๆ และสภาพแวดล้อมในสังคมส่งผลต่อพฤติกรรมกลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตของเด็กและเยาวชนที่เติบโตขึ้นทุกวัน ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และปัญหาอื่นๆ ตามมา ในสถานศึกษาผู้เรียนส่วนใหญ่เป็นวัยรุ่นเป็นวัยที่มีภาวะอารมณ์แปรปรวนสูง วุฒิภาวะทางอารมณ์ไม่สมบูรณ์มีความสับสนในการวางบทบาทของตนเอง ในสังคม ขาดทักษะและประสบการณ์ใน

การเผชิญกับปัญหาเกิดความวิตกกังวลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของร่างกายและเกิดความสับสนในการปฏิบัติตนต่อเพื่อน (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2560, หน้า 9)

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นระบบที่สนองนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นการส่งเสริมพัฒนา ป้องกันและแก้ไขปัญหา เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่เข้มแข็ง คุณภาพชีวิตที่ดีมีทักษะการดำรงชีวิต การดำเนินงานตามหลักการดำเนินงานของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนนั้นไว้มี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลด้วยความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคนที่มีพื้นฐานความเป็นมาที่ไม่เหมือนกันหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมหลากหลายรูปแบบ ทั้งด้านบวกและด้านลบ การรู้จักข้อมูลที่เกี่ยวกับตัวนักเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ครูที่ปรึกษามีความเข้าใจนักเรียนมากขึ้นสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อนำไปสู่ขั้นตอนที่ 2 การคัดกรองนักเรียน ซึ่งเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนได้อย่างถูกทาง เมื่อรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลแล้วจะต้องมีการคัดกรองนักเรียน เพื่อจัดกลุ่มนักเรียนออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มปกติ กลุ่มพิเศษ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มเสี่ยง กลุ่มที่มีปัญหา ขั้นตอนที่ 3 การส่งเสริมและพัฒนานักเรียนเป็นการสนับสนุนให้นักเรียนทุกคนที่อยู่ในความดูแลของครูที่ปรึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้นและมีความภาคภูมิใจในทุกๆ ด้านเมื่อมีการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ก็จะนำไปสู่ขั้นตอนที่ 4 การป้องกันและช่วยเหลือนักเรียน โดยมีการดูแลนักเรียนอย่างใกล้ชิดและหาวิธีการป้องกันแก้ไขอย่างจริงจัง ขั้นตอนสุดท้ายการดำเนินงานของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ การส่งต่อนักเรียนให้ผู้เชี่ยวชาญ โดยมีการส่งต่อ 2 รูปแบบ คือ การส่งต่อภายในและการส่งต่อภายนอก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567: 1-2)

โรงเรียนทุ่งใหญ่วิทยาคม เป็นโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ มีการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนถือเป็นงานที่สังกัดในกลุ่มงานบริหารงานกิจการนักเรียน โดยในปัจจุบันการดำเนินการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน พบว่า การดำเนินการที่ผ่านมายังไม่เป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่สอดคล้องกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยครูบางส่วนในโรงเรียนยังไม่มีความเข้าใจในแนวปฏิบัติการดำเนินการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ได้กำหนดไว้ โดยลักษณะการปฏิบัติงานยังปฏิบัติงานตามความเข้าใจของตนเอง ทำให้การดูแลช่วยเหลือนักเรียนไม่เป็นไปตามกระบวนการของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567: 4) เนื่องจากโรงเรียนไม่มีคู่มือระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ชัดเจนสอดคล้องกับแนวปฏิบัติการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (โรงเรียนทุ่งใหญ่วิทยาคม, [ออนไลน์])

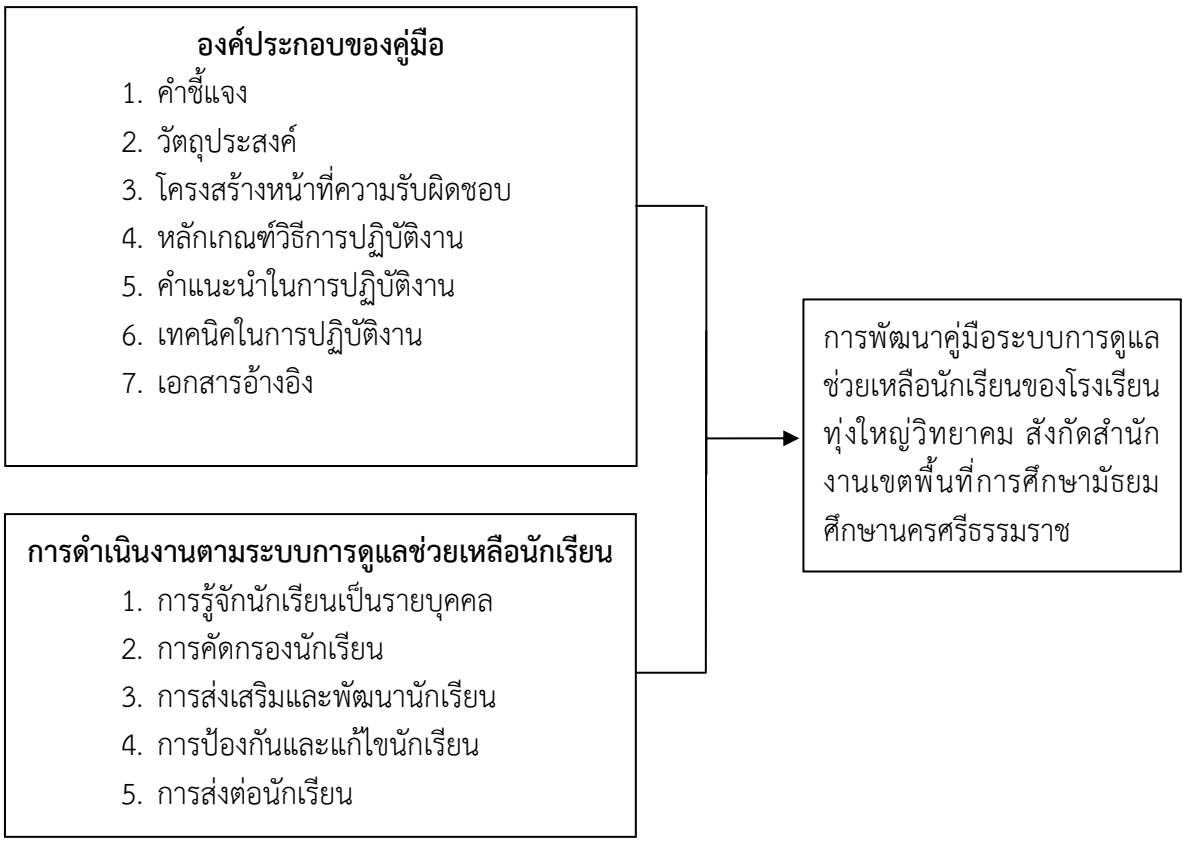
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาและพัฒนาคู่มือระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนทุ่งใหญ่วิทยาคม ให้มีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบมีความชัดเจน อันจะส่งผลให้ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนประสบความสำเร็จ โดยการจัดทำคู่มือระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนจะสามารถช่วยให้เกิดความเข้าใจตรงกันระหว่างครูที่ปรึกษาครูภายในโรงเรียนและนอกจากนั้นผู้บริหารยังใช้เป็นคู่มือในการนิเทศ ติดตามและพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือและมีวิธีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียนและโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนทุ่งใหญ่วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช
2. เพื่อพัฒนาคู่มือระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนทุ่งใหญ่วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช
3. เพื่อประเมินคู่มือระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนทุ่งใหญ่วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยในการศึกษาเรื่องการพัฒนาคู่มือระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนทุ่งใหญ่วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยประกอบด้วย ขอบข่ายการดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งได้มา จากแนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และองค์ประกอบของคู่มือ ซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์งานวิจัย (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ, 2553: ข) สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาคู่มือระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนทุ่งใหญ่วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช เป็นการศึกษา โดยการใช้ระเบียบการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ขั้นตอนการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 15 คน ประกอบด้วย หัวหน้ากลุ่มบริหารกิจการนักเรียน จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 4 คน หัวหน้ากลุ่มงานปกครองและสารวัตรนักเรียนจำนวน 1 คน ครูโรงเรียนทุ่งใหญ่วิทยาคม จำนวน 9 คน ผู้ให้ข้อมูลทุกคนต้องมีอายุงานไม่ต่ำกว่า 3 ปี

2. ขั้นตอนพัฒนาคู่มือระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษากลุ่มบริหารกิจการนักเรียน จำนวน 1 คนหัวหน้ากลุ่มงานงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำนวน 1 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน นักวิชาการด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน

3. ขั้นตอนการประเมินคู่มือระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ใช้แบบประเมินคู่มือ โดยประเมินความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และการยอมรับขององค์กรของคู่มือวิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 15 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 2 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน ครูที่ปรึกษานักเรียนโรงเรียนทุ่งใหญ่วิทยาคม จำนวน 10 คน ผู้ให้ข้อมูลทุกคนต้องมีอายุงานไม่ต่ำกว่า 3 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1 ขั้นตอนการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนทุ่งใหญ่วิทยาคม ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์สภาพการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนทุ่งใหญ่วิทยาคม โดยมีผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณวุฒิปริญญาโทขึ้นไป ตรวจสอบเครื่องมือ จำนวน 3 คน ได้ค่า IOC 1.00

1.2 ขั้นตอนการพัฒนาคู่มือระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาคู่มือระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนทุ่งใหญ่วิทยาคม โดยร่างคู่มือระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนประกอบแบบสัมภาษณ์

1.3 ขั้นตอนการประเมินคู่มือระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนการประเมินคู่มือ คือ แบบประเมินคู่มือระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนทุ่งใหญ่วิทยาคม ประเมินความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และการยอมรับขององค์กร โดยมีผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณวุฒิปริญญาโทขึ้นไป ตรวจสอบเครื่องมือ จำนวน 3 คน ได้ค่า IOC 1.00

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ขั้นตอนการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนทุ่งใหญ่วิทยาคม ดังนี้ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2) การเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก มีขั้นตอน ดังนี้ (1) ขั้นเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยพิจารณาว่าผู้ให้ข้อมูลนั้นมีความเหมาะสมหรือไม่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการ (2) ผู้วิจัยขอหนังสือจากหลักสูตรสาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขต

นครศรีธรรมราช ทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์เชิงลึก (3) ขั้นแนะนำตัว ผู้วิจัยได้ส่งเอกสารขอความร่วมมือ จากนั้นจึงกำหนดวัน เวลาสัมภาษณ์ (4) สัมภาษณ์รายบุคคล โดยมีประเด็นที่ชัดเจน ใช้คำถามอย่างเปิดกว้าง ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้เวลาประมาณ 2 ชั่วโมง ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์โดยตรงกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.2 ขั้นตอนการพัฒนาคู่มือระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) ขั้นเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยพิจารณาว่าผู้ให้ข้อมูลนั้นมีความเหมาะสมหรือไม่ มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการ สามารถตอบปัญหาที่ต้องการเกี่ยวข้องได้หรือไม่ 2) ผู้วิจัยขอหนังสือจากหลักสูตรสาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์เชิงลึก 3) ขั้นแนะนำตัว ผู้วิจัยได้ส่งเอกสารขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล ร่างคู่มือ จากนั้นจึงกำหนดวัน เวลาสัมภาษณ์ วิธีการดังกล่าวเป็นการกำหนดบทบาทของผู้วิจัยแบบเปิดเผย (Over role) 4) สัมภาษณ์รายบุคคล เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเสนอร่างคู่มือระบบการดูช่วยเหลือนักเรียน มุ่งหาข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้ข้อมูลเชิงพรรณนา มีประเด็นในการสัมภาษณ์ที่ชัดเจน ใช้คำถามอย่างเปิดกว้าง การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้เวลาประมาณ 2 ชั่วโมง ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์โดยตรง (Face-to-Face) กับผู้ให้ข้อมูล

2.3 ขั้นตอนการประเมินคู่มือระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในการประเมินความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และการยอมรับขององค์กร มีกระบวนการดังนี้ คือ 1) ขั้นเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยพิจารณาว่าผู้ให้ข้อมูลนั้นมีความเหมาะสมหรือไม่ มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการ 2) ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตนครศรีธรรมราช ทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขออนุญาตประเมินความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และการยอมรับขององค์กร ของคู่มือระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนทุ่งใหญ่วิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช 3) ขั้นแนะนำตัว ผู้วิจัยได้ส่งเอกสารขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล วิธีการดังกล่าวเป็นการกำหนดบทบาทของผู้วิจัยแบบเปิดเผย (Over Role) 4) ผู้วิจัย ส่งร่างคู่มือและแบบประเมินความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และการยอมรับขององค์กร ของคู่มือระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ให้กับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำการประเมิน

3. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ขั้นตอนการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ดังนี้ 1) ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลรายละเอียดจากการการสัมภาษณ์ข้อมูลบริบทการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนทุ่งใหญ่วิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช 2) นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นและข้อเสนอแนะเบื้องต้น 3) ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อนำเสนอ ในผลการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัยด้วยการพรรณนาข้อมูล

3.2 ขั้นตอนการพัฒนาคู่มือระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้ 1) ผู้วิจัยดำเนินการนำรายละเอียดจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลที่ได้การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนทุ่งใหญ่วิทยาคม ร่างเป็นคู่มือเป็นแนวทางตามผลการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิตามกรอบแนวคิดในการวิจัย 2) นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นและข้อเสนอแนะเบื้องต้น 3) ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและ

อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อนำเสนอในการประเมินความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และการยอมรับขององค์กร

3.3 ขั้นตอนการประเมินคู่มือระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้วิจัยได้ทำการ 1) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติ การวิเคราะห์โดยการ การหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวม รายด้าน 2) จัดทำคู่มือระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนทุ่งใหญ่วิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ฉบับสมบูรณ์

สรุปผลการวิจัย

1) ผลการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนทุ่งใหญ่วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า การดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนยังไม่เป็นระบบ ครูยังขาดความเข้าใจในการ ใช้เครื่องมือแบบประเมินต่างๆ และมีภาระงานอื่นๆ มาก ทำให้การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลของครู ยังได้รับข้อมูลพฤติกรรมที่ไม่ชัดเจนเท่าที่ควรซึ่งโรงเรียนต้องมีการรวบรวมนำข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวกับตัวของนักเรียน เพื่อทำให้ครูที่ปรึกษามีความเข้าใจตัวนักเรียนมากขึ้น รู้จักตัวตนเข้าใจปัญหาและพฤติกรรมของนักเรียน โดยเครื่องมือในการเก็บข้อมูลในการรู้จักนักเรียนรายบุคคลต้องเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อทำให้สามารถนำข้อมูลมาใช้วิเคราะห์เพื่อการคัดกรอง

2) ผลการศึกษาพัฒนาคู่มือระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนทุ่งใหญ่วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า คู่มือมีเนื้อหาตามองค์ประกอบของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้แก่ 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน 4) การป้องกันและแก้ไขนักเรียน 5) การส่งต่อนักเรียน ซึ่งคู่มือระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) คำชี้แจง 2) วัตถุประสงค์ 3) โครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบ 4) หลักเกณฑ์วิธีการปฏิบัติงาน 5) คำแนะนำในการปฏิบัติงาน 6) เทคนิคในการปฏิบัติงาน 7) เอกสารอ้างอิง

3) ผลการประเมินคู่มือระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนทุ่งใหญ่วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ 15 คน พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และ การยอมรับขององค์กร ในทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก โดยผลการประเมินความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.94, S.D. = 0.16) ผลการประเมินความเป็นไปได้มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 5, S.D. = 0.00) และผลการประเมินความเป็นประโยชน์และการยอมรับขององค์กรมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 5, S.D. = 0.00) และเมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผลการประเมิน ความเหมาะสม เมื่อพิจารณาตามรายการ พบว่าระดับสูงที่สุด คือ คำชี้แจง วัตถุประสงค์ คำแนะนำในการปฏิบัติงาน อ้างอิง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 5, S.D. = 0.00) รองลงมา คือ หลักเกณฑ์วิธีปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.90, S.D. = 0.15) รองลงมา คือ เทคนิคในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.89, S.D. = 0.19) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โครงสร้างความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.80, S.D. = 0.41)

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การวิจัยเรื่องการพัฒนาคู่มือระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนทุ่งใหญ่วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การดำเนินงานตามกระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้ง 5 ขั้นตอน เป็นไปตามแนวทางการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดแต่ผู้ปฏิบัติยังขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่ามีแนวปฏิบัติที่ไม่ชัดเจนและไม่มีคู่มือที่มีการอธิบายขั้นตอนที่ชัดเจนในแนวทางการปฏิบัติ จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเต็มศักยภาพและบริบทของสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระ มีมาก (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาผลและแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ปรึกษารู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลจากการจัดทำระเบียนสะสม และการเยี่ยมบ้าน ด้านการคัดกรองนักเรียน มีการประเมินพฤติกรรมนักเรียน (SDQ) นำผลการประเมินในการคัดกรองพฤติกรรมนักเรียนไม่เป็นไปตามพฤติกรรมจริงของนักเรียน ด้านการส่งเสริมนักเรียน มีการดำเนินกิจกรรมโฮมรูมและกิจกรรมแนะแนวในชั้นเรียน ส่งผลให้นักเรียนมีความรับผิดชอบ กล้าคิด กล้าแสดงออก และมีทักษะชีวิตที่ดีสามารถอยู่ในสังคมได้ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการให้คำปรึกษาเบื้องต้น ทำให้ทราบปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียน สามารถแก้ไขปัญหาของนักเรียนได้ ด้านการส่งต่อนักเรียน ทุกฝ่ายให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการส่งต่อทั้งภายในและภายนอก แต่ยังมีปัญหาที่เกิดขึ้น คือ บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในแนวทางการดูแลช่วยเหลือที่ชัดเจนตามบริบทของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประนอม แก้วสวัสดิ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ปรึกษาต้องให้ความเอาใจใส่กับนักเรียนทุกคนเท่าเทียมกันแต่สำหรับนักเรียนกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหานั้น จำเป็นอย่างมากที่ต้องให้ความดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดและหาวิธีการช่วยเหลือทั้งการป้องกันและการแก้ไขปัญหา โดยไม่ปล่อยปละละเลย นักเรียนจนกลายเป็นปัญหาของสังคมการป้องกัน และแก้ไขปัญหาของนักเรียนจึงเป็นภาระงานที่ยิ่งใหญ่และมีคุณค่าอย่างมากในการพัฒนาให้นักเรียนเติบโตเป็นบุคคลที่มีคุณภาพของสังคมต่อไป

2. เนื้อหาตามองค์ประกอบของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้แก่ 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน 4) การป้องกันและแก้ไขนักเรียน 5) การส่งต่อนักเรียน ซึ่งคู่มือระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) คำชี้แจง 2) วัตถุประสงค์ 4) โครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบ 5) หลักเกณฑ์วิธีการปฏิบัติงาน 5) คำแนะนำในการปฏิบัติงาน 6) เทคนิคในการปฏิบัติงาน 7) เอกสารอ้างอิง ซึ่งเป็นคู่มือในการปฏิบัติงานดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าคู่มือระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สามารถสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้ครบทั้ง 5 ขั้นตอน และบันทึกข้อมูลได้ตรงตาม QR CODE ในคู่มือ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณรี ปนศิริ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคู่มือการใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัย ผลการศึกษาพบว่า ผลการพัฒนาคู่มือการใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลเพื่องานวิจัยประกอบด้วย คำนำ สารบัญ วัตถุประสงค์ของคู่มือ คำชี้แจงการใช้คู่มือการใช้สถิติเพื่อการวิจัยและส่วนของเนื้อหาประกอบ บทที่1 บทนำ และ บทที่2 สถิติที่ใช้ในการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษฎา ด้วงติลี (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างคู่มือการใช้แอปพลิเคชันบนสมาร์ทโฟนและแท็บเล็ตสำหรับครูผู้สอนวิชาวิทยาศาสตร์ระดับชั้น มัธยมศึกษาตอนต้นผลการศึกษาพบว่า ผลการสร้างคู่มือ

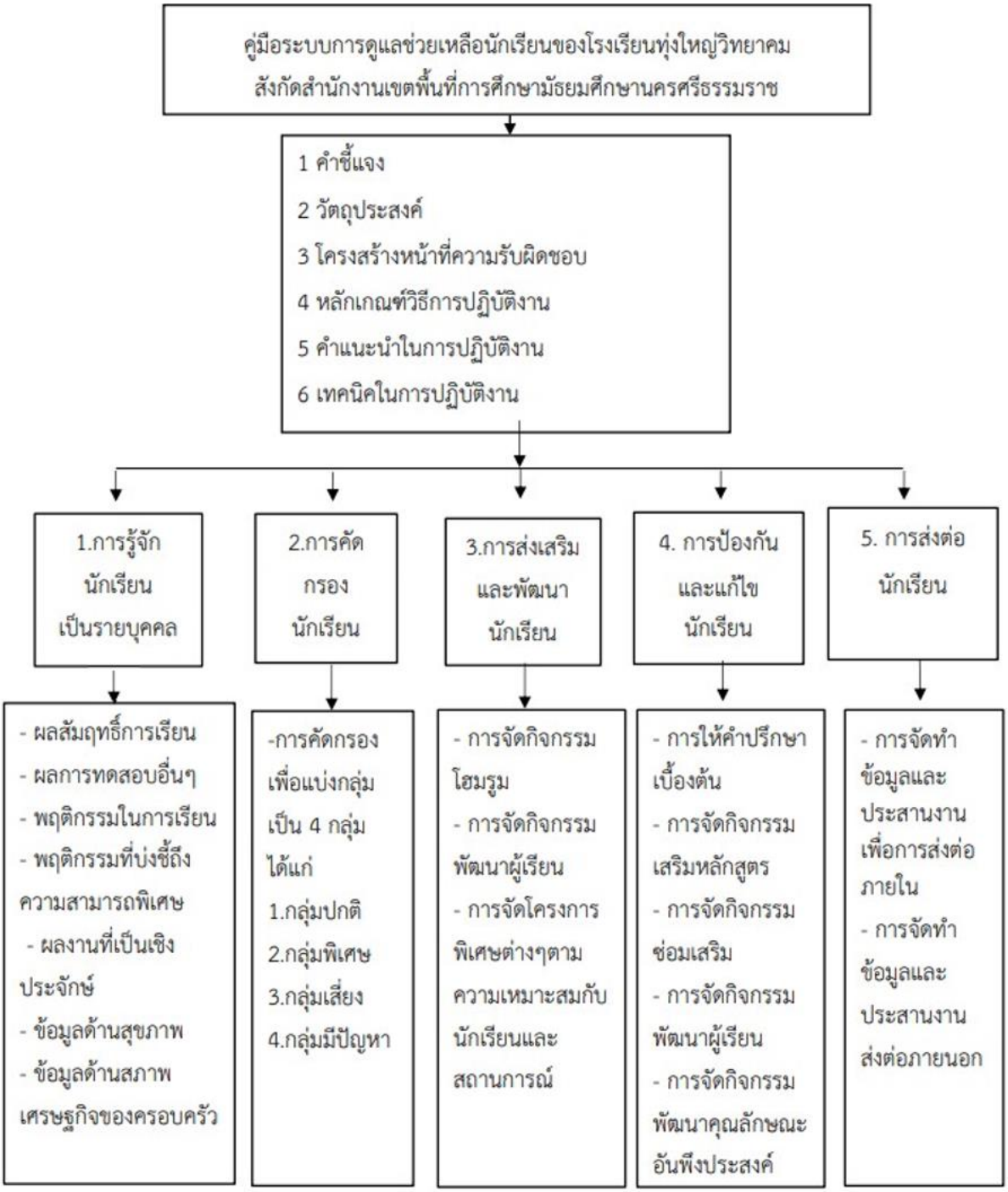
การใช้แอปพลิเคชันบนสมาร์ทโฟนและแท็บเล็ตสำหรับครูผู้สอนวิชาวิทยาศาสตร์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ปก คำนำ คำนิยม สารบัญ เนื้อหา และบรรณานุกรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กวินนา สร้อยสวัสดิ์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนไตรรัตน์วิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศมีการศึกษาข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลโดยใช้วิธีการที่หลากหลายมีวิธีการคัดกรองนักเรียนโดยดำเนินการใช้เครื่องมือในการคัดกรองนำมาแยกกลุ่มเป็น 4 กลุ่ม มีการจัดกิจกรรมและโครงการต่างๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนา และมีการประสานขอความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญหรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องภายนอก 3. การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนไตรรัตน์วิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ตามขอบข่ายงาน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

3. ผลการนำประเมินคู่มือระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนทุ่งใหญ่วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช มีความสำคัญและมีประโยชน์ในหลากหลายมิติโดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน ทำให้นักเรียนได้รับการดูแลช่วยเหลือเป็นบุคคลที่มีทักษะชีวิตและมีความสัมพันธ์ที่ดีอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิสอน คำตุ้ย (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคู่มือการเปลี่ยนผ่านเพื่อดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนวัฒโนทัยพายัพ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า การประเมินคู่มือโดยผู้เชี่ยวชาญค่าเฉลี่ย 4.12 และมีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82 ซึ่งถือว่ามีความเหมาะสมมากในการนำไปใช้ดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัฒโนทัยพายัพ จังหวัดเชียงใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญเนตร มูลทองจาด (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี ผลการวิจัยพบว่า 1. การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสีโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การส่งเสริมและพัฒนา นักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา การส่งต่อ และการคัดกรองนักเรียน 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสีเมื่อจำแนกตามเพศ อายุระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสีมี 5 แนวทาง เช่น 1) ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลมากขึ้น 2) ควรสร้างแบบประเมินนักเรียนให้มีความหลากหลายใช้โปรแกรมประเมินพฤติกรรมนักเรียนมาใช้ในการดำเนินการรู้จัก นักเรียนเป็นรายบุคคลและปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน 3) ควรสำรวจความต้องการในการจัดกิจกรรมที่จะสามารถ พัฒนาความรู้ทักษะและเสริมสร้างประสบการณ์ของนักเรียนให้เต็มตามศักยภาพ 4) ควรจัดการอบรมครูเรื่อง เทคนิคการให้คำปรึกษาเบื้องต้นเพื่อสามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาได้ตรงประเด็น 5) ควรมีการชี้แจงผู้ปกครองให้ทราบถึงถึงเหตุผลที่แท้จริงของการส่งต่อนักเรียน

องค์ความรู้ที่ได้

การพัฒนาคู่มือระบบการดูแลช่วยนักเรียนของโรงเรียนทุ่งใหญ่วิทยาคม ประกอบด้วย การดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน 4) การป้องกันและแก้ไขนักเรียน 5) การส่งต่อนักเรียน และ

7 องค์ประกอบ คือ 1) คำชี้แจง 2) วัตถุประสงค์ 3) โครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบ 4) หลักเกณฑ์วิธีการปฏิบัติงาน 5) คำแนะนำในการปฏิบัติงาน 6) เทคนิคในการปฏิบัติงาน 7) เอกสารอ้างอิง สามารถเขียนเป็นแผนภาพองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้จักการวิจัยการพัฒนาคู่มือระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนทุ่งใหญ่วิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สถานศึกษาควรมีจุดเน้นที่ชัดเจนเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

1.2 สถานศึกษาควรมีแนวทางการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เป็นรูปธรรม

1.3 สถานศึกษาควรมีโครงการ/กิจกรรมในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ครอบคลุมทั้ง 5 ขั้นตอน

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

2.1 สถานศึกษาควรนำคู่มือไปใช้ในการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.2 สถานศึกษาควรประชุมชี้แจงถึงการดำเนินงานตามคู่มือให้บุคลากรในสังกัดทราบถึงวิธีการดำเนินงาน

2.3 สถานศึกษาควรจัดอบรม ส่งเสริมให้บุคลากรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อการดำเนินการช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ

2.4 สถานศึกษาอื่นที่นำคู่มือไปใช้ควรศึกษาให้เหมาะสมกับสถานศึกษาของตนเอง

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

3.2 ควรศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อเป็นสถานศึกษาต้นแบบด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

3.3 ควรศึกษาวิจัยการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน

บรรณานุกรม

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2546). *คู่มือครูที่ปรึกษาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

กวินนา สร้อยสวัสดิ์. (2564). กลยุทธ์การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนไตรรัตน์วิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.* บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

กฤษฎา ด้วงติลี. (2564). การสร้างคู่มือการใช้แอปพลิเคชันบนสมาร์ทโฟนและแท็บเล็ตสำหรับครูผู้สอนวิชาวิทยาศาสตร์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัยวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ขวัญเนตร มูลทองจาด. (2564). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.* บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วีระ มีมาก. (2563). การศึกษาผลและแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.* บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ประนอม แก้วสวัสดิ์. (2564*). สภาพและปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.* บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

วรรณรี ปนศิริ. (2563). การพัฒนาคู่มือการใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัย. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.* บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

สิทธิสอน คำตุ้ย. (2564). การพัฒนาคู่มือการเปลี่ยนผ่านเพื่อดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนวัฒโนทัยพายัพ จังหวัดเชียงใหม่. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรหาบัณฑิต.* บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน

Factors Influencing Organizational Commitment among Supporting Staff of Thungchang Subdistrict Administrative Organization, Thungchang District, Nan Province

อัจฉรา ช่างเงิน*
Atchara Chang-ngern
ธเนศพล อินทร์จันทร์
Thanetphon Inchan
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
Master of Public Administration,
Public Administration field, Faculty of Public Administration, Phitsanulok University
Corresponding author, e-mail: mod990790@gmail.com*
วันที่รับบทความ (Received): 12 กุมภาพันธ์ 2568
วันที่แก้ไขบทความ (Revised): 15 กุมภาพันธ์ 2568
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted): 12 มีนาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน และปัจจัยด้านลักษณะงาน และความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ประชากร คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน จำนวน 32 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร และด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรตามลำดับ 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยความสำคัญของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนของงาน และความหลากหลายของทักษะในการทำงาน ตามลำดับ 3) ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยความสัมพันธ์และภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญกับองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ และ 4) ปัจจัยด้านลักษณะงาน และความพึงพอใจ

ในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
คำสำคัญ: ความผูกพันองค์กร, ปัจจัยด้านลักษณะงาน, ความพึงพอใจในการทำงาน

Abstract

This research aimed to study the level of organizational commitment of employees of Tung Chang Subdistrict Administrative Organization, Tung Chang District, Nan Province, and the factors of job characteristics and job satisfaction that affected organizational commitment of employees of Tung Chang Subdistrict Administrative Organization, Tung Chang District, Nan Province. The population consisted of 32 employees of Tung Chang Subdistrict Administrative Organization, Tung Chang District, Nan Province. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with a reliability of 0.87. The statistics used for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The results of the research found that 1) The overall level of organizational commitment of employees of Tung Chang Subdistrict Administrative Organization, Tung Chang District, Nan Province was at a high level. The highest mean values for dedication to work for the organization and pride in being a part of the organization were found, followed by sacrifice for the organization and desire to maintain membership of the organization, respectively. 2) The overall level of job characteristics was at a high level. The highest mean values for job importance were found, followed by work autonomy, work reflection, and job skill diversity, respectively. 3) The overall level of job satisfaction of employees of Tung Chang Subdistrict Administrative Organization, Tung Chang District, Nan Province was at a high level. The highest mean value was found for the relationship and leadership of supervisors, followed by the feeling of being important to the organization, work environment, career advancement, and salary and benefits, respectively. 4) Factors related to job characteristics and job satisfaction had a statistically significant effect on organizational commitment of employees of Thung Chang Subdistrict Administrative Organization, Thung Chang District, Nan Province at a level of 0.05.
Keywords: Organizational Commitment, Job Characteristics, Job Satisfaction.

บทนำ

ในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรไปอย่างรวดเร็ว ทำให้หลายองค์กรต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา ทั้งการปรับโครงสร้างองค์กร รูปแบบการบริหารงาน การปรับเปลี่ยนนโยบายให้สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลง การบริหารจัดการองค์กรที่ดีจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยทั่วไปองค์กรต่างๆ ต้องการบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรตามขั้นตอน พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กรได้อย่างเต็มความสามารถและเต็มศักยภาพที่มีด้วยความเต็มใจ ในขณะเดียวกันบุคลากรต้องได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเป็นธรรมและ

เหมาะสม เมื่อองค์กรและบุคลากรต้องพึ่งพากัน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องหาแนวทางในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร ดังนั้นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ก่อให้เกิดความจงรักภักดี การทุ่มเททำงานและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

การบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ใช่แค่การสรรหาหรือคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตามสายงานและมีทักษะที่เหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงาน การส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากร มีความซื่อสัตย์ มีความจงรักภักดี ตลอดจนมีความผูกพันกับองค์กร จึงเป็นสิ่งที่สำคัญ เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วก็จะมีแรงจูงใจแรงผลักดันให้บุคลากรสร้างผลงานที่ดี อุทิศร่างกายและจิตใจในการทำงานทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มกำลัง ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร ดังนั้นความผูกพันกับองค์กรจึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะคอยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานและร่วมงานอยู่กับองค์กรไปนานๆ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรที่มีต่อองค์กรเป็นความรู้สึกยอมรับ เชื่อมั่นในเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร พร้อมปฏิบัติงานด้วยความใส่ใจทุ่มเท มุ่งมั่น ใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ เพราะฉะนั้นองค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของตน โดยการสร้างให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าในปัจจุบันจะมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาก โดยเทคโนโลยีนั้นสามารถนามาใช้ทดแทนคนในการทำงาน แต่ก็ไม่ได้เป็นเครื่องบ่งชี้ที่สำคัญที่สุดในความสำเร็จ คนที่ทำงานอยู่ในองค์กรนั้นต่างหากที่เป็นเครื่องบ่งชี้เพราะคนจะเป็นผู้คิด ผู้ปฏิบัติ และผู้วางแผนในการทำงาน ดังนั้น ถ้าคนมีคุณภาพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ในทางกลับกันของสาเหตุที่ทำให้บุคลากรไม่พึงพอใจ ได้แก่ กฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ค่าจ้างที่ไม่เหมาะสม ในการที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ โดยหาทางสนองความต้องการของบุคลากรทั้งทางด้านร่างกาย และทางจิตใจ สร้างงานและบรรยากาศในการปฏิบัติงานและในสภาพที่ตนปฏิบัติงานอยู่ และให้โอกาสกับบุคลากรได้ทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ พยายามบริหารงานให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ไม่แตกต่างกัน ระหว่างบุคลากรด้วยกัน ทั้งการทำงานและผลตอบสนอง และให้ความเป็นธรรมต่อการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกๆ คน (อุทัย ศิริภักดิ์, 2559)

สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าจ้าง ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการ และ 2) ปัจจัยที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น สิ่งที่ตอบสนองความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การเป็นที่ยอมรับในหมู่คณะ โอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จากปัจจัยและองค์ประกอบทางปัจจัยดังกล่าว องค์ประกอบที่สำคัญที่สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน คือ การได้รับการตอบสนองความต้องการ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสความก้าวหน้า ค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่สมดุลต่อสิ่งที่ลงแรงปฏิบัติหน้าที่ไป ลักษณะการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งสังคม และเพื่อนร่วมงาน ทั้งหมดที่กล่าวมานี้ล้วนเป็นตัวกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจจากการตอบสนองความต้องการนั้น ๆ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารควรให้ความใส่ใจและความสำคัญในเรื่องของการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้สึกที่เกิดความพึงพอใจไม่ว่าจะเป็นตัวเงิน หรือไม่ใช่ตัวเงิน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (ทศพร ณุวงศ์ศรี และกฤตกร นวกิจไพฑูรย์, 2564)

บุคลากรมีหน้าที่สนับสนุนในด้านต่างๆ รวมทั้งการประสานงานกับหน่วยงานราชการอื่นๆ ตลอดจนปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรที่ได้รับมอบหมายต่างๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ การปฏิบัติงานเหล่านี้จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ต้องอาศัยประสบการณ์

ในการทำงานร่วมกันจึงจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ซึ่งปัจจุบันมีแนวโน้มการลาออกของบุคลากรมากขึ้น เนื่องจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นที่พึงพอใจ สวัสดิการที่ยังมีไม่มากพอ ความราบรื่นในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรที่น้อย ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อความพึงพอใจและความรู้สึกผูกพันองค์กรของบุคลากร ขณะเดียวกันความผูกพันองค์กรใช้ทำนายการเปลี่ยนแปลงย้ายงานขององค์กรได้ เนื่องจากบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากจะมีแนวโน้มในการลาออกน้อยกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันองค์กรน้อย ดังนั้นความผูกพันองค์กรจึงจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและองค์กร ทำให้เป้าหมายขององค์กรเป็นเป้าหมายเดียวกันกับบุคลากร เพิ่มการมีส่วนร่วมในงานหรือกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เต็มใจและพร้อมจะช่วยเหลือองค์กรอย่างเต็มความสามารถ

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง ตั้งอยู่ในตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ได้ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร และมีการบริหารงานบุคคลเพื่อประโยชน์แก่กิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาองค์กร พัฒนางาน และพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคลากรภายในองค์กร เพราะหากองค์กรสามารถตอบสนองจุดมุ่งหมายของบุคลากรในองค์กรได้แล้ว บุคลากรก็จะให้ความร่วมมือและสนับสนุนองค์กรของตนและองค์กรก็จะสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน จำนวน 32 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 2 คน สำนักปลัด อบต. จำนวน 12 คน กองคลัง จำนวน 6 คน กองช่าง จำนวน 5 คน กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน 7 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง, 2566)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน เป็นงานวิจัยที่ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระดับรายได้ วิเคราะห์หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

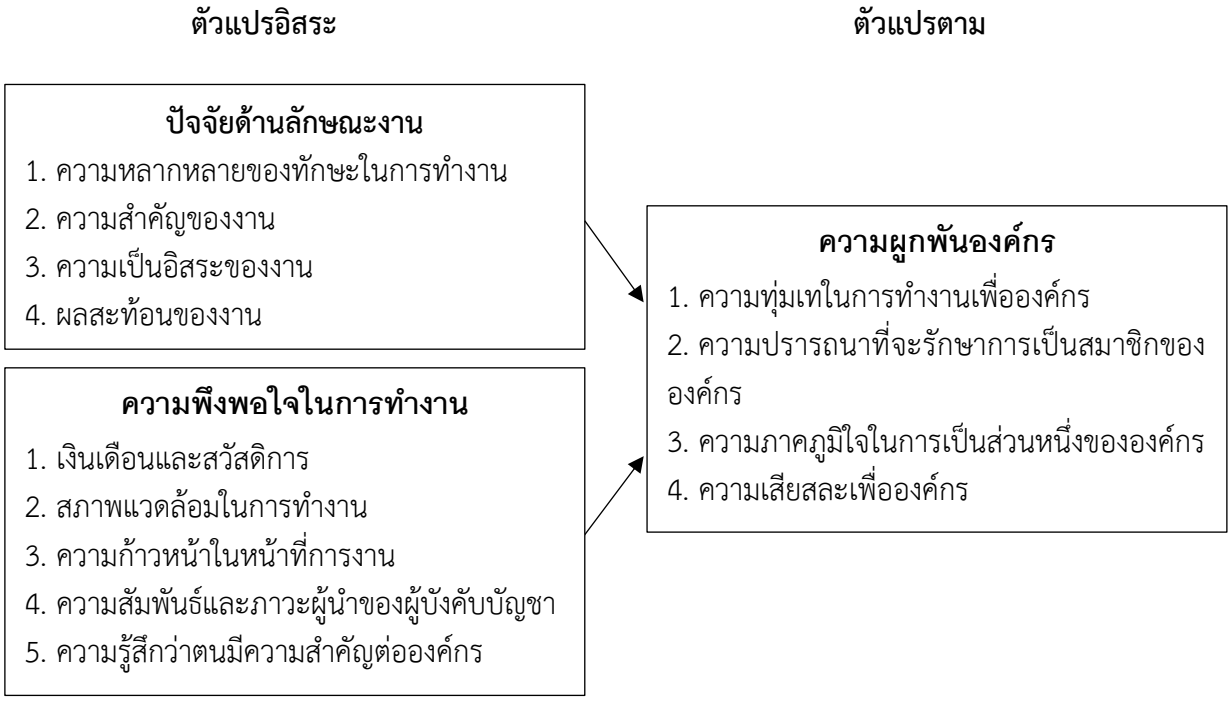
ส่วนที่ 4 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอ ทุ่งช้าง จังหวัดน่าน
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านลักษณะงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน และปัจจัยด้านลักษณะงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ในบทนี้เป็นการสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-6 ปี

2. ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมมีความผูกพันองค์กรในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ ด้านความทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร และด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รองลงมา ได้แก่ ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ โดยสรุปเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) ด้านความทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร พบว่า โดยภาพรวมมีความผูกพันองค์กรในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย รองลงมา ได้แก่ การยินดีที่จะทำงานล่วงเวลา หรืองานในวันหยุดหากจำเป็น และการเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบโดยไม่เกี่ยงงาน ตามลำดับ 2) ด้านความปรารถนาที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า โดยภาพรวมมีความผูกพันองค์กรในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าเป็นบุคลากรขององค์กรนี้ รองลงมา ได้แก่ การยินดีที่จะแนะนำให้ผู้อื่นมาร่วมงานในองค์กร และการสมัครใจที่จะทำงานให้องค์กรต่อไปแม้ว่าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปอยู่ที่อื่น ตามลำดับ 3) ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พบว่า โดยภาพรวมมีความผูกพันองค์กรในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาภาพลักษณ์ขององค์กร รองลงมา ได้แก่ การคิดว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดี ภูมิใจและเชื่อว่าการทำงานที่นี่ทำให้ชีวิตมั่นคงและการพร้อมที่จะประชาสัมพันธ์ให้บุคคลอื่นทราบถึงสิ่งที่องค์กรทำต่อสังคม ตามลำดับ 4) ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร พบว่า โดยภาพรวมมีความผูกพันธ์องค์กรในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ รองลงมา ได้แก่ การยินดีให้ความร่วมมือแก่องค์กร หากองค์กรขอความช่วยเหลือ และการยินดีที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดเนื่องในโอกาสวันสำคัญต่างๆ ตามลำดับ

3. ปัจจัยด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสำคัญของงาน รองลงมา ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนของงานและความหลากหลายของทักษะในการทำงาน ตามลำดับ โดยสรุปเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) ด้านความหลากหลายของทักษะในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานต้องใช้ทักษะความรู้ ความสามารถ หลายด้านประกอบกัน รองลงมา ได้แก่ การมีโอกาสใช้วิธีการทำงานรูปแบบใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน และงานที่ทำ

อยู่เป็นงานที่น่าสนใจ ท้าทาย ไม่ซ้ำซากจำเจ ตามลำดับ 2) ด้านความสำคัญของงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่มีความสำคัญต่อองค์กร รองลงมา ได้แก่ การที่งานมีคุณค่าและอาจส่งผลกระทบต่อผู้อื่น และการมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ ตามลำดับ 3) ด้านความมีอิสระในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสามารถใช้วิจารณญาณของตนในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้ รองลงมา ได้แก่ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่ได้รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด และการมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของตนได้ ตามลำดับ 4) ด้านผลสะท้อนของงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีโอกาสได้ทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองว่าดีเพียงใด รองลงมา ได้แก่ การประเมินผลงานที่ผ่านเป็นไปอย่างถูกต้องและยุติธรรม และผลงานของได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

2. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสัมพันธ์และภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา รองลงมา ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญกับองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ โดยสรุปเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย รองลงมา ได้แก่ การคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร สามารถช่วยเหลือตนและครอบครัวได้และเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอแล้ว ตามลำดับ 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรมีการจัดบริเวณที่ทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน รองลงมา ได้แก่ ห้องทำงานและโต๊ะทำงานมีเพียงพอในการปฏิบัติงาน และเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและทันสมัย ตามลำดับ 3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การที่ผลงานของตนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา รองลงมา ได้แก่ การที่องค์กรเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และการได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ตามลำดับ 4) ด้านความสัมพันธ์และภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การที่สามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม และผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำที่ดีและชี้แนะให้งานบรรลุผลสำเร็จได้ ตามลำดับ 5) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญกับองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การที่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ การที่ตนมีบทบาทและมีความสำคัญต่อองค์กร และการที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับตนเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน จำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของทักษะในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มองว่าความหลากหลายในทักษะการทำงานน้อย กับกลุ่มตัวอย่างที่มองว่าความหลากหลายในทักษะการทำงานมาก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน จำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มองว่าความสำคัญของงานน้อย กับกลุ่มที่มองว่าความสำคัญของงานมาก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

5. การเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน จำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มองว่าความมีอิสระในการทำงานมาก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มองว่าความมีอิสระในการทำงานน้อยอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

6. การเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน จำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านผลสะท้อนของงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มองว่าผลสะท้อนของงานมาก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มองว่าผลสะท้อนของงานน้อยอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน จำแนกตามความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความพึงพอใจในการทำงานมาก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัยได้ว่า งานวิจัยเรื่องนี้ได้ศึกษาเกี่ยวกับระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานและปัจจัยด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านลักษณะของพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และทำงานในองค์กรมานาน 4-6 ปี ด้านระดับความผูกพันองค์กร พนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันองค์กรในระดับมาก ด้านที่มีความผูกพันสูงสุด ได้แก่ ความทุ่มเทในการทำงาน: ใช้ความสามารถเต็มที่ในการทำงานความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเสียสละเพื่อองค์กร ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อองค์กร การมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านลักษณะงาน ความสำคัญของงาน, ความมีอิสระในการทำงาน, ผลสะท้อนจากงาน และความหลากหลายของทักษะในการทำงาน มีผลต่อความผูกพัน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ความรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญในองค์กร, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเงินเดือนและสวัสดิการ การเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กร พนักงานที่มองว่ามีอิสระในการทำงานมากและผลสะท้อนจากงานดี จะมีความผูกพันองค์กรสูงกว่า พนักงานที่พึงพอใจในการทำงานมากมีความผูกพันองค์กรสูงกว่า

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน มีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในองค์กร ให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงเกิดความผูกพันต่อองค์กรทำให้บุคลากรมีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร มีความเสียสละเพื่อองค์กร ภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร และมีรูปแบบการทำงานที่ทำให้บุคลากรรู้สึกได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจ เช่น การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ตลอดจนความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญกับองค์กร ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ฐิติมา หลักทอง (2557) ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล (2562) ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับที่มาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ วธู สวนานนท์ (2560) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและความความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า คะแนนความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

จากผลการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของทักษะในการทำงาน โดยงานที่มีความหลากหลายของทักษะในการทำงานมากกับงานที่มีความหลากหลายของทักษะในการทำงานน้อย ส่งผลต่อระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มองว่าความหลากหลายในทักษะการทำงานน้อยกับกลุ่มตัวอย่างที่มองว่าความหลากหลายในทักษะการทำงานมาก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะองค์กรมียุทธศาสตร์ที่ชัดเจน มีการทำงานเป็นระบบ โดยความหลากหลายในทักษะการทำงานมากหรือน้อยไม่ส่งผลต่อระดับความผูกพันองค์กร เพราะการทำงานที่หลากหลายใช้ทักษะที่หลากหลาย ทำให้งานท้าทาย น่าสนใจ ไม่จำเจ ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ

ด้านความสำคัญของงาน โดยงานที่มีความสำคัญของงานมากกับงานที่มีความสำคัญของงานน้อย ส่งผลต่อระดับความผูกพันองค์กรของพนักงาน อบต. แตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มองว่าความสำคัญของงานน้อยกับกลุ่มที่มองว่าความสำคัญของงานมาก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เนื่องจากองค์กรมีการแบ่งงานที่ชัดเจน การทางานที่มีความสำคัญมากหรือน้อยก็เป็นงานที่มีความสำคัญเช่นเดียวกัน จึงไม่ได้ส่งผลต่อระดับความผูกพันองค์กรแต่อย่างใด

ด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยงานที่มีความมีอิสระในการทำงานมากกับงานที่มีความมีอิสระในการทำงานน้อย ส่งผลต่อระดับความผูกพันองค์กรของพนักงาน อบต. แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มองว่าความมีอิสระในการทำงานมาก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มองว่าความมีอิสระในการทำงานน้อยอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เนื่องจากการมีอิสระในการทำงาน การได้รับการไว้วางใจให้ตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในงานที่ตนทำนั้น เปรียบเสมือนเป็นการได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิตรี คุณวัฒน์บัณฑิต (2560) ผลการศึกษาพบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำและปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำอยู่ในระดับที่สูง ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูง

ด้านผลสะท้อนของงาน โดยงานที่มีผลสะท้อนของงานมาก กับงานที่มีผลสะท้อนของงานน้อย ส่งผลต่อระดับความผูกพันองค์กรของพนักงาน อบต. แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มองว่าผลสะท้อนของงานมาก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มองว่าผลสะท้อนของงานน้อยอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เนื่องจากการได้รับผลสะท้อนของงานเป็นการที่บุคลากรได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนในงานนั้นๆ ว่าดีเพียงใด หากได้รับผลสะท้อนของงานมากก็มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุธ ไทยประกอบ (2561) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ส่วนพนักงาน อบต. ที่มีความพึงพอใจในการทำงานมากกับพนักงานที่มีความพึงพอใจในงานน้อย ส่งผลต่อระดับความผูกพันองค์กรของพนักงาน อบต. แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีความพึงพอใจในการทำงานมาก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เนื่องจากบุคลากรต้องการการตอบสนองต่อความพึงพอใจทั้งด้านกายภาพ ด้านจิตใจ รวมไปถึงการที่บุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้การดำเนินงานขององค์กรสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัสสร พรหมเขียว (2565) ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาคสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

องค์ความรู้ที่ได้

องค์ความรู้ทำเป็นตารางเปรียบเทียบเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน พร้อมทั้งการศึกษาระดับความผูกพันองค์กรและปัจจัยต่างๆ เช่น ลักษณะงาน และความพึงพอใจในการทำงาน สรุปในรูปแบบของตารางที่ชัดเจน โดยแบ่งออกเป็นสองส่วนหลักๆ คือ “ปัจจัยด้านลักษณะงาน” และ “ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน” เพื่อให้คุณสามารถเปรียบเทียบได้ง่ายดังตาราง

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

ปัจจัย	ลักษณะงาน	ความพึงพอใจในการทำงาน
คำจำกัดความ	ลักษณะของงานที่พนักงานทำ เช่น งานที่มีความท้าทาย ความชัดเจนของบทบาทในการทำงาน	ความพึงพอใจที่พนักงานรู้สึกต่อสิ่งแวดล้อมการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
ระดับความผูกพันองค์กร	ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับการตัดสินใจที่จะทำงานที่ดีขึ้นหรือยั่งยืน	ความพึงพอใจจะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานและการส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันองค์กร
ตัวแปรที่ส่งผล	ความท้าทายของงาน, ความชัดเจนในการมอบหมายงาน, การฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะ	สภาพแวดล้อมการทำงาน, ค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ความรู้สึกได้รับการยอมรับ
ผลกระทบต่อความผูกพันองค์กร	พนักงานจะมีความผูกพันกับองค์กรหากมีความรู้สึกถึงการเติบโตและพัฒนาในงาน	พนักงานที่พึงพอใจในงานจะมีความมุ่งมั่นในการทำงานและแสดงออกถึงความภักดีต่อองค์กร
ตัวอย่าง	งานที่มีความท้าทายสูง เช่น การพัฒนาระบบงานใหม่หรือการทำงานภายใต้ความกดดัน	พนักงานที่มีความพึงพอใจจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและมีสวัสดิการที่ดี

สรุปแสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร โดยแบ่งเป็น 2 หมวดหลักๆ คือ “ลักษณะงาน” และ “ความพึงพอใจในการทำงาน” ซึ่งแต่ละปัจจัยส่งผลต่อระดับความผูกพันองค์กร

ของพนักงานในลักษณะต่างๆ กัน การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการให้โอกาสพัฒนาทักษะในงานสามารถช่วยเสริมสร้างความผูกพันองค์กรได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ด้านความปรารถนาที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้าน ดังนั้นหน่วยงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง ควรทำให้บุคลากรทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของหน้าที่ของตน ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร องค์กรควรใส่ใจดูแลบุคลากร ทำให้บุคลากรอยากร่วมงานในระยะยาว และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรในที่สุด

1.2 จากผลการศึกษา ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ด้านความหลากหลายของทักษะในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้าน ดังนั้น ผู้บริหารควรสรรหางานที่บุคลากรสามารถเพิ่มทักษะในการทำงานให้บุคลากรได้ทำงานที่หลากหลาย สนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน อันส่งผลให้บุคลากรได้ทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิม น่าสนใจ ท้าทาย และไม่จำเจ

1.3 จากผลการศึกษา ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้าน ดังนั้น หน่วยงาน ควรบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินให้ดี ใส่ใจเงินเดือนและสวัสดิการของบุคลากร ปรับค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับ ตลอดจนมีสวัสดิการที่เพียงพอ ซึ่งจะทำให้บุคลากรพึงพอใจในงานที่ทำ และส่งผลให้เกิดการทำงานในระยะยาว ตลอดจนเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

1.4 จากผลการศึกษา ปัจจัยด้านลักษณะงาน และความพึงพอใจ ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ดังนั้น ผู้บริหารควรให้อิสระในการทำงานแก่บุคลากรให้มากกว่าเดิม อันจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ควรให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลสะท้อนงานของตน เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลดีต่อองค์กร ควรสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรให้มากขึ้น หากบุคลากรมีความพึงพอใจที่มากขึ้นก็จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันองค์กรมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่นอกเหนือจากนี้เพิ่มขึ้น เช่น บรรยากาศในการทำงาน นโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน ที่ยังไม่ได้รับการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนาความผูกพันองค์กรต่อไปในอนาคต

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรในการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกเพิ่มเติมและสามารถนำไปพัฒนาความผูกพันองค์กรต่อไปในอนาคต

บรรณานุกรม

ฐิติมา หลักทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. *งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.* สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน,วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทศพร ณุวงศ์ศรี และกฤตกร นวกิจไพฑูรย์. (2564). ปัจจัยด้านระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและการบริหารค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทพัฒนาธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในประเทศไทย. *วารสารวิชาการธรรมทรรศน์,* 21(3), 151-162.

นภัสสร พรหมเขียว. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่. *สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค. *สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.

วธู สวนานนท์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.* บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศราวุธ ไทยประกอบ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยรังสิต.

สาวิตรี คุณวัฒน์บัณฑิต. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. *สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต.* วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.

อุทัย ศิริภักดิ์. (2559). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. *การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต,* มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

การพัฒนาโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียนตามหลักอปริหานิยธรรม 7 โรงเรียนทุ่งสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

Development of a Model School for Student Council According to the Principles of Aparihaniyadhamma 7 at Thung Song School under Secondary Educational Service area Office Nakhon Si Thammarat

อุดมศักดิ์ จันทร์เพชร*
Udomsak Janpath
บุญเลิศ วีระพรกานต์
Boonlert Wiraponkan
ปรีชา สามัคคี
Preecha Samakkhi
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช
Department of Buddhist Educational Administration, Faculty of Education,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Si Thammarat Campus
Corresponding author, e-mail: bob7041@hotmail.com*
วันที่รับบทความ (Received): 11 กุมภาพันธ์ 2568
วันที่แก้ไขบทความ (Revised): 20 กุมภาพันธ์ 2568
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted): 7 มีนาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพการดำเนินงานโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียนโรงเรียนทุ่งสง 2) แนวทางการพัฒนาโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียนตามหลักอปริหานิยธรรม 7 โรงเรียนทุ่งสง และ 3) นำเสนอและประเมินแนวทางการพัฒนาโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียนตามหลักอปริหานิยธรรม 7 โรงเรียนทุ่งสง ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลโดยสัมภาษณ์เชิงลึกผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน ผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก จำนวน 5 คน สนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัย

ผลจากการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินงานส่งเสริมสภานักเรียนและประชาธิปไตยในโรงเรียน การมีส่วนร่วมของสภานักเรียนในการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสภานักเรียนกับชุมชนองค์กรภาครัฐ เอกชน และการปฏิบัติงานของสภานักเรียนโดยสถานศึกษามีการสนับสนุนให้นักเรียนปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ แต่นักเรียนยังขาดความมั่นใจในการทำงาน ไม่กล้าแสดงออกและตัดสินใจ ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน 2) แนวทางการพัฒนาโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียนตามหลักอปริหานิยธรรม 7 พบว่า ประกอบด้วย 1. การดำเนินงานส่งเสริมสภานักเรียนและประชาธิปไตยในโรงเรียน 2. การมีส่วนร่วมของสภานักเรียนในการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน 3. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสภานักเรียน 4. การปฏิบัติงานของสภานักเรียนบูรณาการกับหลักอปริหานิยธรรม 7 โดยดำเนินการประชุมวางแผน ดำเนินการ ติดตามประเมินผล เผยแพร่ประชาสัมพันธ์

สรุปรายงานผล 3) ผลการนำเสนอและประเมินแนวทางการพัฒนาโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียน พบว่า แนวทางการพัฒนาโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียนตามหลักอปริหานิยธรรม 7 นำเกณฑ์การประเมินโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียน 4 องค์ประกอบ บูรณาการกับหลักอปริหานิยธรรม 7 ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นเป็นเอกฉันท์ว่า มีความเหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ ในการพัฒนาโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียน
คำสำคัญ: การบริหารงานสภานักเรียน, โรงเรียนต้นแบบสภานักเรียน, อปริหานิยธรรม 7

Abstract

This research article aims to Study 1) the operating conditions of the model school for student council Thung Song School. 2) the guidelines for the development of a model school for student council according to the principles of Aparihaniyadhamma 7 at Thung Song School. 3) present and evaluate the development guidelines development of a model school for student council according to the principles of Aparihaniyadhamma 7 at Thung Song School, using qualitative research methods to collect data by in-depth interviews with 15 stakeholders, 5 informants, and focus group discussions with 7 experts. The data were analyzed using inductive analysis.

The research results were found as follows:- 1) The conditions of operations to promote student councils and democracy in schools, student council participation in promoting and supporting school activities, the creation of student council cooperation networks with communities, governmental and private organizations, and student council operations found by educational institutions supported students to participate in various activities, but students still lacked confidence in their work and did not dare to express themselves and make decisions, resulting in operations not going in the same direction. 2) The guidelines for the development of a model school for student council according to the principles of Aparihaniyadhamma 7 consisted of: 1. Operations to promote student councils and democracy in schools 2. Student council participation in promoting and supporting school activities 3. Creation of student council cooperation networks 4. Student council operations Integrate with the principles of the 7 non-perishable virtues by implementing planning meeting, implementing, monitoring and evaluating, disseminating and publicizing, and summarizing the results. 3) The results of the presentation and evaluation The guidelines for the development of a model school for student council found that The guidelines for the development of a model school for student council according to the principles of Aparihaniyadhamma 7 integration of the evaluation criteria for the 4 components of a model school for student council with the to the principles of Aparihaniyadhamma 7 which the experts unanimously agreed were appropriate, feasible, and beneficial. In the development of a model school for student council.

Keywords: Student Council Administration, Student Council Model School, Aparihaniya dhamma 7.

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กล่าวถึงความมุ่งหมายและหลักการการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ (ราชกิจจานุเบกษา, 2542) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ.2563 สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 โดยกำหนดวิสัยทัศน์ในการดำเนินงาน “สร้างคุณภาพทุนมนุษย์ สู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน” มีเป้าหมาย 7 ข้อ หนึ่งในเป้าหมาย คือ ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้องและเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563: 24)

งานกิจการนักเรียน เป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของสถานศึกษา สถานศึกษามีบทบาทหน้าที่หลักในการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ งานกิจการนักเรียนเป็นกิจกรรมที่จัดให้ผู้เรียน เพื่อเสริมการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ระบอบประชาธิปไตยผ่านกระบวนการทำงานและกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน สถานศึกษาจึงมีสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการส่งเสริมความเป็นพลเมืองประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญให้บรรลุวัตถุประสงค์ (สุวิทย์ หนองไผ่, [ออนไลน์]) ซึ่งงานกิจการนักเรียนที่มีความสำคัญโดยตรงต่อการส่งเสริมความเป็นพลเมืองประชาธิปไตยให้กับนักเรียน คือ งานสภานักเรียน เป็นงานในกิจกรรมนักเรียนของสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยพัฒนาโรงเรียน และเป็นกิจกรรมที่จะปลูกฝังทัศนคติ ค่านิยม ความเป็นประชาธิปไตย เพื่อให้นักเรียนเติบโตเป็นพลเมืองดีของสังคมและประเทศชาติ (ศูนย์ส่งเสริมประชาธิปไตยและสภานักเรียน โรงเรียนสมุทรปราการ, [ออนไลน์]) กิจกรรมสภานักเรียน โรงเรียนจะต้องมีภารกิจในการปลูกฝังวิถีประชาธิปไตยให้กับนักเรียน โดยการสนับสนุนให้นักเรียนได้มีกิจกรรมการเรียนรู้กระบวนการประชาธิปไตยที่ได้ปฏิบัติจริง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556: 7) และเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้างทักษะชีวิตของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีทักษะต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและพัฒนาโรงเรียน (โรงเรียนบ้านดอนศาลานำวิทยา, 2562: 10)

หลักอปริหานิยธรรม 7 เป็นแนวทางในการสร้างสันติภาพเป็นหลักธรรมที่เป็นทางเลือกสำหรับผู้บริหาร ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานขององค์กร เพื่อสร้างรูปแบบของความสามัคคี ความพร้อมเพรียง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน รูปแบบของการเคารพต่อขนบธรรมเนียมประเพณีเดิมของท้องถิ่นที่ดีงาม เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องให้ความสำคัญและร่วมกันปฏิบัติ และจะนำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข เพื่อทำให้เกิดประโยชน์และลดปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต (พระศตวรรษ กิตฺติปาโล, [ออนไลน์])

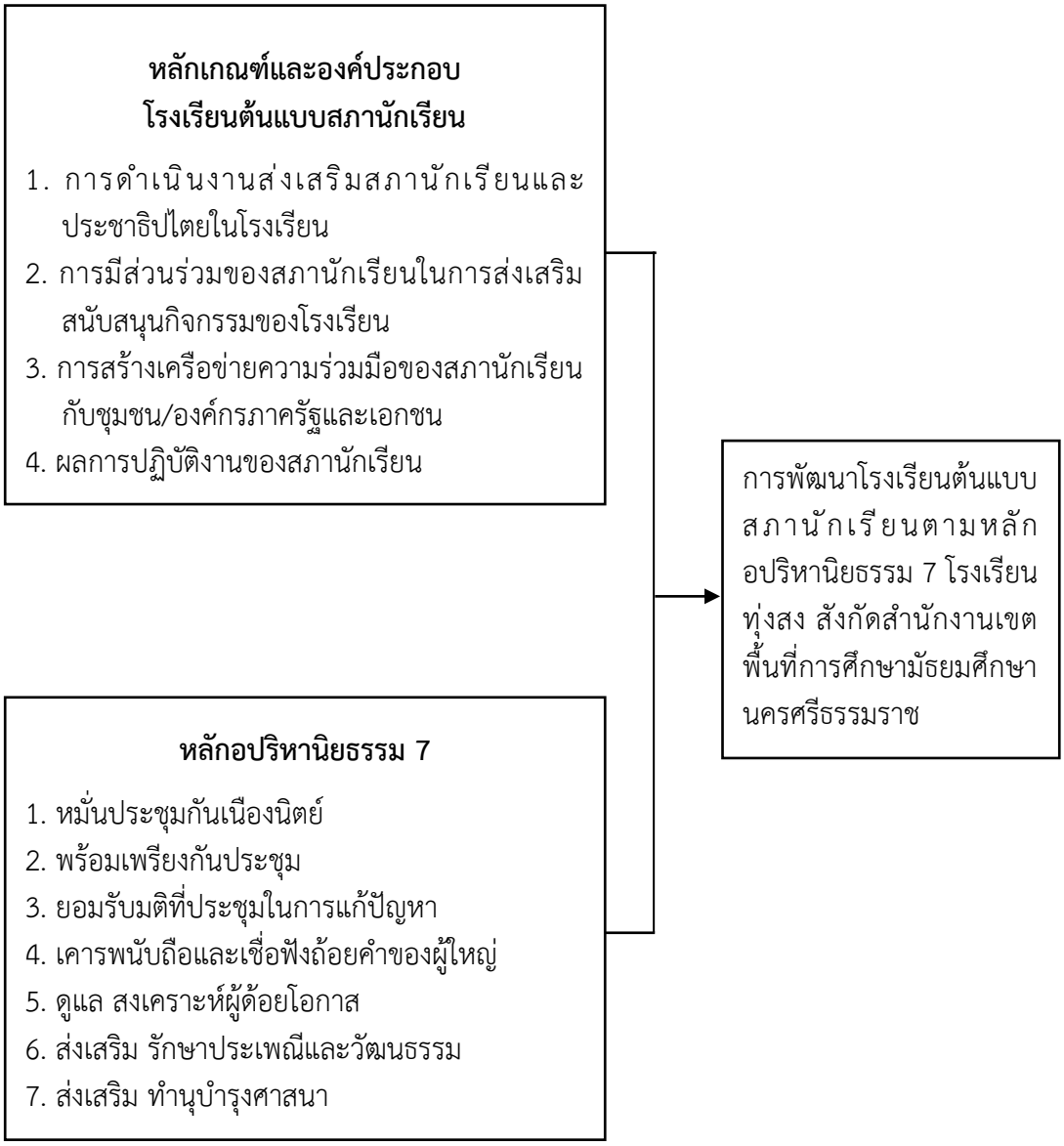
โรงเรียนทุ่งสง กำหนดให้มีโครงการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านกิจกรรมสภานักเรียน เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ประชาธิปไตยในโรงเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนตระหนักถึงความสำคัญของกิจกรรมสภานักเรียน อีกทั้งยังเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อให้นักเรียนรู้จักแนวทางการทำงาน การวางแผน และการดำเนินชีวิต เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดีในอนาคตและเป็นการสร้างนิสัยให้นักเรียนมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ เป็นพลเมืองที่ดีและเป็นพลโลกที่มีคุณภาพ ในช่วงที่ผ่านมางานสภานักเรียนโรงเรียนทุ่งสง มีความเข้มแข็งและรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง จนเป็นโรงเรียนที่มีการศึกษาดูงานจากโรงเรียนต่างๆ แต่หลังจากมีการเปลี่ยนแปลงครูผู้ที่ดูแลสภานักเรียนและขาดการพัฒนางานสภานักเรียนอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลให้แนวทางการปฏิบัติงานของสภานักเรียนลดลง เพื่อให้แนวทางการบริหารงานสภานักเรียนของโรงเรียนทุ่งสง เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยจัดทำแนวทางการบริหารงานสภานักเรียนโรงเรียนทุ่งสงให้ครอบคลุมองค์ประกอบ ในด้านการดำเนินงานส่งเสริมสภานักเรียนและประชาธิปไตยในโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วมของสภานักเรียนส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมในโรงเรียน ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสภานักเรียนจากชุมชนและองค์กรภาครัฐและเอกชนและด้านผลงานดีเด่น และการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อมุ่งพัฒนาให้งานสภานักเรียนเกิดการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มตามความสามารถ สู่การปฏิบัติได้จริง โดยยึดหลักอปริหานิยธรรม 7 มีเป้าหมายก้าวสู่การเป็นโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียน มีผลงานได้รับการยอมรับเป็นที่ประจักษ์ สามารถเป็นแบบอย่างในกิจกรรมของสภานักเรียนให้แก่โรงเรียนอื่นๆ ได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียน โรงเรียนทุ่งสง
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียนตามหลักอปริหานิยธรรม 7 โรงเรียนทุ่งสง
3. เพื่อนำเสนอและประเมินแนวทางการพัฒนาโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียนตามหลักอปริหานิยธรรม 7 โรงเรียนทุ่งสง

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยคุณภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามหลักเกณฑ์องค์ประกอบการประเมินโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) การดำเนินงานส่งเสริมสภานักเรียนและประชาธิปไตยในโรงเรียน 2) การมีส่วนร่วมของสภานักเรียนในการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน 3) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสภานักเรียนกับชุมชน/องค์กรภาครัฐและเอกชน 4) ผลการปฏิบัติงานของสภานักเรียน โดยยึดหลักธรรมอปริหานิยธรรม 7 เป็นหลัก ประกอบด้วย 1) หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ 2) พร้อมเพรียงกันประชุม 3) ยอมรับมติที่ประชุมในการแก้ปัญหา 4) เคารพนับถือและเชื่อฟังถ้อยคำของผู้ใหญ่ 5) ดูแล สงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส 6) ส่งเสริมรักษาประเพณีและวัฒนธรรม 7) ส่งเสริม ทำนุบำรุงศาสนา โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาใน 3 ลักษณะ คือ ศึกษาค้นคว้าทางเอกสาร (Documentary investigation) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group)

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ขั้นตอนการศึกษาสภาพ สัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน ประกอบด้วย หัวหน้ากลุ่มบริหารกิจการนักเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน ครูโรงเรียนทุ่งสง และตัวแทนคณะกรรมการสภานักเรียน

2.2 ขั้นตอนการศึกษาแนวทาง สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย หัวหน้ากลุ่มงานปกครองและสารวัตรนักเรียน รองผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียน หัวหน้า

งานสภานักเรียนโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียน หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมประชาธิปไตย และสภานักเรียนและพระภิกษุที่มีคุณวุฒิด้านการศึกษา

2.3 ขั้นตอนการนำเสนอและประเมินแนวทาง ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา นักวิชาการด้านการบริหารการศึกษา หัวหน้างานสภานักเรียน โรงเรียนต้นแบบสภานักเรียน หัวหน้างานบริหารทั่วไป พระภิกษุที่จบปริญญาเอกด้านการศึกษาและนักวิชาการศึกษากลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ขั้นตอนการศึกษาสภาพ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียนโรงเรียนทุ่งสง

3.2 ขั้นตอนการศึกษาแนวทาง แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียนตามหลักอปริหานิยธรรม 7 โรงเรียนทุ่งสง

3.3 ขั้นตอนการนำเสนอและประเมินแนวทาง แบบประเมินการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ขั้นตอนการศึกษาสภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 15 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ตามตัวแปรด้านหลักเกณฑ์และองค์ประกอบโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียน

4.2 ขั้นตอนการศึกษาแนวทาง สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 รูป/คน โดยใช้ร่างแนวทางการพัฒนาโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียนตามหลักอปริหานิยธรรม 7 โรงเรียนทุ่งสง

4.3 ขั้นตอนการนำเสนอและประเมินแนวทาง ใช้การสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) ดังนี้

5.1 การศึกษาสภาพ วิเคราะห์โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาเรียบเรียงเป็นข้อสรุป

5.2 การศึกษาแนวทาง วิเคราะห์โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาเรียบเรียงและปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

5.3 การนำเสนอและประเมินแนวทาง วิเคราะห์โดยนำความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มมาเรียบเรียงเป็นแนวทางที่สมบูรณ์

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียนโรงเรียนทุ่งสง ด้านการดำเนินงานส่งเสริมสภานักเรียนและประชาธิปไตยในโรงเรียน พบว่า มีการสนับสนุนให้สภานักเรียนเป็นผู้นำในกิจกรรมต่างๆ เพื่อปลูกฝังให้นักเรียนเป็นแบบอย่างที่ดี แต่ปัจจุบันนักเรียนยังขาดความมั่นใจในการทำงาน ไม่กล้าแสดงออกและตัดสินใจ ทำให้ความเป็นผู้นำไม่ชัดเจน และไม่สามารถบริหารจัดการเวลาได้อย่างเหมาะสม กิจกรรมไม่เป็นไปตามกำหนดการปฏิทินปฏิบัติงาน ขาดความชัดเจนในเรื่องเวลาและการประสานงาน ต้องมีการวางแผนและประชุมเพื่อกำหนดเป้าหมายและตรวจสอบการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ด้านการมีส่วนร่วมของสภานักเรียนในการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนมีการสนับสนุนและวางแผนร่วมกับสภานักเรียน แต่การดำเนินงานในเรื่องของการจัดเก็บเอกสารยังขาดความเป็นระบบ การส่งเสริมกิจกรรมของโรงเรียนและกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ ยังมีนักเรียนที่ไม่เข้าร่วมหรือไม่สนับสนุนกิจกรรมอย่างเต็มที่ สภานักเรียนขาดความรู้และความเข้าใจ

ในการบริหารจัดการกิจกรรม จึงต้องมีการควบคุมและให้คำแนะนำจากครูที่ปรึกษา เพื่อพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสภานักเรียนกับชุมชน/องค์กรภาครัฐและเอกชน พบว่า มีการประสานความร่วมมือเพื่อการพัฒนา แต่ยังขาดความชัดเจนในการกำหนดแผนงาน การติดต่อและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับเครือข่ายภายนอก ขาดการประสานงานและมีข้อจำกัดในการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ภายนอก รวมถึงการจัดหางบประมาณและการร่วมมือกับองค์กรต่างๆ ด้านการปฏิบัติงานของสภานักเรียน พบว่า สภานักเรียนดำเนินกิจกรรมที่ส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีจิตอาสา ทำกิจกรรมสำคัญของโรงเรียน กิจกรรมทางพระพุทธศาสนา และกิจกรรมที่หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียน แต่ในการจัดกิจกรรมยังมีนักเรียนขาดความรู้และความเข้าใจ ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีการสื่อสารและการประสานงานไม่ชัดเจน ส่งผลให้การทำงานร่วมกันไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน นักเรียนขาดการอบรมให้ความรู้ในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ขาดโอกาสในการแสดงออกในบทบาทต่างๆ

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียนตามหลักอปริหานิยธรรม 7 โรงเรียนทุ่งสง พบว่า ด้านการดำเนินงานส่งเสริมสภานักเรียนและประชาธิปไตยในโรงเรียน มีการดำเนินงาน 1. ประชุมครูที่ปรึกษา และตัวแทนคณะกรรมการสภานักเรียน เพื่อร่วมกันกำหนดแผนงานและแนวทางในการดำเนินกิจกรรม 2. ประชุมคณะกรรมการสภานักเรียน ครูที่ปรึกษาชี้แจงรายละเอียดของแผนงาน มอบนโยบายแนวทางการดำเนินงาน หน้าที่และภาระงานให้คณะกรรมการสภานักเรียน 3. คณะกรรมการสภานักเรียนร่วมกันประชุมคณะทำงาน จัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนงาน และเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน 4. การประเมินผลหลังจากเสร็จสิ้นการจัดกิจกรรม คณะกรรมการสภานักเรียนจะทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5. การสรุปผลและรายงานผล หลังจากคณะกรรมการสภานักเรียนดำเนินกิจกรรมเสร็จสิ้นแล้ว ด้านการมีส่วนร่วมของสภานักเรียนในการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน มีการดำเนินงาน 1. การจัดประชุม ครูที่ปรึกษาสภานักเรียน จัดประชุมคณะกรรมการสภานักเรียนเพื่อมอบนโยบาย แนวทางและหน้าที่ในการดำเนินงานให้สภานักเรียนทุกคน 2. ประชุมคณะกรรมการสภานักเรียน ประธานนักเรียนจัดประชุมคณะทำงาน เพื่อนำนโยบาย แนวทางในการดำเนินงานที่ได้รับจากครูที่ปรึกษามาร่วมกันวางแผนการดำเนินงาน 3. คณะกรรมการสภานักเรียนลงมือปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวทางที่ได้รับจากการประชุมร่วมกับครูที่ปรึกษาสภานักเรียน 4. การประเมินผลการจัดโครงการและกิจกรรม หลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรม คณะกรรมการสภานักเรียนมีการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อร่วมกันปรับปรุงและแก้ปัญหาในการดำเนินงาน 5. การสรุปและรายงานผล การจัดโครงการและกิจกรรมอย่างชัดเจน ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสภานักเรียนกับชุมชน/องค์กรภาครัฐและเอกชน มีการดำเนินงาน 1. การประชุมกำหนดแผนงานครูที่ปรึกษาสภานักเรียนร่วมกับคณะกรรมการสภานักเรียน วางแผนการทำงานร่วมกัน 2. มีปฏิทินและปฏิบัติกิจกรรมตามที่กำหนดอย่างชัดเจน เพื่อวางแผนและกำหนดวันเวลาในการปฏิบัติงานและดำเนินกิจกรรมตามโครงการต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย 3. คณะกรรมการสภานักเรียนโรงเรียนทุ่งสงสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสภานักเรียนกับชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชน โดยทำงานร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชน 4. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมและงานของคณะกรรมการสภานักเรียน 5. การประเมิน สรุป และรายงานผล มีการรายงานผลการดำเนินการทุกกิจกรรม ด้านผลการปฏิบัติงานของสภานักเรียนภายในสถานศึกษา มีการดำเนินงาน 1. การจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษา ก่อนการจัดกิจกรรมจะมีครูที่ปรึกษาสภานักเรียนและคณะกรรมการสภานักเรียนร่วมกันประชุมวางแผน กำหนดกิจกรรมที่จะดำเนินการ 2. การดำเนินกิจกรรมของสภานักเรียนมีการจัดประชุม โดยประธานคณะกรรมการสภานักเรียนประชุมคณะทำงาน

เพื่อชี้แจงแนวทางการดำเนินกิจกรรมและมอบหมายภาระงานให้กับสภานักเรียนทุกคน 3. ผลการดำเนินกิจกรรมภายในสถานศึกษา มีนักเรียน ในโรงเรียนให้ความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้น นักเรียนให้ความร่วมมือและร่วมทำกิจกรรมอย่างเต็มที่ ประเมินผล สรุปและรายงานผลการดำเนินของกิจกรรมทุกครั้ง ด้านผลการปฏิบัติงานของสภานักเรียนภายนอกสถานศึกษา มีการดำเนินงาน 1. มีการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานของสภานักเรียน เพื่อวางแผนและกำหนดวัน เวลาในการปฏิบัติงาน 2. การดำเนินกิจกรรมของสภานักเรียน มีผู้บริหาร ครูที่ปรึกษาสภานักเรียน และคณะกรรมการสภานักเรียนร่วมมือกับบุคคลในชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชน และหน่วยงานต่างๆ กิจกรรมที่จัดขึ้น 3. ผลการดำเนินกิจกรรมหลังจากเสร็จสิ้นการเข้าร่วมทำกิจกรรม คณะกรรมการสภานักเรียนมีการประเมินผลการดำเนินกิจกรรมที่จัดขึ้น และมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้แก่ผู้ที่มีความสนใจได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร

ผลการนำเสนอแนวทางและประเมินแนวทางการพัฒนาโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียนตามหลักอปริหานิยธรรม 7 โรงเรียนทุ่งสง แนวทางการพัฒนาโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียนตามหลักอปริหานิยธรรม 7 โรงเรียนทุ่งสง ประกอบด้วย 1) ชื่อเรื่อง 2) หลักการและเหตุผล 3) วัตถุประสงค์ของแนวทาง 4) แนวทางการดำเนินงาน 5) การติดตามและประเมินผล ผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มทุกคนมีความเห็นว่า มีความเหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ ในการพัฒนาโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียนตามหลักอปริหานิยธรรม 7 โรงเรียนทุ่งสง

อภิปรายผลการวิจัย

สภาพการดำเนินงานโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียนโรงเรียนทุ่งสง พบว่า 1. การดำเนินงานส่งเสริมสภานักเรียนและประชาธิปไตยในโรงเรียน มีการสนับสนุนให้สภานักเรียนเป็นผู้นำ ในกิจกรรมต่างๆ เพื่อปลูกฝังให้นักเรียนเป็นแบบอย่างที่ดี แต่ปัจจุบันนักเรียนยังขาดความมั่นใจในการทำงาน ไม่กล้าแสดงออกและตัดสินใจ ทำให้ความเป็นผู้นำไม่ชัดเจน ไม่สามารถบริหารจัดการเวลาได้อย่างเหมาะสม กิจกรรมไม่เป็นไปตามกำหนดการปฏิทินปฏิบัติงาน ขาดความชัดเจนในเรื่องเวลาและการประสานงาน ต้องมีการวางแผนและประชุม เพื่อกำหนดเป้าหมายและตรวจสอบการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ 2. การมีส่วนร่วมของสภานักเรียนในการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน โรงเรียนมีการสนับสนุนและวางแผนร่วมกับสภานักเรียน แต่การดำเนินงานในเรื่องของการจัดเก็บเอกสารยังขาดความเป็นระบบ การส่งเสริมกิจกรรมของโรงเรียนและกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ ยังมีนักเรียนที่ไม่เข้าร่วมหรือไม่สนับสนุนกิจกรรมอย่างเต็มที่ สภานักเรียนขาดความรู้และความเข้าใจในการบริหารจัดการกิจกรรมต้องมีการควบคุมและให้คำแนะนำจากครูที่ปรึกษา เพื่อพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 3. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสภานักเรียนกับชุมชน/องค์กรภาครัฐและเอกชน มีการประสานความร่วมมือเพื่อการพัฒนา แต่ยังขาดความชัดเจนในการกำหนดแผนงาน การติดต่อและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับเครือข่ายภายนอก ยังขาดการประสานงานและมีข้อจำกัดในการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ภายนอก รวมถึงการจัดหางบประมาณและการร่วมมือกับองค์กรต่างๆ 4. การปฏิบัติงานของสภานักเรียน สภานักเรียนมีการดำเนินกิจกรรมที่ส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีจิตอาสา การทำกิจกรรมสำคัญของโรงเรียน กิจกรรมทางพระพุทธศาสนา และกิจกรรมที่หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียน แต่ในการจัดกิจกรรมยังมีนักเรียนขาดความรู้และความเข้าใจ ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีการสื่อสารและการประสานงานไม่ชัดเจน ส่งผลให้การทำงานร่วมกันไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน นักเรียนขาดการอบรมให้ความรู้ในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ขาดโอกาสในการแสดงออกในบทบาทต่างๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่านักเรียนขาดความรู้และความเข้าใจในการจัดกิจกรรมทำให้การ

ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ต้องได้รับคำแนะนำจากครูที่ปรึกษา เพื่อพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมพล บุญฉายา (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การดำเนินงานส่งเสริมประชาธิปไตย สู่การเป็นโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียนของโรงเรียนเทศบาล 3 (วัดศาลาห้วยยาง) จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็งมากที่สุด คือ โรงเรียนมีการกำหนดโครงการส่งเสริมประชาธิปไตยไว้ในแผน ที่เป็นจุดอ่อนมากที่สุด คือ งบประมาณสนับสนุนยังมีจำกัด สภาพแวดล้อมภายนอก ที่เป็นโอกาสมากที่สุด คือ กระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้ทุกโรงเรียนต้องมีสภานักเรียน และที่เป็นอุปสรรคมากที่สุด คือ นักเรียนเลียนแบบพฤติกรรมการใช้อำนาจไม่ถูกต้อง และสอดคล้องกับคเชนเทพ จันทรวงศ์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคู่มือการบริหารงานสภานักเรียนตามแนวคิดความเป็นพลเมืองประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานสภานักเรียนตามแนวคิดความเป็นพลเมืองประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา มีทั้งหมด 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน ขั้นตอนที่ 2 การนำแผนสู่การปฏิบัติ และขั้นตอนที่ 3 การประเมินผล ซึ่งการบริหารงานสภานักเรียนแบ่งกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองประชาธิปไตยออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคารวธรรม ด้านสามัคคีธรรม และด้านปัญญาธรรม

การศึกษาแนวทางการพัฒนาโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียนตามหลักอปริหานิยธรรม 7 โรงเรียนทุ่งสง พบว่า การดำเนินงานส่งเสริมสภานักเรียนและประชาธิปไตยในโรงเรียน มีการดำเนินงาน 1. ประชุมครูที่ปรึกษา และตัวแทนคณะกรรมการสภานักเรียน เพื่อร่วมกันกำหนดแผนงานและแนวทางในการดำเนินกิจกรรม 2. ประชุมคณะกรรมการสภานักเรียน ครูที่ปรึกษาชี้แจงรายละเอียดของแผนงาน มอบนโยบาย แนวทางการดำเนินงาน หน้าที่และภาระงานให้คณะกรรมการสภานักเรียน 3. คณะกรรมการสภานักเรียนร่วมกันประชุมคณะทำงาน จัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนงาน และเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน 4. การประเมินผลหลังจากเสร็จสิ้นการจัดกิจกรรม คณะกรรมการสภานักเรียนจะทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5. การสรุปผลและรายงานผล หลังจากคณะกรรมการสภานักเรียนดำเนินกิจกรรมเสร็จสิ้นแล้ว การมีส่วนร่วมของสภานักเรียนในการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนมีการดำเนินงาน 1. การจัดประชุม ครูที่ปรึกษาสภานักเรียนจัดประชุมคณะกรรมการสภานักเรียนเพื่อมอบนโยบาย แนวทางและหน้าที่ในการดำเนินงาน ให้สภานักเรียนทุกคน 2. ประชุมคณะกรรมการสภานักเรียน ประธานนักเรียนจัดประชุมคณะทำงาน เพื่อนำนโยบาย แนวทางในการดำเนินงานที่ได้รับจากครูที่ปรึกษามาร่วมกันวางแผนการดำเนินงาน 3. คณะกรรมการสภานักเรียนลงมือปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวทางที่ได้รับจากการประชุมร่วมกับครูที่ปรึกษาสภานักเรียน 4. การประเมินผลการจัดโครงการและกิจกรรม หลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรมคณะกรรมการสภานักเรียนมีการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อร่วมกันปรับปรุงและแก้ปัญหาในการดำเนินงาน 5. การสรุปและรายงานผล การจัดโครงการและกิจกรรมอย่างชัดเจน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสภานักเรียนกับชุมชน/องค์กรภาครัฐและเอกชนมีการดำเนินงาน 1. การประชุมกำหนดแผนงาน ครูที่ปรึกษาสภานักเรียนร่วมกับคณะกรรมการสภานักเรียนวางแผนการทำงานร่วมกัน 2. มีปฏิทินและปฏิบัติกิจกรรมตามที่กำหนดอย่างชัดเจน เพื่อวางแผนและกำหนดวันเวลาในการปฏิบัติงานและดำเนินกิจกรรมตามโครงการต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย 3. คณะกรรมการสภานักเรียนโรงเรียนทุ่งสงสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสภานักเรียนกับชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชน โดยทำงานร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชน 4. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมและงานของคณะกรรมการสภานักเรียน 5. การประเมิน สรุปและรายงานผล มีการรายงานผลการดำเนินการทุกกิจกรรม ผลการปฏิบัติงานของสภานักเรียนภายใน

สถานศึกษา มีการดำเนินงาน 1. การจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษา ก่อนการจัดกิจกรรมจะมีครูที่ปรึกษา สภานักเรียน และคณะกรรมการสภานักเรียนร่วมกันประชุมวางแผน กำหนดกิจกรรมที่จะดำเนินการ 2. การดำเนินกิจกรรมของสภานักเรียนมีการจัดประชุม โดยประธานคณะกรรมการสภานักเรียนประชุมคณะทำงาน เพื่อชี้แจงแนวทางการดำเนินกิจกรรมและมอบหมายภาระงานให้กับสภานักเรียนทุกคน 3. ผลการดำเนินกิจกรรมภายในสถานศึกษา มีนักเรียนในโรงเรียนให้ความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้น นักเรียนให้ความร่วมมือและร่วมทำกิจกรรมอย่างเต็มที่ ประเมินผล สรุปและรายงานผลการดำเนินของกิจกรรมทุกครั้ง ผลการปฏิบัติงานของสภานักเรียนภายนอกสถานศึกษา มีการดำเนินงาน 1. มีการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานของสภานักเรียน เพื่อวางแผนและกำหนดวัน เวลาในการปฏิบัติงาน 2. การดำเนินกิจกรรมของสภานักเรียน มีผู้บริหาร ครูที่ปรึกษาสภานักเรียน และคณะกรรมการสภานักเรียนร่วมมือกับบุคคลในชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชน และหน่วยงานต่างๆ กิจกรรมที่จัดขึ้น 3. ผลการดำเนินกิจกรรมหลังจากเสร็จสิ้นการเข้าร่วมทำกิจกรรม คณะกรรมการสภานักเรียนมีการประเมินผลการดำเนินกิจกรรมที่จัดขึ้น และมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้แก่ผู้ที่มีความสนใจได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การดำเนินงานส่งเสริมสภานักเรียนและประชาธิปไตยในโรงเรียน การมีส่วนร่วมของสภานักเรียนในการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสภานักเรียน และการปฏิบัติงานของสภานักเรียน มีการประชุมวางแผน ติดตามประเมินผล เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข่าวสาร และสรุปรายงานผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวัชร อักษรสม (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานสภานักเรียนของโรงเรียนในเครือข่ายอำเภอละแม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานสภานักเรียนของโรงเรียนในเครือข่ายอำเภอละแม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารจัดการ ด้านการวางแผน ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านวัสดุและอุปกรณ์ และสอดคล้องกับ พิเชษฐ์ ใจปวน (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การดำเนินงานส่งเสริมประชาธิปไตยสู่การเป็นโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียนของโรงเรียน วชิรป่าซาง จังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า จากการร่างและตรวจสอบกลยุทธ์ การดำเนินงานส่งเสริมประชาธิปไตยสู่การเป็นโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียน ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพ การดำเนินงานส่งเสริมสภานักเรียนและประชาธิปไตยในโรงเรียน กลยุทธ์ที่ 2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสภานักเรียนกับชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชน กลยุทธ์ที่ 3 การส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานส่งเสริมสภานักเรียนและประชาธิปไตยในโรงเรียน กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มมาตรการพัฒนาผลงานสภานักเรียนและประชาธิปไตยในโรงเรียนให้เป็นที่ประจักษ์ และผลการตรวจสอบกลยุทธ์พบว่าทุกกลยุทธ์ผ่านฉันทามติ

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียนตามหลักอปริหานิยธรรม 7 โรงเรียนทุ่งสง พบว่า ผลการนำเสนอแนวทางและประเมินแนวทางการพัฒนาโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียนตามหลักอปริหานิยธรรม 7 โรงเรียนทุ่งสง ประกอบด้วย 1) ชื่อเรื่อง 2) หลักการและเหตุผล 3) วัตถุประสงค์ของแนวทาง 4) แนวทางการดำเนินงาน 5) การติดตามและประเมินผล บูรณาการกับหลักอปริหานิยธรรม 7 ผู้ทรงคุณวุฒิในการร่วมสนทนากลุ่มทุกคนมีความเห็นว่า มีความเหมาะสม เป็นไปได้และเป็นประโยชน์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แนวทางการบริหารงานสภานักเรียนโรงเรียนทุ่งสงครอบคลุม 4 องค์ประกอบของโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียน งานสภานักเรียนจึงเกิดการพัฒนาศักยภาพสู่การปฏิบัติได้จริง โดยบูรณาการกับหลักอปริหานิยธรรม 7 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวรรธน์ สุวรรณปาล (2563)

วิจัยเรื่อง รูปแบบการดำเนินงานสภานักเรียนสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการดำเนินงานสภานักเรียนสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การดำเนินงานส่งเสริมสภานักเรียนและประชาธิปไตยในโรงเรียน 2) การมีส่วนร่วมของสภานักเรียนในการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน 3) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสภานักเรียนกับชุมชน องค์กร ภาครัฐและเอกชน และ 4) ผลการปฏิบัติงานของสภานักเรียนที่เป็นเลิศ และสอดคล้องกับ สุพัตรา ปิดจะยัง (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานสภานักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการดำเนินงานสภานักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การดำเนินงานส่งเสริมสภานักเรียนและประชาธิปไตยในโรงเรียน 2) การมีส่วนร่วมของสภานักเรียนในการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน 3) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสภานักเรียนกับชุมชน/องค์กรภาครัฐ และเอกชน และ 4) ผลการปฏิบัติงานของสภานักเรียน

องค์ความรู้ที่ได้

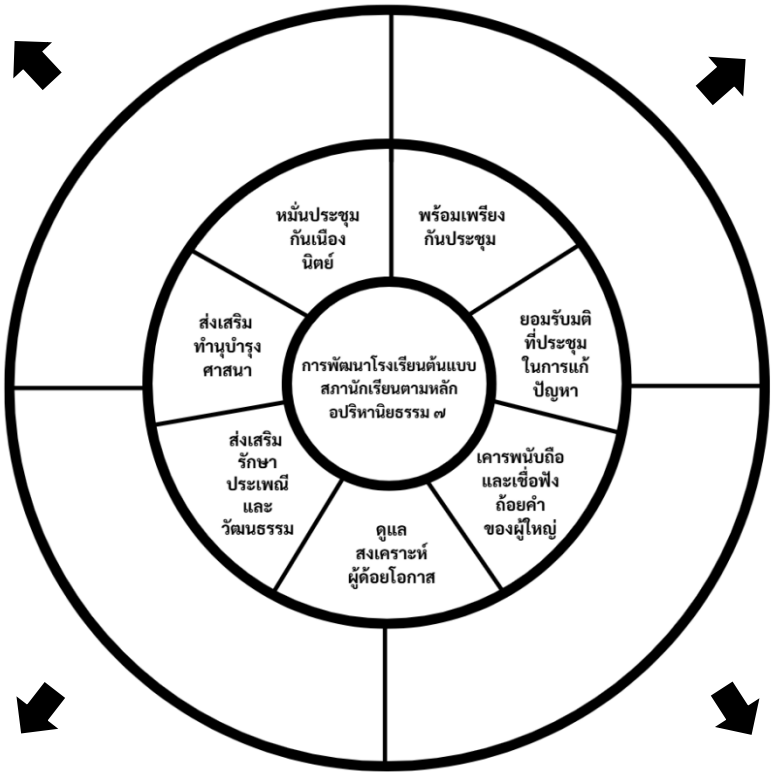
แนวทางการการพัฒนาโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียนตามหลักอปริหานิยธรรม 7 โรงเรียนทุ่งสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช มีการศึกษาเรื่องหลักเกณฑ์องค์ประกอบโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียน ประกอบด้วย 1) การดำเนินงานส่งเสริมสภานักเรียนและประชาธิปไตยในโรงเรียน 2) การมีส่วนร่วมของสภานักเรียนในการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน 3) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสภานักเรียนกับชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชน และ 4) ผลการปฏิบัติงานของสภานักเรียน และการศึกษาเรื่องหลักอปริหานิยธรรม 7 ประกอบด้วย 1) หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ 2) พร้อมเพรียงกันประชุม 3) ยอมรับมติที่ประชุมในการแก้ปัญหา 4) เคารพนับถือและเชื่อฟังถ้อยคำของผู้ใหญ่ 5) ดูแล สงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส 6) ส่งเสริม รักษาประเพณีและวัฒนธรรม และ 7) ส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา โดยมีองค์ความรู้ประกอบด้วย 1) การดำเนินงานส่งเสริมสภานักเรียนและประชาธิปไตยในโรงเรียน 2) การมีส่วนร่วมของสภานักเรียนในการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน 3) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสภานักเรียนกับชุมชน/องค์กรภาครัฐและเอกชน 4) ผลการปฏิบัติงานของสภานักเรียน โดยสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้

การดำเนินงานส่งเสริมสภานักเรียน
และประชาธิปไตยในโรงเรียน

1. ประชุมอย่างพร้อมเพรียงสม่ำเสมอ
2. ประเมินผลหลังเสร็จสิ้นกิจกรรม
3. สรุปผลและรายงานผล เพื่อปรับปรุง ผลการดำเนินงานในครั้งต่อไป

การมีส่วนร่วมของสภานักเรียน
ในการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน

1. ประชุมอย่างพร้อมเพรียง ยอมรับมติ ในที่ประชุม เคารพนับถือและเชื่อฟังผู้ใหญ่
2. ลงมือปฏิบัติงาน สนับสนุนกิจกรรมที่ ส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม และ เผยแพร่หลักคำสอนของพระพุทธศาสนา
3. ประเมินผลหลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรม
4. สรุปผลและรายงานผล



ผลการปฏิบัติงานของสภานักเรียน

1. การจัดกิจกรรมภายในและภายนอกสถานศึกษา จัดประชุมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อวางแผนกิจกรรม มีการแบ่งภาระหน้าที่ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน
2. การดำเนินกิจกรรม ได้เข้าร่วมพบกับผู้นำองค์กรต่าง ๆ ได้รู้จักการทำงานเป็นหมู่คณะ กล้าตัดสินใจและแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และมีการประชาสัมพันธ์ ให้ผู้ที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรม
3. ผลการดำเนินกิจกรรม ส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนเกิดการพัฒนาภาวะผู้นำ ยอมรับฟังเสียงส่วนมาก เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

การสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสภานักเรียน
กับชุมชน/องค์กรภาครัฐและเอกชน

1. ประชุมอย่างพร้อมเพรียงกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และรับฟังความคิดเห็นของเสียงส่วนมาก เคารพนับถือและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใหญ่
2. มีปฏิทินและปฏิบัติกิจกรรมสร้างเครือข่าย ฯ ที่ช่วยเหลือกิจกรรมในชุมชน ส่งเสริมให้ความรู้และพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ด้อยโอกาส
3. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมให้ผู้สนใจรับทราบข้อมูลข่าวสาร
4. ประเมิน สรุป และรายงานผล เพื่อปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาพื้นฐานควรมีนโยบายในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียน

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีแนวทางในการพัฒนากิจกรรมของสภานักเรียนให้โรงเรียนในสังกัดได้นำไปปฏิบัติเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง

3) สถานศึกษาควรมีการดำเนินงานกิจกรรมสภานักเรียน มีการพัฒนางานสภานักเรียนทั้งระบบในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยมาปรับใช้ในการพัฒนาโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียนตามบริบทของสถานศึกษา

2) สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการนำหลักอปริหานิยธรรม 7 มาปรับใช้ในการพัฒนาโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียน

3) งานวิจัยนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้กับการพัฒนาโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียน เพื่อส่งเสริมคุณค่าของโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียนให้มีคุณภาพ

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารสภานักเรียนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียน

2) ควรศึกษาเรื่องการพัฒนาคู่มือการดำเนินงานโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียน

3) ควรศึกษาเรื่องกระบวนการการพัฒนาสภานักเรียน เพื่อส่งเสริมกิจกรรมนักเรียนของสถานศึกษา

บรรณานุกรม

คเชนเทพ จันทรวงศ์. (2561). การพัฒนาคู่มือการบริหารงานสภานักเรียน ตามแนวคิดความเป็นพลเมืองประชาธิปไตยของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.* สาขาวิชาบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เฉลิมพล บุญฉายา. (2565). กลยุทธ์การดำเนินงานส่งเสริมประชาธิปไตยสู่การเป็นโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียนของโรงเรียนเทศบาล 3 (วัดศาลาหัวยาง) จังหวัดสงขลา. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.* สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ธนวรรธน์ สุวรรณปาล. (2563). รูปแบบการดำเนินงานสภานักเรียนสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปิยวัชร อักษรสม. (2565). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานสภานักเรียนของโรงเรียนในเครือข่ายอำเภอละแม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่มที่ 116 ตอนที่ 74 ก, หน้า 1-3.

พระศตวรรษ กิตฺติปาโล (บุญกมล). *ศึกษาวิเคราะห์การปกครองตามหลักอปริหานิยธรรมกับการสร้างความสามัคคีปรองดอง.* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://so01.tci-thaijo.org/index.php/bdm/article/view/245144/168802 [19 มีนาคม 2567].

พิเชษฐ์ ใจปวน. (2561). กลยุทธ์การดำเนินงานส่งเสริมประชาธิปไตยสู่การเป็นโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียนของโรงเรียนวชิรป่าซาง จังหวัดลำพูน. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

โรงเรียนบ้านดอนศาลานำวิทยา. (2562). *คู่มือสภานักเรียนโรงเรียนดอนศาลานำวิทยา พุทธศักราช 2562.* พัทลุง: โรงเรียนบ้านดอนศาลานำวิทยา.

สุพัตรา ปิดจะยัง. (2565). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานสภานักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต.* สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุวิทย์ หนองไผ่. *การบริหารกิจการนักเรียน.* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.gotoknow.org/posts/498751 [13 มีนาคม 2567].

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). คู่มือการแข่งขันโรงเรียนต้นแบบสภานักเรียน สพฐ. ประจำปี 2563. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *สภานักเรียน.* พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

ศูนย์ส่งเสริมประชาธิปไตยและสภานักเรียน โรงเรียนสมุทรปราการ. *ความรู้เกี่ยวกับสภานักเรียน.* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://samutprakanschoolstudentcouncil.wordpress.com/ศูนย์ส่งเสริมประชาธิปไตย20/ความรู้เกี่ยวกับสภานักเรียน [14 มีนาคม 2567].

แนวทางการพัฒนาการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

Guidelines for Developing Relationship Management between Educational Institutions and Communities under the Primary Education Service Area Office

ลัดดาวรรณ ทัศนุรักษ์*
Latdawan Thatsanurak
ชาญชัย วงศ์สิรสวัสดิ์
Chanchai Wongsirasawat
อรสา จรูญธรรม
Orasa Charoontham
สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
Program in Educational Administrative Innovation,
Faculty of Education, Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage
Corresponding author, e-mail: phraolatdawan@gmail.com*
วันที่รับบทความ (Received): 11 กุมภาพันธ์ 2568
วันที่แก้ไขบทความ (Revised): 24 กุมภาพันธ์ 2568
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted): 6 มีนาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ภูมิภาค กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 400 คน ซึ่งผู้วิจัยศึกษาข้อมูลประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 230,495 คน และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการกำหนดตัวอย่าง กรณีทราบจำนวนประชากรของยามาเน จากนั้นจึงใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยนำจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้กลุ่มตัวอย่าง 399.31 คน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และเพื่อลดความคลาดเคลื่อนทางสถิติ ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็น 400 คน มาแบ่งสัดส่วนโดยจำแนกตามภูมิภาค

ผลจากการวิจัยพบว่า 1) ระดับสภาพที่เป็นอยู่ของการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการให้ชุมชนมีส่วนร่วม ด้านการให้บริการชุมชน ด้านการสนับสนุนกิจกรรมในสถานศึกษาและด้านการประชาสัมพันธ์ สภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการให้ชุมชนมีส่วนร่วม ด้านการให้บริการชุมชน ด้านการสนับสนุนกิจกรรมในสถานศึกษาและด้านการประชาสัมพันธ์ 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นของการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ความต้องการจำเป็น มากที่สุด คือ ด้านการประชาสัมพันธ์ ความต้องการจำเป็นรองลงมา คือ ด้านการให้ชุมชนมีส่วนร่วม ด้านการให้บริการชุมชน ด้านการสนับสนุนกิจกรรมในสถานศึกษา ตามลำดับ

คำสำคัญ: การบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน, การบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน, การบริหารอย่างมีส่วนร่วม

Abstract

This research aims to: 1) Study the current state and the desired state of the management of relationships between schools and communities in schools under the Primary Education Service Area Office; and 2) Investigate the needs for building relationships between schools and communities in schools under the Primary Education Service Area Office, categorized by gender, age, highest education level, position, work experience, and region. The sample group used in this study consisted of 400 school administrators and teachers from schools under the Primary Education Service Area Office. The researcher studied the population data of school administrators and teachers in schools under the Primary Education Service Area Office, totaling 230,495 people. The sample size was determined using the Yamane formula, and a stratified random sampling method was employed, with a sample size of 399.31 people at a 95% confidence level. To reduce statistical errors, the researcher adjusted the sample size to 400 people, proportionately categorized by region.

The research findings revealed that 1) the current state of managing the relationship between schools and communities in the Primary Educational Service Area Office was rated highly in all four areas: community involvement, community service, support for school activities, and public relations. The desired state of managing the relationship between schools and communities was rated highest in all four areas: community involvement, community service, support for school activities, and public relations.

Keywords: Community relationship management, community engagement, participatory management.

บทนำ

ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่เน้นการกระจายอำนาจ โดยเฉพาะอำนาจการบริหารและการจัดการในด้านต่างๆ ได้นำไปสู่การผลักดันให้ทุกประเทศต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรระดับต่างๆ รวมถึงองค์กรทางด้านการศึกษา ประเทศไทยได้มีความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงการบริหารการศึกษาจากการรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลางให้กระจายอำนาจไปสู่หน่วยปฏิบัติ ดังจะเห็นได้จากแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 ที่ได้กำหนดนโยบายการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไว้ชัดเจน แต่ก็พบว่าไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ มีความซ้ำซ้อนของการจัด

การศึกษาระดับจังหวัดและระดับอำเภอ ขาดความเป็นเอกภาพ ไม่สามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้ประชาชนมีส่วนร่วมน้อยมาก ทำให้การจัดการศึกษาไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชนขาดความต่อเนื่อง รวมทั้งขาดการบูรณาการระหว่างการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์, 2544)

การจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเป็นคนดีและมีคุณภาพของสังคมต้องอาศัยความร่วมมือจากองค์กรต่างๆ โดยเฉพาะชุมชน ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่ให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน เป็นแนวทางการบริหารตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 1 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา) และยังสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่มีวิสัยทัศน์ ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” โดยมีการกล่าวถึงในยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา เป้าหมายที่ 3 ความว่า ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและพื้นที่ ซึ่งมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น จำนวนเครือข่ายการศึกษาที่มีศักยภาพและความพร้อมในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่เพิ่มขึ้น และจำนวนองค์กร สมาคม มูลนิธิหรือหน่วยงานอื่นที่เข้ามาจัดการศึกษาหรือร่วมมือกับสถานศึกษาทั้งของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 มีเจตนารมณ์เพื่อสร้าง “การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของรัฐองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน” ตามมาตรา 54 วรรคสองกำหนดให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้รัฐองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านการศึกษาโดยรัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่างๆ ประกอบกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580) มีประเด็นยุทธศาสตร์ (1) การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับทุกประเภทโดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนในการจัดการศึกษาและ (2) การส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาครัฐภาคเอกชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างบรรทัดฐานที่ดีในสังคมการสร้างกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของประชากรให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมระหว่างรัฐ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น และเอกชน กรณีศึกษา 4 จังหวัด พบว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกันอันเนื่องมาจากความแตกต่างด้านบริบทพื้นที่ กลไกการมีส่วนร่วม ความร่วมมือ ประเด็นและความพร้อมที่แตกต่างกัน โดยแต่ละจังหวัดมี รูปแบบ กลไกและจุดเด่นที่แตกต่างกัน ผลจากการศึกษานี้แสดงให้เห็นถึง

การรวมตัวกันเป็นเครือข่ายในลักษณะของสภา สมัชชา และภาคีเครือข่าย การศึกษา โดยริเริ่มจากนอกระบบราชการด้วยจิตอาสาของกลุ่มที่มี การดำเนินการมาก่อน โดยมักเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาดำเนินการ ร่วมกับภาคประชาสังคม ภาคเอกชน ฯลฯ ในพื้นที่ จากนั้นจึงแสวงหาความร่วมมือ ความช่วยเหลือจากภาครัฐ โดยมีรูปแบบของการมีส่วนร่วม ดังนี้ 1. จังหวัดลำปาง มุ่งเน้น “การจัดการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับบริบทพื้นที่และวิถีชีวิตของคน” มีการขับเคลื่อนประเด็นการศึกษาร่วมกันจากหลายภาคส่วน โดยมี “สมัชชาการศึกษานครลำปาง” ที่อิงรูปแบบการดำเนินงานมาจากสมัชชาสุขภาพจังหวัดลำปาง เป็นกลไกหลักในการดำเนินการ โดยอาศัยนักขับเคลื่อนจากสมัชชาสุขภาพมาช่วยดำเนินการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาอย่างมีส่วนร่วมใช้ทรัพยากรและทุน การขับเคลื่อนเชิงพื้นที่จากการเข้าร่วมโครงการของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคส่วนต่างๆ เช่น กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นผู้สนับสนุนงบประมาณ มีผู้ว่าราชการจังหวัด ให้การสนับสนุนการดำเนินงานโดยองค์การบริหารส่วนจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อำเภอและตำบลเป็นกลไกสนับสนุน นอกจากนี้ยังมีมหาวิทยาลัยในพื้นที่ คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางและมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งจังหวัดลำปาง ทำหน้าที่เป็นฝ่ายวิชาการ 2. จังหวัดชัยภูมิ มุ่งพัฒนาการศึกษาเพื่อสร้าง “คนชัยภูมิ เป็นคนดีมีปัญญา พึ่งพาตนเองได้โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมี “สภาส่งเสริมการเรียนรู้และทักษะชีวิตเด็กและเยาวชนจังหวัดชัยภูมิ หรือ สรช.” เป็นกลไกหลักและเชื่อมประสานพลังการขับเคลื่อนการมีส่วนร่วม ในการจัดการเรียนรู้ของจังหวัด โดยอาศัยนักขับเคลื่อนจากภาคประชาสังคม และเอกชนเป็นแกนหลัก ซึ่งมีการจัดเวทีและกิจกรรมเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง การขับเคลื่อนกิจกรรมและเวทีในพื้นที่ภาคเอกชนมีความโดดเด่นมากในการสนับสนุนการดำเนินงานต่างๆ แต่ยังมีความท้าทาย ในด้านการจัดตั้งกองทุนหรือการสรรหาแหล่งทุนเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ด้านกลไกสนับสนุนมีผู้ว่าราชการจังหวัดให้การสนับสนุน โดยการมีส่วนร่วมในพื้นที่มีองค์การบริหารส่วนจังหวัดรับอาสาเป็นแกนหลัก ร่วมกับภาคประชาสังคม และศึกษาธิการจังหวัดเข้ามามีส่วนร่วม ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมยังเป็นความท้าทายในการแสวงหาความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของพื้นที่ต่อไปในอนาคต 3. จังหวัดกาญจนบุรี มุ่งเป้าหมายในการพัฒนาคนและผู้เรียนสู่ “3 คุณ” คือ คุณภาพชีวิต คุณธรรม และคุณประโยชน์” โดยมี “สภาการศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี” ดำเนินการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่ที่มี การดำเนินงานอย่างเข้มแข็งและมีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่มีความเด่นชัด เนื่องจากผู้ขับเคลื่อนการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมในสภาการศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ล้วนมาจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการดำเนินการเชิงพื้นที่ ทั้งสมัชชาสุขภาพ ผู้นำองค์กรชุมชน ผู้นำท้องถิ่น ภาคประชาสังคม และนักวิชาการ ทำให้การขับเคลื่อนของจังหวัดกาญจนบุรีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยยุทธศาสตร์การศึกษาของจังหวัดเป็นแนวทาง ขับเคลื่อนร่วมกัน นอกจากนี้สภาการศึกษาจังหวัดกาญจนบุรีเล็งเห็นว่า การดำเนินการของจังหวัดจำเป็นต้องอาศัยกองทุนหรือทรัพยากรในการดำเนินการเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงมีการขอจดทะเบียนจัดตั้ง “สมาคมสภาการศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี” เพื่อเป็นกลไกรอง ในการขับเคลื่อนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในขณะเดียวกันสภาการศึกษาจังหวัดกาญจนบุรียังสรรหาแหล่งทุนในการดำเนินการจาก กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษาอีกด้วย ทำให้การดำเนินของ จังหวัดกาญจนบุรีสามารถช่วยเหลือเด็กนอกระบบและเด็กปฐมวัยในจังหวัดได้จำนวนมาก จังหวัดกาญจนบุรีได้มีการจัดกิจกรรมและสร้างเวทีของการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยการมีส่วนร่วมและความร่วมมือจาก “8 เครือข่ายภาคประชาสังคม” ในพื้นที่ที่เชื่อมประสานถึงกันได้เป็นอย่างดี ทำให้การมีส่วนร่วมของจังหวัดมีความเข้มแข็ง รวมทั้งมีตำบล/อำเภอ องค์การบริหารส่วนตำบล ภาคเอกชน องค์การบริหารส่วนจังหวัด และ ผู้ว่าราชการจังหวัดให้การสนับสนุน

ทั้งยังมีมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี เป็นฝ่ายวิชาการในพื้นที่ด้วย 4. จังหวัดพังงา มุ่งจัด “การเรียนรู้อย่างมีความสุข” (Happiness Learning) เนื่องจากจังหวัดพังงามีบริบทไม่เหมือนจังหวัดอื่น จึงอาศัยจุดเด่นของจังหวัด คือ การเรียนรู้ด้วยการพัฒนาความสามารถพิเศษ ด้านดนตรีและศิลปะ เพื่อสร้างการเรียนรู้อย่างมีความสุข ในบรรดา 4 จังหวัดที่เป็นกรณีศึกษาจังหวัดพังงาถือว่าเป็นจังหวัดที่เพิ่งริเริ่มรวมตัวกันเพื่อ จัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยยังไม่มีชื่อภาคีเครือข่ายอย่างเป็นทางการ แต่ได้ริเริ่มจาก “ภาคีเครือข่ายการศึกษาจังหวัดพังงา” ซึ่งถือว่าเป็นจังหวัด ที่มีการเริ่มต้นได้เป็นอย่างดีโดยมีลักษณะเด่น คือ ริเริ่มด้วยคนที่มีประเด็นการขับเคลื่อนร่วมกันด้วย ทั้งนี้ได้อาศัยกลไกจากคณะอนุกรรมการพัฒนาการศึกษาในคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อน และเห็นความสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของจังหวัดให้ภายใต้ ยุทธศาสตร์ “การเรียนรู้อย่างมีความสุข” โดยมีกองทุนพี่ร้อง ให้น้องได้เรียน เป็นกองทุนในการขับเคลื่อนเชิงพื้นที่ ซึ่งกองทุนนี้เองทำให้จังหวัดพังงา มีความได้เปรียบจังหวัดอื่นด้วยการสร้างเวทีและกิจกรรมอย่างค่อยเป็นค่อยไป เนื่องจากเพิ่งเริ่มต้นดำเนินการ ในขณะเดียวกันก็สร้างการมีส่วนร่วมควบคู่กัน โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดเข้ามาให้การสนับสนุนอย่างเข้มแข็ง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

การมีส่วนร่วมของรัฐ องค์ปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชนในการจัดการศึกษาในปัจจุบันพบว่า มีรูปแบบและความร่วมมือที่หลากหลาย แตกต่างกัน โดยรัฐมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ในการจัดการศึกษา อย่างไรก็ตาม จากสภาพปัจจุบันสะท้อนให้เห็นว่า การสร้างการมีส่วนร่วมและความร่วมมือในการจัดการศึกษาดังกล่าวยังไม่ ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ถึงแม้นโยบายหรือกฎหมาย หลายฉบับได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาให้สิทธิ หน้าที่ และอำนาจในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา แต่ยังประสบปัญหาและอุปสรรคในทางปฏิบัติ สำหรับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถึงแม้จะสามารถจัดการศึกษาได้ครอบคลุมทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย แต่ก็ยังไม่สามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามเป้าหมายการศึกษาได้ โดยเฉพาะเด็ก เยาวชน ประชาชนในท้องถิ่น ยังคงมีความต้องการโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมทั่วถึง หากแต่ท้องถิ่นยังมีข้อจำกัดและอุปสรรคบางประการ เช่น เอกภาพในการจัดการศึกษา ความอิสระ ความคล่องตัวในการบริหารจัดการ โครงสร้างการบริหารยังไม่มีอิสระและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อท้องถิ่น รวมทั้งงบประมาณเพื่อการจัดการศึกษาซึ่งในบางท้องถิ่นให้ความสำคัญแตกต่างกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

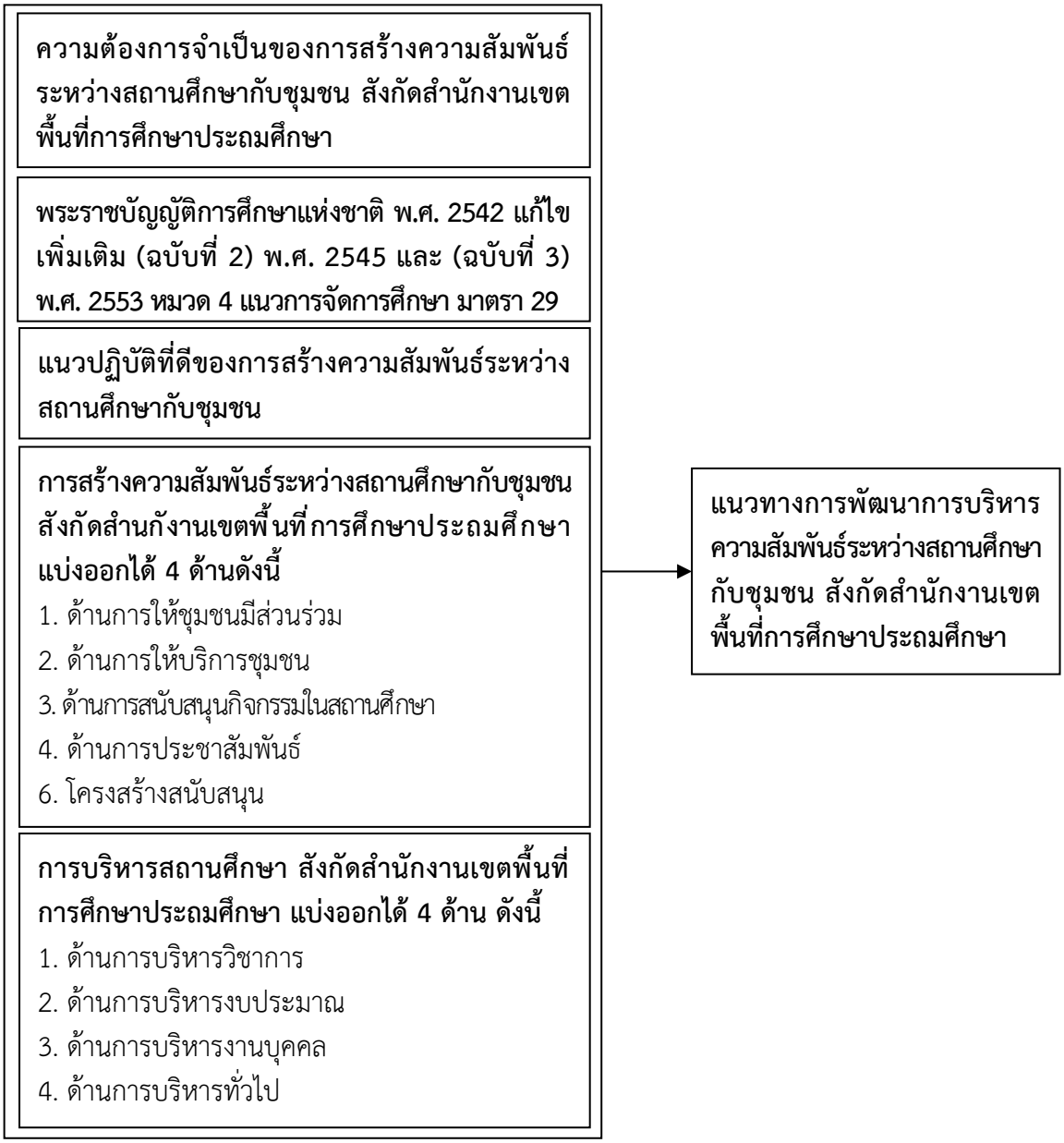
จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนโดยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และส่งเสริมแนวทางการพัฒนาการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนโดยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อนำข้อมูลและแนวทางในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาและจัดการศึกษา โดยการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสภาพที่เป็นอยู่ และสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน จากแนวคิดของ รณกร ไข่นาค, ประยูร แสงใส และพระครูกิตติญาณวิสิฐ (2562), ปฏิภาณ ศาสตร์อำนวย (2561), อนวัช รังสรรค์ และพนมพร จันทรปัญญา (2561), นพภัสสร เลิศยศอนันต์, รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง และดร.กุศล ศรีสารคาม (2560), ศราวุธ คามวัลย์ (2560) ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2560), ปัญญา วงศ์คุณทรัพย์ (2559), วราภรณ์ นงนุช (2555), ทัชชัย ผ่องสวัสดิ์ (2555), ส่วนศึกษาการบริหารสถานศึกษา โดยวิเคราะห์จากแนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ (2552), ส่วนศึกษาการบริหารสถานศึกษา โดยวิเคราะห์จากแนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ 9 (2552) และปรับประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัยสามารถสรุปได้ดังภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้ดำเนินการตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จำนวน 230,495 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 400 คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการกำหนดตัวอย่าง กรณีทราบจำนวน ประชากรของยามาเน (Yamane, 1973)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบประเมินชนิดตรวจสอบรายการ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 สภาพที่เป็นอยู่ และสภาพที่ต้องการให้เป็นของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert (1987)

ตอนที่ 3 สภาพที่เป็นอยู่ และสภาพที่ต้องการให้เป็นของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert (1987)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้โรงเรียนที่สุ่มตัวอย่างมาได้ เพื่อให้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ พร้อมกันนี้ได้แนบแบบประเมินออนไลน์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้แพลตฟอร์ม Google Forms โดยครูสามารถตอบแบบประเมินได้โดยการแสกน QR Code

3.3 ผู้วิจัยรวบรวม และติดตามแบบประเมินทางออนไลน์จนครบตามจำนวนที่กำหนด

3.4 นำแบบประเมินที่ได้รับการตอบกลับมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบข้อคำถามและวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบประเมิน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และ ตำแหน่ง ด้วยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่ และสภาพที่ต้องการให้เป็นของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน และการบริหารสถานศึกษา ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ในการแปลผลค่าเฉลี่ยของข้อมูลตามเกณฑ์ของ Best (1977) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51 - 5.00	แปลว่า มีสภาพที่เป็นอยู่/สภาพที่ต้องการให้เป็นมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 - 4.50	แปลว่า มีสภาพที่เป็นอยู่/สภาพที่ต้องการให้เป็นมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 - 3.50	แปลว่า มีสภาพที่เป็นอยู่/สภาพที่ต้องการให้เป็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 - 2.50	แปลว่า มีสภาพที่เป็นอยู่/สภาพที่ต้องการให้เป็นน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 แปลว่า มีสภาพที่เป็นอยู่/สภาพที่ต้องการให้เป็นน้อยที่สุด

4.3 การประเมินความต้องการจำเป็นของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนและการบริหารสถานศึกษา โดยกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ต้องการให้เป็นตามขั้นตอนแล้วเรียงลำดับของผลต่างของคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย โดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) โดยการหาค่าผลต่างระหว่างสภาพที่ต้องการให้เป็น (I) และสภาพที่เป็นอยู่ (D) โดย (I – D) แล้วหารด้วยค่าสภาพที่เป็นอยู่ (D) เพื่อถ่วงน้ำหนักก่อนที่จะมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558) สูตรการคำนวณดังนี้

$$PNI_{modified} = \frac{(I-D)}{D}$$

โดย $PNI_{modified}$ หมายถึง ดัชนีอันดับความต้องการจำเป็น
D (Degree of success) หมายถึง ระดับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน
I (Importance) หมายถึง ระดับสภาพที่ต้องการให้เป็น

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผล ได้ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน พบว่า เป็นเพศหญิง จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 60.50 และเป็นเพศชายจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50

ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 53.50 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 ระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00

ตำแหน่งครู จำนวน 400 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.75 ประสบการณ์การทำงาน 6 - 15 ปี จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 และประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 191คน คิดเป็นร้อยละ 47.75

แบ่งสัดส่วนโดยจำแนกตามภูมิภาค จำนวน 400 คน พบว่า ภาคกลาง จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ภาคตะวันออก จำนวน 30 คน คิดเป็นน้อยละ 7.50 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 41.25 ภาคเหนือ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ภาคตะวันตก จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.75 และภาคใต้ จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50

2. ระดับสภาพที่เป็นอยู่ และสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงระดับสภาพที่เป็นอยู่ และสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ที่	การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษา	สภาพที่เป็นอยู่			สภาพที่ควรจะเป็น		
		N = 400		แปลผล	N = 400		แปลผล
		$\bar{X}$	SD		$\bar{X}$	SD	
1	ด้านการให้ชุมชนมีส่วนร่วม	4.26	0.69	มาก	4.76	0.43	มากที่สุด
2	ด้านการให้บริการชุมชน	4.24	0.75	มาก	4.72	0.45	มากที่สุด
3	ด้านการสนับสนุนกิจกรรมในสถานศึกษา	4.25	0.75	มาก	4.69	0.46	มากที่สุด
4	ด้านการประชาสัมพันธ์	4.21	0.78	มาก	4.74	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า สภาพที่เป็นอยู่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สภาพที่ควรจะเป็น พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการให้ชุมชนมีส่วนร่วม ด้านการให้บริการชุมชน ด้านการสนับสนุนกิจกรรมในสถานศึกษา ด้านการประชาสัมพันธ์ และสภาพที่ควรจะเป็น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สภาพที่ควรจะเป็น พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการให้ชุมชนมีส่วนร่วม ด้านการให้บริการชุมชน ด้านการสนับสนุนกิจกรรมในสถานศึกษา ด้านการประชาสัมพันธ์

3. ศึกษาความต้องการจำเป็นของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ตารางที่ 2 แสดงความต้องการจำเป็นของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ที่	ด้านการให้ชุมชนมีส่วนร่วม	ความต้องการจำเป็น	
		PNI	ลำดับ
1	ด้านการให้ชุมชนมีส่วนร่วม	0.12	2
2	ด้านการให้บริการชุมชน	0.11	3
3	ด้านการสนับสนุนกิจกรรมในสถานศึกษา	0.10	4
4	ด้านการประชาสัมพันธ์	0.13	1

จากตารางที่ 2 ความต้องการจำเป็นของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความต้องการจำเป็นต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ($PNI_{modified}$ = 0.12) โดยด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 คือ ด้านการประชาสัมพันธ์ ($PNI_{modified}$ = 0.13) ลำดับที่ 2 คือ ด้านการ

ให้ชุมชนมีส่วนร่วม ($PNI_{modified}$ = 0.12) ลำดับที่ 3 คือ ด้านการให้บริการชุมชน ($PNI_{modified}$ = 0.11) และลำดับที่ 4 คือ ด้านการสนับสนุนกิจกรรมในสถานศึกษา ($PNI_{modified}$ = 0.10)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับสภาพที่เป็นอยู่ของการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการให้ชุมชนมีส่วนร่วม ด้านการให้บริการชุมชน ด้านการสนับสนุนกิจกรรมในสถานศึกษาและด้านการประชาสัมพันธ์ สภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการให้ชุมชนมีส่วนร่วม ด้านการให้บริการชุมชน ด้านการสนับสนุนกิจกรรมในสถานศึกษาและด้านการประชาสัมพันธ์ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการจัดการศึกษาที่จะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้เรียน พร้อมกับสร้างผู้เรียนให้เป็นคนดี มีคุณภาพ นั้นต้องอาศัยความร่วมมือ จากองค์กรต่างๆ โดยเฉพาะชุมชน ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่ให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน เป็นแนวทางการบริหารตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 1 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน จึงส่งผลให้ระดับสภาพที่เป็นอยู่ของการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่าอยู่ในระดับมาก และระดับสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน อยู่ในระดับมาก และมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมระหว่างรัฐ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น และเอกชน กรณีศึกษา 4 จังหวัด ได้แก่ 1. จังหวัดลำปาง มุ่งเน้น “การจัดการศึกษาที่มีความสอดคล้อง กับบริบทพื้นที่และวิถีชีวิตของคน” 2. จังหวัดชัยภูมิ มุ่งพัฒนาการศึกษาเพื่อสร้าง “คนชัยภูมิ เป็นคนดีมีปัญญาพึ่งพาตนเองได้โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมี “สภาส่งเสริมการเรียนรู้และทักษะชีวิตเด็กและเยาวชนจังหวัดชัยภูมิ หรือ สรช.” 3. จังหวัดกาญจนบุรี มุ่งเป้าหมายในการพัฒนาคน และผู้เรียนสู่ “3 คุณ” คือ คุณภาพชีวิต คุณธรรม และคุณประโยชน์” โดยอาศัยยุทธศาสตร์การศึกษาของจังหวัดเป็นแนวทาง ขับเคลื่อนร่วมกัน 4. จังหวัดพังงา มุ่งจัด “การเรียนรู้อย่างมีความสุข” (Happiness Learning) จัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยยังไม่มีชื่อภาคีเครือข่ายอย่างเป็นทางการ แต่ได้ริเริ่มจาก “ภาคีเครือข่ายการศึกษาจังหวัดพังงา” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

2. จากผลการประเมินความต้องการจำเป็นของแนวทางการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นลำดับ 1 คือ ด้านการประชาสัมพันธ์ ($PNI_{modified}$ = 0.13) รองลงมาคือ ด้านการให้ชุมชนมีส่วนร่วม ($PNI_{modified}$ = 0.12) สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา สิงห์มณี (2553) ได้ศึกษาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมพระราชทานนายาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า 1. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียน

มัธยมพระราชทานนายาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ ด้านการเป็นผู้นำและให้ความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน ด้านเกี่ยวกับคณะกรรมการโรงเรียนด้านการให้บริการชุมชน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน 2. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมพระราชทานนายาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามสภาพของครูกับคณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองนักเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการประชาสัมพันธ์โรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูมีบทบาทมากกว่าคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครองนักเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรสร้างความเข้าใจและให้ความสำคัญกับทุกด้านของการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน เพื่อพัฒนาระดับสภาพที่เป็นอยู่ของการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ให้อยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารอย่างมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนในตัวแปรอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องต่อการศึกษา เช่น ผู้เรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมกาสถานศึกษา ฯลฯ

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลที่เป็นเลิศของผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

2.3 ควรศึกษาปัจจัยด้านทักษะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลที่เป็นเลิศของสถานศึกษา

บรรณานุกรม

ทัชชัย ผ่องสวัสดิ์. (2555). การศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17. *งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,* คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นพภัสสร เลิศยศอนันต์, สุเทพ เมยไธสง และกุศล ศรีสารคาม. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตร้อยเอ็ด.* 7 (1) : 24-34.

ปัญญา วงศ์คุณทรัพย์. (2559). *การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนวัดวังเป็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57920536.pdf.

ปฏิภาณ ศาสตร์อำนวย, กาญจนา บุญภักดิ์ และบุญจันทร์ สีสันต์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม.* 17(1), 129–135.

รณกร ไข่นาค, ประยูร แสงใส และพระครูกิตติญาณวิสิฐ. (2562). แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ตามหลักพุทธบริหารการศึกษาระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ.* 6(1), 130-144.

วราภรณ์ นงนุช. (2555). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนบ้านอ่างกระพงศ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*. การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศราวุธ คามวัลย์, กชพร นำนาผล และดาวรุวรรณ ถวิลการ. ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน: กรณีศึกษา โรงเรียนหนองพอกพัฒนาประชานุสรณ์ อำเภอหนองพอก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. *วารสารช่อพะยอม.* 28(1), 79-86.

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2544). *การกระจายอำนาจการจัดการศึกษา.* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.moe.go.th/main2/article/article-somsak/article-somsak08.htm.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้.* กรุงเทพฯ: กลุ่มพัฒนานโยบายด้านการมีส่วนร่วมและสมัชชาการศึกษาสำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร

Factors Affecting the Effectiveness of Quality of Life Development for the Elderly in Sam Ngam Subdistrict Administrative Organization, Sam Ngam District, Phichit Province

พรพรรณ ทองบุรี*
Phonpan Thongburi
เติมศักดิ์ สุวรรณศักดิ์
Termsak Suwannasak
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
Master of Public Administration,
Public Administration field, Faculty of Public Administration, Phitsanulok University
Corresponding author, e-mail: viw2411@gmail.com*
วันที่รับบทความ (Received): 12 กุมภาพันธ์ 2568
วันที่แก้ไขบทความ (Revised): 5 มีนาคม 2568
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted): 10 มีนาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและการสนับสนุนทางสังคมต่อผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร 2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล และ 3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร จากจำนวนทั้งหมด 643 คน ใช้สูตร Taro Yamane จะได้ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และค่าความแปรปรวน (One-Way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ มีอายุ 60-65 ปี มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีอายุ 31-40 ปี มีอาชีพเกษตรกร ด้านการสนับสนุนทางสังคมของผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมทั้ง 3 ด้านของการสนับสนุนทางสังคมของผู้สูงอายุ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด การทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อ, คุณภาพชีวิต, ผู้สูงอายุ

Abstract

This research studies 1. To study the quality of life of the elderly and social support for the elderly in the area of Sam Ngam Subdistrict Administrative Organization, Sam Ngam District, Phichit Province 2. To compare the quality of life of the elderly in the area of Sam Ngam Subdistrict Administrative Organization, Sam Ngam District, Phichit Province classified by personal characteristics and 3. To study the influence of social support factors on the quality of life of the elderly in the area of Sam Ngam Subdistrict Administrative Organization, Sam Ngam District, Phichit From a total of 643 people, using the Taro Yamane formula will result in a sample of 260 people. Data were analyzed using descriptive statistics, including mean (Mean), percentage (Percentage) and standard deviation (Standard deviation) and variance (One-Way ANOVA).

The results of the research found that most of the respondents were male, aged 60-65 years, widowed/divorced/separated, aged 31-40 years, and farmers. In terms of social support of the elderly in the area of Sam Ngam Subdistrict Administrative Organization, Sam Ngam District, Phichit Province Overall, the 3 aspects of social support for the elderly were found to be at the highest level. The quality of life of the elderly in the area of Sam Ngam Subdistrict Administrative Organization, Sam Ngam District, Phichit Province, overall, the 4 aspects were found to be at the highest level. Hypothesis testing found that gender, age, status, occupation, and average monthly income were different factors affecting the effectiveness of the development of the quality of life of the elderly in the area of Sam Ngam Subdistrict Administrative Organization, Sam Ngam District, Phichit Province. Overall, they were different with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: Factors affecting, Quality of life, Elderly.

บทนำ

เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรของประเทศมีความสัมพันธ์ต่อกัน และส่งผลต่อการดำเนินชีวิตและคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุหลายประการ ทั้งด้านสุขภาพอนามัย ด้านการศึกษา ด้านความมั่นคงของรายได้ และการทำงาน ด้านสังคม และวัฒนธรรม ด้านสวัสดิการสังคม กลุ่มผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60-70 ปี มีการเปลี่ยนแปลงสภาวะทางกายภาพ และสรีระวิทยาเปลี่ยนแปลงไปไม่มากสามารถช่วยเหลือตนเองได้เป็นส่วนใหญ่ ส่วนผู้มีอายุ 80 ปีขึ้นไป มีการเปลี่ยนแปลงสภาวะทางกายภาพและสรีระวิทยาอย่างเห็นได้ชัดเจน มีความบกพร่องในการดูแลตนเอง จำเป็นต้องมีการดูแลจากบุคคลอื่นทดแทนในส่วนที่พร่องไป องค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการดูแลคุณภาพชีวิตของคนในพื้นที่ ต้องมีการเตรียมการหาแนวทางในการพัฒนาการจัดสวัสดิการมารองรับสังคมผู้สูงอายุอย่างทันท่วงทีและพร้อมที่จะก้าวทันสถานการณ์ของผู้สูงอายุ และปรับกระบวนทัศน์เดิมจากที่มองผู้สูงอายุว่าเป็นภาระของสังคมมาทำให้ผู้สูงอายุนำประสบการณ์ของตนให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและชุมชน เตรียมการพัฒนาด้านจิตใจ ร่างกาย อาชีพ เพื่อสามารถพึ่งพาตนเอง ไม่เป็นภาระของสังคม และเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนโดยการใช้ฐานความรู้ภูมิปัญญาที่สั่งสมมานานมาเป็นข้อมูลให้แก่ชุมชนต่อไป

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุโดยแท้จริงขึ้นอยู่กับความสามารถของปัจเจกบุคคล ซึ่งเป็นพลังขับเคลื่อนสู่ความผาสุกของชีวิตได้ โดยมีองค์กร/หน่วยงานต่างๆ เป็นปัจจัยสนับสนุน เมื่ออายุ 60 ปีแล้ว คนไทยจะมีอายุคาดเฉลี่ยต่อไปอีกประมาณ 22 ปี จากการสำรวจสุขภาวะผู้สูงอายุไทย พบว่า ผู้สูงอายุ ร้อยละ 2 อยู่ในสภาวะติดเตียง คือ อยู่ในสภาพพิการไม่สามารถช่วยตัวเองได้และร้อยละ 19 อยู่ในสภาวะติดบ้าน คือ มีปัญหาการเคลื่อนไหวไม่สามารถออกจากบ้านได้โดยสะดวกการสำรวจเดียวกันนี้พบว่า ปัญหาด้านสุขภาพของผู้สูงอายุที่สูงเป็นอันดับแรก คือ การเคลื่อนไหวร่างกาย ร้อยละ 58 รองลงไป ได้แก่ ปัญหาการได้ยินหรือสื่อความหมาย ร้อยละ 24 ด้านการมองเห็น ร้อยละ 19 ด้านการเรียนรู้ร้อยละ 4 ด้านจิตใจร้อยละ 3 และสติปัญญาร้อยละ 2 การสำรวจสุขภาวะผู้สูงอายุไทยของผู้สูงอายุยังพบว่า เป็นโรคความดันโลหิต ร้อยละ 41 เป็น โรคเบาหวาน ร้อยละ 18 และเป็นโรคข้อเข่าเสื่อมร้อยละ 9 (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2556) จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวผู้สูงอายุต้องมีการปรับตัวอย่างมาก ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน รวมถึงคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุได้ผู้สูงอายุจึงประชากรกลุ่มสำคัญที่ควรได้รับการดูแลส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขทำให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมความพร้อมและให้ความสำคัญต่อความต้องการและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในทุกด้านต่างๆ คุณภาพชีวิตเป็นการรับรู้ความพึงพอใจและสถานะบุคคลในการดำรงชีวิตในสังคม โดยแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและด้านสภาพแวดล้อม (THE WHOQOL GROUP, 1995: 5)

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุให้ความสำคัญกับทางด้านจิตใจ สิ่งแวดล้อม และร่างกาย ตามลำดับ ซึ่งด้านร่างกายควรส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพตนเองและการออกกำลังกาย ด้านจิตใจควรส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุ ควรส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นแก่เด็กและเยาวชน ด้านสิ่งแวดล้อมควรจัดโครงการชุมชนน่าอยู่ การส่งเสริมชุมชนในการบริหารจัดการ ปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกสาหรับผู้สูงอายุ การเข้าร่วมกิจกรรม ทำให้ครอบครัวเกิดความรู้ความเข้าใจ ทัศนคติและมีความตระหนักต่อการแสดงบทบาทในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุที่ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ในสังคมและด้านสิ่งแวดล้อม โดยครอบครัวมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาในการอยู่ร่วมกันกับผู้สูงอายุและร่วมดำเนินการกิจกรรม เพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ นอกจากนั้นกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพทางสังคมนั้น มีความสัมพันธ์กับการมีเครือข่าย ผู้สูงอายุต้องมีสุขภาพดีทั้งกายและใจ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี

องค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตรมีหน้าที่ในการการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. 2542 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุไว้ดังนี้ คือ มาตรา 53 บุคคลซึ่งมีอายุ เกิน 60 ปีบริบูรณ์และไม่มีรายได้ เพียงพอแก่การยังชีพ มีสิทธิได้รับสวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะอย่าง สมศักดิ์ศรี และความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ มาตรา 80 (1) โดยสรุป คือ รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านสังคม การสาธารณสุข การศึกษาและวัฒนธรรม รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและพึ่งพาตัวเองได้ ซึ่งในเบื้องต้นการดูแลผู้สูงอายุได้ถูกกำหนดเป็นเป้าหมายและนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ดูแลผู้สูงอายุ โดยการจัดสวัสดิการให้กับผู้สูงอายุในตำบลอาจสามารถ ผ่านโครงการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุเพื่อจัดสวัสดิการสนับสนุนกิจกรรมให้ ได้รับอย่างต่อเนื่องตามความจำเป็น แต่ทั้งนี้เพื่อให้การแก้ปัญหานี้เกิดประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความยั่งยืน

(องค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถ, 2562) โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างความเข้มแข็งการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นในการส่งเสริมสุขภาพและดูแลผู้สูงอายุในชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยใช้แนวคิดการพัฒนาการขับเคลื่อนศูนย์อบรมและศูนย์การเรียนรู้การดูแลผู้สูงอายุอย่างยั่งยืนนั้น ใช้ยุทธศาสตร์ “ไตรพลัง” เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการถ่ายทอดองค์ความรู้ การขับเคลื่อนของพลังสังคม ของบุคคลต้นแบบ ชุมชนต้นแบบ องค์กรต้นแบบ ในการสร้างเสริมสุขภาพที่ดีของผู้สูงอายุอย่างยั่งยืน (พัชราภรณ์ พัฒนะ, 2561)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร เพื่อเล็งเห็นว่าควรจะมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ เพื่อนำผลการวิจัยเสนอจัดทำนโยบายให้แก่เทศบาลตำบลสามง่ามสำหรับใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและการสนับสนุนทางสังคมต่อผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและการสนับสนุนทางสังคมต่อ ผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร โดยรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัย ได้แก่

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้สูงอายุที่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร จำนวน 643 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม, 2566) กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม จำนวน 260 คน โดยใช้สูตร Yamane (1973) ซึ่งแทนค่าตามสูตร ดังนี้

$$n = \frac{643}{1 + 643(0.05)^2}$$

$$= 260$$

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สภาพการอยู่อาศัย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านอารมณ์ การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนด้านการเงิน แรงงานและสิ่งของ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ประกอบด้วยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ภาพทางสังคม และด้านสภาพแวดล้อม โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามข้อเสนอแนะปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร

ผู้วิจัยได้ได้จัดเก็บข้อมูลจากปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร การตอบแบบสอบถามผู้วิจัยได้ดำเนินการดูแลและควบคุม รวมถึงการอธิบายรายละเอียดที่ผู้ตอบแบบสอบถามสงสัยด้วยตนเองและเมื่อได้รับแบบสอบถามแล้ว และผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเอสพีเอสเอสทางคอมพิวเตอร์ต่อไป

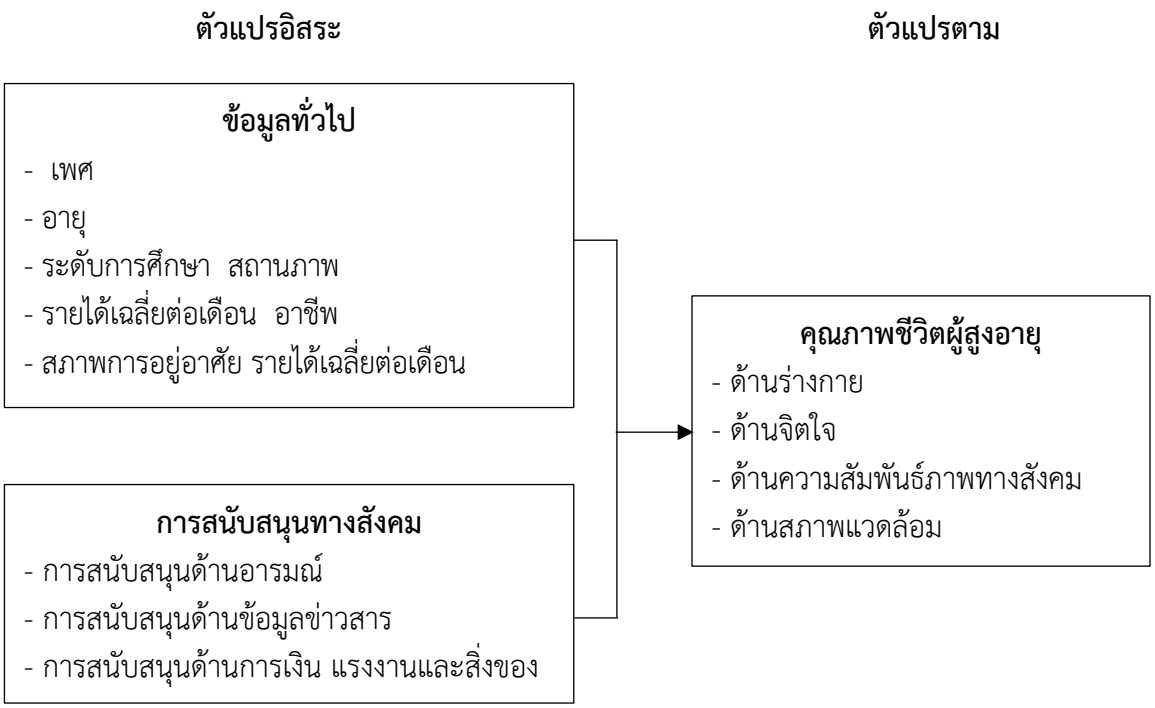
การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน โดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

ขอบเขตด้านพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย เป็นเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร

ผู้วิจัยทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและการสนับสนุนทางสังคมต่อ ผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร 2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล และ 3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร คือ ผู้สูงอายุที่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร จำนวน 260 คน ผู้วิจัยได้นำเสนอกรอบแนวคิดไว้ดังนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 60.40 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 39.60 มีอายุ 60-65 ปีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 37.30 มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 45.80 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 135 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.70 มีอาชีพเกษตรกร จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2. มีการสนับสนุนทางสังคมของผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร การสนับสนุนทางสังคมต่อผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมทั้ง 3 ด้านของการสนับสนุนทางสังคมของผู้สูงอายุ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.3, SD = 0.48) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การสนับสนุนทางสังคมของผู้สูงอายุในด้านการสนับสนุน มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.37, SD = 0.48) รองลงมาการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.35, SD = 0.56) และการสนับสนุนด้านการเงิน แรงงานและสิ่งของมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.30, SD = 0.64) ตามลำดับ

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.28, SD = 0.72) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธภาพทางสังคม อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.48, SD = 0.50) รองลงมาด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.32, SD = 0.64)

ด้านร่างกาย อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.29, SD = 0.69) ที่สุดและด้านจิตใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.04, SD = 0.76) ตามลำดับ

สรุปค่าเฉลี่ยของภาพรวมทั้งหมดเท่ากับ 4.28 โดยที่มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) = 0.72 ซึ่งหมายความว่าค่าผลการสำรวจโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด และผลตอบรับจากผู้สูงอายุในพื้นที่นี้ค่อนข้างมีความสอดคล้องกัน (เนื่องจาก SD = 0.72 ไม่สูงมาก)

4. การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร

1. เพศ แตกต่างมีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ แตกต่างกัน มีค่า (t = 1.299, Sig = .018) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อายุ แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวม ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันที่ (F = 775.527, Sig = .000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. อาชีพ แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวม ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันที่ (F = 4.546 Sig = .018) แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันที่ (F = 141.722, Sig = .001) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. สถานภาพ แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวม ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันที่ (F = 335.124, Sig = .000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปว่า การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและการสนับสนุนทางสังคมของผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร มีข้อมูลสำคัญว่า

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศหญิงเป็นกลุ่มที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด (60.4%).ผู้ตอบที่มีอายุ 60-65 ปี จำนวนมากที่สุด (37.3%)

สถานภาพ ที่มีผู้ตอบมากที่สุด คือ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ (45.8%) อาชีพหลัก คือ เกษตรกร (52.5%)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความแตกต่างกันใน ประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร โดยผลการทดสอบทางสถิติ F = 141.722 และ Sig = .001 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผลต่างนี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การสนับสนุนทางสังคมของผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุได้รับการสนับสนุนทางสังคมในทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะการสนับสนุนด้านการสนับสนุน (ค่าเฉลี่ย 4.37) รองลงมา คือ การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (4.35) และการสนับสนุนด้านการเงิน/แรงงาน/สิ่งของ (4.30)

คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ผลการประเมินคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 4.28) ด้านที่ได้คะแนนสูงสุด คือ ความสัมพันธ์ทางสังคม (4.48) และด้านสภาพแวดล้อม (4.32) ด้านจิตใจมีคะแนนต่ำสุด (4.04) แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัย

ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต เพศ ผู้ตอบเพศต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน (t = 1.299, Sig = 0.018) อายุ มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มอายุในทุกด้าน (F = 775.527, Sig = 0.000) อาชีพ อาชีพต่างกันมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต (F = 4.546, Sig = 0.018) รายได้ เฉลี่ยต่อเดือน ความแตกต่างในรายได้มีผลต่อคุณภาพชีวิต (F = 141.722, Sig = 0.001) สถานภาพ สถานภาพต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการพัฒนาคุณภาพชีวิต (F = 335.124, Sig = 0.000)

สรุป ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในพื้นที่นี้ ได้แก่ เพศ, อายุ, อาชีพ, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพ ซึ่งทุกปัจจัยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การสนับสนุนทางสังคมที่ได้รับจากชุมชนก็มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตนี้

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง รองลงมาเป็นเพศชายฃ มีอายุ 60-65 ปีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 37.30 มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 45.80 มีอายุ 31-40 ปีจำนวน 135 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.70 มีอาชีพเกษตรกร จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทวัส คอยคำ และเบญจำ มุกตพันธุ์ (2563) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ในเขตรับผิดชอบคลินิกหมอครอบครัวศูนย์แพทย์โนนหนามแท่ง อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 57.1 เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 71.7±8.2 ปี ไม่ได้ประกอบอาชีพร้อยละ 48 ไม่เคยออกกำลังกายร้อยละ 35.1 ได้รับการดูแลจากลูกหลานร้อยละ 69.8 มีความเครียดระดับต่ำกว่าร้อยละ 62.9 มีสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับดีร้อยละ 96.1 กลุ่มตัวอย่างถูกจัดเป็นกลุ่มติดสังคมร้อยละ 94 กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลางและระดับดีร้อยละ 68.8 และ 27.3 และงานวิจัยของ พิชญ์สินี เหล่าปรีชากุล (2566) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่เข้าร่วมโครงการความมั่นคงด้านอาหารและ รายได้ ในตำบลโคกกลาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 60-65 ปี มีสถานภาพสมรส มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 4 คนขึ้นไป และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 3,000 บาทต่อปี ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านอารมณ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการช่วยเหลือ สิ่งของ การเงิน แรงงาน และบริการสุขภาพ ด้านการ สนับสนุนข้อมูลข่าวสาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. การสนับสนุนทางสังคมของผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร

การสนับสนุนทางสังคมต่อผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมทั้ง 3 ด้านของการสนับสนุนทางสังคมของผู้สูงอายุ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.3, SD = 0.48) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การสนับสนุนทางสังคมของผู้สูงอายุในด้านการสนับสนุน มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.37, SD = 0.48) รองลงมาการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.35, SD = 0.56) และการสนับสนุนด้านการเงิน แรงงานและสิ่งของ มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.30, SD = 0.64) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรางค์ทิพย์ ศรีไทย (2563) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบว่า การสนับสนุน

ทางสังคมต่อผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล อาจสามารถ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.49) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสนับสนุนด้านอารมณ์ ($\overline{X}$ =3.79) รองลงมา คือ การสนับสนุนด้านการประเมิน ($\overline{X}$ =3.45) การสนับสนุนด้านการเงิน แรงงาน และสิ่งของ ($\overline{X}$ =3.40) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร ($\overline{X}$ =3.36) และงานวิจัยของ พิชญ์สินี เหล่าปรีชากุล (2566) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่เข้าร่วมโครงการความมั่นคงด้านอาหารและ รายได้ ในตำบลโคกกลาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านอารมณ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการช่วยเหลือ สิ่งของ การเงิน แรงงาน และบริการสุขภาพ ด้านการสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร

คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.28, SD = 0.72) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธภาพทางสังคม อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.48, SD = 0.50) รองลงมาด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.32, SD = 0.64) ด้านร่างกาย อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.29, SD = 0.69) ที่สุดและด้านจิตใจ อยู่ในระดับ มากมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.04, SD = 0.76) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสุดา ตันตยานนท์ และแดนวิชัย สายรักษา (2566) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านร่างกาย และด้านจิตใจ ตามลำดับ (2) ผลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุจำแนกตามเพศพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพล ศิริ และคณะ (2567) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่าประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านร่างกาย 2. ด้านจิตใจ 3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และ 5. ด้านสิ่งแวดล้อม

4. การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยพร ประสมทรัพย์ และโชติ บดีรัฐ (2565) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายทุ่ง อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท้าย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้สูงอายุของที่มีสถานภาพ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายทุ่ง แตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกันทุกด้าน และงานวิจัยของ อรสุดา ตันตยานนท์ และแดนวิชัย สายรักษา (2566) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัย คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุโดยรวมอยู่ในระดับ

ปานกลาง เมื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านร่างกาย และด้านจิตใจ ตามลำดับ (2) ผลเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุจำแนกตามเพศพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์ความรู้ที่ได้รับ

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและการสนับสนุนทางสังคมของผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามง่าม อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร พบว่า คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุโดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน (สุขภาพ, ความสัมพันธ์ทางสังคม, การดำรงชีวิต และการพึ่งพาตนเอง) ในกรอบแนวคิด (ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ภาพทางสังคม ด้านสภาพแวดล้อม) อยู่ในระดับ “มากที่สุด” แสดงให้เห็นว่าผู้สูงอายุในพื้นที่นี้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

การสนับสนุนทางสังคม ทั้ง 3 ด้าน (การสนับสนุนจากครอบครัว, เพื่อน และชุมชน) อยู่ในระดับ “มากที่สุด” ซึ่งบ่งชี้ว่าผู้สูงอายุได้รับการสนับสนุนที่ดีจากแหล่งต่างๆ

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต เช่น เพศ, อายุ, สถานภาพ, อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ และมีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิจัยนี้สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคมและคุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่นี้. นอกจากนี้ยังสามารถนำข้อมูลนี้ไปใช้ในการวางแผนและพัฒนานโยบายการดูแลผู้สูงอายุในพื้นที่เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพวกเขาให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทางวิชาการ

1.1 การศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในแต่ละพื้นที่: ควรมีการทำวิจัยหรือสำรวจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและปัญหาที่ผู้สูงอายุกำลังเผชิญในพื้นที่ต่างๆ เพื่อที่จะสามารถพัฒนาแนวทางการแก้ไขได้ตรงจุดและเหมาะสมกับสถานการณ์ของแต่ละชุมชน

1.2 การจัดอบรมและเวิร์คช็อปสำหรับผู้สูงอายุ ควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการใช้ชีวิตในสังคมปัจจุบัน การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยี การสื่อสารกับคนรุ่นใหม่ และการเสริมสร้างความรู้ทางด้านสุขภาพและการออกกำลังกาย

1.3 การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับผู้ดูแลผู้สูงอายุ ควรมีหลักสูตรการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการดูแลผู้สูงอายุในด้านจิตใจและร่างกาย รวมถึงการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับผู้สูงอายุ เพื่อให้การดูแลเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ

2. ข้อเสนอแนะทางนโยบาย

2.1 การจัดตั้งศูนย์ดูแลผู้สูงอายุในชุมชน ควรมีการสนับสนุนการสร้างศูนย์ดูแลผู้สูงอายุในแต่ละท้องถิ่น เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพจิตและร่างกาย รวมถึงการให้คำปรึกษาด้านกฎหมายและสิทธิของผู้สูงอายุ

2.2 การส่งเสริมการเข้าถึงบริการทางสังคมและสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ นโยบายควรส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ การดูแลสุขภาพจิต และการพัฒนาคุณภาพชีวิตจากหน่วยงานต่างๆ อย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพ

2.3 การสร้างระบบสนับสนุนทางกฎหมายสำหรับผู้สูงอายุ การสนับสนุนให้ผู้สูงอายุทำพินัยกรรมหรือเตรียมการทางกฎหมายเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเองและสร้างความมั่นคงในชีวิต

3. ข้อเสนอแนะทางสังคม

3.1 การส่งเสริมให้ครอบครัวและสังคมเข้าใจธรรมชาติของผู้สูงอายุ การให้ความรู้และสร้างความเข้าใจให้กับบุตรหลานและสมาชิกในครอบครัวเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและจิตใจของผู้สูงอายุ เพื่อให้การดูแลเป็นไปอย่างเต็มที่และมีความเข้าใจ

3.1 การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีบทบาทในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน การกระตุ้นให้ผู้สูงอายุได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชนต่างๆ เช่น กิจกรรมสันทนาการ การทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาชุมชน ซึ่งจะช่วยให้ผู้สูงอายุมีโอกาสสร้างสัมพันธ์และการมีปฏิสัมพันธ์ในสังคม

3.1 การสร้างเครือข่ายผู้สูงอายุในชุมชน การสนับสนุนการสร้างเครือข่ายผู้สูงอายุในชุมชนเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ ที่ทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกมีคุณค่าในสังคม

4. ข้อเสนอแนะเพื่อวิจัยครั้งต่อไป

4.1 การเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานท้องถิ่นและองค์กรต่างๆ ควรสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในการพัฒนาโครงการที่ช่วยเหลือผู้สูงอายุ เช่น การสนับสนุนกิจกรรมทางสังคม การจัดทำโครงการส่งเสริมสุขภาพ และการให้การสนับสนุนทางด้านกฎหมาย

4.2 การติดตามผลการพัฒนาและปรับปรุงกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง: การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในชุมชน เพื่อให้สามารถปรับปรุงกิจกรรมและแผนงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

ชัยรัตน์ พรหมดวง. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 (COVID-19) ที่อยู่อาศัยในเขตเทศบาลตำบลเตราะบอน อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ปรางค์ทิพย์ ศรีไทย. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล อาจสามารถ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปิยพร ประสมทรัพย์, พิเชษฐ์ เชื้อมั่น และโชติ บดีรัฐ. (2565). Work from Home (WFH): “ทำงานที่บ้าน” อย่างไรให้เวิร์คและมีความสุข. *Journal of Roi Kaensarn Academi,* 6(10), 371-381.

พัชราภรณ์ พัฒนะ. (2561). คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในศูนย์การเรียนรู้การดูแลผู้สูงอายุเขตสุขภาพที่ 4. *งานวิจัยกลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพวัยสูงอายุ.* ศูนย์อนามัยที่ 4 สระบุรี. กรมอนามัย.

พิชญ์สินี เหล่าปรีชากุล. (2566). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่เข้าร่วมโครงการความมั่นคงด้านอาหารและรายได้ในตำบลโคกกลาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์. *สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. สาขาธุรกิจเพื่อสังคม, คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินวิโรฒ.

มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2556). (มส.ผส.) Foundation of Thai Gerontology Research and Development institute (TGRI) 1168 พหลโยธิน 22 แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900.

วิทวัส คอยคำ และเบญจา มุกตพันธุ์. (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตรับผิดชอบคลินิกหมอครอบครัวศูนย์แพทย์โนนหนามแท่ง อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ. *วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.* 14 (1), 37–48.

สุพล ศิริ และคณะ. (2567) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์. I*nterdisciplinary Academic and Research Journal,* 3 (6): November-December 2023 Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749. สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สุพล ศิริ, บุญทัน ดอกไธสง, พิเชฐ ทั่งโต. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์.* 7(1), 138-149.

องค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถ. (2562). *ข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม.* นครพนม: องค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถ.

อรสุดา ตันตยานนท์ และแดนวิชัย สายรักษา. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม. *Interdisciplinary Academic and Research.* ปริญญาโทสาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค มหาวิทยาลัยราชภัฏ.

The WHOQOL Group. (1995). The World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL): Position Paper from the World Health Organization. *Social Science. and Medicine.* 41, 1403-1409.

คอสเพลย์: การแสดงอัตลักษณ์ในสังคมพหุวัฒนธรรมกับการบูรณาการองค์ความรู้เพื่อการสอนกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

Cosplay: The Expression of Identity in Multicultural Societies and the Integration of Knowledge for Teaching Social Studies, Religion and Culture at Potisarn Pittayakorn School, Taling Chan District, Bangkok

ณัฏฐ์กฤษณ์ สิงห์โตทอง
Natthakrit Singtothon
ถนัด ยันต์ทอง
Thanat Yanthong
ในตะวัน กำหอม*
Naitawan Kumhom
กฤษดา นิยมทอง
Kritsada Niyomthong
สาขาวิชาสังคม ศาสนาและวัฒนธรรม
คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข
Department of Social Studies, Religion and Culture,
Faculty of Social Sciences and Education Thongsook College
Corresponding author, e-mail: ntawan@hotmail.com*
วันที่รับบทความ (Received): 6 พฤศจิกายน 2567
วันที่แก้ไขบทความ (Revised): 21 มกราคม 2568
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted): 30 มกราคม 2568

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ความรู้ คอสเพลย์: การแสดงอัตลักษณ์ในสังคมพหุวัฒนธรรม เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร 2) บูรณาการการสอนกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นแบบเจาะจง ประกอบด้วย 1) กลุ่มผู้รู้ 2) กลุ่มผู้ปฏิบัติ 3) กลุ่มบุคคลทั่วไป ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพทางวัฒนธรรมโดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสำรวจ แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต จัดประชุมกลุ่มย่อยและการประชุมปฏิบัติการ

ผลการศึกษาพบว่า 1) คอสเพลย์เป็นวัฒนธรรมที่มีอัตลักษณ์สูงและไม่ขึ้นกับอัตลักษณ์ของสังคมหรือวัฒนธรรมหลัก เป็นผลจากการเสพสื่อที่หลากหลาย โดยเน้นการแต่งกายและการแสดงออกที่โดดเด่น เป็นการสะท้อนวัฒนธรรมย่อยที่สมาชิกร่วมยอมรับค่านิยมบางอย่าง มีปฏิสัมพันธ์ในสังคมพหุวัฒนธรรม ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา คอสเพลย์ได้รับความสนใจและการยอมรับจากสังคมอย่างกว้างขวาง 2) การบูรณาการการสอนในกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมที่โรงเรียนโพธิสารพิทยากร

เขตตลิ่งชัน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 การสร้างแผน ประกอบด้วย การศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร การสำรวจพื้นที่ การกำหนดแผน การจัดทำเอกสารประกอบแผน ส่วนที่ 2 การพัฒนาแผน การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งมี 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย วางแผนก่อนจัดกิจกรรม ปฏิบัติกิจกรรม สังเกตการณ์ระหว่างปฏิบัติกิจกรรม สะท้อนผลการปฏิบัติ โดยมีผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง เมื่อนักเรียนได้รับความรู้และเรียนรู้เกี่ยวกับคอสเพลย์: การแสดงอัตลักษณ์ในสังคมพหุวัฒนธรรม คือ เข้าใจและยอมรับสิ่งใหม่ และสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปกติสุข

คำสำคัญ: คอสเพลย์, อัตลักษณ์, สังคมพหุวัฒนธรรม, การบูรณาการ

Abstract

The objectives of this study were to 1) investigate the body of knowledge on cosplay: the expression of identity in the multicultural society of Taling Chan, Bangkok and 2) integrate the teaching of social studies, religion, and culture at Potisarn Pittayakorn School, Taling Chan. The population and sample group were specifically selected, including 1) experts, 2) practitioners and 3) the general public. The research employed qualitative cultural methods, using tools such as surveys, interviews, observations, focus group discussions, and workshops.

The results showed that:- 1) cosplay was a culture with a high degree of identity, independent of the primary social or cultural identity. It resulted from the consumption of diverse media, emphasizing distinctive attire and expression, reflecting subcultures where members shared certain values and interacted within the multicultural society. Over the past few years, cosplay gained considerable attention and acceptance from the broader society. 2) The integration of teaching in social studies, religion, and culture at Potisarn Pittayakorn School, Taling Chan, included two parts: Part 1: Plan Creation Studying and analyzing documents, Conducting area surveys, Planning, Documenting the plan Part 2: Plan Development Action research, which involved four steps: Planning before activities, Conducting activities, Observing during activities, Reflecting on the activities. The expected learning outcomes were that students gained knowledge and understanding of cosplay: the expression of identity in the multicultural society, leading to the acceptance of new ideas and the ability to coexist peacefully in society.

Keywords: cosplay, identity, multicultural society, integration.

บทนำ

การ์ตูนญี่ปุ่นเป็นหนึ่งในหลายๆ สื่อที่สามารถถ่ายทอดวัฒนธรรมกระแสนิยมที่ได้รับการยอมรับในหลายประเทศทั่วโลก โดยสังเกตได้จากยอดขายหนังสือการ์ตูนฉบับภาษาอังกฤษที่สรุปยอดขายหนังสือการ์ตูนญี่ปุ่นในประเทศอเมริกาอยู่ที่ 300 ล้านเหรียญสหรัฐต่อปี ส่วนในทวีปยุโรปและตะวันออกกลางมียอดจำหน่ายรวมกันกว่า 250 ล้านเหรียญสหรัฐ รวมถึงการติดต่อซื้อลิขสิทธิ์ต่างๆ ของการ์ตูนญี่ปุ่นในจำนวนเรื่องใหม่ๆ มีขึ้นทุกปี (เบญจมาศ ยศพิทักษ์, 2553)

อิทธิพลของการ์ตูนญี่ปุ่นในประเทศไทย คือ การสร้างความบันเทิงให้แก่ผู้บริโภค โดยเฉพาะในกลุ่มเยาวชน เนื่องจากกลุ่มนี้สามารถทำความเข้าใจรูปภาพได้ดีกว่าตัวอักษร สื่อการ์ตูนจึงเป็นสื่อ

ในการเรียนรู้เช่นกัน ทำให้เกิดการ์ตูนเพื่อการศึกษาสาขาในวิชาต่างๆ ขึ้นเป็นจำนวนมาก เช่น ประวัติศาสตร์ สังคมวิทยา วิทยาศาสตร์ การ์ตูนในลักษณะนี้มีเนื้อหาการสอนเรื่องเหล่านี้ผ่านการผจญภัยต่างๆ เช่น การอออกไปผจญภัยในร่างกายมนุษย์ที่มีความใกล้เคียงกับชีววิทยา หรือเล่าเรื่องบุคคลสำคัญในประวัติศาสตร์ในรูปแบบของการ์ตูน โดยสิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งที่การ์ตูนญี่ปุ่นทำได้ดี คือ การเป็นส่วนสำคัญในการเผยแพร่วัฒนธรรมญี่ปุ่นให้เข้าถึงคนในทุกช่วงวัยได้เป็นอย่างดี โดยอิทธิพลจากการ์ตูนญี่ปุ่นในไทยพบได้ในคนทุกเจนเนอเรชั่น โดยอาจเน้นหนักไปที่คนเจนเนอเรชั่น Y ที่ครอบคลุมระหว่างอายุวัยรุ่นไปจนถึงวัยทำงานในช่วงไม่เกิน 35 ปี อิทธิพลจากการ์ตูนญี่ปุ่นในไทยโดยมากแสดงออกในการรับประทานอาหาร หรือการแต่งกายเลียนแบบตัวละคร โดยผลกระทบจากการ์ตูนญี่ปุ่นในทุกๆ ประเทศรวมถึงประเทศไทยได้ก่อให้เกิดกลุ่มวัฒนธรรมย่อยในสังคมนั้นที่ถูกเรียกว่าคอสเพลย์ ซึ่งมีความแตกต่างไปในแต่ละประเทศ

คำว่า “ คอสเพลย์ ” เป็นการรวมคำในภาษาอังกฤษ 2 คำเข้าด้วยกัน คือ คำว่า Costume และคำว่า Play ทำให้เกิดเป็นความหมายใหม่ขึ้นมาที่แสดงให้เห็นถึงการเล่นเสื้อผ้าหรือการแต่งตัวเลียนแบบ ในอีกคำนิยามหนึ่งคำว่าคอสเพลย์ มาจากการรวมคำภาษาอังกฤษเข้าด้วยกัน คือ คำว่า Costume กับคำว่า Roleplay ทำให้ได้ความหมายอีกรูปแบบหนึ่ง คือ การแต่งกายสวมบทบาท คำนี้เกิดขึ้นในญี่ปุ่นโดยโนบุยูกิ ทาคาฮาชิ (Nobuyuki Takahashi) ที่ได้กล่าวถึงไว้ในคอลัมน์ของนิตยาสาร My anime ในปี 2525 ซึ่งได้กล่าวว่าคอสเพลย์ว่าเป็นการแต่งกายเลียนแบบตัวละครในนิยายวิทยาศาสตร์ โดยคำว่าคอสเพลย์ที่หมายถึงการแต่งกายเลียนแบบตัวละครที่รู้จักโดยทั่วไป เริ่มในปี 2541 จากย่านอากิฮาบาระ ซึ่งผลตามมาก็ให้เกิดคาเฟ่ที่มีพนักงานแต่งกายเลียนแบบตัวละครในการ์ตูนญี่ปุ่นมากมายในย่านอากิฮาบาระ (เขมทัต พิพิธนาบรรพ์, 2551)

คอสเพลย์ในประเทศไทยเริ่มได้รับอิทธิพลหลังทศวรรษ 2530 ผลจาการรับวัฒนธรรมญี่ปุ่นมาสู่ประเทศในหลายๆ ด้าน แต่ยังไม่มีการใช้คำนี้อย่างแน่ชัด โดยหลังช่วงปี พ.ศ. 2540 ได้มีการจัดคอสเพลย์ขึ้นเป็นครั้งแรก จากนั้นจำนวนงานคอสเพลย์ในไทยมีจำนวนมากขึ้นอย่างก้าวกระโดด

กลุ่มคอสเพลย์ไม่ได้เป็นเพียงการแต่งกายเลียนแบบตัวละครที่ชื่นชอบท่านั้น กล่าวได้ว่าเป็นกลุ่มที่ได้รับอิทธิพลจากญี่ปุ่นเอาไว้อย่างมาก โดยเป็นกลุ่มที่แสดงออกได้ชัดถึงรูปแบบการใช้ชีวิตในลักษณะสังคมญี่ปุ่นในไทยอย่างเป็นรูปธรรมซึ่งแสดงออกว่าการพยายามเผยแพร่วัฒนธรรมญี่ปุ่นไปสู่หลายประเทศนั้นผ่านสื่อการ์ตูนสำเร็จเป็นอย่างสูง โดยกล่าวได้จากกลุ่มคอสเพลย์เป็นกลุ่มที่เชื่อมั่นในวัฒนธรรมญี่ปุ่นเป็นอย่างสูง สังเกตได้จากการแต่งกาย การรับประทานอาหาร การเสพสื่อ การเลือกใช้สินค้าแบรนด์ต่างๆ จากญี่ปุ่น ซึ่งในประเทศไทยกลุ่มวัฒนธรรมย่อยคอสเพลย์นั้นอาจเกิดขึ้นมาประมาณ 3 ทศวรรษ กลับมีเรื่องราวที่น่าสนใจหลายประเด็น ซึ่งหนึ่งในนั้นคืออิทธิพลของการ์ตูนญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อกลุ่มคอสเพลย์ในประเทศไทย เพราะอิทธิพลที่ได้รับมาได้แสดงเห็นถึงรูปแบบการดำเนินชีวิตและพัฒนาการของวัฒนธรรมย่อยคอสเพลย์ตั้งแต่เริ่มถึงปัจจุบัน โดยเมื่อดูจากจำนวนการจัดงานคอสพลย์ในแต่ละปีที่มีจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ ทำให้เห็นได้ว่ากลุ่มคอสเพลย์เป็นกลุ่มวัฒนธรรมย่อยในสังคมที่มีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว (อารยา บำรุงศิลป์, บุญยานุช เมี้ยนเอี่ยม และพิษนุ อภิสมาจารโยธิน, 2565)

โดยจากนิยามที่กล่าวจะเห็นความสัมพันธ์ระหว่างคอสเพลย์และการ์ตูนญี่ปุ่นอย่างชัดเจน กล่าวโดยว่าการแต่งคอสเพลย์เกิดจากความประทับใจในตัวละครหรือโครงเรื่องในเรื่องนั้นๆ โดยหากนิยามคอสเพลย์จะทำให้ทราบว่าสังคมไทยพอรู้จสกคำว่าคอสเพลย์มาก่อนหน้าปี พ.ศ. 2530 เช่น การแต่งกายเลียนแบบผู้ที่ชอบเอลวิส เพรสลีย์ หรือแต่งกายเลียนแบบนักร้องวงดังอื่นๆ ซึ่งการแต่งกาย

เลียนแบบนี้เกิดในช่วง 2510 โดยจำกัดเฉพาะกลุ่มคนที่ชื่นชอบเท่านั้น โดยการนิยามคำว่าคอสเพลย์เข้ามาในภายหลังเป็นการสร้างตัวตนการแต่งกายให้กับกลุ่มที่แต่งกายเลียนแบบตัวละคร

อย่างไรก็ตาม หลังจากการเข้ามาของคอสเพลย์ได้สร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้นในสังคม โดยทำให้การแต่งกายที่มีลักษณะแฟนซีซึ่งเป็นการแต่งกายเฉพาะกลุ่มที่มักจัดในที่ปิดออกสื่อสาธารณะมากขึ้น กล่าวคือการจัดงานคอสเพลย์มักมีทั้งสถานที่เปิดและปิด โดยสามารถทำให้บุคคลทั่วไปพบเห็นการแต่งกายเลียนแบบตัวละครบ่อยครั้งขึ้นนำไปสู่ความรู้สึกที่แตกต่างไปจากคนทั่วไปและเกิดเป็นการแสดงอัตลักษณ์ของแต่ละคนออกมา โดยความน่าสนใจของกลุ่มคอสเพลย์ในด้านการแต่งกายยังครอบคลุมไปถึงลักษณะการแต่งกายในชีวิตประจำวันอีกด้วย โดยเห็นจากว่าเมื่อไม่ได้อยู่ในชุดคอสเพลย์คนกลุ่มนี้ยังคงไว้ซึ่งอัตลักษณ์ในการแต่งคอสเพลย์ในบางส่วน ซึ่งล้วนได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมญี่ปุ่นโดยอาจไม่ปรากฏชัดเจนดังเช่นเวลาที่แต่งคอสเพลย์ เช่น การใส่แหวนที่เหมือนจากตัวละครที่ตนเองชื่นชอบ หรือการใส่เสื้อผ้าคล้ายกับตัวละครต่างๆ (เขมทัต พิพิธนาบรรพ์, 2551)

โดยลักษณะการแต่งกายที่โดดเด่นไปด้วยการแสดงอัตลักษณ์ที่เป็นผลมาจากสังคมที่มีวัฒนธรรมที่หลากหายดังคำว่า พหุวัฒนธรรมในปัจจุบัน ประกอบกับการสอนในวิชา สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ที่ต้องการจะบูรณาการความรู้ในวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ให้เข้ากับบริบทวัฒนธรรมย่อย คอสเพลย์ในกลุ่มวัยรุ่นในปัจจุบันให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมในหลายด้านเพื่อสร้างผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ มีทัศนคติที่ดี สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ในยุคที่มีความหลากหลายของวัฒนธรรม ได้นำไปสู่การศึกษาในประเด็นคอสเพย์ การแสดงอัตลักษณ์แห่งตัวตนในสังคมพหุวัฒนธรรมกับการบูรณาการองค์ความรู้ เพื่อการสอนกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคอสเพลย์การแสดงอัตลักษณ์ในสังคมพหุวัฒนธรรม เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อบูรณาการการสอนกับกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คอสเพลย์: การแสดงอัตลักษณ์ในสังคมพหุวัฒนธรรมกับการบูรณาการองค์ความรู้เพื่อการสอนกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพทางวัฒนธรรมได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และทำการเก็บข้อมูลภาคสนาม โดยวิธีการสำรวจ สัมภาษณ์ สังเกตการสนทนากลุ่มและนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 1) กลุ่มผู้รู้ เป็นกลุ่มบุคคลที่มีข้อมูลเชิงลึกในด้านการคอสเพลย์ 5 คน ในพื้นที่ จำนวน 5 คน 2) กลุ่มผู้ปฏิบัติ คือ ครูในโรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร จำนวน 10 คน 3) กลุ่มบุคคลทั่วไป คือ บุคคลทั่วไปที่เคยเข้ามาร่วมกิจกรรมการคอสเพลย์ที่จัดในเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 10 คน รวมทั้งหมด 25 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสำรวจ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง แบบสังเกตแบบมีส่วนรวม แบบสังเกตแบบไม่มีส่วนรวม แบบประชุมกลุ่มย่อย และการประชุมเชิงปฏิบัติการ (ในตะวัน กำหอม, 2559 : 53-56)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ขั้นตอน คือ การเก็บรวมร่วมข้อมูลขั้นที่ 1 เรียกว่า การเก็บข้อมูลปฐมภูมิ เป็นการศึกษาเอกสาร ตำรา หนังสือวิชาการ สอบถามข้อมูลจากพื้นที่ และเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชน

การเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นที่ 2 เรียกว่า การเก็บข้อมูลภาคสนาม โดยผู้เก็บข้อมูลยึดหลัก “องค์รวม” ตามแนวคิดของงามพิศ สัตย์สงวน (2539: 53-55, อ้างอิงใน ในตะวัน กำหอม, 2559: 53-56) ดังนี้ ผู้วิจัยใช้เวลาในการศึกษาภาคสนาม ประมาณ 6 เดือน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

1. แบบสำรวจ ผู้วิจัยขอความร่วมมือและจัดส่งแบบสำรวจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2. แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้ 1) การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ปลายเปิด ทำการสัมภาษณ์ตามแนวแบบสัมภาษณ์ เพื่อหาคำตอบตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยมีแบบสัมภาษณ์และเครื่องบันทึกเสียง กล้องถ่ายภาพ วีดีโอบันทึกภาพและเสียงเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย (1) แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างสำหรับสัมภาษณ์ข้อมูลเบื้องต้น โดยการสัมภาษณ์วัยรุ่นทั่วไปที่มาร่วมกิจกรรมคอสเพลย์ที่ทำการศึกษา จำนวน 2 คน (2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบ่งเป็น 5 ชุด แต่ละชุดใช้สัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล 5 คน คือ กลุ่มคนที่มีประสบการณ์การคอสเพลย์มามากมาย 2) การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการเป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เปิดกว้างไม่จำกัดคำตอบ เพื่อจับประเด็นและนำมาตีความหมาย

3. แบบสังเกต ผู้วิจัยสังเกตภูมิปัญญาเกี่ยวกับคอสเพลย์ การแสดงอัตลักษณ์แห่งตัวตนในสังคมพหุวัฒนธรรม ตามแบบสังเกต 2 รูปแบบ ดังนี้ 1) การสังเกตแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้เข้าไปพักอาศัยอยู่ในชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมในชีวิตประจำวัน สังเกต ซักถามข้อมูลที่ต้องการจดบันทึกโดยใช้แบบสังเกตเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมกับเปิดเผยตัวเองว่าเป็นนักวิจัย 2) การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม ผู้วิจัยทำการสังเกตกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน โดยไม่เข้าร่วมกิจกรรมกับชาวบ้านแล้วจดบันทึกข้อมูลที่พบโดยใช้แบบสังเกตเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. แบบสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่มกับคน ชุมชนในพื้นที่ชุมชนที่ทำการศึกษา จำนวนพื้นที่ พื้นที่ที่ทำการศึกษาและเป็นพื้นที่ ประกอบด้วยผู้รู้ ผู้ปฏิบัติ และนักท่องเที่ยวมาร่วมสนทนากลุ่มตามกรอบและจุดมุ่งหมายของการวิจัย โดยใช้แบบบันทึกเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการประชุมเชิงปฏิบัติการกลุ่มกับคนชุมชนในพื้นที่ชุมชนที่ทำการศึกษา จำนวนพื้นที่มาร่วมสนทนากลุ่มตามกรอบและจุดมุ่งหมายของการวิจัย กรอบประเด็นในการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อการสอนกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบบันทึกเสียง วีดีโอบันทึกภาพ และเสียงเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดกระทำข้อมูล เมื่อผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบข้อมูลจากเนื้อหาที่ได้จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การบันทึกข้อมูล การสังเกต 1) การบันทึกข้อมูลใช้แบบสำรวจ แบบสัมภาษณ์ การสังเกต การสนทนากลุ่มและการจดบันทึกลงในสมุดบันทึกและกล้องถ่ายรูปในการบันทึกภาพที่เป็นกิจกรรมทางสังคมซึ่งถือว่าเป็นวิถีชีวิตของชาวชุมชน (ในตะวัน กำหอม. 2559: 53-56) 2) นำข้อมูลในแต่ละวันมาสรุปและจัดหมวดหมู่ การจำแนกข้อมูลเป็นชนิด จัดหมวดหมู่ข้อมูลตามแต่ละประเภทที่ตั้งไว้ เพื่อตอบคำถามการวิจัยและตามความมุ่งหมายของการวิจัย 3) ข้อมูลเพิ่มเติมในเทปที่บันทึกเสียงมาในแต่ละวันก็จะถอดเทปบันทึกเสียงเพื่อเติมเต็มเนื้อหาหรือข้อมูลที่ขาดหายไปจากแบบสำรวจ แบบสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม การสังเกตและจดบันทึกให้ครบถ้วน ทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล โดยใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า หากมีส่วนใดที่ยังไม่สมบูรณ์จะทำการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมเป็นกรณีไป

2. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการจัดและทำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ตำรา หนังสือวิชาการและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลที่ได้มาจากแบบสำรวจแบบสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม การสังเกต การจดบันทึก การอัดเทป และการบันทึกภาพ จัดเป็นหมวดหมู่ตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยแล้วดำเนินการนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพตามความมุ่งหมายและกรอบตามความคิดที่กำหนดไว้ ได้แก่ การวิเคราะห์แบบอุปมัยและการวิเคราะห์โดยการจำแนกข้อมูล ดังนี้ (ในตะวัน กำหอม, 2559: 53-56) (1) การวิเคราะห์แบบอุปมัย เป็นวิธีวิเคราะห์ข้อมูล โดยการสร้างข้อมูลจากข้อมูลที่เป็นรูปธรรมหรือปรากฏที่มองเห็นจากการลงภาคสนามเป็นต้นว่า กิจกรรมในชีวิตประจำวัน และส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (2) การวิเคราะห์โดยการจำแนกข้อมูล เป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำข้อมูลมาจัดจำแนกเป็นประเภทตามความมุ่งหมายของการวิจัยและจึงวิเคราะห์ด้วยทฤษฎี เพื่อมาอธิบายสภาพสังคมของชุมชนที่มีการเปลี่ยนแปลงและบทบาทหน้าที่ขององค์ภายในชุมชนที่ได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมภายนอกมากระทบวัฒนธรรมดั้งเดิมและนำไปสู่วัฒนธรรใหม่โดยใช้วัฒนธรรมและทฤษฎีต่างๆ ในการวิเคราะห์ตามการมุ่งหมายและกรอบแนวความคิดในการวิจัย

3. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล การนำเสนอผลงานวิจัยนั้น หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนหนึ่งแล้วและเพื่อให้ผลการวิจัยที่ได้เป็นที่ย่อมรับของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลและมีความสอดคล้องกับความเป็นจริงมากที่สุด ผู้วิจัยจึงได้กำหนดให้มีการ พิจารณาและวิพากย์ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ โดยเสนอต่อที่ประชุมของกลุ่มและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีส่วนร่วมในการวิจัยให้ทราบ ในการพิจารณาตามประเด็นที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีรวมทั้งของเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำเสนอข้อมูลพร้อมภาพประกอบบางขั้นตอนของการดำรงชีวิต การรับสื่อเกี่ยวกับคอสเพลย์ การแสดงอัตลักษณ์ในสังคมพหุวัฒนธรรมกับการบูรณาการองค์ความรู้ เพื่อการสอนกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบการพรรณนาวิเคราะห์

สรุปผลการวิจัย

1. คอสเพลย์เป็นกิจกรรมที่ได้รับความนิยมมากขึ้นในสังคมไทย ซึ่งผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมนี้เรียกว่า “Layer” มีตั้งแต่ผู้ที่แต่งกายด้วยชุดเรียบง่ายไปจนถึงชุดที่ต้องใส่ใจในรายละเอียดสูง จุดประสงค์หลักของการ คอสเพลย์ คือ การแต่งกายตามตัวละคร ซึ่งแตกต่างจากการแต่งกายในเทศกาลอื่นๆ ที่สะท้อนถึงวัฒนธรรมหรือสัญลักษณ์ของเทศกาล

1.1 ลักษณะของคอสเพลย์ อัตลักษณ์: คอสเพลย์มีองค์ประกอบทั้งรูปธรรมและนามธรรม เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรม Popular Culture ที่แสดงให้เห็นถึงความนิยมของประชาชนเฉพาะกลุ่ม คล้ายกับแนวดนตรีที่วัยรุ่นนิยม

1.2 การแสดงออกทางวัฒนธรรม: วัฒนธรรม Popular Culture แสดงให้เห็นถึงความนิยม ของกลุ่มประชาชน โดยมีการใช้สื่อในระบบทุนนิยมเผยแพร่ เป็น subculture ที่มีรูปแบบ ค่านิยม อุดมการณ์ และรูปแบบการดำเนินชีวิตที่สร้างอัตลักษณ์เฉพาะตัว

1.3 การพัฒนาและผลกระทบ 1) ระยะแรก การคอสเพลย์เน้นการทำชุดเองและแต่งเอง ไม่มีเทคนิคซับซ้อน เน้นคุณค่าทางจิตใจ 2) ปัจจุบันคอสเพลย์ได้พัฒนาจากงานอดิเรกเป็นกิจกรรม ทางเศรษฐกิจ มีมูลค่าและดึงดูดผู้คนมาร่วมงานมากขึ้น 3) กลุ่ม Layer ได้แก่ 3.1) Hobbyist Layers: ผู้ที่คอสเพลย์เป็นงานอดิเรก 3.2) Skilled Layers: ผู้ที่มีทักษะและทำชุดเอง แบ่งปันความรู้และเทคนิค 3.3) Professional Layers: ผู้ที่มีทักษะสูง สามารถเข้าประกวดเพื่อชิงเงินรางวัลและเป็นที่รู้จักในวงการ

การวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงองค์ความรู้และความสัมพันธ์หลายมิติของอัตลักษณ์ในวงการ คอสเพลย์ ซึ่งพัฒนาเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญทั้งทางวัฒนธรรมและเศรษฐกิจในสังคมไทย

2. การบูรณาการกับการสอนกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยมีขั้นตอนดังนี้

ส่วนที่ 1 การสร้างแผน ดำเนินการตามขั้นตอนการสร้างแผน 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การศึกษา และวิเคราะห์เอกสาร ขั้นที่ 2 การสำรวจพื้นที่และทรัพยากร ขั้นที่ 3 การจัดอันดับศักยภาพทรัพยากร ขั้นที่ 4 การกำหนดแผน ขั้นที่ 5 การทำเอกสารประกอบแผน

ส่วนที่ 2 การพัฒนาแผน ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอแผนกิจกรรมทัศนศึกษา เกี่ยวกับคอสเพลย์: การแสดงอัตลักษณ์ในสังคมพหุวัฒนธรรมกับการบูรณาการองค์ความรู้เพื่อการสอนกลุ่มสารังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มาทดลองจัดกิจกรรมกับนักเรียนดำเนินการตามขั้นตอน 4 ขั้นตอน (P-A-O-R) ได้แก่ขั้นวางแผนก่อนกิจกรรม (Plan) ขั้นปฏิบัติกิจกรรม (ACT) ขั้นสังเกตระหว่างกิจกรรม (OBSERVE) และขั้นตอนการสะท้อนผลปฏิบัติกิจกรรม (Reflect) เมื่อจบแต่ละขั้นผู้สอนได้นำปัญหาหรือข้อขัดข้อง จากการปฏิบัติกิจกรรมตามแผนมาพิจารณาแก้ไขเพื่อใช้ในครั้งต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

คอสเพลย์ (Cosplay) เป็นกิจกรรมที่กำลังเป็นที่นิยมมากขึ้นเรื่อยๆ ในสังคมไทยซึ่งคนที่ คอสเพลย์ หรือที่เรียกว่า Layer นั้น จะมีตั้งแต่การแต่งกายด้วยชุดอันเรียบง่ายไปจนถึงชุดที่ต้องใส่ใจใน รายละเอียดสูง แต่สิ่งที่ทำให้คอสเพลย์แตกต่างจากแฟชั่นงานอื่นๆ อย่างงานการแต่งกายในช่วงฮาโลวีน หรืองานเทศกาลอื่นๆ นั้นคือ จุดประสงค์หลักของคอสเพลย์ คือ การแต่งกายตามตัวละครมากกว่าที่จะ เป็นการสะท้อนถึงวัฒนธรรมหรือสัญลักษณ์ของเทศกาลโดยคอสเพลย์ มีองค์ประกอบที่สามารถสร้าง อัตลักษณ์ที่แตกต่างจากสังคมไทย ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบอย่างการแต่งกายในชุดคอสเพลย์ ซึ่งแตกต่างจาก ชีวิตประจำวัน ค่านิยมที่ต้องตัดชุดเองถึงจะได้รับการยอมรับมากกว่าการซื้อชุดสำเร็จรูป และการดำเนิน ชีวิตที่อยู่ ภายใต้การใช้สื่อของทุนนิยมในการหาข้อมูลในการแต่งชุดคอสเพลย์ชุดหนึ่งขึ้นมา การนัดพบ คนในสังคมคอสเพลย์ผ่านทางเว็บบอร์ด หรือการพูดคุยแสดงความคิดเห็นภายในอินเตอร์เน็ต ซึ่งทำให้ การแสดงออกของเหล่าวัยรุ่นที่อยู่ในสังคมคอสเพลย์แตกต่างจากการปฏิบัติตัวปกติในสังคมไทย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชพงศ์ หาเรือนโภค (2557) เรื่อง เสรีภาพทางการแสดงออก ตัวตนและ พื้นที่ทางสังคมของคอสเพลย์เยอร์ พบว่า วัฒนธรรมคอสเพลย์นั้น เป็นอีกวัฒนธรรมหรือเป็นอีกสังคมหนึ่ง

ที่พึ่งจะถือกำเนิดขึ้นมาได้ไม่นาน แต่ก็เป็นที่นิยมอย่างมากในหมู่วัยรุ่นบางกลุ่ม ซึ่งในปัจจุบันจะเห็นได้อย่างแพร่หลายทั้งในประเทศและต่างประเทศ ถึงแม้ว่าจะเป็นวัฒนธรรมที่นิยมมากในหมู่วัยรุ่นบางกลุ่ม แต่ทว่าในสังคมนั้นยังมองว่า คอสเพลย์นั้นเป็นเรื่องที่ แปลกใหม่ ผู้วิจัยจึงอยากนำเสนอในแง่มุมของผู้ที่แต่งกายคอสเพลย์ หรือ Cosplayer ว่ากลุ่มพวกเขาเหล่านั้นมีตัวตน ความเป็นมาอย่างไร และถึงแม้จะมีการจัดงาน Cosplay event กันอย่างแพร่หลายแต่ก็ไม่เสมอไปที่จะมี การจัดงานอย่างเป็นทางการขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารยา บำรุงศิลป์, บุญยานุช เมี้ยนเอี่ยม และพิษนุ อภิสมาจารโยธิน (2565) เรื่อง เสรีภาพทางการแสดงออก ตัวตน และพื้นที่ทางสังคมของ Cosplayer พบว่า การเสพสื่อประเภทการ์ตูนญี่ปุ่น โดยสื่อนี้ต่างทีอิทธิพลต่อตัวผู้รับสารในหลายๆ ด้าน เช่น 1) ความเชื่อ เช่น การนับถือศาสนาของคนญี่ปุ่น 2) ความเชื่อในสายสัมพันธ์ของพวกพ้องมิตรภาพ 3) ความเพียรพยายาม อดทนต่ออุปสรรค 4) การให้ความสำคัญกับครอบครัว 5) ความมีระเบียบวินัยของตนเอง สอดคล้องกับวิจัยของ ชวรินทร์ ศิลปสุวรรณ (2557) เรื่อง การเรียนรู้ของเยาวชนไทยเกี่ยวกับวัฒนธรรมญี่ปุ่นผ่านสื่อการ์ตูนญี่ปุ่น พบว่า พฤติกกรรมการเลียนแบบ ตัวละครที่ชอบ คือ การแต่งกายเลียนแบบตัวละครที่เรียกว่า คอสเพลย์ โดยในประเทศไทยหากนับถอยหลังไป เมื่อ 20 ปีที่แล้วถือว่ายังเป็นสิ่งแปลกใหม่ การแต่งคอสเพลย์ยังจำกัดอยู่ในวงแคบๆ ของสังคมเท่านั้น งานจึงจัดในกลุ่มเล็กๆ จำนวนงานเกี่ยวกับคอสเพลย์ยังน้อย การแจ้งข่าวออกสื่อยังมีการประชาสัมพันธ์ที่จำกัด เน้นแจ้งข่าวจากการบอกต่อและชักชวนกันมา อย่างไรก็ตาม จำนวนงานคอสเพลย์ในช่วงหลายปีที่ผ่านมากลับมีตัวเลขที่สูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ด้วยสาเหตุหลายๆ ประการประกอบกัน เช่น ภาคธุรกิจที่ต่างผลิตสินค้าออกมาเพื่อรองรับการคอสเพลย์มากขึ้น เช่น วิกผมสำหรับคอสเพลย์ สปรย์ฉีด หรือเสื้อผ้าต่างๆ ที่ต้องมีการผลิตออกมาสำหรับกิจกรรรมคอสเพลย์โดยเฉพาะ โดยจากการสัมภาษณ์กับกลุ่มเป้าหมายพบว่ามีผู้แต่งคอสเพลย์จำนวนไม่น้อยที่ยังคงมีการปิดบังหรือไม่ได้เปิดเผยว่าตนเองชื่นชอบการแต่งคอสเพลย์ เช่น ที่บ้านไม่สนับสนุนมองว่าหมดเงินไปกับเรื่องไร้สาระ เป็นผู้ที่มีความสุดโต่งในการชื่นชอบวัฒนธรรมจากญี่ปุ่น ซึ่งบางคนถูกมองว่าไม่เข้าพวก โดยส่วนหนึ่งก็มีการเปิดเผย เพราะมองว่าเป็นวัฒนธรรมที่แตกต่างจากวัยรุ่นทั่วไป แต่ความแตกต่างนี้ไม่ใช่เรื่องไม่ดี เนื่องจากหลายคนยังมีถึงจะชื่นชอบการคอสเพลย์ แต่ก็มีประวัติส่วนตัวที่ดี เช่น ผลการเรียนดี ศึกษาอยู่ในสถาบันที่มีชื่อเสียง หรือมีรายได้ในระดับสูงกว่าคนส่วนใหญ่ในสังคม โดยการสร้างความเข้าใจและอยากให้ผู้อื่นเข้าใจความคิดของผู้แต่งคอสเพลย์ กล่าวได้ว่าเป็นการเรียกร้องพื้นที่ทางวัฒนธรรม เพื่อนำไปสู่สิ่งที่ตนเองรัก โดยใช้การแต่งกายเป็นส่วนหนึ่งในการแสดงอัตลักษณ์ของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ เขมทัต พิพิธธนาบรรพ์ (2551) เรื่อง การแต่งคอสเพลย์ของกลุ่มวัยรุ่นไทยกับการสร้างอัตลักษณ์วัฒนธรรมย่อยและบทบาทของสื่อ พบว่า การคอสเพลย์ยังไม่ออกสู่วงกว้างว่าประเทศไทยมีพื้นที่ในการแสดงออกของวัยรุ่นน้อยเกินไป แต่เวลาผ่านไปหลายปีการคอสเพลย์ได้ขายตัวขึ้นสู่ระดับอุตสาหกรรม ตัววัฒนธรรมคอสเพลย์มีลักษณะของความเป็นอุตสาหกรรมวัฒนธรรม คือ การที่ตัววัฒนธรรมคอสเพลย์ เป็นวัฒนธรรมที่เกิดจากการบริโภคจากสื่อ คือ การ์ตูนญี่ปุ่นแล้วเกิดความชื่นชอบในตัวละคร จึงเกิดความคิดที่อยากจะเลียนแบบตัวละครเหล่านั้น โดยการตัดชุดมาใส่ ซึ่งการคอสเพลย์ไม่ได้เป็นแค่การตัดชุด หรือการซื้อชุดเท่านั้น แต่ยังสร้างกระบวนการในการได้ชุดเพื่อที่จะสามารถบริโภควัฒนธรรมคอสเพลย์อย่างการตัดชุดทำอุปกรณ์ รวมไปถึงการเป็นตากล้องภายในวัฒนธรรมคอสเพลย์ โดยการจูงใจด้วยตัวละครจากการ์ตูนญี่ปุ่นที่ผลิตออกมาอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิด Layer ใหม่ๆ มากขึ้น ซึ่งจะเห็นได้จากจากปริมาณของ Layer ที่สนใจกิจกรรมคอสเพลย์มากยิ่งขึ้นสัมพันธ์กับจำนวนปริมาณของงานคอสเพลย์ที่มีมากขึ้น ซึ่งเป็นการเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้า คือ กิจกรรมคอสเพลย์ เนื่องจากผู้จัดงานซึ่งมีทั้งตัวแทนบริษัท และกลุ่มคนที่ชื่นชอบคอสเพลย์เห็นถึงผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างคนจัดงานกับ

ผู้เข้าร่วมงานที่มีผลประโยชน์ร่วมกัน คือ ตัวกิจกรรมจะมีคนเข้าสนใจมากยิ่งขึ้น อีกทั้ง Layer ยังเป็นคนที่ซื้อสินค้าภายในงานอย่างสินค้าที่เกี่ยวกับการ์ตูน ในขณะที่ตัว Layer เองก็ได้ใช้พื้นที่ในงานในการแสดงออกถึงชุดที่พวกเขาแต่งมา ทั้งการเดินพูดคุยกันในงาน การถ่ายรูปรวมไปถึงการประกวด เพื่อที่จะแสดงชุดที่ Layer ได้คอสเพลย์มา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัววัฒนธรรมคอสเพลย์ยังต้องมีการพึ่งพาผู้ผลิต คือ ผู้จัดงานและการ์ตูนญี่ปุ่นเป็นหลักอีกทั้งเหล่า Layer เองก็ต้องมีวิธีการหาทุนจากภายนอก ไม่ว่าจะเป็นการเก็บเงินเอง ทำงานพิเศษต่างๆ เพื่อที่จะนำเงินมาตัดชุดอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเห็นได้จากปริมาณของแต่ละคนที่จะมีชุดมากกว่า 1 ตัวขึ้นไป แสดงให้เห็นว่าตัววัฒนธรรมคอสเพลย์ต้องมีการบริโภคอย่างต่อเนื่อง ทำให้เห็นการบริโภคที่ไม่มีที่สุด แต่สิ่งที่ตัววัฒนธรรมคอสเพลย์ได้สร้างคำอธิบายเพิ่มเติมจาก Adorno คือ อย่างการที่ตัว Layer สามารถสร้างกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างการซื้อขายชุดกันเองอีกทั้งราคาในตัวสินค้าไม่ได้ขึ้นอยู่กับความต้องการของตลาดที่ว่าชุดเรื่องนี้เป็นที่นิยมราคาก็จะตก แต่จะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆ อย่าง เช่น ระยะเวลาในการทำอุปกรณ์ที่ใช้อารมณ์ของคนที่ขาย เป็นต้น ทำให้ราคาของสินค้าต่างๆ ในสังคมคอสเพลย์ไม่ได้มีราคากลางในการซื้อ-ขาย ซึ่งจะแตกต่างจากอุตสาหกรรมวัฒนธรรมอื่นๆ ที่จะมีการกำหนดมูลค่าของจากความต้องการของสินค้าเป็นหลัก ผู้วิจัยเห็นว่าการเปิดพื้นที่ให้ผู้บริโภคสามารถจัดการวิธีการผลิตได้ด้วยตนเอง จะสามารถชักจูงให้เกิด ผู้บริโภคหน้าใหม่เข้ามาอยู่ในสังคมคอสเพลย์ได้มากยิ่งขึ้นแทนที่จะเกิดการครอบงำจากผู้ผลิตแต่เพียงอย่างเดียว

2. การบูณาการกับการสอนกลุ่มสาระ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โรงเรียนโพธิสารพิทยากร เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยมีขั้นตอนดังนี้

ส่วนที่ 1 การสร้างแผน ดำเนินการตามขั้นตอนการสร้างแผน 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร ขั้นที่ 2 การสำรวจพื้นที่และทรัพยากร ขั้นที่ 3 การจัดอันดับการเรียนรู้ ขั้นที่ 4 การกำหนดแผน ขั้นที่ 5 การทำเอกสารประกอบแผน นักเรียนได้มีการนำเสนอข้อมูลจากกระบวนการของการสร้างแผนกิจกรรมทัศนศึกษา คอสเพลย์: การแสดงอัตลักษณ์ในสังคมพหุวัฒนธรรม ตามขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร นักเรียนได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีต่างๆ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานของการวิจัย ได้แก่ 1) ทฤษฎีทางสังคมศาสตร์ 2) ทฤษฎีทางสุนทรียศาสตร์ 3) ทฤษฎีการแพร่กระจายทางวัฒนธรรม 4) ทฤษฎีการยอมรับสิ่งใหม่ การบูรณาการจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมทัศนศึกษา คอสเพลย์: การแสดงอัตลักษณ์ในสังคมพหุวัฒนธรรมกับการบูรณาการองค์ความรู้เพื่อการสอนกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมของพื้นนที่ที่ศึกษา โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้ คือ การทำชุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระวีรศักดิ์ จนทวโส (2561) เรือง การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการวิชาสังคมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การเรียนรู้ในสาระการเรียนรู้ต่างๆ มีกระบวนการและวิธีการที่หลากหลายโดยผู้สอนต้องคำนึงถึง พัฒนาการด้านร่างกายและสติปัญญา วิธีการเรียนรู้ ความสนใจและความสามารถของผู้เรียน ดังนั้น ในการจัดการเรียนรู้ควรใช้รูปแบบและวิธีการที่หลากหลายเน้นการสอนตามสภาพจริง การได้ลองทำ การเชื่อมโยงกับเนื้อหารายวิชาและหลักสูตรที่ผสมผสานเพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้อย่างบูรณาการและสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้โดยการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเป็นการสอนที่เชื่อมโยงความรู้ ความคิดรวบยอด หรือทักษะเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยองค์รวมทั้งด้านพุทธพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย โดยการบูรณาการเป็นการเชื่อมโยงเนื้อหาสาระในหลักสูตรกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ ขั้นที่ 2 การสำรวจพื้นที่ และทรัพยากร นักเรียนได้ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับพื้นที่ที่ศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นก่อนเริ่มสำรวจในพื้นที่ที่ศึกษา ได้แก่ เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยขั้นตอนการสำรวจพื้นที่แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ การสำรวจข้อมูลโดยการสังเกต ซึ่งนักเรียนได้จดบันทึกและถ่ายภาพ และสำรวจโดยการสัมภาษณ์บุคคลสำคัญในพื้นที่ นำเสนอผลการศึกษาเอกสารและ

การสำรวจไว้ด้วยกัน ลำดับตามวิธีการ ดังนี้ 1) ข้อมูลจากการสังเกต ในการสำรวจทรัพยากรท่องเที่ยวในพื้นที่ นักเรียนได้สังเกตและจดบันทึกลงในตารางสำรวจเรื่อง คอสเพลย์การแสดงอัตลักษณ์ในสังคมพหุวัฒนธรรมกับการบูรณาการเพื่อการสอนสังคมศึกษา นักเรียนได้นำข้อมูลจากการสำรวจและข้อมูลปฐมภูมิจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับพื้นที่มาเรียบเรียงพร้อมใส่ภาพนำเสนอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Young HP SHERIFF A and Naeger. S (2009) ได้ศึกษาวิจัยแนวทางการเรียนรู้ตามสภาพจริงเป็นแนวทางการเรียนรู้แบบธรรมชาติและค่อยๆ พัฒนาการเรียนรู้ขึ้นไป อย่างเป็นขั้นตอน คือ การวางแผนการดำเนินงานและการทบทวน มีการอธิบายอย่างมีเหตุผลถูกต้องแม่นยำ และมีการสอนที่เป็นขั้นตอนทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ เข้าใจง่าย ชำนาญและมีทัศนคติที่ดีในการเรียนทั้งในและนอกห้องเรียน ซึ่งครูสามารถเลือกกิจกรรมให้เหมาะสมกับนักเรียนได้สนับสนุนด้านวัฒนธรรมซึ่งส่งเสริมให้เกิดการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และใช้ความรู้ร่วมกัน มากกว่าการเน้นเทคโนโลยี 2) ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ นักเรียนได้มีการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องเรื่อง คอสเพลย์: การแสดงอัตลักษณ์ในสังคมพหุวัฒนธรรม นำเสนอแยกตามที่กำหนดไว้ ขั้นที่ 3 การจัดอันดับศักยภาพทรัพยากร นักเรียนได้นำทรัพยากรท่องเที่ยวเรื่อง การทำชุดเกราะซามูไร มาวิเคราะห์ความโดดเด่นและจุดด้อย ขั้นที่ 4 การกำหนดแผน นักเรียนสร้างแผนกิจกรรมทัศนศึกษา คอสเพลย์: การแสดงอัตลักษณ์ในสังคมพหุวัฒนธรรม ด้วยกระบวนการ 3 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ SWOT ของคอสเพลย์: การแสดงอัตลักษณ์ในสังคมพหุวัฒนธรรมกับการบูณาการสอนวิชาสังคมศึกษา มาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค โอกาส ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดจุดศึกษา เป็นการเลือกคอสเพลย์: การแสดงอัตลักษณ์ในสังคมพหุวัฒนธรรม จากการวิเคราะห์ Swot มากำหนดจุดศึกษา ขั้นตอนที่ 3 การกำหนด กิจกรรมการเรียนรู้เป็นการเลือกสาระการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้จากการวิเคราะห์หลักสูตรให้สอดคล้องกับจุดศึกษาและจุดประสงค์การเรียนรู้ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ SWOT ของ คอสเพลย์: การแสดงอัตลักษณ์ในสังคมพหุวัฒนธรรม กับการบูรณาการสอนวิชาสังคมศึกษา 2) กำหนดจุดศึกษา ประกอบด้วยการทำชุดนักรบญี่ปุ่น ขั้นที่ 5 การจัดทำเอกสารประกอบแผน กระบวนการสร้างแผนกิจกรรมทัศนศึกษา คอสเพลย์: การแสดงอัตลักษณ์ในสังคมพหุวัฒนธรรมกับการบูรณาการสอนวิชาสังคมศึกษา ครูได้จัดทำเอกสารต่างๆ เพื่อใช้ประกอบกิจกรรม ได้แก่ เอกสารโครงการทัศนศึกษา คอสเพลย์: การแสดงอัตลักษณ์ในสังคมพหุวัฒนธรรมกับการบูรณาการการสอนวิชาสังคมศึกษา โดยมีคู่มือนำเที่ยวและแผนจัดการเรียนรู้

ส่วนที่ 2 การพัฒนาแผน ในส่วนนี้เป็นการนำแผนกิจกรรมทัศนศึกษา คอสเพลย์: การแสดงอัตลักษณ์ในสังคมพหุวัฒนธรรมกับการบูณรณาการองค์ความรู้เพื่อการสอนวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มาทดลองจัดกิจกรรมกับนักเรียนดำเนินการวิจัยตามกระบวนการของการวิจัยเชิงปฏิบัติ 4 ขั้นตอน (P-A-O-R) ได้แก่ ขั้นวางแผนก่อนจัดกิจกรรม (PLAN) ขั้นปฏิบัติกิจกรรรม (ACT) ขั้นสังเกตการณ์ระหว่างกิจกรรม (OBSERVE) และขั้นตอนสะท้อนผลการปฏิบัติกิจกรรม (Reflect) เมื่อจบการทดลองแต่ละครั้งครูได้นำปัญหาหรือข้อขัดข้องจากการปฏิบัติการกิจกรรมตามแผน มาพิจารณาแก้ไขปรับปรุงแผนเพื่อใช้กับการทดลองในครั้งต่อไปสอดคล้องกับการวิจัยของ ชญานิน โทรัตน์ (2567) ได้ศึกษา “ผู้ไทเรณูนคร”: อัตลักษณ์ของชาติพันธ์กับการบูรณาการการสอนกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โรงเรียนอุเทนพัฒนา อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า การบูรณาการการสอนกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 สำรวจชุมชน เพื่อให้รู้จักชุมชนของตนเองเพื่อตั้งประเด็นการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 2 วางแผนการเก็บข้อมูลอย่างมีกระบวนการ ขั้นตอนที่ 3 ลงพื้นที่ ขั้นตอนที่ 4 นำเสนอตามวิธีการทางประวัติศาสตร์ โดยใช้ความรู้ตามวิธีการ ทางประวัติศาสตร์ประกอบด้วย 1) การตั้งประเด็นศึกษา 2) การเสาะหาแหล่งข้อมูลหลักฐาน 3) การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ให้ครบถ้วน

4) การวิเคราะห์ ตรวจสอบ ประเมินคุณค่าหลักฐาน 5) การตีความเพื่อตอบประเด็นศึกษา 6) การนำเสนอเรื่องราวได้อย่างมีหลักฐาน มีเหตุผลและน่าสนใจ

ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังจากการจัดกิจกรรมทัศนศึกษา คอสเพลย์: การแสดงอัตลักษณ์ในสังคมพหุวัฒนธรรมกับการบูรณาการสอนวิชาสังคมศึกษา เกิดการประเมินผลครบทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพุทธพิสัย ด้านจิตพิสัยและด้านทักษะพิสัย ส่งผลให้นักเรียนมีความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาเกี่ยวกับคอสเพลย์: การแสดงอัตลักษณ์ในสังคมพหุวัฒนธรรมกับการบูรณาการสอนวิชาสังคมศึกษาเกิดความยอมรับสิ่งใหม่ในวัฒนธรรมนี้ พร้อมอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมได้อย่างมีความเคารพกัน

โดยผลการเรียนรู้ที่คาดหวังจากการจัดกิจกรรมศึกษา เกี่ยวกับคอสเพลย์: การแสดงอัตลักษณ์ในสังคมพหุวัฒนธรรมกับการบูรณาการองค์ความรู้เพื่อการสอนกลุ่มสารังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยผลที่เกิดขึ้นคลอบคลุมการประเมินทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพุทธพิสัย ด้านจิตพิสัย และทักษะพิสัย ส่งผลให้นักเรียนเข้าใจเรื่อง คอสเพลย์: การแสดงอัตลักษณ์ในสังคมพหุวัฒนธรรม เกิดความสนุก เปิดประสบการณ์ใหม่ และเข้าใจในวัฒนธรรมที่หลากหลายนี้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ในสถานที่การทัศนศึกษาคอสเพลย์: การแสดงอัตลักษณ์ในสังคมพหุวัฒนธรรมกับการบูณาการสอนวิชาสังคมศึกษาควรมีการจัดการให้รองรับคนได้มากกว่านี้

1.2 ควรมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ใช้ในการทำแผนจัดการเรียนรู้และการเชื่อมโยงสถานที่มีเรื่องราวทันสมัยให้อยู่ในทุกกลุ่มสาระ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบงานวิจัยของผู้อื่นหลายคนเพื่อเป็นข้อมูลที่หลากหลายขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาองค์รวมทั้ง สังคม การเมือง วัฒนธรรม เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

บรรณานุกรม

เขมทัต พิพิธธนาบรรพ์. (2551). *การแต่งคอสเพลย์ของกลุ่มวัยรุ่นไทยกับการสร้างอัตลักษณ์วัฒนธรรมย่อยและบทบาทของสื่อ.* คณะนิเทศศาสตร์: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชญานิน โทรัตน์. (2567). “ผู้ไทเรณูนคร”: อัตลักษณ์ของชาติพันธ์กับการบูรณาการการสอนกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โรงเรียนอุเทนพัฒนา อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาวิชาสังคม ศาสนาและวัฒนธรรม, วิทยาลัยทองสุข.

ชวรินทร์ ศิลปสุวรรณ. (2557). *การเรียนรู้ของเยาวชนไทยเกี่ยวกับวัฒนธรรมญี่ปุ่นผ่านสื่อการ์ตูนญี่ปุ่น.* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ธวัชพงศ์ หาเรือนโภค. (2557). Cosplay: วัฒนธรรมป๊อปของวัยรุ่นใน*สังคมไทย. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมานุษยวิทยามหาบัณฑิต.* คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา, มหาวิทยาลันธรรมศาสตร์.

ในตะวัน กำหอม. (2559). *การวิจัยทางวัฒนธรรมและสังคมศาสตร์.* มหาสารคาม: โรงพิมพ์ทีคอม.

เบญจมาศ ยศพิทักษ์. (2553). การสื่อสารกลุ่มแรงจูงใจในการแต่งกายคอสเพลย์ของวัยรุ่นไทย. *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาวิชาภาษาและวัฒนธรรมเพื่อการสื่อสารและการพัฒนา, สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย, มหาวิทยาลัยมหิดล.

อารยา บำรุงศิลป์, บุญยานุช เมี้ยนเอี่ยม และพิษนุ อภิสมาจารโยธิน. (2565). เสรีภาพทางการแสดงออกพื้นที่ทางสังคมและตัวตนของ Cosplayer. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา,* 10(2), 255-272.

Young, H.P., Sheriff, A. and Naeger, S. (2009). A Bottom-up Definition of Self-sufficiency: Voices from Low-income Jobseekers. *Qualitative Social Work.* 8(3), 357-376.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การสร้างชุมชนเข้มแข็งในอำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่

Factors Affecting the Strategy for Building Strong Communities in Omkoi District, Chiang Mai Province

เปรมทัชสรณ์ อมรชัยพรรณ*
Premthatsorn Amornchaipan
ธเนศพล อินทร์จันทร์
Thanetphon Inchan
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
Master of Public Administration,
Public Administration field, Faculty of Public Administration, Phitsanulok University
Corresponding author, e-mail: ank_poo_chin@hotmail.com*
วันที่รับบทความ (Received): 12 กุมภาพันธ์ 2568
วันที่แก้ไขบทความ (Revised): 5 มีนาคม 2568
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted): 10 มีนาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกในการสร้างชุมชนเข้มแข็งของชุมชนอมก๋อย อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การสร้างชุมชนเข้มแข็งของชุมชนอมก๋อย อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม กลุ่มประชากร คือ ประชาชนที่อยู่ในชุมชน อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ มีประชากรจำนวน 373 คน วิเคราะห์ผลด้วยค่าสถิติค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ประสิทธิ์

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การสร้างชุมชนเข้มแข็งของชุมชน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านกระบวนการจัดการชุมชนอยู่ในระดับมาก ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนและด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมชุมชนมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และด้านผู้นำชุมชน ซึ่งปัจจัยภายนอกชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง และความเข้มแข็งของชุมชนอยู่ในระดับมาก ส่งผลต่อกลยุทธ์การสร้างชุมชนเข้มแข็งในอำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่

คำสำคัญ: ปัจจัยภายในชุมชน, ปัจจัยภายนอกชุมชน, ระดับความเข้มแข็งของชุมชน

Abstract

This research has a purpose to study the level of internal factors and external factors in building a strong community of Omkoi community, Omkoi District, Chiang Mai Province. and to study the factors affecting the strategy for building a strong community of the Omkoi community, Omkoi District, Chiang Mai Province, the tools are questionnaire: The population group is people living in the community in Omkoi District, Chiang Mai

Province. There were 373 people in the population and the results were analyzed using mean, percentage, and standard deviation statistics. and correlation values.

The results of the research found that: the factors affecting the strategy of building a strong community of the community were at a high level. When considering each aspect, it was found that natural resources and the environment Next to the community management process is public participation. and local wisdom and community culture has an average equal to and community leaders which factors outside the community is at a moderate level and the strength of the community is at a high level Affecting the strategy for building a strong community in Omkoi District. Chiang Mai Province.

Keywords: Community factors, External factors, Community strength level.

บทนำ

ในปัจจุบันประเทศไทยเผชิญกับปัญหาความยากจนของประชาชนมาช้านาน อีกทั้งในปัจจุบันประเทศไทยยังประสบปัญหาความขัดแย้งทางความคิด ที่แตกต่างกัน โดยขาดกระบวนการที่ชัดเจนในการแก้ไขปัญหาจน ก่อให้เกิดวิกฤตการณ์ทางการเมืองเกิดขึ้นหลายครั้ง ที่ผ่านมาการแก้ไขปัญหาของภาครัฐมุ่งเน้นการปฏิรูประบบการบริหารราชการส่วนกลาง การแก้ไขปัญหาระบบเศรษฐกิจโดยการขึ้นภาษี การแก้ไขปัญหาทางสังคม เน้นที่การควบคุมและบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งการแก้ไขปัญหาต่างๆ ดังกล่าวสามารถแก้ไขให้ครอบคลุมรอบด้าน จะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้มแข็งของทุนทางสังคม โดยการพัฒนาชุมชนในเขตเมืองเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และนำไปสู่เมืองที่ที่น่าอยู่ โดยภาครัฐจะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนในการแก้ไขปัญหาของเมือง และชุมชน โดยการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกันวางแผน และร่วมตัดสินใจตั้งแต่เริ่มต้นนโยบายจนถึงการประเมินผลนโยบายเพื่อประชาชนจะสามารถแก้ไขปัญหาของตนเองได้ โดยการดำเนินการของภาครัฐนั้นอาจไม่เพียงต้องอาศัยความเข้มแข็งของชุมชนเป็นฐานสำคัญในการลดผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม และสร้างกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืนต่อไปในอนาคต โดยต้องใช้ทุนทางสังคมที่มีอยู่ในทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “ชุมชน” ซึ่งเป็นทุนทางสังคมที่จะพัฒนาให้เกิดความเข้มแข็งของเมืองให้น่าอยู่ได้อย่างยั่งยืน (จักรธร พลคชา, 2563)

“ชุมชนเข้มแข็ง” นั้น เป็นคำจำกัดความที่หมู่บ้านหรือชุมชนต่างๆ ต้องการที่จะพัฒนาชุมชนตนเองไปสู่สิ่งนี้เพื่อแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของคนในชุมชนว่ามีความสามารถบริหารจัดแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ด้วยตนเอง โดยชุมชนเข้มแข็ง นั้นคือชุมชนที่ประชาชนมีความสามัคคี มีส่วนร่วมในการดำเนินการของชุมชน สมาชิกในชุมชนใช้ความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ประชาชนในชุมชนให้ความร่วมมือในการทำงานระหว่างชุมชนกับสมาชิกในชุมชนและเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น เพราะทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความรับผิดชอบร่วมกัน กล่าวคือ “ชุมชน” คือ กลุ่มคนที่อยู่รวมกันตามพื้นที่ตามภูมิศาสตร์ หรือกลุ่มคนที่อยู่รวมตัวกัน ณ ที่แห่งใดแห่งหนึ่งที่ทำกิจกรรมบางอย่างร่วมกัน โดยมีโครงสร้างและวัตถุประสงค์การดำเนินการของสมาชิกในชุมชนที่ชัดเจนและต่อเนื่อง โดยสมาชิกในชุมชนมีความตระหนักในเอกลักษณ์ของชุมชนและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของชุมชนร่วมกัน ซึ่งสมาชิกในชุมชนเองมีส่วนในการกระทำต่อสภาวะแวดล้อมทางกายภาพให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของตนโดยปรับปรุงแก้ไข สร้างที่อยู่อาศัยให้สอดคล้องกับสภาพภูมิศาสตร์ หรือทำลายความเป็นชุมชน ในความเป็นชุมชนก็มีบริบทที่แตกต่างหลากกันไปตามสภาพของสังคมและความเจริญของชุมชนนั้นๆ

โดยสามารถแบ่งความเจริญเติบโตของชุมชนได้เป็น 2 ประเภทตามจำนวนประชากรและความเข้มข้นทางเศรษฐกิจของชุมชน คือ ชุมชนชนบท และชุมชนในเมือง

การส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง กล่าวคือการที่สมาชิกในชุมชนมีความสามารถบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง มีวัตถุประสงค์ร่วมกันเข้าร่วมคิด ร่วมทำ มีการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติความเป็นชุมชนจะทำให้มีศักยภาพในการแก้ไขปัญหาวิกฤตในลักษณะต่างๆ และชุมชนเข้มแข็ง คือ ชุมชนที่สมาชิกในชุมชนมีความสามัคคี มีความซื่อสัตย์ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการรวมกลุ่มองค์กรในชุมชน ผู้นำมีคุณธรรม มีวิสัยทัศน์และรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในชุมชน สมาชิกในชุมชนมีโอกาสหาความรู้เพิ่มเติม มีอาชีพสามารถเลี้ยงตัวเองได้ ครอบครัวมีความอบอุ่น รักใคร่ปรองดองอยู่พร้อมหน้าและมีสุขภาพที่แข็งแรงสมาชิกในชุมชนสามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาภายในชุมชนได้ด้วยการมีส่วนร่วม (ธีรพงษ์ แก้วหาวงษ์, 2543) นอกจากนั้น ชุมชนเข้มแข็ง สมาชิกในชุมชนจะต้องมีความตระหนักถึงการมีส่วนร่วมและมีศักยภาพในการแก้ไขปัญหาหรือร่วมกันพัฒนา เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อสมาชิกในชุมชน โดยสามารถบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ หรือดำเนินกิจกรรมพัฒนาต่างๆ ได้ด้วยชุมชนเอง รวมถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตในชุมชนได้ (รพีภัทร์ สุขสมเกษม, วิสิทธิ์ ยิ้มแย้ม, 2559)

ความเป็นชุมชนอมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ที่นี่มีวิถีชีวิตความจำเป็นต้องพึ่งพาทรัพยากรดินน้ำป่าเพื่อเลี้ยงปากท้อง เลี้ยงครอบครัว ชาวบ้านในอำเภออมก๋อย ส่วนมากเป็นชนเผ่าชาติพันธุ์ที่นี่ล้วนทำกินกับป่า หากดูปริมาณพื้นที่ป่า จะพบว่าในพื้นที่อำเภออมก๋อยมีป่าเหลือเยอะที่สุด การจัดการป่าและทรัพยากรธรรมชาติที่สอดคล้องและกลมกลืนกับประเพณี วัฒนธรรม ความเชื่อของท้องถิ่น รวมไปถึงวิถีชีวิตที่ต้องพึ่งพาป่าเป็นปัจจัยพื้นฐานทั้งอาหาร ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม บ้านเรือนที่อยู่อาศัย เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับพื้นที่ป่าและการใช้ประโยชน์จากป่า การสร้างชุมชนเข็มแข็ง สังคมน่าอยู่ เศรษฐกิจยั่งยืนนั้นยังรวมทั้งสภาพปัญหาต่างๆ การแก้ไขปัญหาทำได้ยากขึ้น ชุมชนขาดรากฐานในการพัฒนาตนเอง แต่ในทางตรงข้ามชุมชนที่มีศักยภาพในการพึ่งพาตนเอง ได้อาศัยวัฒนธรรมประเพณี พิธีกรรม ความเชื่อ จิตวิญญาณ ความรักใคร่ สามัคคี ช่วยเหลือ แบ่งปันกัน สามารถควบคุมและจัดการปัญหาในชุมชนของตนเองในด้านต่างๆ ได้ถือว่าเป็นกระบวนการพัฒนาคนและกลุ่มคนในชุมชนให้มีศักยภาพเพียงพอ ซึ่งได้รับการส่งเสริมทั้งจากภาครัฐและเอกชน ซึ่งการส่งเสริมการพัฒนาต่างๆ ที่ได้มีการส่งเสริมจากภาครัฐนั้นมีทั้งที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ

ดังนั้น การสร้างความร่วมมือกับคนในชุมชนและหน่วยงานรัฐถือเป็นหลักการวางแผนในการพัฒนาชุมชน รวมถึงมีกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในเรื่อง การจัดทำแผนในการพัฒนาชุมชน เป็นการแก้ไขปัญหาการเป็นอยู่ของประชาชนในชุมชมอมก๋อย การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและการพัฒนาอาชีพ ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องสำหรับชุมชนห่างไกลอย่างเช่น อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งผู้วิจัยได้เร่งเห็นถึงความสำคัญในการสร้างชุมชนเข้มแข้ง เพื่อพัฒนาชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จึงได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การสร้างชุมชนเข้มแข็งของชุมชนอมก๋อย อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งในการดำเนินการของโครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชนอมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ ให้มีความเป็นอยู่ที่ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกในการสร้างชุมชนเข้มแข็งของชุมชนอมก๋อย อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การสร้างชุมชนเข้มแข็งของชุมชนอมก๋อย อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การสร้างชุมชนเข้มแข็งของชุมชนอมก๋อย อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนที่เป็นตัวแทนครัวเรือนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่อำเภออมก๋อย จังหวัดแพร่ จำนวน 13,823 คน (ที่ว่าการอำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่, 2566)

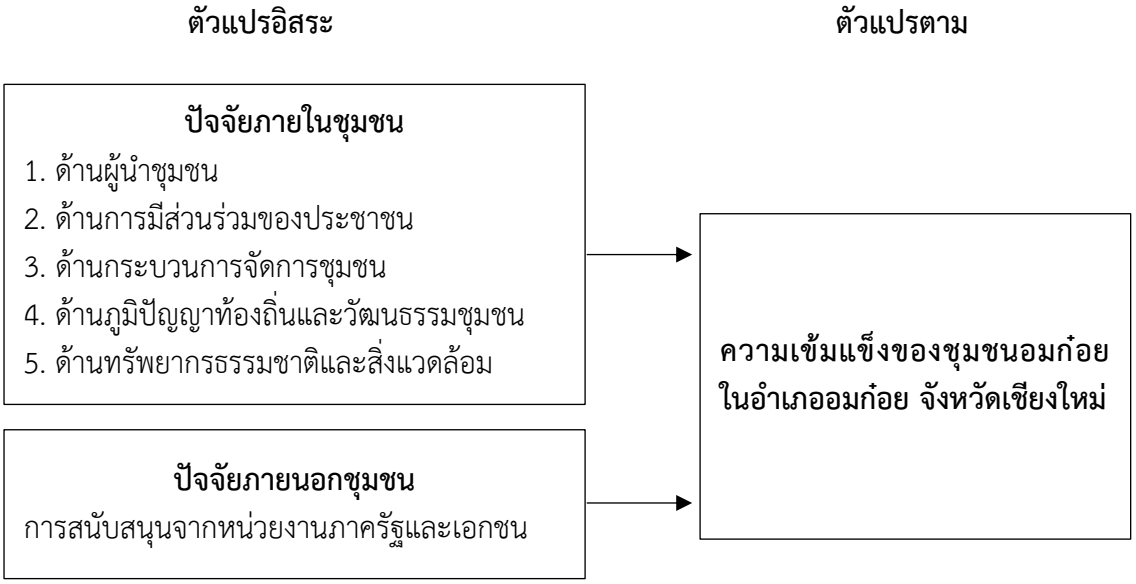
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 368 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
    1.1 ร้อยละ (Percentage)
    1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
    1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิค Enter Selection

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 246 ราย คิดเป็นร้อยละ 66.80 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 122 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.20มีอายุ 31-40 ปีจำนวน 135 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.70 มีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 125 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การสร้างชุมชนเข้มแข็งของชุมชน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านกระบวนการจัดการชุมชน อยู่ในระดับมาก ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน อยู่ในระดับมาก และด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมชุมชน อยู่ในระดับมาก และด้านผู้นำชุมชน ซึ่งปัจจัยภายนอกชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความเข้มแข็งของชุมชน

ระดับความเข้มแข็งของชุมชน มีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยเท่ากับ ($\overline{X}$ = 4.04, S.D.= 0.75) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ชุมชนมีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนรองลงมา ประชาชนในชุมชนมีความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ชุมชนมีอาหารปลอดภัย และสามารถผลิตอาหารได้เอง ประชาชนได้รับสวัสดิการชุมชนอย่างทั่วถึง ประชาชนในชุมชนมีเงินออม ประชาชนในชุมชนมีความรักใคร่ปรองดอง อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ประชาชนในชุมชนมีที่อยู่อาศัยที่มั่นคงถาวร มีสุขภาวะที่ดี ประชาชนในชุมชนมีอาชีพที่มั่นคง ประชาชนในชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ และประชาชนในชุมชนมีรายได้พอเพียงต่อการดำรงชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การสร้างชุมชนเข้มแข็งในอำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การสร้างชุมชนเข้มแข็งในอำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ .745 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยภายในชุมชน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับมีผลต่อกลยุทธ์การสร้างชุมชนเข้มแข็งในอำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ .794 ผลการวิเคราะห์ค่าของความแปรปรวนของค่าประมาณของสัมประสิทธิ์ของพารามิเตอร์ที่เพิ่มขึ้นเมื่อตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน (Variance Inflation Factor : VIF) และค่าการยอมรับ (Tolerance) ซึ่งเป็นค่าที่บ่งบอกความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระตัวหนึ่งกับตัวแปรอิสระอื่นๆ ทั้งหมด ซึ่งหากตัวแปรอิสระทั้งหมดไม่มีความสัมพันธ์กัน ค่า VIF จะมีค่าเป็น 1 จากผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า VIF มีค่าอยู่ระหว่าง 2.709 ซึ่งค่า VIF มีค่าไม่เกิน 10 (Stevens, 2009) และค่าการยอมรับ (Tolerance) อยู่ระหว่าง .369 โดยตัวแปรอิสระที่เหลือมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยไปจนถึงปานกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การสร้างชุมชนเข้มแข็งของชุมชนอมก๋อย อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ระดับความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การสร้างชุมชนเข้มแข็งของชุมชน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านกระบวนการจัดการชุมชน อยู่ในระดับมาก ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน อยู่ในระดับมาก และด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมชุมชน อยู่ในระดับมาก

และด้านผู้นำชุมชนซึ่งปัจจัยภายนอกชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญวัฒน์ จุฑามาศ (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความเข้มแข็งของชุมชนบ้านนาสะอุ้งตามเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชน ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านผู้นำชุมชนที่มีความรู้ความสามารถ 2) ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของประชาชน 3) ด้านการบริหารจัดการชุมชน 4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันของชุมชน 5) ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมชุมชน และ 6) ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและองค์กรเอกชนโดยรวมภาพอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วีรวรรณ อุดมธรรมรักษ์ (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งของศูนย์ข้าวชุมชนบ้านหัวทุ่ง ตำบลท่าผา อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภายนอกดังนี้ ด้านนโยบายการบริหารประเทศ ด้านการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ

2. ระดับความเข้มแข็งของชุมชน ระดับความเข้มแข็งของชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิราภรณ์ สุรธนะสกุล (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนโดยวิทยาลัยชุมชน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนโดยวิทยาลัยชุมชนประกอบไปด้วยหลักการ วัตถุประสงค์ องค์ประกอบการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน บทบาทการเสริมสร้างความเข้มแข็ง และงานวิจัยของ พระมหาจรูญ กิตฺติปญฺโญ และจรัส ลีกา (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชนในยุคไทยแลนด์ 4.0 กรณีศึกษาชุมชนเข้มแข็งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงธนสาร อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1. ความเข้มเข็งของชุมชนมี 6 ด้าน คือ 1) ด้านคุณภาพชีวิต 2) ด้านเศรษฐกิจชุมชน 3) ด้านการสร้างเครือข่าย 4) ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 5) การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และ 6) ด้านวัฒนธรรมชุมชน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธรปพล วานิชานนท์ (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การสร้างชุมชนเข้มแข็งชุมชนบ้านหัวอ่าว ตำบลบางช้าง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชน โดยภาพรวมค่อนข้างดี ด้านผู้นำชุมชนมีความรู้ความสามารถมีการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถของคนชุมชนบ้านหัวอ่าวอย่างต่อเนื่อง ผู้นำหมู่บ้านให้ความรู้ในด้านการประกอบอาชีพแก่คนชุมชนมุ่งพัฒนาคนในชุมชน ด้านการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนมีความผูกพันร่วมกันกับคนในชุมชนเรียนรู้ร่วมกันของชุมชน แต่ยังขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและองค์กรเอกชน จึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชน

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การสร้างชุมชนเข้มแข็งในอำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การสร้างชุมชนเข้มแข็งในอำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ (Tolerance) อยู่ระหว่าง .369 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ซึ่งเป็นค่าที่บ่งบอกความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระตัวหนึ่งกับตัวแปรอิสระอื่นๆ ทั้งหมด ซึ่งหากตัวแปรอิสระทั้งหมดไม่มีความสัมพันธ์กัน ค่า VIF จะมีค่าเป็น 1 จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่า VIF มีค่าอยู่ระหว่าง 2.709 ซึ่งค่า VIF มีค่าไม่เกิน 10 (Stevens, 2009) และค่าการยอมรับ (Tolerance) อยู่ระหว่าง .369 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิสิทธิ์ ยิ้มแย้ม และอุษณากร ทาวะรมย์ (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชนหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า ความเข้มแข็งของชุมชนฯ อยู่ระดับเข้มแข็งมาก และปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชน ได้แก่ การสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน กระบวนการจัดการชุมชน (Beta = 0.184**) การมีส่วนร่วม (Beta = 0.177**) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (Beta = 0.140**) ส่งผลทางบวกต่อความเข้มแข็งของชุมชนฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และงานวิจัยของ รฐพล สุวรรณประสม และฆายนีย์ ช.บุญพันธ์ (2566) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยชุมชนเข้มแข็งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการชุมชนท่องเที่ยว OTOP นวัตวิถี จังหวัดสงขลา

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของชุมชนท่องเที่ยว OTOP นวัตวิถี อยู่ในระดับมาก ระดับปัจจัยชุมชนเข้มแข็งของชุมชนท่องเที่ยว OTOP นวัตวิถี อยู่ในระดับมาก ปัจจัยชุมชนเข้มแข็งด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน และด้านการมีจิตสาธารณะ ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการชุมชนท่องเที่ยวท่องเที่ยว OTOP นวัตวิถีในจังหวัดสงขลา โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพลได้ร้อยละ 65.2

องค์ความรู้ที่ได้รับ

ในส่วนขององค์ความรู้ที่ได้รับจะเป็นผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การสร้างชุมชนเข้มแข็งของชุมชนอมก๋อย อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ มีดังนี้

- มีการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน มีการบูรณาการของปัจจัยหลายๆ ด้านร่วมกัน การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน การสนับสนุนจากภายนอก การรักษาภูมิปัญญาท้องถิ่นและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- มีความเข้มแข็งจำเป็นต้องมีการทำงานร่วมกัน ความเข้มแข็งของชุมชน โดยเน้นที่ปัจจัยต่างๆ ที่ช่วยสร้างความเข้มแข็ง เช่น กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน การผลิตอาหารปลอดภัย และการมีอาชีพมั่นคงและพึ่งตนเอง

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษานี้ช่วยให้เราเข้าใจว่า การพัฒนาชุมชนเข้มแข็งไม่สามารถทำได้เพียงแค่การมีทรัพยากรหรือแผนการ แต่ยังต้องมีการสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน, กระบวนการจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อมูลที่สำคัญที่สามารถนำไปสู่ข้อเสนอแนะในหลายๆ ด้าน ดังนี้

1. ด้านนโยบาย

สนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน: ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐและองค์กรเอกชนในการพัฒนาชุมชน โดยเฉพาะในด้านการให้ทรัพยากรหรือทุนที่จำเป็นสำหรับกิจกรรมพัฒนาชุมชน เช่น การพัฒนาผลิตภัณฑ์ OTOP หรือการสนับสนุนโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน สร้างนโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืน: ควรมีการพัฒนานโยบายที่สนับสนุนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อความยั่งยืนของชุมชนในระยะยาว การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น: ควรมีการสนับสนุนการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากภูมิปัญญาท้องถิ่นในกระบวนการพัฒนาเพื่อช่วยเพิ่มมูลค่าและความเข้มแข็งให้กับชุมชน

2. ด้านวิชาการ

การส่งเสริมการศึกษา ควรมีการส่งเสริมการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชน โดยการฝึกอบรมและพัฒนาแรงงานในชุมชนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน และการสร้างความรู้ในด้านการตลาดและการบริหารจัดการธุรกิจท้องถิ่น

การวิจัยและพัฒนา มีความจำเป็นที่จะต้องสนับสนุนการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนเพื่อสร้างแนวทางใหม่ๆ ในการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านสังคม

การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ต้องส่งเสริมให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินงานต่างๆ ในชุมชน การทำงานร่วมกันสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งในชุมชน

สร้างเครือข่ายความร่วมมือ ควรมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างชุมชนต่างๆ เพื่อเสริมสร้างพลังการพัฒนาและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ส่งเสริมการรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่น การพัฒนาชุมชนต้องคำนึงถึงการรักษาวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น เพื่อไม่ให้ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมส่งผลกระทบต่อเอกลักษณ์ของชุมชน

4. ด้านเศรษฐกิจ

การพัฒนาเศรษฐกิจในชุมชน ควรพัฒนาและส่งเสริมกิจกรรมทางเศรษฐกิจในชุมชน เช่น การส่งเสริมการผลิตอาหารปลอดภัย การพัฒนาอาชีพที่หลากหลาย และการสร้างความมั่นคงทางการเงินให้แก่ชุมชน

การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ควรมีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการเติบโตของเศรษฐกิจในชุมชน เช่น ถนน ทางน้ำ และการขนส่ง

การสนับสนุนธุรกิจท้องถิ่น การส่งเสริมและสนับสนุนธุรกิจท้องถิ่นที่มีศักยภาพ เช่น ธุรกิจ OTOP จะช่วยเสริมสร้างรายได้และความยั่งยืนในชุมชน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

การศึกษาวิจัยในอนาคตควรเน้นศึกษาเพิ่มเติมต่อไปในเรื่องบทบาทของผู้นำชุมชน และคณะกรรมการชุมชนที่ส่งผลต่อการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในเขตอำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งจะทำให้ทราบถึงแนวทางในการปฏิบัติงานด้านชุมชน และศึกษาถึงการยอมรับบทบาทของผู้นำชุมชน คณะกรรมการชุมชนสิ่งนี้ส่งผลต่อการพัฒนาบทบาทหน้าที่ของผู้นำ และคณะกรรมการที่ต้องทำหน้าที่แตกต่างกับชุมชนในเขตเมือง

บรรณานุกรม

จักรธร พลคชา. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชนในเขตเทสบาลตำบลเสลภูมิ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด. *วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ที่ว่าการอำเภออมก๋อย บ้านพักนายอำเภอ ตำบลอมก๋อย อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ 50310 จังหวัดเชียงใหม่, 2566. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.yellowpages.co.th/profile [12 มกราคม 2568].

ธรปพล วานิชานนท์. (2565). *กลยุทธ์การสร้างชุมชนเข้มแข็งชุมชนบ้านหัวอ่าว ตำบลบางช้าง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม.* สาขาวิชาการพัฒนาสังคม, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ธีระพงษ์ แก้วหาวงษ์. (2543). *กระบวนการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง: ประชาคม ประชาสังคม.* พิมพ์ครั้งที่ 6. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.

ปัญญวัฒน์ จุฑามาศ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความเข้มแข็งของชุมชนบ้านนาสะอุ้งตามเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ,* 10(1), 110-119.

พระมหาจรูญ กิตฺติปณฺโญ และจรัส ลีกา. (2564). การเสริมสร้างความเข้ มแข็งแก่ชุมชนในยุคไทยแลนด์ 4.0 กรณีศึกษาชุมชนเข้มแข็งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงธนสาร อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น.* 8(1), 189-201.

รฐพล สุวรรณประสม และฆายนีย์ ช.บุญพันธ์. (2566). *ปัจจัยชุมชนเข้มแข็งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการชุมชนท่องเที่ยว OTOP นวัตวิถีจังหวัดสงขลา.* สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

รพีภัทร์ สุขสมเกษม. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน กรณีศึกษาชุมชนในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. *วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.

วชิราภรณ์ สุรธนะสกุล, ศรเนตร อารีโสภณพิเชฐ และอัจฉรา ไชยูปถัมภ์. (2560). รูปแบบการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนโดยวิทยาลัยชุมชน. *วารสารวิจัย มสด สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 13(2), 91-112.

วิสิทธิ์ ยิ้มแย้ม และอุษณากร ทาวะรมย์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชนหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี. *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์*. 11(1), 39-50.

หลักการทรงงานเพื่อการคิดนวัตกรรมที่ยั่งยืน

Principles of King Bhumibol Adulyadej's Work for Sustainable Innovation Thinking

ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์
Chairoj Nopchalermroj
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University
E-mail: win@chairoj.net
วันที่รับบทความ (Received): 6 กุมภาพันธ์ 2568
วันที่แก้ไขบทความ (Revised): 9 มีนาคม 2568
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted): 10 มีนาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์หลักการทรงงานเพื่อการคิดนวัตกรรมที่ยั่งยืน ผลการวิจัยพบว่า การคิดนวัตกรรมด้วยหลักการทรงงานตามหลักปรัชญาหลังนวยุคเริ่มต้นจากการตั้งคำถามว่า คิดเพื่อใคร คำตอบอยู่ท้ายพระปฐมบรมราชโองการที่ว่า "...เพื่อประโยชน์สุขของมหาชนชาวสยาม" เมื่อนำมาคิดนวัตกรรมจึงต้องคำนึงถึงประโยชน์สุขส่วนรวมเป็นสำคัญเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามเป้าหมายของปรัชญาหลังนวยุค โดยใช้หลักการทรงงานสำหรับดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1. สำรวจความต้องการที่แท้จริงของประชาชนเพื่อนำไปออกแบบนวัตกรรมสำหรับแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิต 2. วิเคราะห์เพื่อประเมินความเป็นไปได้จากทุกทางแล้วเลือกทางที่คุ้มค่าที่สุด เหมาะสมต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน 3. วางแผนการดำเนินงานอย่างมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน 4. ร่วมลงมือปฏิบัติโดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน 5. ร่วมประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนานวัตกรรมที่ยั่งยืน ในการดำเนินงานทุกขั้นตอนเป็นไปเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และสิ่งแวดล้อม บนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่วางอยู่บนเงื่อนไขของความรอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง และประกอบด้วยคุณธรรม ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความเพียรพยายาม ความอดทน และความเสียสละ

คำสำคัญ: หลักการทรงงาน, นวัตกรรม, ยั่งยืน

Abstract

This research is a qualitative study with the objective of analyzing the principles of royal duties for sustainable innovation thinking. The findings indicate that innovation thinking, based on the principles of royal duties according to postmodern philosophy, begins with the question of whom the innovation is for. The answer lies in the concluding statement of the royal speech: "...for the benefit and happiness of the Siamese people." Therefore, innovation should primarily consider the common good to improve the quality of life according to the goals of postmodern philosophy. The process involves the following

steps: 1. Survey the genuine needs of the people to design innovations that solve problems and improve quality of life. 2. Analyze and assess feasibility from all aspects, choosing the most cost-effective and appropriate solutions for the current situation. 3. Plan the operation with participation in every step. 4. Collaborate in the implementation with the goal of sustainable quality of life improvement. 5. Evaluate the operation together to lead to the refinement and development of sustainable innovations. Every step of the operation aims for sustainable quality of life improvement in three aspects: economic, social and environmental. This is based on the philosophy of sufficiency economy, which is grounded in knowledge, prudence, caution, and moral integrity, including honesty, perseverance, patience and self-sacrifice.

Keywords: Principles of King Bhumibol Adulyadej's Work, Innovation, Sustainable.

บทนำ

การคิดนวัตกรรมเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง เนื่องจากยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งการแข่งขันทางด้านนวัตกรรม (innovation) ที่มีแนวโน้มสูงมากขึ้นเรื่อยๆ เทคโนโลยีสมัยใหม่เชื่อมโยงต่อการสร้างนวัตกรรมการแข่งขันในหลายมิติ อุตสาหกรรมการผลิต การบริการต่างๆ ล้วนมีนวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อน เช่น อุตสาหกรรมโทรคมนาคม อุตสาหกรรมรถยนต์ อุตสาหกรรมคอมพิวเตอร์ ฯลฯ ดังนั้น นวัตกรรมจึงเป็นกลไกในการสร้างโอกาสทางธุรกิจด้วยการนำเสนอผลิตภัณฑ์และการบริการใหม่ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน หรือพัฒนาจากสิ่งที่มีอยู่ให้ดีขึ้นในเชิงสร้างสรรค์ให้แก่ตลาดทั้งในโลกแห่งความเป็นจริงและในโลกเสมือนจริงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น องค์กรในยุคปัจจุบันจึงให้ความสำคัญต่อเทคโนโลยีเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งไม่อาจเป็นไปได้เลยหากขาดความคิดสร้างสรรค์และวิธีคิดอันจะได้มาซึ่งการสร้างนวัตกรรมอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งการคิดนวัตกรรมที่น่าสนใจก็คือการคิดนวัตกรรมด้วยหลักการทรงงาน (เมธา หริมเทพาธิป, 2563) อย่างไรก็ตาม ปัญหาจากการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมก็เป็นปัญหาหนึ่งที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการนำเอาหลักการที่ดีและเหมาะสมกับสังคมไทยมาวิเคราะห์ถึงวิธีคิดเพื่อให้ได้มาซึ่งนวัตกรรมที่ยั่งยืน คือ เกิดการเกื้อกูลคุณภาพชีวิตของส่วนรวมอย่างต่อเนื่อง

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เป็นเป้าหมายการพัฒนาของสหประชาชาติที่ต่อเนื่องมาจากเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals: MDGs) ที่เริ่มปี 2001 และหมดอายุในปี 2015 SDGs ที่ถูกนำเสนอในการประชุมสมัชชาใหญ่ องค์การสหประชาชาติในปี ค.ศ. 2015 (พ.ศ. 2558) ในเอกสารวาระการพัฒนา 2030 (The Agenda 2030) ซึ่งในครั้งนั้นรัฐสมาชิก 193 ประเทศได้ลงนามรับรองวาระการพัฒนา 2030 และให้คำมั่นร่วมกันว่าจะบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนภายในปี ค.ศ. 2030 ในวันที่ 25 กันยายน ค.ศ. 2015 (พ.ศ. 2558) (กรมองค์การระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ, 2568)

SDGs มีทั้งหมด 17 เป้าหมาย (Goals) ซึ่งระบุถึงประเด็นที่เป้าหมายนี้ให้การครอบคลุม ภายใต้เป้าหมายดังกล่าวมีเป้าประสงค์ (Targets) หรือเป้าหมายย่อย จำนวน 169 เป้าประสงค์ ซึ่งทำหน้าที่ขยายความให้เห็นว่าแต่ละเป้าหมายนั้นครอบคลุมประเด็นอะไรบ้าง โลกในปี 2030 จะมีลักษณะอย่างไร พร้อมทั้งเสนอแนวนโยบายในการบรรลุเป้าหมายบางส่วนไว้ด้วย และเพื่อทบทวนความก้าวหน้าของ SDGs ได้อย่างเป็นระบบ ตัวชี้วัดระดับโลก (Global Indicators) ได้ถูกตั้งขึ้นเพื่อติดตามความก้าวหน้า

ดังกล่าว เป็นจำนวน 244 ตัวชี้วัด (แต่เนื่องจากมีตัวชี้วัดซ้ำ 12 ตัว จำนวนจริงของตัวชี้วัดจึงเท่ากับ 232 ตัวชี้วัด) (SDG MOVE, 2025)

หลักการทรงงาน คือ หลักการที่สามารถนำมาขับเคลื่อนให้เกิดการคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งมีอยู่ 23 ข้อด้วยกัน หลักการทรงงานเป็นแรงขับเคลื่อนในการดำเนินงานตามทฤษฎี SAPAE ซึ่งเป็นทฤษฎีที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชทรงคิดค้นขึ้น โดยสามารถน้อมนำมาเป็นหลักการคิดเพื่อสร้างนวัตกรรมได้ไม่รู้จบ แต่เพื่อให้การคิดเป็นไปตามเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพชีวิตและประโยชน์สุขส่วนรวม จึงควรคิดบนพื้นฐานของปรัชญาหลังนวยุคที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างมีวิจารณญาณ คือ วิเคราะห์ วิจักษ์ (ประเมินค่า) และวิธาน (ประยุกต์ใช้) (เมธา หริมเทพาธิป, 2561)

การคิดนวัตกรรมด้วยหลักการทรงงาน เป็นการนำหลักการทรงงานมาเป็นแรงขับเคลื่อนและใช้ปรัชญาหลังนวยุคเป็นพื้นฐานทางปรัชญาเพื่อให้เกิดการใช้วิจารณญาณและมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน ดังนั้น สิ่งที่ผู้วิจัยให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ก็คือคิดอย่างไรให้ได้นวัตกรรมโดยใช้หลักการทรงงานเป็นแรงขับเคลื่อนบนพื้นฐานปรัชญาหลังนวยุค ซึ่งเป็นปรัชญากระบวนทรรศน์ล่าสุดของมนุษยชาติ เพื่อให้ได้มาซึ่งหลักการและวิธีคิดที่สามารถสร้างนวัตกรรมให้เกิดความยั่งยืนกับทุกองค์กร เป็นประโยชน์ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การศึกษา สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม บนฐานคิดทางปรัชญาที่เหมาะสมแห่งศตวรรษที่ 21 (ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์, 2565)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง “หลักการทรงงานเพื่อการคิดนวัตกรรมที่ยั่งยืน” สำหรับนำไปพัฒนาและต่อยอด รวมทั้งเผยแพร่ในช่องทางต่างๆ ต่อไป ซึ่งผู้วิจัยคาดหวังว่าจะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนไทยด้วยการคิดนวัตกรรมจากหลักการทรงงานตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์หลักการทรงงานเพื่อการคิดนวัตกรรมที่ยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวิธีการดำเนินงาน โดยเริ่มต้นจากการศึกษาหลักการทรงงาน 23 ข้อ จากนั้นศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมและความยั่งยืน จากนั้นวิเคราะห์หลักการทรงงานเพื่อการคิดนวัตกรรมที่ยั่งยืน สำหรับส่วนสุดท้ายจะเป็นข้อสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะสำหรับผู้สนใจ

สรุปผลการวิจัย

หลักการทรงงานเพื่อการคิดนวัตกรรมที่ยั่งยืน คือ การคิดนวัตกรรมด้วยหลักการทรงงานตามหลักปรัชญาหลังนวยุค เป็นการนำเอาหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมาเป็นรากฐานสำหรับคิดวิเคราะห์เพื่อการประยุกต์ใช้ และนำเอาหลักการทรงงาน 23 ข้อมาเป็นส่วนขับเคลื่อน (Driver) ในด้านวิธีการ โดยมีรากฐานความคิดที่ทำเพื่อประชาชนส่วนรวมเป็นสำคัญซึ่งประจักษ์พยานในเชิงรูปธรรมนั้นก็คือโครงการในพระราชดำริตั้งแต่ปี พ.ศ. 2495 ถึง 2559 มีจำนวนทั้งสิ้น 4,685 โครงการ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์การคิดนวัตกรรมด้วยหลักการทรงงานตามหลักปรัชญาหลังนวยุค ประกอบด้วย

1) คิดด้วยหลักการศึกษาอย่างเป็นระบบตามทฤษฎี SAPAR คำว่า “ซาแปะ” มาจากตัวย่อภาษาอังกฤษ คือ SAPAE เป็นวงจรแห่งการทำงานที่ช่วยให้เกิดการศึกษาอย่างเป็นระบบ มีลำดับ มีขั้นมีตอน คือ “ทำตามลำดับขั้น” อย่างบูรณาการ เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

S = Survey/การสำรวจ

A = Analysis/การวิเคราะห์

P = Planning/การวางแผน

A = Action/การปฏิบัติ

E = Evaluation/การประเมินผล

2) คิดด้วยหลักการไม่ยึดตำรา การไม่ยึดตำราเป็นหัวใจสำคัญของหลักการทรงงานที่พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ หรือที่เรานิยมเรียกว่า “การคิดนอกกรอบ” นั่นเอง การคิดนอกกรอบนั้นผู้คิดจะต้องแม่นในกรอบเสียก่อน ไม่เช่นนั้นจะกลายเป็นเพียงการคิดมั่วๆ คาดเดาอย่างไร้ทิศทางหรือคิดอย่างสะเปะสะปะ เป็นไม้หลักปักขี้เลน ไม่สามารถทำให้สิ่งที่คลุมเครือกลายเป็นความชัดเจนที่สามารถเข้าใจได้จริงในเชิงปฏิบัติ

การไม่ยึดตำรานั้น ตัวเราต้องมีความเอกอุในเรื่องของการเรียนรู้ตำราอย่างมั่นคงช่ำชองในเรื่องต่างๆ เสียก่อน ทั้งทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติ คือ รู้กรอบ รู้แบบแผน รู้ระเบียบ ขั้นตอน (protocol) ตลอดถึงวิธีการกรองข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ได้จริง เมื่อเรียนรู้แล้วก็สามารถเอามาคิดต่อได้ สามารถสร้างระบบการเรียนรู้ของตนเองได้ หลังจากนั้นจึงนำมาย้อนคิดหรือดัดแปลง (invent) สิ่งที่มีอยู่ตลอดเวลาด้วยวิธีคิดเชิงวิภาษวิธีดังที่กล่าวมาแล้ว จึงจะเกิดการสร้างสรรค์ (creative) การสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นเป็นทั้งความคิดและแรงบันดาลใจ แรงบันดาลใจที่เกิดขึ้นทำให้เรามีความเพียร มีพลังในการศึกษาเรียนรู้ซ้ำแล้วซ้ำเล่า ลงมือกระทำซ้ำแล้วซ้ำอีก ยิ่งเรียนรู้ยิ่งลงมือทำยิ่งเกิดแรงบันดาลใจ แรงบันดาลใจที่เต็มไปด้วยความคิดสร้างสรรค์นี้จะเป็นส่วนสำคัญของการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นอย่างไม่รู้จบ ผลที่เกิดขึ้น คือ ความสุขทั้งก่อนลงมือทำ ขณะที่ทำ และช่วงที่เกิดผลสำเร็จเป็นรูปธรรมแล้ว

ก่อนที่จะคิดนอกตำราได้นั้น จะต้องมีตำราเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวในเบื้องต้น และลงมือปฏิบัติในกรอบและระเบียบจนชำนาญเสียก่อน เพื่อให้เข้าใจและเข้าถึงกรอบเดิมอย่างถ่องแท้ คนที่คิดนอกกรอบโดยไม่รู้และไม่ศึกษากรอบเดิมนั้น อาจเป็นเพราะเขาเบื่อในกรอบ คือ เบื่อในการทำซ้ำๆ ในงานเพื่อให้เกิดความชำนาญ หรืออาจมีความอดทนไม่พอ ก็จะขาดโอกาสในการรู้ลึกในงานที่ทำ พื้นฐานก็ไม่แน่น หลักการก็ไม่แน่น ขาดโอกาสลองผิดลองถูกเพื่อหาคำตอบที่เป็นไปได้ในการทำงานนั้นๆ โดยตั้งคำถามกับสิ่งที่ทำว่า “ได้หรือไม่” ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เช่น ขวาได้หรือไม่ ซ้ายได้หรือไม่ ลึกได้หรือไม่ กลับด้านได้หรือไม่ เปลี่ยนวัสดุได้หรือไม่ เปลี่ยนสีได้หรือไม่ เปลี่ยนคนได้หรือไม่ เปลี่ยนแผนได้หรือไม่ เป็นต้น แม้จะคิดนอกกรอบนอกตำรา แต่ก็เป็นนอกกรอบนอกตำราอย่างเป็นระบบ ไม่ใช่นอกกรอบนอกตำราตามอารมณ์

3) คิดด้วยหลักการระเบิดจากข้างใน การระเบิดจากภายในเป็นเรื่องของการเข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้งผ่านกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้เข้าใจถึง “ความรู้สึกนึกคิด” จากภายในของตนเอง เช่น เข้าใจถึงเจตนารมณ์ แรงจูงใจ แรงบัลดาลใจ สิ่งที่ต้องการหรือความคาดหวัง ตลอดถึงแรงขับ (drive) จากภายในที่อยากจะหลุดพ้นจากสิ่งเดิมๆ ที่สร้างปัญหาหรือก่อให้เกิดความทุกข์ในชีวิตประจำวัน

เมื่อสืบค้นเข้าไปเห็นถึงความต้องการที่แท้จริง หรือสิ่งที่ต้องการหลุดพ้นออกไปจากจุดเดิมๆ ที่เป็นอยู่ สิ่งที่ต้องตระหนักตามมา ก็คือนวัตกรรมที่จะสร้างขึ้นมานี้จะต้องอยู่บนพื้นฐานของ “ประโยชน์

สุขส่วนรวม” ถึงแม้ว่าการคิดนวัตกรรมในเชิงปัจเจกจะเป็นการคิดเพื่อแก้ปัญหาส่วนตัว แต่ก็ไม่อาจทิ้งหลักการประโยชน์สุขส่วนรวมไปได้ เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม มีความเชื่อมต่อที่จะส่งผลกระทบไปยังผู้อื่นและสิ่งแวดล้อมรอบตัว ดังนั้น นวัตกรรมที่ต้องการคิดค้นขึ้นมานี้จะต้องไม่สร้างความเดือดร้อนให้กับผู้อื่นและคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม คือ ไม่สร้างผลกระทบเชิงลบต่อสิ่งแวดล้อม

4) คิดด้วยหลักการ ประหยัด เรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุด ในการคิดนวัตกรรมใดๆ ต้องคำนึงถึงหลักการ “ประหยัด เรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุด” โดยคิดเผื่อคนที่มีรายได้น้อยด้วย การคิดนวัตกรรมใดๆ ที่เป็นการแก้ปัญหาหรือทำให้เกิดการพัฒนาก็จะสามารถมีทางเลือกที่ประหยัดกว่าได้โดยประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีความใกล้เคียงกับสิ่งที่คิดจากต้นทุนที่สูงกว่า โดยคำนึงถึงความจำเป็นมากกว่าความต้องการ และสามารถหาวัสดุอุปกรณ์ได้ง่าย ราคาไม่แพงจนเกินไป คำว่า “ประหยัด” นี้มีความหมายไปถึง การประหยัดเวลา คือ คิดเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ในการคิดอาจจะมีความซับซ้อน แต่ก็ “ยากเพื่อง่าย” คือ คำนึงถึงความสะดวกเรียบง่ายของผู้ใช้นวัตกรรมให้มากที่สุดและให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ใช้ทั่วไป นวัตกรรมที่สร้างขึ้นก็จะได้รับความนิยม เพราะธรรมชาติของมนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบความยุ่งยากหรือสิ่งที่เป็นอุปสรรคในชีวิต ถ้าเลือกได้ มนุษย์รักที่จะสบายมากกว่าที่ จะลำบาก ดังนั้น ผู้คิดนวัตกรรมจึงกลายเป็นผู้เสนอทางเลือกที่สบาย ประหยัด เรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ใช้ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องสินค้าและบริการ เครื่องมือใช้สอยที่อำนวยความสะดวกให้กับประชาชนทั่วไป

5) คิดด้วยหลักการแก้ปัญหาที่จุดเล็ก นวัตกรรมบางอย่าง เหมาะแก่การแก้ปัญหาที่จุดเล็ก เพราะปัญหาบางอย่างต้องการนวัตกรรมที่เข้าไปแก้เฉพาะจุด อาจเป็นจุดเล็กๆ แต่เป็นจุดที่สำคัญมาก

“จุดเล็ก” แต่เป็น “จุดที่ทรงพลัง” หรืออย่างที่นักยุทธศาสตร์เรียกว่า “จุดคานงัด” เป็นจุดที่ถูกกำหนดอย่างแม่นยำแล้วว่า ถ้าแก้ตรงจุดเล็กๆ นี้ได้ ปัญหาที่ต่างที่เกี่ยวข้องจะถูกคลี่คลายลงไปได้อย่างเป็นลูกโซ่ แสดงให้เห็นว่า จุดเล็กๆ ที่กล่าวถึงนี้เป็นจุด “ต้นเหตุ” เป็นต้นตอของปัญหาหลายๆ อย่างที่เกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของมนุษย์และสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นลูกโซ่ อาจเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า “เกาถูกที่คัน” นวัตกรรมที่สามารถแก้ปัญหาที่ต้นตอได้อย่างแม่นยำและทรงประสิทธิภาพเช่นนี้ย่อมส่งผลให้เกิดนวัตกรรมที่ทรงพลัง สามารถเปลี่ยนโลกทัศน์ ชีวทัศน์ และวิถีชีวิตในแบบเดิมๆ เข้าสู่กระบวนทัศน์ที่ล้ำสมัยอย่างที่คนในอดีตเคยประสบพบเจอกันมาแล้ว ส่วนในอนาคตอันใกล้นี้นวัตกรรมที่ชาวโลกเชื่อว่ามีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ได้แก่ Artificial Intelligence (AI), Blockchain, Immersive Experience, 3D Printing

6) คิดด้วยหลักรู้รักสามัคคี หลักการทรงงานอีกข้อหนึ่งที่ช่วยให้การมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ก็คือหลักการทรงงานข้อสุดท้าย (ข้อที่ 23) ได้แก่ รู้รัก สามัคคี การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทั้งชาติ ถือเป็นงานใหญ่ ไม่ใช่งานเล็ก ถ้าเป็นงานเล็กอาจสามารถทำให้สำเร็จได้ด้วยคนๆ เดียว ไม่จำเป็นต้องพึ่งใคร ใครสามารถพึ่งตนเองได้ก็สามารถทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงได้ แต่การพึ่งตนเองได้ไม่ได้หมายความว่าคนๆ นั้นทำงานใหญ่ได้ ความจริงแล้วการพึ่งตนเองได้เป็นแค่จุดเริ่มต้น มันแค่บอกให้เรารู้ว่า “เราสามารถดูแลรับผิดชอบตนเองได้ เพื่อไม่ให้เป็นภาระของใครเท่านั้นเอง” แท้จริงแล้วงานที่สำเร็จได้ด้วยคนๆ เดียวเป็นเพียงแค่ “งานเล็กๆ” ที่ไม่ได้ยิ่งใหญ่อะไรมากมายนัก ถ้างานใหญ่จริงจะไม่สามารถสำเร็จได้ด้วยคนๆ เดียว แต่จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการ “ครองตน” เพื่อให้รู้จักตนเองอย่างถ่องแท้ “ครองคน” หมู่มากด้วยความรัก ความเข้าใจ “ครองงาน” โดยธรรม เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน เกิดเป็นความสำเร็จร่วมกัน เป็นความสุขร่วมกันด้วยความรู้รักสามัคคี ดังนั้น หลักการทรงงานข้อนี้จึงเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ เป็นสิ่งที่ทำได้ยาก

แต่ถ้าทำได้ก็จะเกิดประโยชน์มาก สามารถสร้างนวัตกรรมที่ใช้หลักการทรงงานเป็นแรงบัลดาลใจได้สำเร็จ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของหลักการทรงงานทุกข้อให้สูงขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์หลักการทรงงานเพื่อการคิดนวัตกรรมที่ยั่งยืน สามารถอภิปรายผลได้ว่า หลักการทรงงานเพื่อการคิดนวัตกรรมที่ยั่งยืน ได้แก่ การคิดนวัตกรรมด้วยหลักการทรงงานตามหลักปรัชญาหลังนวยุคเริ่มต้นจากการตั้งคำถามว่า คิดเพื่อใคร คำตอบอยู่ท้ายพระปฐมบรมราชโองการที่ว่า “...เพื่อประโยชน์สุขของมหาชนชาวสยาม” เมื่อนำมาคิดนวัตกรรมจึงต้องคำนึงถึงประโยชน์สุขส่วนรวมเป็นสำคัญเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามเป้าหมายของปรัชญาหลังนวยุค ซึ่งสอดคล้องกับคำตอบสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้สร้างนวัตกรรมที่อาศัยแรงบัลดาลใจจากหลักการทรงงานจึงต้องคิดนวัตกรรมบนพื้นฐานของประโยชน์สุขส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เพราะพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ท่านคิดสิ่งใดออกมาล้วนแต่คิดเพื่อประชาชนของพระองค์ คิดเพื่อให้ประชาชนได้ประโยชน์ ผู้คิดนวัตกรรมที่ใช้หลักคิดของท่านจึงคิดให้เพื่อได้นวัตกรรมตามแบบของหลักการทรงงาน ด้วยการคิดเพื่อประโยชน์ของประชาชน คิดเพื่อให้เกิดการยอมรับในภาพกว้าง สามารถเป็นนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ มีความยั่งยืน แม้กระทั่งตัวนวัตกรรมทางความคิดหรือตัววิธีคิดเองก็ทำให้เกิดนวัตกรรมในตัวมันเองอย่างต่อเนื่อง แต่สิ่งสำคัญ คือ เป้าหมายต้องเป็นไปเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนส่วนรวม เมื่อเป็นนวัตกรรมเพื่อส่วนรวมเป็นหลัก ความร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะต้องมีการสำรวจความต้องการของประชาชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อรับทราบถึงความต้องการที่จำเป็นสำหรับการคิดนวัตกรรมซึ่งจะสามารถทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับวิทยานิพนธ์ของ พระมหาประกาศิต สิริเมโธ (ฐิติปสิทธิกร) (2546) ที่ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชนบ้านคลองใหม่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม” พบว่า ได้นิยามการมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง กระบวนการที่ประชาชนในชุมชนเข้ามามี บทบาท เกี่ยวข้องในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผล และร่วมประเมินผลหรือติดตามแก้ไขการดำเนินงาน พัฒนาชุมชน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ธนากร สังเขป (2556) ที่สรุปไว้ในหนังสือ “การพัฒนาที่ยั่งยืน” ไว้ว่า “ผลการพัฒนาที่ผ่านมาก็แสดงให้เห็นความสำเร็จที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันเนื่องมาจากการมีส่วนร่วมซึ่งไม่เพียงเป็นการยอมรับเท่านั้น แต่ทำให้เกิดความรอบคอบ เชื่อมโยงไม่แยกส่วน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีการเรียนรู้ ซึ่งทั้งหมดเป็นฐานของการพัฒนาที่ถูกทางและยั่งยืน” การคิดนวัตกรรม เมื่อผู้คิดแม่นยำในกรอบแล้วก็จะขยายกรอบออกมาเพื่อสร้างสรรค์ต่อยอดจากสิ่งเดิมที่มีอยู่ แต่สิ่งที่สำคัญ คือ ความคุ้มค่า เช่น สิ่งที่คิดขึ้นมาจะต้องประหยัด เรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุด เพื่อประชาชนด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มนูญ มุกข์ประดิษฐ์ (2553) อธิบายไว้ในหนังสือ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอันเนื่องมาจากพระราชดำริกับหลักธรรมในพุทธศาสนา” ดังนี้ คือ กรอบแนวคิด (Conceptual Framework) และทฤษฎี (Theory) การพัฒนาในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 จะเน้นและให้น้ำหนักเป็นอย่างมากในด้านการพัฒนาเพื่อคนส่วนใหญ่และสังคมส่วนรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนจนส่วนใหญ่ในชนบท และทรงมองหลักของการพัฒนาในลักษณะ “คุ้มค่า” มากว่า “คุ้มทุน” คือ Cost-Effectiveness มากกว่า Cost-benefit ratio และการขาดทุน คือ กำไร (Our loss is our gain) หรือการเสีย คือ การได้ โดยมีความหมายว่าหากเสียไปเพื่อประชาชนและสังคม มีความยั่งยืนและเป็นสุขก็นับเป็นกำไร ซึ่งนับเป็นค่าเงินทางเศรษฐกิจไม่ได้ พระองค์ทรงมองอย่างองค์รวม คิดและกลั่นกรองจากการสำรวจและวิเคราะห์ความ

เป็นไปได้เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า ประหยัด เรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุด สำหรับประชาชนที่จะนำไปใช้ ” โดยคิดถึงความร่วมมือในทุกภาคส่วนและทุกระดับ

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การคิดนวัตกรรมที่ยั่งยืนต้องอาศัยแนวทางที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร เป็นแนวทางสำคัญที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างนวัตกรรมที่เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม และสอดคล้องกับปรัชญาหลังนวยุคที่เน้นการพัฒนาอย่างมีวิจารณญาณ

กระบวนการคิดนวัตกรรมโดยใช้หลักการทรงงานสามารถแบ่งออกเป็นขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ 1. สำรวจความต้องการที่แท้จริงของประชาชน เพื่อให้นวัตกรรมตอบโจทย์ปัญหาและช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิต 2. วิเคราะห์ความเป็นไปได้ โดยคำนึงถึงปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ได้แนวทางที่เหมาะสมและคุ้มค่าที่สุด 3. วางแผนอย่างมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีบทบาท 4. ร่วมมือกันลงมือปฏิบัติ เพื่อให้แนวคิดกลายเป็นรูปธรรมและเกิดผลลัพธ์ที่แท้จริง 5. ประเมินผลและปรับปรุง เพื่อนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมให้ดียิ่งขึ้น หลักการทรงงาน เช่น SAPAE (Survey, Analysis, Planning, Action, Evaluation), การไม่ยึดตำรา การระเบิดจากข้างใน, การประหยัด เรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุด, การแก้ปัญหาที่จุดเล็ก และ การรู้รักสามัคคี เป็นเครื่องมือที่ช่วยขับเคลื่อนกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรมให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลการวิเคราะห์พบว่า นวัตกรรมที่สร้างขึ้นโดยใช้หลักการทรงงานมีแนวโน้มที่จะเกิดความยั่งยืน เพราะคำนึงถึง ประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักและอยู่บนพื้นฐานของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเน้นความรอบรู้ รอบคอบ และคุณธรรม อาทิ ความซื่อสัตย์ ความเพียรพยายาม ความอดทน และความเสียสละ นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการพัฒนาทำให้นวัตกรรมได้รับการยอมรับและสามารถขยายผลได้อย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น “หลักการทรงงานเพื่อการคิดนวัตกรรมที่ยั่งยืน” จึงเป็นแนวทางสำคัญที่สามารถนำไปใช้ได้ทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคม เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และสร้างนวัตกรรมที่ยั่งยืนตามแนวทางของ SDGs ซึ่งจะช่วยขับเคลื่อนสังคมไทยให้ก้าวหน้าไปสู่อนาคตที่สมดุลและยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้งาน

1. พัฒนาปัญญาเป็นพื้นฐานของนวัตกรรม การคิดนวัตกรรมต้องอาศัยปัญญา (wisdom) ไม่ใช่เพียงแค่ความรู้ (knowledge) ควรส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นรอบตัว

2. กล้าออกจากกรอบเดิมเพื่อค้นหาแนวทางใหม่ นักนวัตกรรมต้อง เปิดกว้างทางความคิดและพร้อมเรียนรู้จากปัญหาสังคม ต้องสามารถเชื่อมโยงข้อมูลและประสบการณ์จากแหล่งต่างๆ เพื่อคิดหาวิธีแก้ปัญหา

3. คำนึงถึงการแก้ปัญหาอย่างเป็นองค์รวม การพัฒนานวัตกรรมต้องคิดให้ครอบคลุมตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ ต้องพิจารณาถึงเหตุ-ปัจจัย ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

4. สร้างนวัตกรรมเพื่อประโยชน์ส่วนรวม นวัตกรรมที่มีคุณค่าต้องเกิดขึ้นภายใต้หลัก “ทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม” หลักการทรงงานสามารถเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนานวัตกรรมที่มีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม

5. สร้างสังคมเครือข่ายและการมีส่วนร่วมที่หลากหลาย ควรส่งเสริมการสร้างเครือข่าย (community) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การมีส่วนร่วมจากหลายภาคส่วนจะช่วยให้แนวคิดนวัตกรรมเกิดขึ้นอย่างรอบด้าน

6. ออกแบบแนวทางที่ประหยัด เรียบง่าย และให้ประโยชน์สูงสุด นวัตกรรมที่ดีควรคำนึงถึงความคุ้มค่า (Efficiency), ความเรียบง่าย (Simplicity) และผลกระทบสูงสุดต่อประชาชน แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และศาสตร์พระราชา สามารถเป็นแนวทางสำคัญ

7. ใช้ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางเป็นฐานคิด การพัฒนานวัตกรรมควรอยู่บนพื้นฐานของปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ซึ่งเน้นการปรับตัวและยืดหยุ่นตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง หลีกเลี่ยงการยึดติดกับแนวคิดแบบตายตัว (Grand Narratives)

8. หลักการทรงงานเป็นแรงบันดาลใจและเครื่องมือขับเคลื่อน ใช้หลักการทรงงานเป็นแนวทางปฏิบัติในการสร้างนวัตกรรม คำนึงถึงหลักสำคัญ เช่น ไม่ติดตำรา, คิดแบบองค์รวม, คิดเชื่อมโยง และพึ่งตนเอง

9. ใช้กาลามสูตรเป็นเกณฑ์ในการประเมินนวัตกรรม กาลามสูตร สามารถเป็นเกณฑ์ในการทดสอบและตรวจสอบ นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น พิจารณานวัตกรรมว่า มีเหตุผล เป็นไปได้จริง และนำมาซึ่งประโยชน์สุขแก่ประชาชนหรือไม่

10. ผลลัพธ์ที่ต้องการ: การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน นวัตกรรมต้อง มีคุณค่าต่อชีวิตผู้คน และช่วยพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน ควรเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่การสร้างสรรค์แนวคิดและนวัตกรรมใหม่อย่างไม่รู้จบ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

การวิจัยเรื่อง “หลักการทรงงานเพื่อการคิดนวัตกรรมที่ยั่งยืน” ในครั้งนี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์ตีความเพื่อตอบปัญหาการวิจัยที่ว่า “หลักการทรงงานเพื่อการคิดนวัตกรรมที่ยั่งยืนควรเป็นอย่างไร” ซึ่งเป็นการศึกษาในเชิงวิเคราะห์ที่ใช้กรอบของปรัชญาหลังนวยุคเป็นพื้นฐาน ใช้หลักการทรงงาน 23 ข้อ เป็นตัวขับเคลื่อนวิธีการคิด โดยมีคุณภาพชีวิตเป็นเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม ยังมีหลักการทรงงานในบางข้อที่ยังไม่ถูกขยายความออกมาในเชิงการประยุกต์ใช้เพื่อการคิดนวัตกรรมอย่างยั่งยืน ดังนั้น หากมีงานวิจัยที่สามารถวิเคราะห์เจาะลึกหลักการทรงงานในแต่ละข้อโดยเฉพาะ ก็จะสามารถนำเอาผลงานวิจัยเหล่านี้มาสร้างเป็นคู่มือในการปฏิบัติงานด้วยหลักการทรงงานได้เพื่อให้เกิดความเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนาอย่างยั่งยืนสืบไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะพอเป็นตัวอย่างเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์การคิดนวัตกรรมอย่างยั่งยืนด้วยหลักขาดทุนคือกำไร
2. ศึกษาวิเคราะห์การคิดนวัตกรรมอย่างยั่งยืนด้วยหลักการปลูกป่าในใจ
3. ศึกษาวิเคราะห์การคิดนวัตกรรมอย่างยั่งยืนด้วยหลักการทำงานอย่างมีความสุข

บรรณานุกรม

ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์. (2565). การคิดนวัตกรรมด้วยหลักการทรงงานตามหลักปรัชญาหลังนวยุค. *วารสารการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน, 5*(2), 111-117.

ธนากร สังเขป. (2556). *การพัฒนาที่ยั่งยืน.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์ 1991 จำกัด.

พระมหาประกาศิต สิริเมโธ (ฐิติปสิทธิกร). (2546). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชนบ้านคลองใหม่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. *วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต.* บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มนูญ มุกข์ประดิษฐ์. (2553). *ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอันเนื่องมาจากพระราชดำริกับหลักธรรมในพุทธศาสนา.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ. (2559). *หลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว*. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: สำนักงาน คณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.).

เมธา หริมเทพาธิป, ดร. (2561). การมีส่วนร่วมในมุมมองหลังนวยุค. *รมยสาร.* 16(3), 63-77..

_____.(2563). การจูงใจตนเองในแนวทางหลังนวยุค. *พุทธมัคค์, 5*(1), 99-107.

SDG MOVE. (2025). *Sustainable Development Goals.* [Online]. Retrieved from: https://www.sdgmove. com/intro-to-sdgs/ [10 January 2025].

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง: การศึกษาเชิงวิเคราะห์
Transformational Leadership: An Analytic Study

เกียรติศักดิ์ พานิชพัฒธนกุล*
Kiattisak Panichchapudthanakul
เมธา หริมเทพาธิป
Metha Harimtepathip
ชิสา กันยาวิริยะ
Chisa Gunyaviriya
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาปรัชญาและจริยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
Doctor of Philosophy Program in Philosophy and Ethics,
Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University
Corresponding author, e-mail: Kiattisak.nueng99@gmail.com*
วันที่รับบทความ (Received): 6 กุมภาพันธ์ 2568
วันที่แก้ไขบทความ (Revised): 5 มีนาคม 2568
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted): 8 มีนาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปรัชญาที่มุ่งเน้นการวิเคราะห์และตีความแนวคิด หลักการและปรากฏการณ์ทางปรัชญา เพื่อให้เกิดความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับแนวคิดหลักที่เป็นแก่นของประเด็นศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคล ระดับองค์กรและระดับสังคม เป็นไปในทิศทางที่สร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะมุ่งความสัมพันธ์ เชื่อมโยง เปลี่ยนกรอบความคิดเป็นลักษณะการริเริ่ม เน้นแรงจูงใจภายใน โดยมีแหล่งอำนาจมาจากบารมีและคุณธรรม มีจุดเน้นที่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมาย เป็นที่ปรึกษา ผู้ฝึกสอน ใช้ศักยภาพของตนทำมากกว่าที่คาดหวัง มีการกระจายอำนาจให้แต่ละบุคคล มีการสื่อสารสองทางและส่งเสริมความร่วมมือของทุกหน่วยงานในองค์กร เห็นประโยชน์ขององค์กรมากกว่าส่วนตน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, การเปลี่ยนแปลง, การศึกษาเชิงวิเคราะห์

Abstract

This research aimed to analyze transformational leadership. It was a qualitative study that employed a philosophical research methodology, focusing on the analysis and interpretation of concepts, principles, and philosophical phenomena to gain an in-depth understanding of the core ideas underlying the subject of study. The research findings revealed that transformational leadership could enhance the quality of life at individual,

organizational, and societal levels in a constructive, adaptive, and cooperative manner. The characteristics of transformational leadership emphasized relationships, connections, and reframing mindsets towards initiative and intrinsic motivation. The source of power stemmed from virtue and moral authority, with a strong focus on vision or goals. Transformational leaders acted as mentors and coaches, utilizing their potential beyond expectations. They decentralized power to individuals, encouraged two-way communication, and fostered collaboration across all units within the organization, prioritizing the organization's benefits over personal interests.

Keywords: Leadership, Transformational, An Analytic Study.

บทนำ

ในเชิงอภิปรัชญา (Metaphysics) การพิจารณาว่า “การเปลี่ยนแปลง” เป็นสิ่งที่มีอยู่จริงหรือไม่นั้นเป็นคำถามที่สำคัญ ซึ่งได้รับการสำรวจและอภิปรายในหลากหลายวิธีโดยนักปรัชญาตลอดประวัติศาสตร์ ความคิดเห็นและทฤษฎีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันไป ยกตัวอย่างเช่น เฮราคลิตุส (Heraclitus) กล่าวเป็นวลีว่า “ไม่มีใครก้าวลงไปในแม่น้ำเดียวกันสองครั้ง” ซึ่งหมายความว่าทุกสิ่งทุกอย่างอยู่ในสภาวะของการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ไม่มีสิ่งใดคงที่หรือถาวร (พระพรสุข ฐิตธมฺโม (พิมมะจักร), 2553) ในขณะที่ปาร์เมนิดีส (Parmenides) มีมุมมองตรงข้ามกับเฮราคลิตุส โดยเชื่อว่า “การเปลี่ยนแปลง” เป็นภาพลวงตา (ประธาน คงเรืองราช, 2563) ส่วนอริสโตเติล (Aristotle) มีมุมมองที่ผสานทั้งความคิดของเฮราคลิตุส และปาร์เมนิดีส โดยเขาเชื่อว่า “การเปลี่ยนแปลง” เป็นสิ่งที่มีอยู่จริงแต่ต้องมีการอธิบายและเข้าใจผ่านแนวคิดของ “สารัตถะ” (substance) และ “รูปแบบ” (form) เป็นต้น

ความเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ผู้นำปัจจุบันให้ความสำคัญและเรียกผู้นำที่เข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) คำว่า “ภาวะผู้นำ” หมายถึง คุณลักษณะ หรือพฤติกรรม หรือความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์ หรือเป็นศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม หรือเป็นกระบวนการที่บุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่นหรือกลุ่มคนมีการจูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจ หรือสร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา และช่วยเพิ่มพลังอำนาจผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (Bass, 2008) ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามและความสามารถของผู้ร่วมงาน และผู้ตามให้สูงขึ้น ใช้ศักยภาพของตนเองมากขึ้น ทำให้เห็นความสำคัญและคุณค่าในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามเห็นแก่ประโยชน์ของกลุ่มและสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2559)

สิ่งที่สามารถส่งเสริมให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามเห็นแก่ประโยชน์ของกลุ่มและสังคมได้นั้น ผู้นำจำเป็นต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นไปเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งเมื่อศึกษาทางปรัชญาพบว่า ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมีความเหมาะสมต่อการนำมาตีความเพื่อให้ทิศทางหรือเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงเป็นไปทางที่สร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิเคราะห์เชิงปรัชญาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ทราบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานปรัชญาหลังนวยุคสายกลางนั้นเป็นอย่างไร เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิจัยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้วางกรอบการวิจัยเกี่ยวกับมโนคติ โดยศึกษาจากงานเขียนที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กระบวนทรรศน์ทางปรัชญา ในบทที่ 2 จากนั้น นำส่วนของการศึกษามาเป็นข้อมูลสำหรับตีความในบทที่ 3 และ 4 ส่วนในบทที่ 5 จะเป็นการสรุปผลการวิจัยและวิจารณ์งานวิจัยรวมถึงข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งต่อไป

2. ขอบเขตด้านเวลา

ผู้วิจัยได้กำหนดเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่ปีการศึกษา 2566 – 2567

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปรัชญาด้วยวิธีการตีความ คือ เป็นกระบวนการของอรรถปริวรรต (hermeneutic) เป็นชื่อวิชา แต่เมื่อนำไปใช้เรียกว่า การตีความ (interpretation)

สรุปผลการวิจัย

ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สามารถมีอิทธิพลกับคนอื่น หรือเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับอื่นๆ หรือช่วยเหลือสนับสนุนผู้อื่น หรืออาจจะมีบทบาทในการนำคน ทำให้เกิดศรัทธา หรือได้รับความไว้วางใจจากคนอื่น หรือเป็นผู้ริเริ่มการกระทำและการแสดงบทบาทที่สำคัญในการตัดสินใจของกลุ่ม ส่วนภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะที่มีอิทธิพลในการนำบุคคลหรือกลุ่มคนไปสู่เป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตร่วมกันด้วยความสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ภาวะของผู้นำที่สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคล ระดับองค์กร และระดับสังคม การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปในทิศทางที่สร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ มุ่งความสัมพันธ์ ความเชื่อมโยง เปลี่ยนกรอบความคิดเป็นลักษณะการริเริ่ม เน้นแรงจูงใจภายใน โดยมีแหล่งอำนาจมาจากบารมีและคุณธรรม มีจุดเน้นที่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมาย เป็นที่ปรึกษา ผู้ฝึกสอน ใช้ศักยภาพของตนทำมากกว่าที่คาดหวัง มีการกระจายอำนาจให้แต่ละบุคคล มีการสื่อสารสองทางและส่งเสริมความร่วมมือของทุกหน่วยงานในองค์กร เห็นประโยชน์ขององค์กรมากกว่าส่วนตน

อภิปรายผล

การที่ผู้นำกลายเป็นบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลกับคนอื่น หรือเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับอื่นๆ หรือช่วยเหลือสนับสนุนผู้อื่น หรืออาจจะมีบทบาทในการนำคน ทำให้เกิดศรัทธา หรือได้รับความไว้วางใจจากคนอื่น หรือเป็นผู้ริเริ่มการกระทำและการแสดงบทบาทที่สำคัญในการตัดสินใจของกลุ่มนั้น อาจเป็นเพราะผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับความไว้วางใจและมอบหมายให้ทำหน้าที่ควบคุมการดำเนินงานต่างๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Fiedler (1967) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลในกลุ่มซึ่งได้รับมอบหมายหน้าที่จากกลุ่มให้ทำหน้าที่ประสานงาน ควบคุมการดำเนินกิจกรรมต่างๆ

ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกลุ่ม และสอดคล้องกับแนวคิดของ Burns (1978) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่กระตุ้นให้ผู้ตามดำเนินการตามวัตถุประสงค์โดยวัตถุประสงค์นั้นต้องเป็นวัตถุประสงค์รวมของทั้งผู้นำและผู้ตาม และสอดคล้องกับแนวคิดของ Dejnozka (1983) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ถูกเลือกหรือได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าหรือนำกลุ่มมีอิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ภายในกลุ่มเพื่อให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับแนวคิดของ พจนา มาโนช (2567ก) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติหรือศักยภาพที่สามารถสร้างให้คนทั้งหลายเข้ามาทำงานร่วมกัน นำพากันไปสู่เป้าหมายที่ดีงามและสอดคล้องกับแนวคิดของ ชิสา กันยาวิริยะ, เมธา หริมเทพาธิป และกีรติ บุญเจือ (2563) อธิบายว่า ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติ เช่น สติ ปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม

ส่วนการที่ ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะที่มีอิทธิพลในการนำบุคคลหรือกลุ่มคนไปสู่เป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตร่วมกันด้วยความสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา อาจเป็นเพราะมีการบูรณาการความหมายของภาวะผู้นำร่วมกับเป้าหมายของปรัชญาหลังนวยุคที่เน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยวิจารณญาณ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชิสา กันยาวิริยะ และสิรินทร์ กันยาวิริยะ (2567ก) วิเคราะห์คุณค่าทางจริยศาสตร์ของปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ (1) คุณค่าของการสร้างสรรค์ (2) คุณค่าของการปรับตัว (3) คุณค่าของการร่วมมือ (4) คุณค่าของการแสวงหาโดยธรรม (ไม่เบียดเบียน มีความเกื้อกูล) และสอดคล้องกับแนวคิดของ เมธา หริมเทพาธิป และคณะ (2566) กล่าวถึงการสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา คือ พลังอำนาจที่สามารถพลังอำนาจในตัวเองที่มีความสามารถในพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของชิสา กันยาวิริยะ และสิรินทร์ กันยาวิริยะ (2567ข) กล่าวว่า ผู้นำที่บริหารตนอย่างต่อเนื่องเพื่อนำผู้คนไปสู่เป้าหมายของความสุข คือ พัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งของตนเองและผู้อื่นด้วยพลังสร้างสรรค์ พลังปรับตัว พลังร่วมมือ และพลังแสวงหา และสอดคล้องกับแนวคิดของ สิรินทร์ กันยาวิริยะ และชิสา กันยาวิริยะ (2567ข) กล่าวว่า แรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมีแนวทางการจูงใจที่ต้องอาศัยวิจารณญาณ คือ การวิเคราะห์การประเมินค่าสู่การตัดสินใจ และประยุกต์ใช้ เพื่อแยกแยะและประเมินสิ่งต่างๆ ด้วยสติปัญญาจากกระบวนทรรศน์ต่างๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงเป้าหมายของความสุข ซึ่งเป้าหมายที่กำหนดจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงขนาดและคุณภาพของความสุขอันเป็นฐานรากของความคิดที่ใช้ในการจูงใจ ดังนั้น แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจึงเป็นแรงจูงใจที่ส่งเสริมให้เกิดการสร้างศักยภาพทางปัญญา คุณธรรมและจริยธรรม ส่งเสริมในด้านของอารมณ์และความรู้สึกซึ่งจะต้องกำหนดเป้าหมายเพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวมและการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งของตนเองและผู้อื่นด้วยพลังสร้างสรรค์ พลังปรับตัว พลังร่วมมือ และพลังแสวงหา และสอดคล้องกับคำอธิบายของ ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์ (2565) อธิบายว่า ปรัชญาหลังนวยุค คือ กระแสปรัชญาล่าสุดของมนุษยชาติ เป็นปรัชญาที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต คือ สร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา ใช้วิจารณญาณเป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิต และสอดคล้องกับเมธา หริมเทพาธิป (2561) ที่กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของปรัชญาหลังนวยุคนิยมสายกลางก็คือเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ได้แก่ การพัฒนา “สัญชาตญาณปัญญา” ให้สูงขึ้น ได้แก่ พลังสร้างสรรค์ (creativity) พลังปรับตัว (adaptivity) พลังร่วมมือ (collaborativity) และพลังแสวงหา (requistivity) และสอดคล้องกับแนวคิดของ สิรินทร์ กันยาวิริยะ และชิสา กันยาวิริยะ (2567ก) กล่าวว่า กระบวนทรรศน์หลังนวยุคเน้นธุรกิจบนสัญชาตญาณปัญญา คือ การสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา ก่อให้เกิดนวัตตกรรมทางธุรกิจเชิงสร้างสรรค์ เกิดการแบ่งปัน เน้นการเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และเน้นการเข้าถึงความต้องการของผู้บริโภคแบบมีส่วนร่วมเพื่อคุณภาพชีวิตของทุกคน

การที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ภาวะของผู้นำที่สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคล ระดับองค์กร และระดับสังคม ในทิศทางที่สร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา โดยมีแหล่งอำนาจมาจากบารมีและคุณธรรมนั้น อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมที่สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางได้ ทำให้เกิดความสุขอันประณีตยิ่งๆ ขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พจนา มาโนช (2567ข) กล่าวว่า หลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพและคุณสมบัติที่ดีของผู้นำด้วยความสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ แสวงหา ทำให้เกิดผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งโดยส่วนตนและส่วนรวม ส่งเสริมให้เกิดประโยชน์สุขอย่างเป็นองค์รวมที่สอดคล้องกับความต้องการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ยกระดับจิตใจและสติปัญญาเพื่อเข้าถึงความสุขอันประณีตยิ่งๆ ขึ้นไป และสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลกอย่างรู้เท่าทัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ เมธา หริมเทพาธิป (2563) กล่าวว่า การจูงใจตนเองในแนวทางหลังนวยุคสายกลางเป็นการจูงใจบนพื้นฐานทางปรัชญาไม่ยึดมั่นถือมั่น ใช้อรรถปริวรรตเป็นเครื่องมืออย่างมีวิจารณญาณ มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมให้มีการจูงใจตนเองด้วยพลังสร้างสรรค์ มีพลังปรับตัว พลังร่วมมือ และพลังแสวงหาโดยพัฒนาทั้งด้านความคิดและความรู้สึกควบคู่กันไป เพื่อสร้างความเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนาทั้งในด้านสัญชาตญาณปัญญาและคุณธรรมสากล (คุณธรรมแม่บท 4)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีรากฐานจากปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง สามารถสังเคราะห์ข้อเสนอแนะในสามประเด็นหลัก ได้แก่ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นนโยบาย และข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1.1) ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบริบทเฉพาะ เช่น การนำไปใช้ในองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถาบันการศึกษา เพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแต่ละบริบท

1.2) ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแนวคิดภาวะผู้นำประเภทอื่นๆ เช่น ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational Leadership) หรือภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างและจุดเด่นของแต่ละแนวคิด

1.3) ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ที่นำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปใช้จริงในองค์กรหรือชุมชน แล้วศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นในระยะยาว

1.4) ควรมีการพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความแม่นยำและสามารถประเมินผลได้ในบริบทที่แตกต่างกัน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นนโยบาย

2.1) ควรมีการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กรภาครัฐและเอกชน โดยเน้นการพัฒนาแนวคิดที่สนับสนุนให้ผู้นำสามารถปรับตัว ร่วมมือ และสร้างสรรค์แนวทางการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน

2.2) ควรมีการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับบุคลากรในระดับต่างๆ โดยเน้นการพัฒนาทักษะการคิดเชิงระบบ การบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลง และการเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม

2.3) ควรมีการบูรณาการหลักการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้าไปในนโยบายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐ โดยใช้เป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับขีดความสามารถของผู้นำในองค์กร

2.4) ควรมีการกำหนดนโยบายที่สนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาแนวคิดและแนวปฏิบัติที่ทันสมัยและเหมาะสมกับบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

3.1) ผู้นำองค์กรสามารถนำแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปปรับใช้ในการบริหารงานเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวและความร่วมมือภายในองค์กร

3.2) สถานศึกษาสามารถใช้แนวคิดนี้ในการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ เพื่อสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้กับผู้เรียนตั้งแต่ระดับต้นจนถึงระดับอุดมศึกษา

3.3) ชุมชนและองค์กรพัฒนาเอกชนสามารถนำหลักการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม

3.4) องค์กรภาครัฐสามารถใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแนวทางในการปฏิรูปโครงสร้างและกระบวนการทำงาน เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์. (2565). การคิดนวัตกรรมด้วยหลักการทรงงานตามหลักปรัชญาหลังนวยุค. *วารสารการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน, 15*(2), 111-117.

ชิสา กันยาวิริยะ, เมธา หริมเทพาธิป และกีรติ บุญเจือ. (2563). ภาวะผู้นำตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 10*(3), 57-64.

_____และสิรินทร์ กันยาวิริยะ. (2567ก). ศึกษาเชิงวิเคราะห์คุณค่าทางจริยศาสตร์ของปรัชญาหลังนวยุคนิยมสายกลาง. *วารสารสถาบันพอดี, 1*(1), 11-20.

_____.(2567ข). ผู้นำคุณธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง. *วารสารสถาบันพอดี, 1*(6), 9-18.

ประธาน คงเรืองราช. (2563). การวิเคราะห์วัตถุนิยมวิภาษวิธีของคาร์ล มาร์ก. *ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต.* บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พจนา มาโนช. (2567ก). ภาวะผู้นำตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง. *วารสารสถาบันพอดี, 1*(2), 1-8.

_____.(2567ข). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง. *วารสารสถาบันพอดี, 1*(5), 1-9.

พระพรสุข ฐิตธมฺโม (พิมมะจักร). (2553). ศึกษาเปรียบเทียบกระบวนชีวิตตามทัศนะของจักรกลนิยมกับพุทธปรัชญาเถรวาท. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.* บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เมธา หริมเทพาธิป. (2561). การมีส่วนร่วมในมุมมองหลังนวยุค. *รมยสาร, 16*(3), 63-77.

_____. (2563). การจูงใจตนเองในแนวทางหลังนวยุค. *วารสารพุทธมัคค์, 5*(1), 99-107.

_____และคณะ. (2566). ปัจจัยพลังอำนาจของชาติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. *วารสารพุทธมัคค์, 8*(1), 42-53.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2559). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา.* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สิรินทร์ กันยาวิริยะ และชิสา กันยาวิริยะ. (2567ก). การบริหารธุรกิจ 5 กระบวนทรรศน์. *วารสารสถาบันพอดี, 1*(2), 17-31.

_____.(2567ข). แรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง. *วารสารสถาบันพอดี, 1*(5), 10-17.

Bass & Bass (2008). *The Bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications.* 4th ed. New York: Free Press.

ศึกษาแนวคิด Soft Power พลังละมุนในปรากฏการณ์ความขัดแย้ง

Study the Buddhist Concept of Soft Power in Conflict Phenomena

พูนศักดิ์ กมล
Poonsak Kamol
วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Chaiyaphum Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University
E-mail: poosak.kam@mcu.ac.th
วันที่รับบทความ (Received): 6 กุมภาพันธ์ 2568
วันที่แก้ไขบทความ (Revised): 28 กุมภาพันธ์ 2568
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted): 7 มีนาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ 1) ศึกษาแนวคิด Soft Power กับปรากฏการณ์ความขัดแย้ง 2) ศึกษาแนวคิดเชิงพุทธสุนทรียศาสตร์ในคัมภีร์พระไตรปิฎก 3) เสนอแนวคิด Soft Power กับปรากฏการณ์ความขัดแย้งในคัมภีร์พระไตรปิฎกเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการจัดเก็บข้อมูลในการรวมเอกสารข้อมูลจากคัมภีร์พระไตรปิฎก และหนังสือ วารสารต่างๆ

ผลการวิจัยพบว่า แนวคิด Soft Power กับปรากฏการณ์ความขัดแย้ง: Soft power หมายถึงความสามารถในการดึงดูดและสร้างอิทธิพลโดยไม่ใช้กำลังหรือการบังคับ โดยมักใช้วัฒนธรรม คุณค่า และแนวคิดที่เป็นบวกในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างประเทศหรือกลุ่มคน ในบริบทของความขัดแย้ง ดังนั้น การใช้ soft power จึงสามารถช่วยในการลดความตึงเครียดและสร้างความเข้าใจระหว่างฝ่ายที่ขัดแย้งได้ แนวคิดเชิงพุทธสุนทรียศาสตร์ในคัมภีร์พระไตรปิฎก: พุทธสุนทรียศาสตร์มุ่งเน้นที่ความงามและความดีในชีวิต โดยเสนอแนวทางการใช้ชีวิตที่มีจริยธรรมและปฏิบัติตนอย่างมีสติ แนวคิดทางด้านสุนทรียศาสตร์ที่เป็นปรัชญานี้ส่งเสริมให้ผู้คนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและแสวงหาความสงบสุขภายใน ซึ่งสามารถเป็นแนวทางในการลดความขัดแย้งในสังคม การประยุกต์แนวคิด Soft Power กับปรากฏการณ์ความขัดแย้งในคัมภีร์พระไตรปิฎก: การนำแนวคิด soft power มาประยุกต์ใช้ในบริบทของคัมภีร์พระไตรปิฎก สามารถสร้างเสริมความเข้าใจและการยอมรับในคุณค่าทางจริยธรรมและศีลธรรมที่พระพุทธเจ้าได้สอน โดยการใช้หลักการต่างๆ ได้แก่ ความเมตตา ความเห็นอกเห็นใจ และการสร้างสรรค์ความสัมพันธ์ที่ดี จะช่วยลดความขัดแย้งและส่งเสริมความสงบสุขในสังคม เพราะเหตุนั้นโดยรวมการศึกษาในทั้งสามด้านนี้ทำให้เราเห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิด soft power และการใช้หลักการเชิงพุทธสุนทรียศาสตร์ในการจัดการกับความขัดแย้งในสังคม ซึ่งสามารถนำไปสู่การสร้างสรรค์สังคมที่มีความสงบสุขและเป็นมิตรต่อกันได้

คำสำคัญ: พลังละมุน, ความขัดแย้ง, สุนทรียศาสตร์

Abstract

The research has three objectives: 1) Study the concept of Soft Power and conflict phenomena. 2) To study Buddhist aesthetic concepts in the Tripitaka. 3) To present the

concept of Soft Power and the phenomenon of conflict in the Tripitaka. It is qualitative research. By storing information by combining documents from the Tripitaka and various books and journals.

The research results found that:- Soft Power Concept and Conflict Phenomenon: Soft power refers to the ability to attract and influence without the use of force or coercion. They often use positive cultures, values, and ideas to build good relationships between countries or groups of people. In the context of conflict for this reason, the use of soft power can help reduce tensions and create understanding between conflicting parties. Buddhist Aesthetic Concepts in the Tripitaka: Buddhist Aesthetics focuses on beauty and goodness in life. It offers guidelines for living an ethical life and acting mindfully. This philosophical aesthetic concept encourages people to relate to each other and seek inner peace. which can be a guideline for reducing conflicts in society. Presenting the concept of Soft Power and the phenomenon of conflict in the Tripitaka: Applying the concept of soft power in the context of the Tripitaka. It can foster understanding and acceptance of the ethical and moral values that the Buddha taught. By using principles such as kindness and compassion. and creating good relationships It will help reduce conflict and promote peace in society. Therefore, by combining studies in these three areas, we can see the connection between the concept of soft power and the use of Buddhist aesthetic principles in dealing with conflict in society. which can lead to the creation of a peaceful and friendly society.

Keywords: soft power, conflict, aesthetics.

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของประเทศไทยในศตวรรษที่ 21 เปลี่ยนผ่านจากโมเดลประเทศไทย 3.0 เป็น “โมเดลประเทศไทย 4.0” เพื่อพัฒนาประเทศให้ก้าวสู่การเป็นประเทศในโลกที่หนึ่ง ปรับเปลี่ยนจากแนวคิด soft power เป็นแนวคิดที่กำลังเป็นประเด่นที่สนใจแก่ประชาชน และนักศึกษาและนักคิดต่างที่ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับแนวคิด soft power เป็นอย่างมาก และรวมถึงแนวคิดทางการเมืองในสังคมไทยปัจจุบัน ดังจะเห็นนโยบายต่างๆ ของพรรคการเมืองที่มีการกล่าวถึงคำว่า soft power เป็นประเด่นหลักของการหาเสียง ในท่ามกล่างความขัดแย้งทานความคิด ของคนหนุ่มสาวสมัยใหม่ ซึ่งก็เป็นสุนทรียศาสตร์แบบหนึ่งที่ใช้ในการนำเสนอนโยบาย เพื่อไม่สร้างแร่งกระดุ้นให้เกิดความขัดแย้งเพิ่มขึ้นอีก

โดยเฉพาะในยุคสมัยที่มีความหลากหลายและเกิดความไม่เข้าใจกันหลากหลากรูปแบบไม่ว่าเหตุการณ์ด้านการเมืองและด้านการศึกษา ด้านการศาสนา และความหลากหลายด้านการปฏิบัติตนตามแบบสังคมนิยม หากจะมองในความหลากหลายที่เกิดขึ้น ตามกระบวนทัศน์ของแนวคิดเรื่องสุนทรียศาสตร์ซึ่งเป็นแนวคิดในเรื่องของความงาม เป็นแนวคิดที่มีเสรีภาพในแบบของความงามที่กล่าวถึงคุณค่าอย่างมีเหตุมีผลตามแบบของ soft power

ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นแนวคิด soft power ที่มีการกล่าวถึงอยู่ตลอดเวลาในเวลานี้จำเป็นต้องมีหลักคิดทางด้านสุนทรียศาสตร์ ที่เป็นแนวคิดทางปรัชญาที่กล่าวถึงคุณค่าที่ว่าด้วยความงามและสิ่งที่งามทั้งในงานศิลปะและในธรรมชาติ ตามความเข้าใจของนักปรัชญาทั้งหลาย โดยเฉพาะเรื่อง

สุนทรียศาสตร์นั้นมีปรากฏอยู่ในทุกแห่ง ไม่ว่าจะปรากฏอยู่ในธรรมชาติที่แสดงถึงความงามในแต่ละสิ่งตามธรรมชาติที่ได้สร้างมา พร้อมกับปรากฏในภาษา อันเป็นภาษาที่แสดงออกทางด้านท่วงทำนองการขับร้องของเสียงเพลงที่เป็นสุนทรียศาสตร์ผ่านการท่วงทำนองการแสดงออกถึงความงามในด้านการเขียนบทเพลงและเนื้อความต่างๆ ศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งเนื้อหาจากคัมภีร์ธรรมบทเป็นเนื้อหาที่อุดมด้วยคำสอนที่เป็นการขัดเกลาภายในของมนุษย์ ทำให้เกิดความงามได้ทั้งภายในและภายนอกที่ยั่งยืน

สุนทรียศาสตร์ศึกษาเกี่ยวกับคุณค่า (Axiology) เป็นปรัชญาบริสุทธิ์ เป็นวิชาที่ว่าด้วยเรื่องความงาม สิ่งที่งาม ทั้งในศิลปะ และธรรมชาติ รวมทั้งรสนิยม โดยศึกษาถึงบ่อเกิดของความงามและมาตรฐานแห่งคุณค่าในการตัดสินเกี่ยวกับศิลปะ (สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2542) ที่ปรากฏตามธรรมชาติและที่มนุษย์สร้างขึ้นมาเองเพื่อเป็นการกล่าวถึงคุณค่าทางด้านความงามความดี ซึ่งจะเป็นกรอบในการอธิบายหรือเข้าถึงความขัดแย้งทางด้านความคิดในสังคมปัจจุบันได้เป็นอย่างดี หากว่าเรามีศิลปะในการอธิบายและการฟังอย่างสุนทรีย

ทฤษฎีอัตวิสัย (Subjective Theory) เป็นกลุ่มที่มีความเห็นในเรื่องของความงามว่า “สิ่งที่เรียกว่าความงามเป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับการประเมินของบุคคลหรือของกลุ่มคน โดยใช้ความรู้สึกเป็นตัวกำหนด ” (กำจร สุนพงษ์ศรี, 2556) นักคิดกลุ่มนี้เห็นว่าความงามไม่ได้เป็นคุณสมบัติของวัตถุ คุณสมบัติเป็นเพียงเงื่อนไขของคุณค่าทางความงามเท่านั้น สิ่งนั้นไม่ได้เป็นตัวคุณค่าหรือตัวความงามโดยตรง คุณสมบัติกลายเป็นความงามขึ้นมาได้นั้น เพราะมันมีความสัมพันธ์กับบุคคลที่เกิดความประทับใจต่อคุณสมบัตินั้น จึงเกิดคุณค่าความงามขึ้น คุณสมบัติของวัตถุจะไม่มีคุณค่าทางความงาม ถ้าหากมันไม่มีการสนใจของบุคคล (ประเสริฐ ศีลรัตนา, 2542) งามเกิดจากการประเมินค่าของบุคคลความงามจึงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นที่จิตไม่ได้เกิดขึ้นจากวัตถุหรือเป็นคุณสมบัติของวัตถุใดๆ และไม่อาจวัดได้ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (ชะลูด นิ่มเสมอ, 2557) แนวคิดของกลุ่มอัตวิสัยในเบื้องต้นแสดงให้เห็นถึง สิ่งที่งามหรือความงามเป็นสิ่งที่อิงกับบุคคล หรือเป็นการแสดงออกของบุคคล ซึ่งเป็นการแสดงออกของจิตที่รับรู้ในวัตถุนั้น เช่น แนวคิดจิตวิสัย

ทฤษฎีปรวิสัย (Objective Theory) มีแนวคิดในการมองว่าความงามเป็นคุณสมบัติของวัตถุ ความงามเป็นสิ่งที่มีอยู่ในเนื้อวัตถุและติดมากับวัตถุ (ประเสริฐ ศีลรัตนา, 2542) และยืนยันว่าวัตถุมีความงามในตัวเอง เป็นบ่อเกิดหรือแหล่งกำเนิดของสุนทรียภาพ บุคคลเป็นเพียงผู้รับรู้เท่านั้น วัตถุจึงมีความงามอยู่ในตัวเองตลอดกาล แม้จะมีบุคคลให้ความสนใจหรือไม่ก็ตาม ส่วนกรณีที่มีการรับรู้ จนบังเกิดความรู้สึกถึงระดับอารมณ์สะเทือนใจได้นั้น เป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับความรู้และประสบการณ์ผัสสะทางประสาทสัมผัสเชิงสุนทรียภาพของแต่ละบุคคล มิได้เกิดขึ้นอย่างเลื่อนลอย หากแต่ต้องมีวัตถุเป็นสื่อที่ไปกระตุ้นเร้าอารมณ์ความรู้สึกนั้น (กำจร สุนพงษ์ศรี, 2556)

แนวคิดสุนทรียศาสตร์นั้น เป็นแนวคิดหนึ่งในประเด็นทางปรัชญาที่ต้องการสื่อให้เห็นว่าความงามเป็นสิ่งที่มีอยู่จริงหรือไม่ในตนเอง หรือว่าเป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่ผู้มองหรือผู้เห็นเท่านั้น วิธีค้นหาความหมายของความงามของนักสุนทรียศาสตร์ มี 2 วิธี คือ วิธีแรก นักสุนทรียศาสตร์อาจจะพยายามค้นหาคุณสมบัติของวัตถุที่เรียกกันว่ามีความงามก่อน แล้วก็ทำการวิเคราะห์ว่า ความงามนั้นมีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติอื่นๆ ของวัตถุอย่างไรหรือไม่ วิธีที่สอง ก็คือเขาอาจจะพยายามค้นหาสามัญลักษณะหรือประสบการณ์อันเป็นบรรทัดฐานของการตัดสินทางสุนทรียศาสตร์ให้ได้ก่อน แล้วแยกแยะประสบการณ์ทางสุนทรียะนั้นออกให้เห็นว่าแตกต่างจากประสบการณ์ด้านอื่นอย่างไรบ้าง ฉะนั้น วิธีการของสุนทรียศาสตร์จึงเป็นทั้งวัตถุวิสัยและจิตวิสัย (สุเชาว์ พลอยชุม, 2545)

การศึกษาแนวคิด soft power พลังละมุนปรากฏการณ์ความขัดแย้งครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ เน้นการศึกษาวิเคราะห์รวบรวมข้อมูลจากเอกสารและหนังสือเป็นส่วนใหญ่ เพื่อให้ได้แนวคิดที่ถูกต้องเกี่ยวกับแนวคิดเชิงสุนทรียศาสตร์ซึ่ง ผู้วิจัยจะได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ แนวคิดเชิงสุนทรียศาสตร์ (aesthetics) แบบปรวิสัย และอัตวิสัยที่ปรากฏในคัมภีร์พระไตรปิฎก และเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นผ่านมุมมองทางสุนทรียศาสตร์ ด้วยแนวคิด soft power ในการขับเคลื่อนนโยบายของแนวคิด soft power

วัตถุประสงค์โครงการวิจัย

1. ศึกษาแนวคิด soft power กับปรากฏการณ์ความขัดแย้ง
2. ศึกษาแนวคิดเชิงพุทธสุนทรียศาสตร์ในคัมภีร์พระไตรปิฎก
3. เสนอแนวคิด soft power กับปรากฏการณ์ความขัดแย้งในคัมภีร์พระไตรปิฎก

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเน้นการศึกษาจากเอกสารปฐมภูมิและทุติยภูมิและเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีขั้นตอนของการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาขั้นปฐมภูมิ ได้แก่ พระไตรปิฎก และหนังสือ
2. ศึกษาเอกสารขั้นทุติยภูมิ ได้แก่ หนังสือ บทความและเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
3. วิเคราะห์นำเสนอข้อมูลและสรุปเนื้อหาที่ได้จากการศึกษาในรูปแบบของการพรรณนา

แนวคิด soft power

แนวคิด soft power เป็นแนวคิดที่กำลังเป็นประเด่นที่สนใจแก่ประชาชน และนักศึกษาและนักคิดต่าง ที่ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับแนวคิด soft power เป็นอย่างมาก ประกอบด้วย

1) วัฒนธรรมที่สามารถโน้มน้าวผู้อื่นได้
2) ค่านิยมทางการเมืองทั้งในและนอกประเทศ
3) นโยบายต่างประเทศที่ชอบธรรมและใช้อำนาจอย่างมีศีลธรรม

Soft Power ที่เป็นที่รู้จักและได้รับความนิยมในต่างประเทศ เช่น นาฏศิลป์ไทย อาหารไทย มวยไทย และภาพยนตร์ไทย ซึ่งรัฐบาลไทยมีนโยบาย ในการผลักดัน “Soft Power” ความเป็นไทย โดยเฉพาะอุตสาหกรรมวัฒนธรรมสร้างสรรค์ที่มีศักยภาพ (Festival) สู่ระดับโลก เพื่อช่วยสร้างรายได้และภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่ประเทศ (สุภาพิชญ์ ถิระวัฒน์, 2567)

แนวคิดเชิงสุนทรียศาสตร์

สุนทรียศาสตร์เป็นศาสตร์สาขาหนึ่งของคุณวิทยา (Axiology) ซึ่งเป็นสาขาหนึ่งของปรัชญา สุนทรียศาสตร์เป็นศาสตร์ว่าด้วยความงามที่มีอยู่ในธรรมชาติ และความงามในศิลปะ รวมไปถึงรสนิยมตลอดจนมาตรฐานทางคุณค่าของสุนทรียะสำหรับตัดสินศิลปะ นอกจากนี้ สุนทรียศาสตร์ยังว่าด้วยศิลปะและความรู้สึกนึกคิดที่มนุษย์มีต่อศิลปะ

สุนทรียศาสตร์ศึกษาประเด็นที่ว่าด้วยความงามทางศิลปะที่เกิดจากการรังสรรค์ของมนุษย์ จากการให้ความหมายว่าเราจะรู้ได้อย่างไรว่าสิ่งไหนจะงามหรือไม่งาม แล้วความงามนั้นเกิดจากปรากฏการณ์อะไร จากประเด็นดังกล่าวก็มีผู้นิยามความหมายสุนทรียศาสตร์เอาไว้ด้วยกันหลายความหมายและหลายประเด็นคือ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2543) ได้ให้ความหมาย สุนทรียศาสตร์ว่า เป็นสาขาหนึ่งของปรัชญาที่ว่าด้วยความงาม และสิ่งที่งาม ที่ปรากฏอยู่ในงานศิลปะ

กีรติ บุญเจือ (2522) ให้ความหมายสุนทรียศาสตร์ (Aesthetics) ว่ามาจากศัพท์ว่า สุนทรียะ+ศาสตร์ “สุนทรียะ” แปลว่า ดี งาม รวมแล้วสุนทรียศาสตร์จึงมีความหมายตามรากศัพท์ว่า วิชาที่ว่าด้วยความงาม

สุนทรียศาสตร์ คือ ศาสตร์ที่ว่าด้วยความรู้สึกซึ่งมีความงามเป็นเป้าหมาย เช่น บรรยากาศขณะพระอาทิตย์ทอแสงในตอนเช้า ดอกไม้ เสื้อผ้า เรือนร่างของมนุษย์ เป็นต้น แต่ความรู้สึกเกี่ยวกับความงามของจิตจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับนิสัยส่วนบุคคลและการฝึกอบรม ส่วนความงามที่เป็นคุณสมบัติทางศีลธรรม พุทธปัญญาและรูปสมบัติ อาจโน้มน้าวจิตใจเราให้เกิดความรู้สึกปลาบปลื้มยินดีในความงามภายในที่อยู่ในกรอบศีลธรรม และปลาบปลื้มยินดีด้วยความสมบูรณ์ของรูป สี เสียง ถ้อยคำ และความคิดความงามเป็นความกลมกลืนระหว่างเนื้อหากับรูปแบบ ความงามในแง่ปรัชญาเป็นเรื่องราวของการพิจารณาถึงความเหมาะสม ประโยชน์ที่มีคุณค่าต่อสังคม ความงามมีส่วนประกอบในการพัฒนาบุคลิกภาพต่างๆ ของแต่ละคนให้เหมาะสมกลมกลืนกัน

สุนทรียะได้เช่นเดียวกัน เพราะความงามไม่ได้ถูกจำกัดไว้ด้วยอะไรอื่น (Otherness) หากแต่เป็นสิ่งที่มีอยู่ด้วยตัวมันเอง ทั้งภายนอกและภายในของบุคคลผู้สังเกตและตระหนักรู้ด้านสุนทรียะ จากการกล่าวและได้สะท้อนไว้ว่า “เราเข้าใจแจ้งในกฎของสัจธรรม โดยความเข้าใจต่อธรรมะและเราก็รู้แจ้งในกฎของความเหมาะสมกลมกลืน ด้วยความรู้สึกต่อความงาม การรู้จักกฎของธรรมชาติ ให้อำนาจและแรงงานทางวัตถุแก่เรา การรู้จักกฎของจริยธรรม ให้การชนะตนเองและอิสรภาพ เมื่อรู้กฎแห่งความกลมกลืน เราก็มีส่วนร่วมในความเบิกบานชื่นชมของโลกธาตุ ในศิลปะความงามก็แสดงออกอย่างทั่วไปไม่มีขอบเขต เราจะเข้าใจชัดเจนและกว้างขวางในความสงบศานติสุขของวิญญาณ ก็ขณะเมื่อเรารู้ถึงความกลมกลืนอันมีภายในวิญญาณของเรา ความงามก็แสดงออกในชีวิตเราโดยทางคุณธรรมและความรัก มีจุดหมาย คือ อนันตภาพ นี่แหละคือจุดหมายสูงสุดของความเป็นอยู่ของเรา เราจะต้องรู้ชัดแจ้งว่า “ความงาม คือ สัจธรรม และสัจธรรม คือ ความงาม” (ระวี ภาวิไล, 2517)

กัญญ์ภัสสร ชาติชัยประเสริฐ (2553) ได้กล่าวถึงสุนทรียศาสตร์ในบทความ เรื่อง “สุนทรียศาสตร์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการพัฒนาประเทศไทยสู่การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้” พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นรากฐานสำคัญของกระบวนการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะการพัฒนาคุณค่าขั้นพื้นฐานสุนทรียภาพ หรือความงามเป็นหนึ่งในคุณค่าขั้นพื้นฐานของมนุษย์นอกเหนือไปจากความจริงและความดี เป็นคุณค่าเบื้องต้นที่ง่ายต่อการยอมรับ ดึงดูดให้มีใจฝักใฝ่ และพัฒนาไปสู่การตระหนักถึงคุณค่าอีกสองประการ ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับความงามหรือสุนทรียศาสตร์จึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาประเทศ

อรพินท์ คำสอน (2540) ได้ศึกษาเรื่อง “สุนทรียศาสตร์แห่งความพ่ายแพ้: การศึกษาเปรียบเทียบนวนิยายของกึนเทอร์ กราสส์กับชาติ กอบจิตติ” เป็นการศึกษาถึง นวนิยายของกึนเทอร์ กราสส์ เรื่อง Katzund Maus และ Hundejahre และนวนิยายของ ชาติ กอบจิตติ เรื่อง จนตรอก คำพิพากษา พันธุ์หมาบ้า หมาเน่าลอยน้ำ และเรื่อง เวลา ผู้วิจัยพบว่า สุนทรียศาสตร์แห่งความพ่ายแพ้ คือ ความจริงและความถูกต้องในสังคมที่ถูกนำเสนอโดยไม่บิดเบือนหรือปกปิดสภาพความพ่ายแพ้ของตัวละครและความล้มเหลวของสังคมด้วยความงาม สำหรับการวิเคราะห์และเปรียบเทียบพบว่า ลักษณะความพ่ายแพ้ในนวนิยายเหล่านี้สามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะใหญ่ๆ คือ ความพ่ายแพ้ของตัวละครและความล้มเหลวของสภาพสังคม

พระวิรัตน์ จนฺทโก (ศรีคำมนตรี) (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์คุณค่าทางสุนทรียะในศิลปะลายสัก” เป็นการศึกษาถึงแนวคิดทฤษฎีคุณค่าทางสุนทรียะอยู่ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มอัตนัยนิยม กลุ่มปรนัยนิยมและกลุ่มสัมพัทธ์นิยม และประวัติความเป็นมาของศิลปะลายสัก เนื่องจากความเชื่อถือในเรื่อง ทัศนคติ ค่านิยม ที่เชื่อกันว่าเพื่อให้เกิดมีคุณวิเศษให้กับตนเองเพื่อต้องการศึกษาทฤษฎีคุณค่าทางสุนทรียศาสตร์ และเพื่อศึกษาวิเคราะห์คุณค่าทางสุนทรียะในศิลปะลายสัก โดยยึดทฤษฎีคุณค่าทางสุนทรียะทั้ง 3 ทฤษฎีเป็นหลัก

อภิปรายผลการวิจัย

แนวคิด Soft Power หรือ “พลังอ่อน” ในสังคมไทยนั้นหมายถึงความสามารถในการดึงดูดและสร้างอิทธิพลโดยไม่ใช้กำลังหรือการบังคับ แต่ใช้วัฒนธรรม และค่านิยมในการสร้างความสัมพันธ์กับประเทศอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการทูตและการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

ในสังคมไทย แนวคิด Soft Power สามารถเข้าใจได้ในหลายมิติ เช่น วัฒนธรรมและศิลปะ ไทยมีวัฒนธรรมที่หลากหลายและมีเอกลักษณ์ เช่น การแสดงศิลปะ ดนตรี การเต้นรำ และเทศกาลต่างๆ ซึ่งสามารถดึงดูดความสนใจจากต่างประเทศ อาหารไทย อาหารไทยเป็นที่รู้จักทั่วโลกและได้รับความนิยมอย่างมาก นี่เป็นอีกหนึ่งทางในการส่งเสริมพลังอ่อนของไทย การท่องเที่ยว ไทยเป็นจุดหมายปลายทางที่มีชื่อเสียงในเรื่องการท่องเที่ยว ทั้งในด้านธรรมชาติ วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ และความเป็นมิตรของคนไทย การศึกษา การสร้างโอกาสในการศึกษาให้กับนักเรียนต่างชาติ โดยเฉพาะในสาขาต่างๆ เช่น ภาษาไทย วัฒนธรรมไทย หรือการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย การทำงานร่วมกันระหว่างประเทศ ไทยมีบทบาทในการเป็นเจ้าภาพการประชุมหรือกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศในภูมิภาค การใช้ Soft Power ในสังคมไทยยังสามารถสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างประเทศได้ โดยการส่งเสริมภาพลักษณ์และค่านิยมที่ดีของไทยในระดับสากล

แนวคิดเชิงพุทธสุนทรียศาสตร์ในคัมภีร์พระไตรปิฎกและการสลายความขัดแย้งมุมมองพุทธศาสนา ในความเข้าใจของสังคมสมัยใหม่

พุทธสุนทรียศาสตร์เกี่ยวข้องกับความงามและความหมายของชีวิตตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้า ซึ่งมีแนวคิดหลักๆ ดังนี้ ความไม่เที่ยง (Anicca) ทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิตเป็นของไม่เที่ยง การยึดติดกับสิ่งต่างๆ อาจนำไปสู่ความทุกข์ ดังนั้น การเห็นคุณค่าในความไม่เที่ยงนี้สามารถช่วยให้เราเข้าใจและยอมรับความเป็นจริงของโลกได้ ความทุกข์ (Dukkha) การรับรู้ว่าชีวิตมีความทุกข์เป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติของมนุษย์ การเข้าใจความทุกข์จะช่วยให้เราใกล้ชิดกับความจริงและสามารถหาวิธีบรรเทาความทุกข์ได้ ความไม่มีตัวตน (Anatta) แนวคิดนี้ช่วยให้เราไม่ยึดติดกับอัตตาของตัวเอง ซึ่งเป็นการสลายความคิดเกี่ยวกับ “ตัวตน” ที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและความวิตกกังวล

การสลายความขัดแย้งการสลายความขัดแย้งในมุมมองพุทธศาสนามีหลักการหลายประการที่สามารถนำไปใช้ได้ การฝึกสติ (Mindfulness) การมีสติในทุกขณะจะช่วยให้เราไม่เกิดปฏิกิริยาตอบสนองที่รุนแรงต่อความขัดแย้ง สามารถมองเห็นปัญหาอย่างชัดเจนและหาทางแก้ไขได้การมีเมตตา (Metta) การพัฒนาความรักและความปรารถนาดีต่อผู้อื่นสามารถช่วยลดความขัดแย้งได้ การมองโลกจากมุมมองของผู้อื่นจะช่วยให้เราเข้าใจและเห็นใจซึ่งกันและกัน การไม่ยึดติด (Non-attachment) การไม่ยึดติดกับความคิด ความเชื่อ หรือความต้องการของตนเองจะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลและกลุ่ม การเจรจาและการประนีประนอมตามหลักพุทธศาสนา การสื่อสารอย่างเปิดเผยและเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นสิ่งสำคัญในการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้ง

แนวคิดเชิงพุทธสุนทรียศาสตร์ในคัมภีร์พระไตรปิฎกมีความเกี่ยวข้องกับการเข้าใจธรรมชาติของชีวิตและการสลายความขัดแย้งในมุมมองพุทธศาสนานั้นเน้นที่การพัฒนาความเข้าใจ ความเมตตา และการมีสติในการดำเนินชีวิต ซึ่งทั้งหมดนี้สามารถช่วยให้เรามีชีวิตที่สงบสุขและปราศจากความขัดแย้งได้อย่างยั่งยืน

จากการสรุปผลการอภิปรายผลจากข้อมูล สามารถได้องค์ความรู้จากการนำสุนทรียศาสตร์แนวพุทธมาจัดการความขัดแย้งมีจุดเด่นหลายประการ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

- การเข้าใจธรรมชาติของความขัดแย้ง: สุนทรียศาสตร์แนวพุทธเน้นการมองความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตและธรรมชาติของมนุษย์ โดยมุ่งเน้นให้เห็นถึงความไม่เที่ยงและการเปลี่ยนแปลง เพื่อช่วยให้เรายอมรับและเข้าใจความขัดแย้งได้ดีขึ้น

- การสร้างความรู้สึกมีส่วนร่วม: การใช้สุนทรียศาสตร์สามารถช่วยสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างในการพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทำให้ทุกฝ่ายรู้สึกมีส่วนร่วมและมีคุณค่าในการแก้ไขปัญหา

- การส่งเสริมความเห็นอกเห็นใจ: สุนทรียศาสตร์แนวพุทธมุ่งเน้นการพัฒนาความเห็นอกเห็นใจและความเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่น ซึ่งช่วยให้เกิดการยอมรับและความร่วมมือในการแก้ไขความขัดแย้ง

- การใช้ศิลปะและความคิดสร้างสรรค์: การนำศิลปะและความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการจัดการความขัดแย้งสามารถช่วยเปิดมุมมองใหม่ๆ และทำให้เกิดวิธีการแก้ปัญหาที่ไม่ซ้ำซากจำเจน

- การฝึกสติและสมาธิ: สุนทรียศาสตร์แนวพุทธส่งเสริมการฝึกสติและสมาธิ ซึ่งช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถควบคุมอารมณ์และทำให้การสื่อสารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การมองโลกในแง่ดี: สุนทรียศาสตร์แนวพุทธเน้นการมองโลกในแง่ดีและการมองเห็นโอกาสในความขัดแย้ง ซึ่งช่วยให้ผู้คนมีแรงบันดาลใจในการหาทางออกที่สร้างสรรค์

ด้วยจุดเด่นเหล่านี้ การนำสุนทรียศาสตร์แนวพุทธมาจัดการความขัดแย้งจึงสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแก้ไขปัญหาและส่งเสริมความสงบสุขในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนำสุนทรียศาสตร์แนวพุทธมาจัดการความขัดแย้งมีจุดอ่อนหลายประการ ซึ่งอาจรวมถึง การตีความที่หลากหลาย สุนทรียศาสตร์แนวพุทธอาจมีการตีความที่แตกต่างกันในแต่ละวัฒนธรรมและบริบท ทำให้การนำไปใช้ในการจัดการความขัดแย้งอาจไม่ตรงกันหรือไม่เป็นเอกภาพ การขาดเครื่องมือทางปฏิบัติ แม้จะมีแนวทางทางทฤษฎีที่ดี แต่การนำไปปฏิบัติจริงอาจขาดเครื่องมือหรือวิธีการที่ชัดเจนในการจัดการความขัดแย้ง จึงอาจไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความซับซ้อนของอารมณ์มนุษย์ สุนทรียศาสตร์แนวพุทธอาจไม่สามารถจัดการกับอารมณ์หรือความรู้สึกที่ซับซ้อนของมนุษย์ได้เสมอไป โดยเฉพาะเมื่อมีความโกรธหรือความเครียดที่สูง การยอมรับจากทุกฝ่าย การนำแนวทางนี้มาใช้ในการจัดการความขัดแย้งต้องการการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง แต่ในบางครั้งอาจมีฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยหรือไม่เชื่อในแนวทางนี้

การพึ่งพาแนวทางจิตใจ: สุนทรียศาสตร์แนวพุทธมักจะเน้นการพัฒนาจิตใจและการเข้าใจตนเอง ซึ่งอาจใช้เวลานานและต้องการความพยายามจากบุคคลในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ การขาดการสนับสนุนด้านสังคมและโครงสร้าง การจัดการความขัดแย้งมักต้องการการสนับสนุนจากโครงสร้างทางสังคมที่เหมาะสม หากโครงสร้างไม่เอื้ออำนวย การใช้สุนทรียศาสตร์แนวพุทธอาจไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ การตระหนักถึงจุดอ่อนเหล่านี้สามารถช่วยให้การนำแนวทางสุนทรียศาสตร์แนวพุทธมาจัดการความขัดแย้งมีความเป็นไปได้มากขึ้นและมีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาในทางปฏิบัติ.

การนำสุนทรียศาสตร์แนวพุทธมาจัดการความขัดแย้งมีผลดีหลายประการ ได้แก่ การสร้างสันติภาพภายใน สุนทรียศาสตร์แนวพุทธมุ่งเน้นการทำความเข้าใจและการให้คุณค่าแก่ชีวิต ทำให้เกิดความสงบในจิตใจ ช่วยให้ผู้ที่มีความขัดแย้งเรียนรู้ที่จะมองข้ามอารมณ์เชิงลบและเปิดใจรับฟังกัน การส่งเสริมความเห็นอกเห็นใจ แนวคิดพุทธศาสนาเน้นความเห็นอกเห็นใจและการเข้าใจผู้อื่น ซึ่งสามารถช่วยลดความตึงเครียดและความขัดแย้งในสังคมได้

การลดอัตตา การฝึกสติและการตระหนักรู้ในพุทธศาสนาช่วยให้ผู้คนลดอัตตาหรือความยึดมั่นในตัวเอง ซึ่งมักเป็นสาเหตุของความขัดแย้ง การลดอัตตาช่วยให้สามารถมองเห็นมุมมองของผู้อื่นได้มากขึ้น

การใช้สติในการตัดสินใจ สุนทรียศาสตร์ชี้นำให้ใช้สติในการตัดสินใจ ซึ่งช่วยให้ผู้คนสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ได้ดีขึ้น และเลือกทางออกที่เหมาะสม

การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การฝึกฝนหลักการของความรักและความเมตตาในแนวทางพุทธศาสนาสามารถช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล ลดความขัดแย้งและเสริมสร้างความร่วมมือในสังคม

การพัฒนาทักษะการสื่อสาร การนำแนวคิดพุทธมาสร้างสุนทรียศาสตร์ในการสื่อสารช่วยให้ผู้คนสามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเข้าใจผิดและความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากการสื่อสารที่ไม่ชัดเจน

การเรียนรู้จากความขัดแย้ง สุนทรียศาสตร์แนวพุทธสอนให้มองความขัดแย้งเป็นโอกาสในการเรียนรู้และเติบโต ทั้งในด้านจิตใจและจิตวิญญาณ

การนำสุนทรียศาสตร์แนวพุทธมาใช้ในการจัดการความขัดแย้งสามารถสร้างสังคมที่มีความสงบสุขและความเห็นอกเห็นใจกันมากขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ.

องค์ความรู้จากการวิจัย

แนวคิดด้าน soft power กับความขัดแย้งทางด้าน การพัฒนา ผ่านมุมมองสุนทรียศาสตร์ เพื่อให้ความขัดแย้งเป็นความคิดเห็น ความรู้สึก ความต้องการ หรือ ผลประโยชน์ที่ไม่ลงรอยกัน ไม่พ้องต้องกัน ไม่เป็นมิตร ไม่สอดคล้อง ไม่เท่าเทียม ขาดความยุติธรรม เป็นภาวะความบีบคั้น ถูกบังคับ ถูกกดดันที่ต้องจำยอม จำใจ กระทำด้วยความไม่เต็มใจ เป็นกิริยาอาการขัดเคือง คับข้อง ขัดขืน ไม่พอใจ น้อยเนื้อต่ำใจ ต่อต้าน ตึงเครียด หงุดหงิด เป็นภาวะดิ้นรนต่อสู้เพื่อชัยชนะ หรือโน้มน้าวดึงดูดให้อีกฝ่ายหนึ่งมาเป็นพวกของตนหรือเห็นพ้องกับตน โดยอาศัยวิธีการที่อาจก่อโทษ สร้างสถานการณ์ที่บีบเบียนก่อความรุนแรง เกิดการทำลาย สร้างความเสียหาย จากแนวคิดด้าน soft power ที่มีความหมายถึงการใช้พลังละมุน ในการพลักดันและพัฒนาสังคมในด้านต่างๆ จากความขัดแย้งที่ปรากฏในปัจจุบัน

สุนทรียศาสตร์ที่แท้จริง คือ เอกภาพของส่วนประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อันเป็นสภาวะที่แท้จริงของความงาม เอกภาพได้มาจากส่วนประกอบต่างๆ ของศิลปะ ความงามจากธรรมชาติของตัววัตถุก็ตาม หากเรามีความพึงพอใจด้วยแล้ว ก็ยิ่งทำให้เราสามารถเข้าถึงสภาวะในทางสุนทรียศาสตร์ได้มากยิ่งขึ้น ความงามของสิ่งต่างๆ นั้นเป็นสิ่งที่เราเข้าถึง และได้ประสบมาโดยตรงด้วยตัวเราเอง

แนวคิด soft power กับปรากฏการณ์ความขัดแย้งในคัมภีร์พระไตรปิฎก เป็นการสร้างความสร้างสรรค์ ให้เห็นว่า การศึกษาความขัดแย้งเป็นผลดีในการพัฒนา สังคม เพราะหากเรามองความขัดแย้งในแบบกลางๆ ที่ไม่ให้ค่าไปทางด้านใดด้านหนึ่ง ก็จะสามารถพัฒนาสังคม และพัฒนาตนเองได้เป็นอย่างดี หากแต่ที่ผ่านมาเมื่อเกิดปรากฏการณ์ความขัดแย้ง สังคมจะมองว่าเป็นเรื่องไม่ดีไม่สมควรทำ แต่เมื่องเราเปลี่ยนมุมมองจากความขัดแย้ง เป็นมุมมองทางสุนทียศาสตร์ เปลี่ยนความขัดแย้งเป็นความงาม

ทางด้านปรวิสัย เพื่อความงามมีอยู่จริงและก็มีอยู่ในฐานะที่เป็นคุณสมบัติของวัตถุและติดมากับวัตถุตั้งแต่เริ่มแรก วัตถุเป็นสิ่งสวยงามอยู่ในตัวของมันเอง ไม่ใช่สวยเพราะสีหรือทรวดทรงของมันและความงามของวัตถุก็มีอยู่ตลอดไปไม่ว่าเราจะสนใจมันหรือไม่สนใจมัน ความงามทางด้านอัตวิสัย แนวความคิดนี้เห็นว่าความงามมิได้มีอยู่จริงในวัตถุหรือในที่ใดๆ ในโลก หากแต่อยู่ในจิตของเรา และขึ้นอยู่กับความรู้สึกของแต่ละบุคคล ใครรู้สึกชอบอย่างไรก็ว่าอย่างนั้นงาม ข้อความที่เรากล่าวออกมาเกี่ยวกับความงาม เป็นการแสดงออกของความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบเท่านั้นเอง ไม่มีอะไรมากไปกว่านั้น

แนวคิดทางพุทธศาสนาด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5 รูป เป็นอารมณ์ของตา รับรู้ด้วยการมองเห็น หากรูปนั้นถูก ทำให้คนเห็นด้วยความตะลึง แสดงว่ารูปนั้นมีสุนทรีย์ประกอบอยู่ เสียง เป็นอารมณ์ของหู รับรู้ด้วยการได้ยิน หากเสียงนั้นไพเราะ ทำให้คนได้ยินต้องหยุดฟัง แสดงว่าเสียงนั้นมีสุนทรีย์ประกอบอยู่ กลิ่นเป็นอารมณ์ของจมูก รับรู้ด้วยจมูก เมื่อได้กลิ่นโชยมาแต่ไกล นอกจากทราบว่ากลิ่นอะไรแล้ว ยังมีอารมณ์ที่ดีกับกลิ่นนั้นจนตกลงใจว่ากลิ่นนี้ดีมีสุนทรีย์ประกอบอยู่ รส เป็นอารมณ์ของลิ้น รับรู้ได้ด้วยลิ้น ทำให้รู้ว่ารสนี้อร่อย ไม่อร่อย มีรสหวาน หรือขมอย่างไรโผฏฐัพพะ เป็นอารมณ์ของการสัมผัสทางมือ รับรู้ได้ด้วยการสัมผัสบนผิวหนังทุกส่วนของร่างกาย

เพราะเหตุนั้น การนำแนวคิด soft power กับปรากฏการณ์ความขัดแย้ง มาวิเคราะห์จากข้อมูลที่ปรากฏในคัมภีร์พระไตรปิฎกและศึกษาเหตุการณ์ปัจจุบัน จะทำให้เรามองความขัดแย้งเป็นเรื่องของความงาม เพื่อสร้างความรู้ใหม่ๆ ให้แก่สังคม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ ในการทำงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกันกับแนวคิด “Soft Power” เป็นแนวคิดซึ่งหมายถึงความสามารถในการดึงดูดและมีอิทธิพลต่อประเทศหรือประชาคมอื่นๆ โดยไม่ต้องใช้กำลังหรือการบังคับ ซึ่งต่างจาก “Hard Power” ที่หมายถึงการใช้กำลังทหารหรือการบังคับทางเศรษฐกิจ เพราะเหตุนั้น การจะทำงานวิจัยในเรื่องของ “Soft Power” จะต้องมี หัวข้อวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด Soft Power สามารถแบ่งออกเป็นหลายด้าน เช่น

1) วิเคราะห์ Soft Power ของประเทศต่างๆ ศึกษาแนวทางที่ประเทศต่างๆ ใช้ในการสร้างและเสริมสร้าง Soft Power ของตน เช่น การใช้วัฒนธรรม การศึกษา และการทูต

2) บทบาทของวัฒนธรรมใน Soft Power: วิเคราะห์ว่าการเผยแพร่วัฒนธรรม เช่น ภาพยนตร์ ดนตรี และศิลปะ สามารถสร้างอิทธิพลต่อความคิดและพฤติกรรมของผู้คนในประเทศอื่นๆ ได้อย่างไร

3) วิเคราะห์ Soft Power ในยุคดิจิทัล การศึกษาเกี่ยวกับการใช้โซเชียลมีเดียและแพลตฟอร์มออนไลน์ในการสร้าง Soft Power และการมีส่วนร่วมของเยาวชนในการเผยแพร่แนวคิดและวัฒนธรรม

4) การศึกษาเปรียบเทียบ Soft Power ของประเทศในภูมิภาคต่างๆ เช่น การเปรียบเทียบ Soft Power ของสหรัฐอเมริกา จีน และยุโรป และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

5) วิเคราะห์ Soft Power และการพัฒนาทางเศรษฐกิจ: การศึกษาว่า Soft Power มีผลกระทบต่อการลงทุนและการค้าในระดับนานาชาติอย่างไร

6) การใช้ Soft Power ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง วิเคราะห์ว่าประเทศต่างๆ ใช้ Soft Power ในการลดความตึงเครียดและสร้างความร่วมมือในระดับภูมิภาคอย่างไร

7) บทบาทขององค์กรระหว่างประเทศใน Soft Power: การศึกษาว่าองค์กร เช่น UNESCO หรือ UN มีบทบาทในการส่งเสริม Soft Power ในแต่ละประเทศอย่างไร

เพราะเหตุนั้นการวิจัยในหัวข้อเหล่านี้สามารถสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับการใช้ Soft Power ในบริบทต่างๆ และสามารถนำไปสู่การพัฒนานโยบายที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศได้

บรรณานุกรม

กัญญ์ภัสสร ชาติชัยประเสริฐ. (2553). สุนทรียศาสตร์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาประเทศไทยสู่การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์,* 50(3), 21–42.

กีรติ บุญเจือ. (2522). *ปรัชญาศิลปะ.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

กำจร สุนพงษ์ศรี. (2556). *สุนทรียศาสตร์: หลักปรัชญาศิลปะ ทฤษฎีทัศนศิลป์ ศิลปะวิจารณ์.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชะลูด นิ่มเสมอ. (2557). *องค์ประกอบของศิลปะ.* พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: อมรินทร์.

ประเสริฐ ศีลรัตนา. (2542). *สุนทรียศาสตร์ทางทัศนศิลป์.* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

พระวิรัตน์ จนฺทโก (ศรีคำมนตรี). (2550). การศึกษาวิเคราะห์คุณค่าทางสุนทรียะในศิลปะลายสัก. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.* บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2543). *พจนานุกรมทรัพย์ปรัชญา: อังกฤษ-ไทย.* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.

สุเชาว์ พลอยชุม. (2545). *สุนทรียศาสตร์ ปัญหาและทฤษฎีเกี่ยวกับความงามและศิลปะ.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มหามกุฏราชวิทยาลัย.

อรพินท์ คำสอน. (2540). สุนทรียศาสตร์แห่งความพ่ายแพ้: การศึกษาเปรียบเทียบนวนิยายของกีนเทอร์ กราสส์กับชาติ กอบจิตติ. *วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต.* บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท

Transformational Leadership According to Theravada Buddhist Philosophy

เกียรติศักดิ์ พานิชพัฒธนกุล*
Kiattisak Panichchapudthanakul
เมธา หริมเทพาธิป
Metha Harimtepathip
ชิสา กันยาวิริยะ
Chisa Gunyaviriya
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาปรัชญาและจริยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
Doctor of Philosophy Program in Philosophy and Ethics
Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University
Corresponding author, e-mail: kiattisak.nueng99@gmail.com*
วันที่รับบทความ (Received): 6 กุมภาพันธ์ 2568
วันที่แก้ไขบทความ (Revised): 6 มีนาคม 2568
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted): 9 มีนาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยกรวิเคราะห์เอกสารและตีความแนวคิด หลักการ และปรากฏการณ์ทางปรัชญา เพื่อให้เกิดความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับแนวคิดหลักที่เป็นแก่นของประเด็นศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท คือ ภาวะของบุคคลซึ่งเป็นผู้นำที่มีอิทธิพลหรือส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งในส่วนบุคคล องค์กร และสังคม ในทิศทางที่สร้างสรรค์ ปรับตัวร่วมมือ และแสวงหาบนพื้นฐานของสติปัญญาและหลักธรรมตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ได้แก่ 1) การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับบุคคล 2) การนำเอาหลักสัปปุริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในระดับองค์กร 3) การนำเอาหลักสัปปุริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในระดับสังคม

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, พุทธปรัชญาเถรวาท, วิเคราะห์ภาวะผู้นำ, องค์กรที่ดี

Abstract

This research article aimed to analyze transformational leadership based on Theravada Buddhist philosophy. It was a qualitative research study that employed document analysis and philosophical interpretation of concepts, principles, and philosophical phenomena to gain an in-depth understanding of the core ideas relevant to the study. The research findings revealed that transformational leadership in Theravada Buddhist philosophy refers to

the state of an individual as a leader who influences or contributes to the development of quality of life at the personal, organizational, and societal levels. This transformation occurs in a constructive, adaptive, cooperative, and wisdom-based manner, grounded in Buddhist principles. The key applications include: 1. Applying the Four Brahmaviharas (Loving-kindness, Compassion, Sympathetic Joy, and Equanimity) to enhance personal quality of life. 2. Implementing the Seven Sappurisa-dhammas (Qualities of a Noble Person) to improve quality of life at the organizational level. 3. Applying the Seven Sappurisa-dhammas to foster quality of life at the societal level.

Keywords: Transformational Leadership, Theravada Buddhist Philosophy, Leadership Analysis, A Good Organization.

บทนำ

ตลอดประวัติศาสตร์ของมนุษยชาติ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปตามสภาวะสังคมและเศรษฐกิจในแต่ละยุคสมัย ในอดีต ภาวะผู้นำมักถูกมองว่าเป็นคุณลักษณะที่มีมาแต่กำเนิด ผู้นำถูกเชื่อมโยงกับอำนาจ บารมี และความสามารถในการควบคุมและสั่งการผู้ตาม (Bass, 1985) สังคมโบราณให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำที่มีลักษณะเผด็จการ (Authoritarian Leadership) ซึ่งเน้นการใช้กำลังและอำนาจเพื่อปกครองประชาชนและองค์กร อย่างไรก็ตาม แนวคิดดังกล่าวเริ่มเปลี่ยนไปเมื่อสังคมมีพัฒนาการที่ซับซ้อนขึ้น และการบริหารจัดการองค์กรต้องการรูปแบบความเป็นผู้นำที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น (Brown & Eisenhardt, 1997)

ในช่วงศตวรรษที่ 20 มีการเปลี่ยนแปลงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญ โดยแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ได้รับความสนใจมากขึ้น ภาวะผู้นำประเภทนี้ให้ความสำคัญกับการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนาผู้ตามให้สามารถเติบโตและเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น (Yukl, 1998) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ได้เป็นเพียงผู้บริหารที่ทำหน้าที่ควบคุมหรือจัดการงานเท่านั้น แต่ยังต้องเป็นผู้ที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์ให้กับองค์กรและกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนา (Bass, 1990) แนวคิดนี้ได้รับการนำไปประยุกต์ใช้ในหลายสาขาวิชา รวมถึงการบริหารองค์กร การศึกษา และการพัฒนาเชิงสังคม (Riaz & Haider, 2010)

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้ผู้นำสามารถบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่สิ่งที่สำคัญไม่น้อยไปกว่านั้น คือ คุณธรรมและจริยธรรมในการบริหาร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างยั่งยืน (Coghlan, 1993) การบริหารที่ขับเคลื่อนด้วยความสำเร็จทางธุรกิจเพียงอย่างเดียว อาจนำไปสู่ปัญหาทางศีลธรรมในองค์กรและสังคม ดังนั้น แนวคิดทางพุทธปรัชญาเถรวาทจึงสามารถเข้ามาเติมเต็มช่องว่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้วยการให้ความสำคัญกับหลักคุณธรรมและจิตใจของผู้นำ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2552)

หลักธรรมในพุทธศาสนาเถรวาทสามารถนำมาใช้เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ในหลายมิติ ตัวอย่างเช่น หลักไตรลักษณ์ (อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา) สามารถช่วยให้ผู้นำเข้าใจถึงธรรมชาติของความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ทำให้สามารถปรับตัวและบริหารงานได้อย่างยืดหยุ่น (พระครูวินัยธรสุวรรณ สุวรรณโณ, 2565) นอกจากนี้ พรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) ยังช่วยส่งเสริมให้ผู้นำบริหารองค์กรด้วยความเมตตาและมีความเอื้อเฟื้อต่อผู้ตาม ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความร่วมมือและความไว้วางใจ (สุภาพร นามครรชิต, 2559)

อีกแนวคิดที่สำคัญ คือ สัปปุริสธรรม 7 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ช่วยเสริมสร้างคุณลักษณะของผู้นำที่ดี เช่น ความซื่อสัตย์ (สัจจะ) การมีปัญญา (ปัญญา) และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล (โยนิโสมนสิการ) ผู้นำที่มีคุณสมบัติเหล่านี้จะสามารถบริหารองค์กรได้อย่างมีความสมดุลระหว่างเป้าหมายทางธุรกิจและเป้าหมายทางจริยธรรม (ชิสา กันยาวิริยะ & สิรินทร์ กันยาวิริยะ, 2567)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ได้รับการประยุกต์ใช้ร่วมกับหลักพุทธปรัชญาเถรวาทสามารถช่วยให้การบริหารองค์กรเกิดความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพและจริยธรรม ผู้นำสามารถใช้หลักธรรมเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความเป็นธรรมในการบริหารงาน ตัวอย่างของการนำหลักธรรมไปใช้ในองค์กร ได้แก่

1. การใช้ไตรลักษณ์ในกระบวนการบริหาร กล่าวคือผู้นำที่ตระหนักถึงความไม่เที่ยงของสถานการณ์ จะสามารถปรับตัวได้ดีขึ้นเมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและสังคม (Weick & Quinn, 1999)

2. การนำพรหมวิหาร 4 มาส่งเสริมความเป็นผู้นำที่มีเมตตาธรรม กล่าวคือผู้นำที่มีความเมตตาและกรุณาจะสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรและกระตุ้นให้บุคลากรมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

3. การใช้สัปปุริสธรรม 7 ในการตัดสินใจ กล่าวคือผู้นำที่มีความซื่อสัตย์และใช้ปัญญาในการตัดสินใจ จะสามารถสร้างความไว้วางใจในองค์กรได้ และช่วยให้เกิดการบริหารที่โปร่งใสและเป็นธรรม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแนวคิดสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและเติบโตไปในทิศทางที่สร้างสรรค์และยั่งยืน อย่างไรก็ตาม การเป็นผู้นำที่ดีไม่ได้ขึ้นอยู่กับทักษะการบริหารเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยหลักคุณธรรมและจริยธรรมเป็นรากฐาน การประยุกต์ใช้หลักพุทธปรัชญาเถรวาทช่วยให้ภาวะผู้นำมีความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพทางธุรกิจและหลักศีลธรรม ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้การบริหารองค์กรเป็นไปอย่างยั่งยืนและเป็นธรรม บทความวิจัยนี้มุ่งหวังที่จะเสนอแนวทางใหม่ในการพัฒนาผู้นำที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าได้อย่างมีคุณธรรมและความยั่งยืน

ผู้นำที่มีลักษณะของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่ได้เพียงแต่บริหารจัดการโครงสร้างองค์กร แต่ยังต้องเป็นผู้ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร ส่งเสริมการคิดเชิงสร้างสรรค์ และมีบทบาทในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่มีคุณค่า (Bass, 1990) อย่างไรก็ตาม การเป็นผู้นำที่ดีไม่สามารถพึ่งพาแนวคิดทางการบริหารเพียงอย่างเดียว แต่ต้องมี หลักคุณธรรมและจริยธรรมเป็นรากฐาน ซึ่งหลักพุทธปรัชญาเถรวาทสามารถเป็นแนวทางสำคัญในเรื่องนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

บทความวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเน้นการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ผ่านการวิเคราะห์ร่วมกับทฤษฎีใหม่ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดโดยศึกษางานเขียนที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และคัดเลือกหลักธรรมที่สามารถส่งเสริมคุณลักษณะของภาวะผู้นำดังกล่าว ในบทที่ 2 จะเป็นการสำรวจแนวคิดและกรอบทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ส่วนบทที่ 3 และ 4 จะเป็นการวิเคราะห์และตีความผลจากการศึกษาทางปรัชญาเชิงพุทธศาสตร์และทฤษฎีภาวะผู้นำร่วมสมัย โดยเชื่อมโยงหลักธรรมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคลและสังคม บทที่ 5 จะนำเสนอข้อสรุปของการวิจัย พร้อมทั้งวิจารณ์ข้อค้นพบและให้ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในอนาคต

ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการภายในช่วงปีการศึกษา 2566-2567

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้ การวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) และการตีความเชิงปรัชญา (Philosophical Interpretation) เป็นเครื่องมือหลักในการศึกษา

บทสรุป

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท คือ ภาวะของบุคคลซึ่งเป็นผู้นำที่มีอิทธิพลหรือส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งในส่วนบุคคล องค์กร และสังคม ในทิศทางที่สร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหาบนพื้นฐานของสติปัญญาและหลักธรรมตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ได้แก่

1) การพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับบุคคล หมายถึง นำเอาหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในระดับบุคคล เพื่อพัฒนาตนเองให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา พัฒนาจิตใจและวุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้นำ สร้างภาวะผู้นำที่ยั่งยืนด้วยคุณธรรมและจริยธรรม สร้างความเชื่อถือและความไว้วางใจในองค์กร แก้ไขปัญหาและจัดการความขัดแย้ง และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับองค์กร หมายถึง นำเอาหลักสัปปุริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในระดับองค์กรเพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือ สร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรมีความเป็นอิสระทางเศรษฐกิจและสร้างความสามารถในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3) การพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับสังคม หมายถึง นำเอาหลักสัปปุริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในระดับสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของคนในสังคมให้มีความสุขและความเจริญรุ่งเรือง โดยการเข้าใจและตอบสนองต่อความต้องการและศักยภาพของแต่ละบุคคล การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

จากข้อสรุปดังกล่าวสามารถสร้างตารางเปรียบเทียบทฤษฎีภาวะผู้นำและหลักธรรมทางพุทธศาสนา โดยแบ่งเป็น แนวคิดภาวะผู้นำ, หลักธรรมที่เกี่ยวข้อง, ข้อดี และ ข้อเสีย เพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนขึ้น ดังนี้

ลำดับที่	แนวคิด	หลักธรรมที่เกี่ยวข้อง	ข้อดี	ข้อเสีย
1	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational)	พรหมวิหาร 4 (เมตตา, กรุณา, มุทิตา, อุเบกขา)	สร้างแรงบันดาลใจ พัฒนาคนในองค์กรให้เติบโตและเปลี่ยนแปลงได้	หากขาดความสมดุลอาจเน้นอุดมคติมากเกินไปจนขาดความเป็นจริง

ลำดับที่	แนวคิด	หลักธรรมที่เกี่ยวข้อง	ข้อดี	ข้อเสีย
2	ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational	โยนิโสมนสิการ (การพิจารณาแยบคาย)	ยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนแนวทางการนำตามสถานการณ์ได้	อาจทำให้ผู้นำไม่มีแนวทางที่ชัดเจน เปลี่ยนไปตามสถานการณ์มากเกินไป
3	ภาวะผู้นำแบบบารมี (Charismatic	สัปปุริสธรรม 7 (คุณสมบัติของคนดี)	มีพลังจูงใจสูง ผู้ตามให้ความศรัทธาและพร้อมปฏิบัติตาม	อาจทำให้เกิดการพึ่งพาบุคลิกของผู้นำมากเกินไป ถ้าผู้นำขาดศีลธรรมก็อาจเป็นอันตราย
4	ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4	พรหมวิหาร 4 (เน้นเมตตาและอุเบกขา)	ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี	อาจต้องใช้เวลานานกว่าจะเห็นผลชัดเจน ต้องอาศัยการฝึกฝนภายใน
5	ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7	สัปปุริสธรรม 7 (เน้นการตัดสินใจและความซื่อสัตย์)	ช่วยให้ผู้นำมีหลักคิดที่มั่นคงและตัดสินใจบนฐานความดีงาม	อาจขาดความยืดหยุ่นหากยึดหลักธรรมแบบเข้มงวดเกินไป ไม่สามารถตอบสนองสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเร็วได้

อภิปรายผล

การวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคม โดยกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นไปในทิศทางที่สร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา โดยมีรากฐานจากหลักจริยธรรมและคุณธรรม ผู้นำที่สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ใช้ศักยภาพของตนให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างแรงจูงใจจากภายในให้กับบุคคลรอบข้าง

การพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่เกิดจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถพิจารณาใน 3 ระดับ ดังนี้

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตในระดับบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้เติบโตทั้งทางปัญญา อารมณ์ และจริยธรรม โดยกระบวนการนี้เกี่ยวข้องกับ แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation), การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation), และการดูแลผู้ตามเป็นรายบุคคล (Individualized Consideration)

งานของ Bass (1990) ระบุว่า ผู้นำที่สามารถกระตุ้นให้ผู้ตามคิดอย่างอิสระและพัฒนาตนเอง จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถของบุคคลได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Deci & Ryan (2000) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจภายในส่งผลต่อความพึงพอใจและพัฒนาการทางจิตใจของบุคคล

เมื่อพิจารณาในบริบทของ พุทธปรัชญาเถรวาท พบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับบุคคลมีความเชื่อมโยงกับ หลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) ซึ่งช่วยเสริมสร้าง วินัยในการดำเนินชีวิต (ศีล), สมาธิในการพัฒนาตนเอง (สมาธิ), และปัญญาในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล (ปัญญา) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2552) ส่วน Yukl (1998) เน้นว่าผู้นำที่มีความถ่อมตัวมักได้รับความไว้วางใจและความเคารพจากผู้ตามมากกว่าผู้นำที่ยึดมั่นในอัตตาของตนเอง การลดอัตตายังสัมพันธ์กับหลัก ไตรลักษณ์ ซึ่งเป็นรากฐานของพุทธปรัชญา โดยเฉพาะแนวคิดเรื่อง “อนัตตา” (ไม่มีตัวตน) ซึ่งสอนให้บุคคลตระหนักว่าความเป็นผู้นำไม่ใช่สิ่งที่ควรยึดติดหรือแสวงหาเพื่ออำนาจ แต่ควรมุ่งไปที่การพัฒนาและสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม

ในระดับองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วม ความร่วมมือ และการกระจายอำนาจ ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Bass & Avolio (1994) อธิบายว่า ผู้นำที่สร้างวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลงสามารถกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร ซึ่งเป็นแนวทางเดียวกับ Kotter (1996) ที่เน้นว่า องค์กรที่สามารถปรับตัวได้เร็ว จะมีโอกาสเติบโตและแข่งขันได้ดีกว่าองค์กรที่ยึดติดกับโครงสร้างเดิม และสอดคล้องกับพระครูวินัยธรสุวรรณ สุวรรณโณ (2565) ระบุว่า ผู้นำที่ดีควรมี “ความถ่อมตัวทางปัญญา” (Intellectual Humility) ซึ่งหมายถึงความสามารถในการรับฟังและยอมรับว่าผู้อื่นอาจมีความรู้หรือมุมมองที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร การมีคุณลักษณะเช่นนี้ช่วยให้ผู้นำสามารถปรับตัวและพัฒนาองค์กรได้ดียิ่งขึ้น ส่วน Bass (1985) เน้นการสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตามเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน มุทิตา (ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี) และอุเบกขา (การวางใจเป็นกลาง) ยังช่วยให้ผู้นำสามารถจัดการกับความขัดแย้งในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณาในบริบทของ พุทธปรัชญาเถรวาท พบว่า แนวคิดนี้สอดคล้องกับหลักสัปปุริสธรรม 7 ที่ประกอบด้วย “ปัญญา” (การคิดวิเคราะห์), “สัจจะ” (ความจริงใจ), และ “วิริยะ” (ความพยายามในการทำงาน) ซึ่งช่วยให้การบริหารองค์กรสามารถดำเนินไปอย่างเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ (ชิสา กันยาวิริยะ & สิรินทร์ กันยาวิริยะ, 2567) ส่วน Weick & Quinn (1999) เสนอว่า องค์กรที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องจะสามารถอยู่รอดได้ดีกว่าองค์กรที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง อีกแง่มุมหนึ่งของการปรับตัว คือ การใช้หลัก สัปปุริสธรรม 7 ซึ่งเป็นแนวทางสำหรับผู้นำที่ต้องการบริหารองค์กรให้สอดคล้องกับความเป็นจริงของสถานการณ์ และในบทความวิจัยของ ธวัชชัย ตรีวรชัย และคณะ (2561) พบว่า ผู้นำที่ใช้หลักพรหมวิหาร 4 สามารถบริหารองค์กรให้มีความสุขและความสามัคคีมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพที่ดีขึ้นขององค์กรโดยรวม

ในระดับสังคม ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาสังคมที่เน้นความร่วมมือ ความเป็นธรรม และความยั่งยืน

Burns (1978) ระบุว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามเห็นความสำคัญของการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ขณะที่ Friedman (2007) ชี้ว่า องค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมสามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมในระยะยาว

เมื่อพิจารณาในบริบทของ พุทธปรัชญาเถรวาท พบว่าแนวคิดนี้มีความสอดคล้องกับ พรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา (ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น) กรุณา (การช่วยเหลือผู้อื่น) มุทิตา (ความยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น) อุเบกขา (ความวางใจเป็นกลาง) ส่วน Coghlan (1993) กล่าวถึงความสำคัญของ การเอาชนะความกลัวต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถทำได้โดยการยอมรับความไม่แน่นอนของโลกตามหลักไตรลักษณ์ แนวคิดเหล่านี้ช่วยให้ ผู้นำสามารถบริหารองค์กรให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม และลดปัญหาความขัดแย้งทางสังคม (สุภาพร นามครรชิต, 2559)

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

บทความวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในครั้งนี้ มุ่งเน้นไปที่การตีความเพื่ออธิบายว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาทควรเป็นอย่างไร โดยตีความบนพื้นฐานพุทธปรัชญาจากหลักพุทธธรรม ผู้วิจัยเห็นว่าหากมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องจะสามารถต่อยอดหรือขยายแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางทั้งในแง่วิชาการ และการนำไปประยุกต์ใช้ จึงขอเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปพอเป็นตัวอย่างไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
2. การประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

บรรณานุกรม

ชิสา กันยาวิริยะ และสิรินทร์ กันยาวิริยะ. (2567). ผู้นำคุณธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง. *วารสารสถาบันพอดี, 1*(6), 9-18.

ธวัชชัย ตรีวรชัย และคณะ. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารปรัชญาปริทรรศน์, 23*(1), 71-81.

พระครูวินัยธรสุวรรณ สุวรรณโณ (เรื่องเดช). (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคใหม่. *วารสารการบริหารการศึกษา มมร วิทยาลัยเขตร้อยเอ็ด, 2*(2), 42-52.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2552). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม.* พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จันทร์เพ็ญ.

สุภาพร นามครรชิต. (2559). ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหาร. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 13*(22), 13-22.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance beyond Expectations.* Free Press; Collier Macmillan.

Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics, 18*(3), 19–31.

Brown, S. L., & Eisenhardt, K. M. (1997). The art of continuous change: Linking complexity theory and time paced evolution in relentlessly shifting organizations. *Administrative Science Quarterly,* 42, 1–34.

Coghlan, D. (1993). A person-centered approach to dealing with resistance to change. *Leadership & Organization Development Journal, 14*(4), 10-14.

Riaz, A. and Haider, M.H. (2010). Role of transformational and transactional leadership on job satisfaction and career satisfaction. *Business and Economic Horizons,* 1, 29-38.

Weick, K. E., & Quinn, R.E. (1999). Organizational change and development. *Annual Review of Psychology,* 50, 361–386.

Yukl, G. A. (1998). *Leadership in organizations.* 7th ed. New Jersey: Prentice-Hall.

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับรัฐศาสตร์ตามแนวพระพุทธศาสนาในบริบทประเทศไทย

Digital Leadership and Buddhist Political Science in the Thai Context

มุจจรินทร์ ทัศดรกุลพัฒน์
Mutjarin Thatsadonkunlaphat
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย
Program in Public Administration,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nong Khai Campus
E-mail: mutjarin1980@gmail.com
วันที่รับบทความ (Received): 14 กุมภาพันธ์ 2568
วันที่แก้ไขบทความ (Revised): 27 กุมภาพันธ์ 2568
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted): 11 มีนาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลเป็นแนวคิดที่เน้นการพัฒนาทักษะซึ่งการบริหารจัดการในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลจากการศึกษาพบว่าผู้นำยุคใหม่ต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ความคล่องตัว (Agility) และสามารถปรับตัวได้ในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน นอกจากนี้ การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ต้องอาศัยข้อมูลและนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม ผู้นำยุคดิจิทัลจึงต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ในด้านของรัฐศาสตร์ ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดทิศทางของรัฐและนโยบายสาธารณะ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถส่งเสริมธรรมาภิบาล (Good Governance) และสร้างระบบการบริหารที่โปร่งใสและมีประสิทธิผล ในยุคดิจิทัล การบริหารภาครัฐต้องปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยี เช่น การนำระบบรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการให้บริการประชาชน ดังนั้น ภาวะผู้นำที่ดีจึงต้องสามารถประยุกต์ใช้หลักรัฐศาสตร์เพื่อขับเคลื่อนสังคมให้พัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน หลักพุทธศาสนามีแนวทางที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำได้ โดยเฉพาะหลักทศพิธราชธรรม พรหมวิหาร 4 และอริยสัจ 4 ซึ่งเน้นความเมตตา ความเสียสละและปัญญาในการบริหาร การนำหลักพุทธศาสนาไปใช้ในภาวะผู้นำจะช่วยให้ผู้นำสามารถตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมความเป็นธรรมในสังคม การบูรณาการแนวคิดพุทธศาสนาเข้ากับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลช่วยให้เกิดภาวะผู้นำที่มีคุณธรรมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถขับเคลื่อนองค์กรและสังคมไปสู่ความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ผู้นำที่ยึดมั่นในหลักพุทธศาสนาจะสามารถสร้างองค์กรที่มีความมั่นคงทางจริยธรรม ปลูกฝังจิตสำนึกแห่งความรับผิดชอบ และส่งเสริมการพัฒนาภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของสังคมไทยในปัจจุบัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ยุคดิจิทัล, รัฐศาสตร์, พระพุทธศาสนา, บริบทประเทศไทย

Abstract

This article aims to study the concept of digital leadership, focusing on the development of management skills in a rapidly changing world driven by information technology. The study found that Modern leaders must possess the ability to effectively utilize digital technologies, exhibit agility, and adapt to uncertain situations. Moreover, strategic decision-making requires data and innovation that respond to societal needs. Digital leaders must possess a broad vision, manage organizations efficiently, and inspire their teams in an ever-changing environment. From a political science perspective, leadership plays a crucial role in determining the direction of the state and public policy. Effective leaders can promote good governance and create transparent and efficient management systems. In the digital era, public administration must adapt to technological advancements, such as implementing digital government systems to improve service efficiency and speed. Therefore, good leadership must apply political science principles to drive society toward sustainable development. Buddhist principles provide valuable guidance valuable approaches for leadership development, particularly the Ten Royal Virtues, the Four Immeasurables, and the Four Noble Truths, which emphasize compassion, self-sacrifice, and wisdom in management. Incorporating Buddhist teachings into leadership will help leaders make decisions for the greater good, reduce conflicts, and promote fairness in society. The study found that integrating Buddhist principles with digital leadership fosters in moral and effective leadership, which can drive organizations and society toward sustainable progress. Leaders who adhere to Buddhist principles can build ethically sound organizations, foster a sense of responsibility, and promote development under the Sufficiency Economy Philosophy, aligning with the current needs of Thai society.

Keywords: Leadership, Digital Era, Political Science, Buddhism, Context of Thailand.

บทนำ

ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในการดำเนินชีวิต ภาวะผู้นำได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ ผู้นำยุคดิจิทัลไม่เพียงต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร แต่ยังต้องมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมถึงการตัดสินใจที่อาศัยข้อมูลและนวัตกรรมเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ผู้นำยุคใหม่ต้องสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายทางสังคม การเมือง และเศรษฐกิจผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การนำคุณธรรมและจริยธรรมเข้ามาผสมผสานกับการบริหารยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำสามารถดำรงความเป็นธรรมและสร้างสังคมที่มั่นคงและยั่งยืน

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลมีความเชื่อมโยงกับรัฐศาสตร์และหลักพุทธศาสนาอย่างใกล้ชิด รัฐศาสตร์เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการอำนาจและนโยบายสาธารณะ ซึ่งต้องอาศัยภาวะผู้นำที่ดีในการกำหนดทิศทางของรัฐให้พัฒนาอย่างมีเสถียรภาพ ในขณะเดียวกัน หลักพุทธศาสนา โดยเฉพาะหลักทศพิธราชธรรมและพรหมวิหาร 4 สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำให้มีความเมตตา มีสติปัญญา และมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน การบูรณาการแนวคิด

เหล่านี้เข้าด้วยกันจึงเป็นแนวทางสำคัญในการสร้างผู้นำที่สามารถนำพาสังคมไปสู่ความเจริญก้าวหน้าในยุคดิจิทัล (ต้องลักษณ์ บุญธรรม, 2559) ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นตามแนวพุทธศาสนาในยุคดิจิทัล นักบริหารจะทำหน้าที่ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีต้องสร้างภาวะผู้นำ 3 ประการ ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ในทุติยปาปณิกสูตร ดังนี้ 1) จักขุ มา หมายถึง มีปัญญามองการไกล 2) วิธูโร หมายถึง การจัดธุระได้ดีมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 3) นิสสยสัมปันโน หมายถึง พึ่งพาอาศัยคนอื่นได้เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดี หลักของผู้บริหารหรือผู้นำมีดังนี้ คือ 1) หัวการเมือง หมายความว่า หัวรอบรู้ เข้าใจปัญหาทุกรูปแบบและพยายามที่จะสรรหาวิธีการที่จะแก้ปัญหาล่วงหน้า ในความหมายทางพระพุทธศาสนา หมายเอาการรู้จักตนเอง เข้าใจตนเอง นั่นคือรู้เรื่องที่คิด รู้จิตที่ทำ รู้ คำ ที่ผู้ รู้จุดประสงค์ รู้ตรงความจริง รู้สิ่งทั้งปวง 2) ลิ้นการทูต หมายความว่า การพูดอย่างมีศิลปะสามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ฟังแล้วสบายหู ดูแล้วสบายตา และนำไปสู่การพัฒนาสังคมเป็นไปเพื่อสร้างสรรค์พัฒนา 3) กุศโลบาย หมายความว่ากุศโลบาย หมายถึง วิธีการอันชาญฉลาดในการบริหารงาน การบริหารบุคคล และการพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำต้องรู้จักงาน รู้จักบุคคลที่เหมาะสมกับงาน และสามารถนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมาย รู้จักงาน รู้จักบุคคล ที่จะมาทำ งานและตรงตามเป้าหมาย

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ รัฐศาสตร์ และหลักพุทธศาสนา รวมถึงเสนอแนวทางการบูรณาการหลักพุทธศาสนาเข้ากับการบริหารยุคดิจิทัลในบริบทของประเทศไทย โดยมุ่งหวังให้เกิดการพัฒนาผู้นำที่มีคุณธรรม มีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างสังคมที่มั่นคงและยั่งยืนต่อไป

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล: ความหมายและลักษณะสำคัญ

1. คำนิยามของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล (Digital Leadership) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการนำองค์กรหรือกลุ่มบุคคลให้ประสบความสำเร็จภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ผู้นำยุคดิจิทัลต้องสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารองค์กร ขับเคลื่อนนวัตกรรม และปรับตัวให้สอดคล้องกับแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถปรับเป็น ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลเกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารองค์กรและนวัตกรรม พร้อมทั้งมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำในยุคนี้ไม่ได้จำกัดเพียงแค่การใช้เทคโนโลยี แต่ยังเกี่ยวข้องกับการบริหารคน การตัดสินใจที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (data-driven decision-making) และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม

2. ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้นำยุคดิจิทัล

ในการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จในยุคดิจิทัล จำเป็นต้องมีทักษะและคุณลักษณะเฉพาะที่ช่วยให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

2.1 ความสามารถทางดิจิทัล (Digital Literacy) ผู้นำต้องมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสามารถใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อช่วยในการตัดสินใจ (Kane et al., 2019)

2.2 ความคล่องตัว (Agility) ผู้นำยุคใหม่ต้องสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว มีความยืดหยุ่นและพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดคิด

2.3 ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Innovation & Creativity) การขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตในยุคดิจิทัลต้องอาศัยความสามารถในการคิดค้นแนวทางใหม่ๆ และการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร

2.4 ความสามารถในการสื่อสารและสร้างแรงบันดาลใจ (Communication & Inspiration) ผู้นำต้องสามารถใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อสร้างการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทั้งภายในองค์กรและกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (Northouse, 2021)

2.5 จริยธรรมและความรับผิดชอบ (Ethical Leadership & Accountability) ผู้นำยุคดิจิทัลต้องตระหนักถึงผลกระทบของเทคโนโลยีต่อสังคม และนำหลักจริยธรรมมาใช้ในการตัดสินใจ

3. ความท้าทายและโอกาสของผู้นำในยุคดิจิทัล

การเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลมีทั้งความท้าทายและโอกาสที่สำคัญ ผู้นำต้องเผชิญกับความซับซ้อนของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมถึงความเสี่ยงด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์และความเป็นส่วนตัวของข้อมูล (Brown & Grant, 2019) นอกจากนี้ การบริหารทีมงานระยะไกล (remote work) และการรักษาวัฒนธรรมองค์กรในสภาพแวดล้อมดิจิทัลเป็นอีกหนึ่งความท้าทายที่สำคัญ

ดังนั้น ยุคดิจิทัลยังเปิดโอกาสให้ผู้นำสามารถเข้าถึงข้อมูลและเครื่องมือที่ช่วยให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพมากขึ้น เทคโนโลยีสามารถช่วยสร้างการเติบโตของธุรกิจ

แนวคิดรัฐศาสตร์กับภาวะผู้นำยุคดิจิทัล

1. ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐศาสตร์กับภาวะผู้นำ

รัฐศาสตร์เป็นศาสตร์ที่ศึกษาการบริหารรัฐกิจ การใช้อำนาจ และการกำหนดนโยบายสาธารณะ ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงมีความกับภาวะผู้นำ ในบริบทของการบริหารรัฐและองค์กรสาธารณะ ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและนโยบายเพื่อพัฒนาสังคมให้มีเสถียรภาพและความยั่งยืน ผู้นำในรัฐศาสตร์ต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการนโยบาย ความสัมพันธ์ทางการเมือง และการแก้ไขปัญหาสังคมภายใต้กรอบของหลักนิติธรรม

ในยุคดิจิทัล รัฐศาสตร์ต้องบูรณาการแนวคิดภาวะผู้นำสมัยใหม่ที่อาศัยเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหาร ผู้นำทางการเมืองและภาครัฐต้องมีทักษะในการใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) และแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อพัฒนานโยบายสาธารณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้นำต้องสามารถสร้างความร่วมมือระหว่างรัฐ เอกชน และภาคประชาสังคมผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน องค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 10 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างเครือข่ายทางเทคโนโลยี 2) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมใหม่เพื่อการเรียนรู้ทางเทคโนโลยี 3) การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี 4) ความสามารถในการใช้เครื่องมือทางดิจิทัล 5) การสร้างแบรนด์ (ตราสินค้า) 6) การวางแผนงานแบบมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน 7) การพัฒนาวิชาชีพ 8) การสำรวจและการคัดเลือกข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัย 9) การปฏิบัติตามกฎหมายและกฎความปลอดภัยของข้อมูลทางดิจิทัลและ 10) การวัดและประเมินผล นอกจากนี้ในแวดวงการศึกษาของผู้บริหารยังมี แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล เพื่อการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนที่เหมาะสม มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ผู้นำในยุคดิจิทัล 2) การบริหารจัดการเทคโนโลยีใน โรงเรียน 3) วัฒนธรรมเรียนรู้ในยุคดิจิทัล 4) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 5) การบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการศึกษา 6) การประเมินและการนิเทศ

ด้วยเทคโนโลยี 7) สังคม จริยธรรม และกฎหมายสำหรับพลเมืองยุคดิจิทัล และ 8) ความเป็นมืออาชีพ (มลิวัลย์ ธรรมแสง, 2558)

2. บทบาทของภาครัฐและนโยบายในการส่งเสริมภาวะผู้นำยุคดิจิทัล

ภาครัฐมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายและมาตรการเพื่อสนับสนุนภาวะผู้นำยุคดิจิทัล โดยเฉพาะในด้านการศึกษา เทคโนโลยี และโครงสร้างพื้นฐาน (OECD, 2020) ตัวอย่างนโยบายที่ภาครัฐสามารถดำเนินการได้ ได้แก่

2.1 การพัฒนาทักษะผู้นำดิจิทัล คือ การจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับผู้นำภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อพัฒนาทักษะดิจิทัล เช่น ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การวิเคราะห์ข้อมูล และการบริหารองค์กรแบบดิจิทัล

2.2 การสร้างโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล คือ การลงทุนในระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เทคโนโลยีคลาวด์ และระบบความปลอดภัยทางไซเบอร์เพื่อให้ผู้นำสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 การสนับสนุนสตาร์ทอัพและธุรกิจดิจิทัล คือ การส่งเสริมการเติบโตของผู้ประกอบการยุคใหม่ผ่านนโยบายสนับสนุน เช่น สิทธิประโยชน์ทางภาษี การให้เงินทุนสนับสนุน และการสร้างโอกาสทางการค้าในตลาดดิจิทัล

2.4 การปฏิรูประบบราชการดิจิทัล คือ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการให้บริการภาครัฐ เช่น ระบบรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government) และการใช้ AI ในกระบวนการตัดสินใจของรัฐ

3. กรณีศึกษาของประเทศไทยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำในภาครัฐและเอกชน

ประเทศไทยได้ดำเนินโครงการและนโยบายหลายประการเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำยุคดิจิทัลในภาครัฐและเอกชนตัวอย่างที่สำคัญ ได้แก่

3.1 โครงการ Thailand 4.0 เป็นนโยบายเศรษฐกิจที่มุ่งเน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล โดยรัฐบาลได้สนับสนุนการพัฒนาทักษะผู้นำด้านเทคโนโลยีผ่านโครงการฝึกอบรมและมหาวิทยาลัยดิจิทัล

3.2 สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (DGA) เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล โดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานรัฐนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและบริการประชาชน

3.3 Digital Leadership Programs ของภาคเอกชน บริษัทชั้นนำ เช่น ธนาคารพาณิชย์และองค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ได้พัฒนาโครงการฝึกอบรมผู้นำดิจิทัล เพื่อให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวและนำองค์กรเข้าสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 โครงการ Smart City เป็นแนวคิดที่ภาครัฐและเอกชนร่วมมือกันพัฒนาเมืองอัจฉริยะที่ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการสังคม เช่น ระบบขนส่งอัจฉริยะ การบริหารพลังงาน และการใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ในการวางแผนเมือง

ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะมีความก้าวหน้าในการส่งเสริมภาวะผู้นำยุคดิจิทัล แต่ยังคงมีความท้าทาย เช่น ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล ข้อจำกัดด้านกฎหมาย และการขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะด้านเทคโนโลยี ดังนั้น ภาครัฐควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลและสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้นำ เพื่อให้สามารถนำประเทศไปสู่เศรษฐกิจดิจิทัลได้อย่างมั่นคง

หลักพุทธศาสนากับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล

1. หลักพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

หลักพุทธศาสนาได้ให้แนวทางเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่เน้นคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้นำในยุคดิจิทัลได้ โดยหลักธรรมสำคัญที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ได้แก่

1.1 ทศพิธราชธรรม (ธรรม 10 ประการของผู้นำที่ดี) คือ หลักธรรมนี้มุ่งเน้นให้ผู้นำมีคุณธรรม เช่น ทาน (การให้), ศีล (ความมีศีลธรรม), ปริจจาคะ (การเสียสละ), อาชชวะ (ความซื่อสัตย์), มัททวะ (ความอ่อนโยน), ตปะ (ความเพียร), อักโกธะ (ความไม่โกรธ), อวิหิงสา (ความไม่เบียดเบียน), ขันติ (ความอดทน) และอวิโรธนะ (ความเที่ยงธรรม) ซึ่งช่วยให้ผู้นำสามารถบริหารองค์กรหรือรัฐอย่างมีความรับผิดชอบ และคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก (พระธรรมปิฎก, 2542)

1.2 อริยสัจ 4 (หลักการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ) คือ หลักอริยสัจ 4 ประกอบด้วย ทุกข์ (การตระหนักถึงปัญหา), สมุทัย (การค้นหาสาเหตุของปัญหา), นิโรธ (แนวทางแก้ไขปัญหา), และมรรค (แนวทางปฏิบัติที่นำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างยั่งยืน) ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการบริหารและตัดสินใจในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะในด้านการจัดการวิกฤติและการพัฒนาองค์กรอย่างมีเป้าหมาย

2. การนำหลักพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการปกครองยุคดิจิทัล

ในยุคดิจิทัล การบริหารและการปกครองต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ผู้นำจึงต้องมีทั้งทักษะด้านดิจิทัลและคุณธรรมเพื่อให้สามารถบริหารได้อย่างสมดุล การนำหลักพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้สามารถช่วยให้ผู้นำมีแนวทางที่เหมาะสม ดังนี้

2.1 การใช้ทศพิธราชธรรมในการบริหารองค์กร คือ ผู้นำควรมี ความซื่อสัตย์ (อาชชวะ) และความไม่ลำเอียง (อวิโรธนะ) เพื่อสร้างความโปร่งใสในการบริหาร นอกจากนี้ การมี ขันติ (ความอดทน) และอักโกธะ (ความไม่โกรธ) สามารถช่วยให้ผู้นำสามารถรับมือกับแรงกดดันและความขัดแย้งในยุคที่มีข้อมูลข่าวสารไหลเวียนอย่างรวดเร็ว

2.2 การใช้พรหมวิหาร 4 ในการจัดการบุคลากร คือ ผู้นำสามารถใช้ เมตตา และกรุณา เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตรและส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ในขณะที่ อุเบกขา ช่วยให้ผู้นำสามารถตัดสินใจได้อย่างเป็นกลางและรอบคอบ

2.3 การใช้หลักอริยสัจ 4 ในการแก้ปัญหา คือ ผู้นำสามารถนำหลักอริยสัจมาใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ปัญหาด้านนโยบายและการบริหารองค์กร เช่น การใช้ ทุกข์ เพื่อระบุปัญหาองค์กร สมุทัย เพื่อวิเคราะห์สาเหตุ นิโรธ เพื่อกำหนดเป้าหมายในการแก้ปัญหา และมรรค เพื่อวางแผนกลยุทธ์ที่นำไปสู่การแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืน

3. เปรียบเทียบแนวคิดผู้นำทางโลกและผู้นำตามหลักพุทธศาสนา

ประเด็นเปรียบเทียบ	ผู้นำทางโลก	ผู้นำตามหลักพุทธศาสนา
เป้าหมายหลัก	เน้นผลลัพธ์และประสิทธิภาพ	เน้นคุณธรรมและประโยชน์ส่วนรวม
แนวทางการบริหาร	ใช้กลยุทธ์ทางธุรกิจและเทคโนโลยี	ใช้หลักธรรม เช่น ทศพิธราชธรรมและพรหมวิหาร 4
การตัดสินใจ	ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลและนวัตกรรม	ขับเคลื่อนด้วยสติและปัญญา
การจัดการบุคลากร	ใช้หลักจูงใจและแรงจูงใจทางเศรษฐกิจ	ใช้ความเมตตาและความเข้าใจ
แนวทางแก้ไขปัญหา	เน้นการใช้เทคนิคการบริหารจัดการ	ใช้หลักอริยสัจ 4 และการพิจารณาอย่างมีสติ
ผลกระทบต่อสังคม	อาจสร้างความเหลื่อมล้ำและการแข่งขันสูง	มุ่งเน้นความสมดุลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

จากตารางข้างต้นจะเห็นได้ว่า แม้ว่าผู้นำทางโลกจะมีจุดแข็งในด้านการใช้เทคโนโลยีและกลยุทธ์ในการบริหารองค์กร แต่หากขาดหลักคุณธรรมอาจทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งและความไม่เท่าเทียม

ในทางกลับกันผู้นำที่ใช้หลักพุทธศาสนาเป็นแนวทางสามารถสร้างสังคมที่มั่นคงและยั่งยืนผ่านการบริหารที่ยึดมั่นในจริยธรรม

สรุป หลักพุทธศาสนาเป็นแนวทางที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยช่วยให้ผู้นำสามารถบริหารองค์กรหรือรัฐด้วยหลักคุณธรรม ความเมตตา และปัญญา นอกจากนี้ การนำหลักธรรม เช่น ทศพิธราชธรรม พรหมวิหาร 4 และอริยสัจ 4 มาประยุกต์ใช้สามารถช่วยให้ผู้นำสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนในโลกที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลในบริบทประเทศไทยภายใต้แนวทางพุทธศาสนา

1. สถานการณ์ปัจจุบันของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลในประเทศไทย

ในปัจจุบัน ประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลให้ผู้นำองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในยุคดิจิทัล การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขัน อย่างไรก็ตาม การนำเทคโนโลยีมาใช้ต้องควบคู่กับการยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างยั่งยืน

ตัวอย่าง ของการบริหารที่ประสบความสำเร็จโดยการนำหลักพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ คือ การนำหลักทศพิธราชธรรมและพรหมวิหาร 4 มาเป็นแนวทางในการบริหาร ผู้นำที่ยึดมั่นในหลักเหล่านี้จะมีความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ซึ่งช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ การปฏิบัติตามหลักทศพิธราชธรรมยังช่วยให้ผู้นำมีความซื่อสัตย์สุจริตและยุติธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

พรชัย เจดามาน และคณะ (2564: 64) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น เรื่อง Transcendental Leadership เป็นรูปแบบของภาวะผู้นำรูปแบบหนึ่งที่เป็นทางเลือกและมีความเห็นว่าการมีจิตวิญญาณเป็นความรับผิดชอบที่ทำ ให้ผู้นำแบบนี้มีประสิทธิภาพ การมีจิตวิญญาณของผู้นำสามารถแสดงออกมาได้ 3 รูปแบบ คือ การมีจิตสำนึก การมีคุณลักษณะของศีลธรรม และความเลื่อมใสศรัทธา ด้านภาวะผู้นำของศตวรรษที่ 21 ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืน เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการ พัฒนาองค์กรและบุคลากร ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตนเอง รวมทั้งการสร้างแรงบันดาลใจ การทุ่มเทเสียสละในการปฏิบัติงานและมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยผ่านการมีวิสัยทัศความคิดสร้างสรรค์ในการนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมาย

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต) (2550: 6) ได้กล่าวถึงผู้นำว่า ผู้นำในทางพระพุทธศาสนานั้นผู้นำสูงสุดในสมัยพุทธกาล ก็คือพระศาสดา อธิบายว่าพระผู้มีพระภาคเจ้า ผู้ทรงนำหมู่ ชื่อว่า พระศาสดาเหมือนบุคคลผู้นำ เกวียนย่อมนำหมู่เกวียนข้ามที่กันดาร ข้าม คือ ข้ามขึ้น ข้ามออก ข้ามพ้นที่กันดาร เพราะโจร ที่กันดารเพราะสัตว์ร้าย ที่กันดารเพราะอดอยาก ที่กันดารเพราะขาดน้ำ ได้แก่ ให้ถึงถิ่นที่ปลอดภัย ฉันใด พระผู้มีพระภาค เจ้าทรงเป็นผู้นำ เป็นผู้นำโดยวิเศษ เป็นผู้ตามแนะนำ ทรงให้รู้จักประโยชน์ ให้พินิจพิจารณา ให้เพ่งประโยชน์ ทรง ให้เลื่อมใสได้เพราะเหตุนั้นพระผู้มีพระภาคเจ้า จึงชื่อว่าผู้ทรงนำหมู่ เพราะว่าพระผู้มีพระภาคนั้นทรงมีพระนามว่า “นายโก” และ “วินายโก” ไวพจน์อย่างหนึ่งที่เรียกพระพุทธเจ้า ก็คือนายก ซึ่งแปลว่า ผู้นำ

2. การพัฒนาผู้นำภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณธรรม

การพัฒนาภาวะผู้นำในประเทศไทยสามารถดำเนินการภายใต้กรอบของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเน้นความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันในตัวเอง ผู้นำที่ยึดมั่นในปรัชญานี้

จะสามารถตัดสินใจอย่างรอบคอบ ไม่ประมาท และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล ภาวะผู้นำกับแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจในการชักชวนผู้อื่นให้ปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ ผู้นำที่ดีต้องมีหลักปฏิบัติที่โน้มน้าวผู้ตามได้ เช่น การเป็นผู้รู้จักวางแผน การกำหนดนโยบาย การประสานงานทั้งภายนอกและภายใน รวมถึงการมีความรอบรู้ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ อย่างไรก็ตาม หลักปฏิบัติของผู้นำที่ดีพิจารณาจากแนวคิดที่หลากหลาย หนึ่งในนั้นคือการปฏิบัติตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (สุภัชชา พันเลิศพาณิชย์, 2561)

ดังนั้น การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในผู้นำยังเป็นสิ่งสำคัญ การนำหลักพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหาร เช่น การปฏิบัติตามอริยสัจ 4 และมรรค 8 จะช่วยให้ผู้นำมีสติปัญญาในการแก้ไขปัญหา และดำเนินการตามแนวทางที่ถูกต้อง การพัฒนาผู้นำภายใต้กรอบของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณธรรมจะช่วยเสริมสร้างความยั่งยืนและความมั่นคงให้กับองค์กรและสังคมไทยในยุคดิจิทัล

สรุป

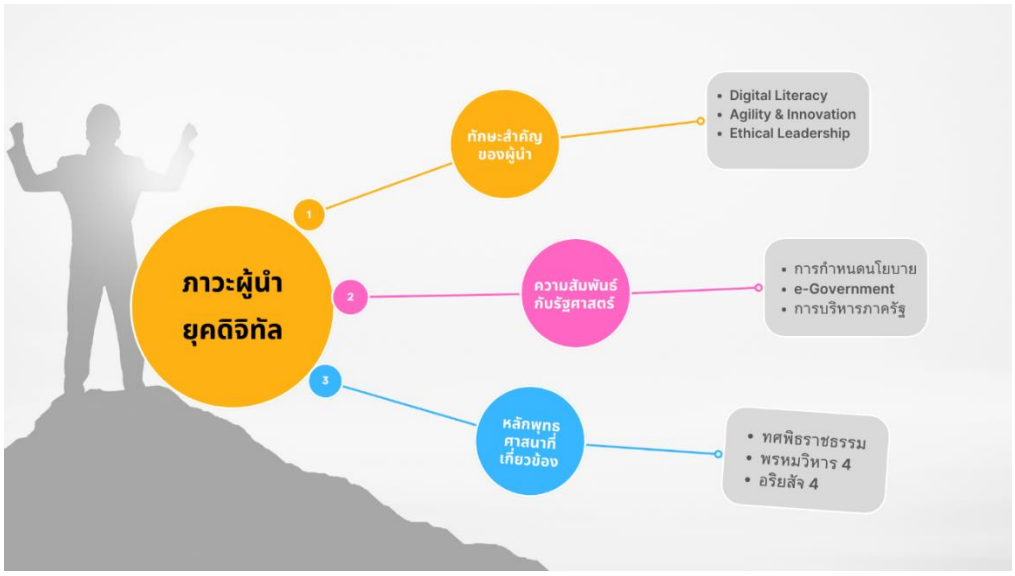
สรุปแนวคิดสำคัญของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลและพุทธศาสนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลเป็นแนวคิดที่สะท้อนถึงบทบาทของผู้นำในการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร รวมถึงพัฒนาทักษะสำคัญ เช่น ความคล่องตัวทางความคิด (Agility) นวัตกรรม (Innovation) และความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล (Data-Driven Decision Making) อย่างไรก็ตาม การเป็นผู้นำที่ดีไม่เพียงแต่อาศัยเทคโนโลยี แต่ต้องมีหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารด้วยหลักพุทธศาสนา เช่น ทศพิธราชธรรมและพรหมวิหาร 4 สามารถเป็นแนวทางที่ช่วยให้ผู้นำบริหารองค์กรอย่างมีเมตตา ยุติธรรม และมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความมั่นคงและความยั่งยืนทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ

การนำหลักพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ผู้นำไทยควรนำหลักพุทธศาสนามาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการบริหารจัดการองค์กรในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะหลักทศพิธราชธรรมที่เน้นความซื่อสัตย์สุจริต ความเพียร และความเสียสละ ซึ่งจะช่วยให้ผู้นำสามารถสร้างความไว้วางใจในองค์กรและสังคม นอกจากนี้ หลักพรหมวิหาร 4 สามารถช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีเมตตาและความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดีและเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร อีกทั้ง ผู้นำควรยึดมั่นในหลักอริยสัจ 4 และมรรค 8 ซึ่งสามารถเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล โดยใช้ปัญญาและหลักการพิจารณาเชิงลึก

แนวทางการพัฒนาเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ผู้นำควรมีแนวทางการพัฒนาทักษะที่จำเป็นอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านเทคโนโลยี การบริหารเชิงกลยุทธ์ และภาวะผู้นำที่มีคุณธรรม การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในภาครัฐและเอกชนจะช่วยให้ผู้นำสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้นำควรยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้สามารถบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยงในการเผชิญกับความไม่แน่นอน และสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของประชาชน แนวทางเหล่านี้จะช่วยให้ผู้นำไทยสามารถขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความมั่นคงและความก้าวหน้าท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ที่ได้

จากการศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลเป็นการผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีรัฐศาสตร์ และคุณธรรมทางพุทธศาสนา ผู้นำยุคใหม่ต้องมีทักษะทางดิจิทัล คิดเชิงนวัตกรรม และบริหารงานอย่างมีจริยธรรม นอกจากนี้ ภาครัฐมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนภาวะผู้นำที่เหมาะสมในยุคดิจิทัล เพื่อสร้างสังคมที่มั่นคงและยั่งยืน



แผนภาพที่ 1 สังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัล

ดังนั้น นอกจากผู้นำจะมีความสามารถในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงมีการกำหนดกลยุทธ์ นวัตกรรมหรือกำหนดมาตรการเชิงรุกต่าง ๆ เพื่อเสริมจุดแข็งให้องค์กรในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา (ต้องลักษณ์ บุญธรรม, 2559) รวมไปถึงการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจถึงบุคลากรทุกระดับขององค์กรให้มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้อย่างทันท่วงที ไม่ล้าสมัย ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทและหน้าที่ที่แตกต่างไปจากเดิม (ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ, 2560)

บรรณานุกรม

ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ. (2560). *ผู้นำในยุคดิจิทัล Economy.* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.dharmniti.co.th/ [13 กุมภาพันธ์ 2568].

ต้องลักษณ์ บุญธรรม. (2559). การเป็นผู้นำยุคเศรษฐกิจดิจิทัลกับการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรทางการศึกษา. *วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรม พระจอมเกล้าพระนครเหนือ.* 7 (1), 217-225.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2550). *ภาวะผู้นำ: ความเป็นไปในสังคมไทยและวิธีการแก้ไข.* กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2542). *พุทธธรรม.* กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2550). *ภาวะผู้นำ.* กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.

พรชัย เจดามาน และคณะ. (2564). การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันองค์กรของบุคลากรทางการจัดการศึกษา. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม.* 11(1), 64-75.

มลิวัลย์ ธรรมแสง. (2558). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาเฉพาะความพิการ. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.* 11(2), 7-16.

สุภัชชา พันเลิศพาณิชย์. (2561). การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. *วารสารบัณฑิตแสงโคม.* 3(1), 86-97.

สุรสิทธิ์ ไกรสิน. (2565) ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นตามแนวพุทธศาสนาในยุคดิจิทัล. *วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์.* 7(1), 25-36.

Brown, A., & Grant, G. (2019). Digital leadership: Managing the transition to a digital economy. *Journal of Business Research,* 104, 456-468.

การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Building Collaborative Networks to Enhance the Quality of Educational Management in Basic Education Schools

ธราธิป วงษ์แก้ว
Tarathip Wongkeaw
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
Deputy Director of the Chonburi Primary Educational Service Area Office 2
E-mail: natta.pea1723@gmail.com
วันที่รับบทความ (Received): 13 กุมภาพันธ์ 2568
วันที่แก้ไขบทความ (Revised): 12 มีนาคม 2568
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted): 18 มีนาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งศึกษาการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการศึกษาแหล่งเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาพบว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาเป็นเป้าหมายสำคัญที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ทั้งโรงเรียน ชุมชน ผู้ปกครอง ภาครัฐ และเอกชน การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายช่วยให้การจัดการศึกษามีความหลากหลาย ครอบคลุม และตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ 1) ความร่วมมือในการเพิ่มประสิทธิภาพและความยั่งยืนในระบบการศึกษา 2) การส่งเสริมความเท่าเทียมทางการศึกษา 3) การสร้างนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ และ 4) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษา โดยมีแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา 5 แนวทาง คือ การระดมทุนจากภาครัฐและเอกชน การระดมทรัพยากรจากชุมชน การระดมทรัพยากรบุคคล การใช้เทคโนโลยีเพื่อการระดมทรัพยากร และความร่วมมือระดับนานาชาติ

คำสำคัญ: การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ, การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา

Abstract

This academic article aims to study the establishment of a collaborative network to enhance the quality of educational management in basic education schools. Through the study of relevant documents and research, the findings indicate that building a collaborative network for improving educational management quality is a crucial goal that requires cooperation from multiple sectors, including schools, communities, parents, government agencies, and the private sector. The participation of all stakeholders contributes to a more diverse, inclusive, and effective education system that meets students' needs. The key aspects of collaboration include 1) cooperation in enhancing efficiency and sustainability

in the education system 2) promoting educational equity 3) creating innovations for learning, and 4) developing the potential of educational personnel. Additionally, five key approaches to resource mobilization for improving the quality of educational management are identified: securing funding from public and private sectors, mobilizing resources from communities, utilizing human resources, leveraging technology for resource mobilization, and fostering international cooperation.

Keywords: Building a collaborative network, Enhancing the quality of education management.

บทนำ

ในยุคที่สังคมโลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและองค์กรต่างๆ กลายเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาระบบการศึกษา เครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา (Educational Collaboration Network) มีบทบาทในการเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างนวัตกรรมใหม่ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคม เครือข่ายดังกล่าวไม่ได้เป็นเพียงช่องทางสำหรับการแบ่งปันทรัพยากร แต่ยังเป็นเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้และความเชี่ยวชาญระหว่างผู้เกี่ยวข้องจากหลากหลายภาคส่วน การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานถือเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากการศึกษาถือเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยเตรียมคนรุ่นใหม่ให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตและการทำงานในอนาคต อย่างไรก็ตาม การพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนระดับนี้ยังคงประสบปัญหาหลายประการ เช่น การขาดแคลนทรัพยากรที่จำเป็นในการเรียนการสอน เช่น งบประมาณ บุคลากรที่มีคุณภาพ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมถึงปัญหาความไม่เท่าเทียมกันในการเข้าถึงโอกาสการศึกษาทำให้บางพื้นที่ยังไม่สามารถพัฒนาได้อย่างเต็มที่ (UNESCO, 2021)

โรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีบทบาทสำคัญในการวางรากฐานด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับเยาวชน เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการศึกษาขั้นสูงและการใช้ชีวิตในอนาคต อย่างไรก็ตาม การขาดแคลนทรัพยากรเป็นปัญหาสำคัญที่โรงเรียนในหลายพื้นที่ต้องเผชิญการระดมทรัพยากรจากภาคส่วนต่างๆ ทั้งจากชุมชน องค์กรเอกชน และภาครัฐ จึงเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน ภาครัฐ และภาคเอกชน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างศักยภาพในการเข้าถึงทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เช่น การสนับสนุนจากภาคธุรกิจในการจัดหาทรัพยากรการเรียนการสอน การร่วมมือกับชุมชนในการจัดกิจกรรมพัฒนาโรงเรียน หรือการสนับสนุนจากภาครัฐในด้านงบประมาณและนโยบายการศึกษา (OECD, 2019) นอกจากนี้ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือยังสามารถเพิ่มโอกาสในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างโรงเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ ซึ่งจะช่วยให้โรงเรียนสามารถปรับตัวและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและสังคมได้ดียิ่งขึ้น (Hargreaves & Fullan, 2012) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษานั้น ไม่เพียงแต่จะช่วยให้โรงเรียนสามารถเข้าถึงทรัพยากรและเทคโนโลยีที่จำเป็น แต่ยังช่วยสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ในการพัฒนาโครงการต่างๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ดังนั้น การสร้างเครือข่ายความร่วมมือจึงมีความสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ไม่สามารถทำได้ด้วยการดำเนินการภายในโรงเรียนเพียง

อย่างเดียว (Bryk et al., 2010) และเป็นการเปิดโอกาสให้โรงเรียนสามารถเชื่อมโยงกับภาคส่วนต่างๆ ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนา เช่น ชุมชนที่สามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนและสนับสนุนทรัพยากรจากภายในพื้นที่ หรือภาคเอกชนที่สามารถสนับสนุนเทคโนโลยีและการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการเรียนการสอน (Fullan, 2007) นอกจากนี้ การมีเครือข่ายที่เข้มแข็งยังช่วยให้โรงเรียนสามารถทำงานร่วมกับหน่วยงานรัฐเพื่อเข้าถึงนโยบายและแหล่งเงินทุนที่จะช่วยสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ดียิ่งขึ้น

บทความวิชาการนี้ จึงศึกษาการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งถือเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของโรงเรียน การร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆ จะช่วยเพิ่มทรัพยากรและโอกาสในการพัฒนา โดยสามารถสร้างความเข้มแข็งในการเรียนการสอนและพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ การสร้างเครือข่ายนี้ไม่เพียงแต่จะช่วยให้โรงเรียนสามารถเข้าถึงทรัพยากรที่จำเป็น แต่ยังช่วยให้การพัฒนาโรงเรียนและการศึกษามีความยั่งยืน โดยการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพจากทุกภาคส่วนในสังคม

เครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา

เครือข่าย (Network) คือ การเชื่อมโยงของกลุ่มของคนหรือกลุ่มองค์กรที่สมัครใจที่จะแลกเปลี่ยนข่าวสารร่วมกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการจัดระเบียบโครงสร้างของคนในเครือข่ายด้วยความเป็นอิสระ เท่าเทียมกันภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทร ซึ่งกันและกัน ประเด็นสำคัญของนิยามข้างต้น คือ ความสัมพันธ์ต้องเป็นไปโดยสมัครใจ กิจกรรมที่ทำต้องมีลักษณะเท่าเทียมหรือแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน การเป็นสมาชิกต้องไม่มีผลกระทบต่อความเป็นอิสระหรือความเป็นตัวของตัวเองของคนหรือองค์กรนั้นๆ (ชัชวาล สิงหาทอง, 2018) เครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกระดับ โดยเฉพาะในยุคที่ระบบการศึกษาเผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และเอกชนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ผ่านการแลกเปลี่ยนทรัพยากร ความรู้ และประสบการณ์ รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแนวใหม่ในบริบทของการกระจายอำนาจ โดยเน้นรูปแบบบริหารสถานศึกษาของเครือข่ายกลุ่มโรงเรียน เพื่อนำไปสู่ความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมกระบวนการจัดการจะต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ซึ่งผู้บริหารจำเป็นจะต้องพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อบริหารจัดการให้องค์กรอยู่รอดและบรรลุตามวัตถุประสงค์

1. ความสำคัญของเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา

เครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับต่างๆ ตั้งแต่ระดับท้องถิ่นจนถึงระดับนานาชาติ การทำงานร่วมกันของหน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นสถาบันการศึกษา องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรระหว่างประเทศ ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนทรัพยากร ความรู้ และเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้เรียน ความสำคัญและประโยชน์ของเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษามี ดังนี้

1) เพิ่มโอกาสทางการศึกษา โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกลหรือผู้ที่ขาดแคลนทรัพยากร เช่น โครงการความร่วมมือระหว่างประเทศ เช่น โครงการ UNESCO Global Education Coalition ได้ให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศที่ประสบปัญหาด้านการศึกษาในช่วงวิกฤติโรคระบาด COVID-19 ผ่านการจัดหา

เทคโนโลยีและการสนับสนุนการเรียนรู้แบบออนไลน์ (UNESCO, 2020) สิ่งนี้ช่วยลดช่องว่างการเข้าถึงการศึกษาและสร้างความเท่าเทียมในการเรียนรู้

2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เครือข่ายความร่วมมือยังช่วยส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรมบุคลากรทางการศึกษา การจัดการประชุมทางวิชาการ และการแลกเปลี่ยนความรู้ ตัวอย่างเช่น ความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคอุตสาหกรรมช่วยให้นักศึกษาได้ฝึกงานในสถานที่จริงและได้รับประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ (Maringe & Sing, 2020) ซึ่งช่วยพัฒนาทักษะและความสามารถในการทำงานในอนาคต

3) การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาความร่วมมือทางการศึกษาเปิดโอกาสให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น ความร่วมมือระหว่างองค์กรด้านเทคโนโลยีและสถาบันการศึกษาในโครงการ EdTech ช่วยพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน (Luckin et al., 2012) สิ่งนี้ช่วยยกระดับการศึกษาทั้งในแง่ของคุณภาพและการเข้าถึง

4) การแก้ไขปัญหาสังคมผ่านการศึกษา เช่น การลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและการสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ของสหประชาชาติ (United Nations, 2015) โดยการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐและเอกชน เช่น การสนับสนุนทุนการศึกษาหรือโครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับเยาวชนในประเทศกำลังพัฒนา

กล่าวโดยสรุป เครือข่าย คือ การเชื่อมโยงของกลุ่มของคนหรือกลุ่มองค์กรที่สมัครใจที่จะแลกเปลี่ยนข่าวสารร่วมกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการจัดระเบียบโครงสร้างของคนในเครือข่ายด้วยความเป็นอิสระเท่าเทียมกันภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทร ซึ่งกันและกัน ความร่วมมือทางการศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาระบบการศึกษาในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสร้างนวัตกรรม หรือการแก้ไขปัญหาสังคม การทำงานร่วมกันในลักษณะนี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้ระบบการศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ยังส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในระดับสังคมอย่างยั่งยืน

ความร่วมมือในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา

การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาเป็นเป้าหมายสำคัญในยุคปัจจุบัน เนื่องจากการศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ ความร่วมมือ (collaboration) ระหว่างภาคส่วนต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ เอกชน ชุมชน หรือองค์กรระหว่างประเทศ ถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน ความร่วมมือในการยกระดับคุณภาพการศึกษาเกิดจากการประยุกต์ใช้แนวทางการทำงานแบบบูรณาการ (integrative approach) ซึ่งเน้นการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาการศึกษาในทุกมิติ ทั้งด้านคุณภาพการสอน การพัฒนาหลักสูตร และการสร้างความเท่าเทียมทางการศึกษา แนวคิดนี้ยึดหลักการที่ว่าไม่มีหน่วยงานใดสามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยลำพัง (Sørensen & Torfing, 2017) ความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่างๆ มีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ตอบสนองต่อความต้องการของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความร่วมมือในรูปแบบนี้ไม่เพียงแต่ช่วยพัฒนาประสิทธิภาพของระบบการศึกษา แต่ยังส่งเสริมความเท่าเทียมและสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพสำหรับทุกคน (UNESCO, 2020) ได้แก่

1. การเพิ่มประสิทธิภาพและความยั่งยืนในระบบการศึกษา เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ การสร้างระบบการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนจึงเป็นเป้าหมายสำคัญของหลายประเทศ อย่างไรก็ตาม ความซับซ้อนของปัญหา เช่น ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การขาดแคลนทรัพยากร และการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ทำให้การบรรลุเป้าหมายนี้ต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ พร้อมกับการสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ความร่วมมือช่วยให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและลดความซ้ำซ้อนในการดำเนินงาน ตัวอย่างเช่น การแบ่งปันเทคโนโลยีและความรู้ระหว่างสถาบันการศึกษาและองค์กรภายนอก ทำให้ระบบการศึกษามีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น การผสานความร่วมมือจากหลากหลายภาคส่วนยังช่วยเสริมสร้างความสามารถในการจัดการศึกษาของหน่วยงานต่างๆ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้

2. การส่งเสริมความเท่าเทียมทางการศึกษา คือ การที่ประชาชนทุกเพศสภาพ ทุกช่วงวัย ทุกสภาพร่างกาย ทุกฐานะ ทุกศาสนา ทุกเชื้อชาติและทุกถิ่นอาศัย ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่ได้พิจารณาหรือคำนึงถึงข้อแตกต่างของแต่ละบุคคลมีสิทธิที่จะได้รับบริการทางการศึกษาอย่างเสมอภาค และสามารถเข้ารับการศึกษาได้ทุกเมื่อตามความพร้อมของตน ทั้งในรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจะทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองทั้งทางด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิต นำไปสู่การเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติในอนาคตเนื่องจากเป็นพื้นฐานสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม (พรสุดา ด้วงสงค์ และสาโรจน์ เผ่าวงศากุล, 2024)

3. การสร้างนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ การทำงานร่วมกันเป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ในการศึกษา เช่น การเรียนการสอนผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล หลักสูตรที่ออกแบบตามความต้องการของตลาดแรงงาน และวิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคอุตสาหกรรมช่วยให้การศึกษามีความทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของโลกในอนาคต

4. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในด้านการสอน การบริหารจัดการ และการสร้างความร่วมมือ การที่บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ การสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษามีทักษะด้านการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม ยังช่วยสร้างความเชื่อมโยงระหว่างสถาบันการศึกษา ชุมชน และองค์กรภายนอก (OECD, 2019) ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือช่วยให้ครูได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาในด้านที่เกี่ยวข้อง เช่น การใช้เทคโนโลยีในห้องเรียน หรือการพัฒนาทักษะทางวิชาการใหม่ๆ

กล่าวโดยสรุป ความร่วมมือในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาเป็นเป้าหมายสำคัญที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ทั้งโรงเรียน ชุมชน ผู้ปกครอง ภาครัฐ และเอกชน การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายช่วยให้การจัดการศึกษามีความหลากหลาย ครอบคลุม และตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ความร่วมมือในการเพิ่มประสิทธิภาพและความยั่งยืนในระบบการศึกษา การส่งเสริมความเท่าเทียมทางการศึกษา การสร้างนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษา ความร่วมมือดังกล่าวสามารถสร้างผลกระทบเชิงบวก การสร้างความร่วมมือที่ยั่งยืนจำเป็นต้องมีการสื่อสารที่ชัดเจน ความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมาย และการวางแผน

ร่วมกันอย่างเป็นระบบ การบูรณาการความร่วมมือที่ดีจะช่วยยกระดับการศึกษาให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว

แนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การศึกษาในระดับขั้นพื้นฐานเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาศักยภาพบุคคลและการสร้างสังคมที่เท่าเทียม อย่างไรก็ตาม หลายโรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานยังคงเผชิญกับความท้าทาย เช่น การขาดแคลนทรัพยากร งบประมาณไม่เพียงพอ และความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสการศึกษา การระดมทรัพยากรทั้งในเชิงเงินทุน วัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรบุคคลจึงเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา

การระดมทรัพยากรช่วยให้โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและทักษะชีวิต ตัวอย่างเช่น การได้รับทรัพยากรสนับสนุน เช่น หนังสือเรียน อุปกรณ์การเรียน หรือการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของโรงเรียน ช่วยสร้างโอกาสที่เท่าเทียมและส่งเสริมคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน (UNESCO, 2020)

การระดมทรัพยากร (Resource Mobilization) เป็นกระบวนการที่สำคัญในการสนับสนุนและพัฒนาระบบการศึกษา โดยเฉพาะในบริบทของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับพื้นฐาน ทรัพยากรที่ได้รับการจัดสรรอย่างเหมาะสมไม่เพียงช่วยลดความเหลื่อมล้ำ แต่ยังสร้างโอกาสในการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสำหรับผู้เรียนในทุกพื้นที่ แนวทางการระดมทรัพยากรสามารถแบ่งออกได้เป็นหลากหลายวิธีการดังต่อไปนี้

1) การระดมทุนจากภาครัฐและเอกชน ในระบบการศึกษาของหลายประเทศ งบประมาณจากภาครัฐเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอต่อการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ การได้รับการสนับสนุนเพิ่มเติมจากภาคเอกชนจึงมีความสำคัญ เนื่องจากช่วยเติมเต็มช่องว่างของงบประมาณและสร้างโอกาสที่เท่าเทียมให้กับนักเรียนในพื้นที่ด้อยโอกาส ตัวอย่างเช่น ในหลายประเทศที่ประสบปัญหาด้านงบประมาณ รัฐบาลได้สร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนในการสนับสนุนโครงการมอบทุนการศึกษา การปรับปรุงโรงเรียน หรือการจัดหาอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัย (UNESCO, 2020) และการจัดตั้งโครงการหรือกองทุนเพื่อการศึกษาโดยได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล หรือการสร้างความร่วมมือกับองค์กรเอกชน เช่น บริษัทหรือมูลนิธิที่มุ่งเน้นการพัฒนาการศึกษา และการออกนโยบายลดหย่อนภาษีสำหรับบริษัทที่บริจาคทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2) การระดมทรัพยากรจากชุมชน ชุมชนเป็นแหล่งทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการศึกษา การที่บุคคล กลุ่มบุคคลในชุมชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ เข้ามาร่วมกันกับโรงเรียน ในขั้นตอนต่างๆ ในการร่วมคิด วิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน หาแนวทางร่วมกัน การวางแผน การร่วมตัดสินใจ การร่วมดำเนินการในกิจกรรมโครงการระดมทรัพยากร หรือการร่วมกันติดตามประเมินความสำเร็จของ การดำเนินการรวบรวมหรือการบริหารทรัพยากรที่ได้ระดมมาใช้ในการศึกษา (เกตกนก แก้วนพรัตน์, 2562) ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรบุคคล เช่น ผู้ปกครอง ผู้สูงอายุ หรือบุคลากรในท้องถิ่นที่มีความรู้และความสามารถเฉพาะด้าน ตลอดจนทรัพยากรวัสดุ เช่น อาคารสถานที่ อุปกรณ์การเรียนการสอน หรือแม้กระทั่งทรัพยากรทางการเงินที่มาจากการระดมทุนในระดับท้องถิ่น การมีส่วนร่วมของชุมชนช่วยให้โรงเรียนสามารถจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและบริบทของพื้นที่ได้ดียิ่งขึ้น

3) การระดมทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ต้องการบุคลากรที่มีความรู้

ความสามารถ และความเข้าใจในบริบทท้องถิ่น ครูที่มีความเชี่ยวชาญและความมุ่งมั่นสามารถพัฒนานักเรียนให้มีศักยภาพที่ดีที่สุด ขณะที่บุคลากรสนับสนุน เช่น เจ้าหน้าที่บริหาร เจ้าหน้าที่บรรณารักษ์ หรืออาสาสมัครจากชุมชนช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสม โดยการเสริมสร้างความร่วมมือกับชุมชน การพัฒนาทักษะและศักยภาพครู การสร้างเครือข่ายความร่วมกับโรงเรียน และการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากร

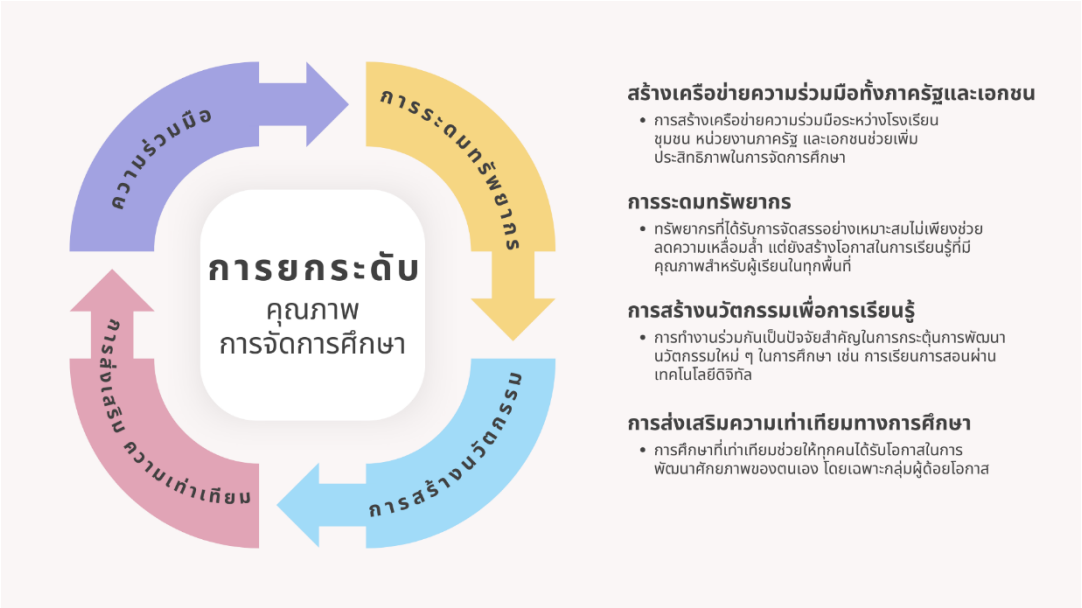
4) การใช้เทคโนโลยีเพื่อการระดมทรัพยากร เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในทุกด้านของชีวิต รวมถึงการศึกษา โรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรสามารถใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการระดมทรัพยากรทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ และสื่อการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและชุมชน การใช้เทคโนโลยีจึงไม่เพียงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากร แต่ยังช่วยเชื่อมโยงผู้สนับสนุนจากหลากหลายภาคส่วนเข้ามามีบทบาทในกระบวนการเรียนรู้แพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับการระดมทุน การใช้เว็บไซต์หรือโซเชียลมีเดียเพื่อประชาสัมพันธ์ความต้องการทรัพยากรของโรงเรียน และเปิดรับบริจาคจากผู้สนใจ การจัดแคมเปญออนไลน์ การสร้างแคมเปญการระดมทุน เช่น ผ่านแพลตฟอร์ม Crowdfunding หรือการใช้ระบบ e-Donation ที่ช่วยให้ผู้บริจาคสามารถลดหย่อนภาษีได้

5) ความร่วมมือระดับนานาชาติ การสนับสนุนจากองค์กรระหว่างประเทศ โรงเรียนในพื้นที่ด้อยโอกาสสามารถขอรับการสนับสนุนจากองค์กรระหว่างประเทศ เช่น UNICEF หรือ UNESCO ซึ่งมุ่งเน้นการส่งเสริมการศึกษาในกลุ่มเปราะบาง และการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และทรัพยากร การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างประเทศ เช่น การร่วมโครงการกับโรงเรียนในต่างประเทศเพื่อแลกเปลี่ยนทรัพยากรการเรียนการสอน

กล่าวโดยสรุป แนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งในระดับโรงเรียน ชุมชน ภาครัฐ และเอกชน เพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคปัจจุบัน ความร่วมมือดังกล่าวไม่เพียงช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนทรัพยากร แต่ยังสร้างเครือข่ายความรู้และสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมด้านการเรียนการสอน โดยมีแนวทางการระดมทรัพยากร 5 แนวทาง คือ การระดมทุนจากภาครัฐและเอกชน การระดมทรัพยากรจากชุมชน การระดมทรัพยากรบุคคล การใช้เทคโนโลยีเพื่อการระดมทรัพยากร และความร่วมมือระดับนานาชาติ

ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา คือ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบในการศึกษา 3 ด้าน ได้แก่ 1) เครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา 2) ความร่วมมือในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและ 3) แนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีแนวทางการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทสรุป

เครือข่าย คือ การเชื่อมโยงของกลุ่มของคนหรือกลุ่มองค์กรที่สมัครใจ ที่จะแลกเปลี่ยนข่าวสารร่วมกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการจัดระเบียบโครงสร้างของคนในเครือข่ายด้วยความเป็นอิสระเท่าเทียมกันภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทร ซึ่งกันและกัน ความร่วมมือทางการศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาระบบการศึกษาในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสร้างนวัตกรรม หรือการแก้ไขปัญหาสังคม การทำงานร่วมกันความร่วมมือในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาเป็นเป้าหมายสำคัญที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ทั้งโรงเรียน ชุมชน ผู้ปกครอง ภาครัฐ และเอกชน ได้แก่ 1) ความร่วมมือในการเพิ่มประสิทธิภาพและความยั่งยืนในระบบการศึกษา 2) การส่งเสริมความเท่าเทียมทางการศึกษา 3) การสร้างนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ และ 4) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษา และแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา เพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคปัจจุบัน โดยมีแนวทางการระดมทรัพยากร 5 แนวทาง คือ การระดมทุนจากภาครัฐและเอกชน การระดมทรัพยากรจากชุมชน การระดมทรัพยากรบุคคล การใช้เทคโนโลยีเพื่อการระดมทรัพยากร และความร่วมมือระดับนานาชาติ

บรรณานุกรม

เกตกนก แก้วนพรัตน์. (2562). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียน ขนาดเล็กที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล. *วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Anthony S, et al. (2010). *Organizing schools for improvement: Lessons from Chicago.* University of Chicago Press.

Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change*. 4th ed. Teachers College Press.

Hargreaves, A. and Fullan, M. (2012). *Professional capital: Transforming teaching in every school.* Teachers College Press.

Luckin R, et al. (2012). *Decoding learning: The proof, promise and potential of digital education.* Nesta.

Maringe, F. and Sing, N. (2020). *Industry partnerships in higher education: Best practices in the knowledge economy.* Palgrave Macmillan.

Mourshed, M, et al. (2010). *How the world's most improved school systems keep getting better.* McKinsey & Company.

OECD. (2019). *Education policy outlook 2019: Working together to help students achieve their potential.* OECD Publishing.

UNESCO. (2020). *COVID-19 education response: How many students are at risk of not returning to school?* [Online]. Retrieved from: https://en.unesco.org.

United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development.* United Nations.

การพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู

The Development of Essential Skills for Student Teacher

พระสุวรรณ สุเมธปุญโญ (ขำโพธิ์ทัย)
Phra Suwan Sumetpanyo (Khampothai)
สาขาวิชาสังคมศึกษา คณะครุศาสตร์
วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Program in Social Studies, Faculty of Education,
Buddhapanya Sri Thawarawadee Buddhist College,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
E-mail: swansingburi@hotmail.com
วันที่รับบทความ (Received): 6 มีนาคม 2568
วันที่แก้ไขบทความ (Revised): 22 มีนาคม 2568
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted): 4 เมษายน 2568

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูในบริบทของการศึกษาไทย ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 การวิเคราะห์ทักษะที่จำเป็น ทั้งทักษะพื้นฐานและทักษะขั้นสูง รวมถึงแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม ผลการศึกษาพบว่านักศึกษาวิชาชีพครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะแบบองค์รวมที่ครอบคลุมทั้งการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล เทคโนโลยีและนวัตกรรม การวิจัยในชั้นเรียน รวมถึงทักษะขั้นสูง ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านการสื่อสาร และด้านการพัฒนาผู้เรียนรายบุคคล องค์ความรู้ใหม่ที่ได้ คือ “โมเดลการพัฒนาทักษะแบบองค์รวมสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูไทย” ซึ่งบูรณาการองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะพื้นฐาน ทักษะขั้นสูง การพัฒนาวิชาชีพ และเครือข่ายการเรียนรู้ โดยเน้นการพัฒนาที่ต่อเนื่องและยั่งยืน เพื่อยกระดับคุณภาพการผลิตครูไทยให้พร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคต
คำสำคัญ: นักศึกษา, วิชาชีพครู, ศตวรรษที่ 21

Abstract

This academic article aims to study the development of essential skills for student teachers in the context of Thai education amid educational changes in the 21st century. It analyzes necessary skills, both fundamental and advanced, including appropriate development approaches. The study findings reveal that student teachers need holistic skill development covering learning management, measurement and evaluation, technology and innovation, classroom research, as well as advanced skills in analytical thinking, communication, and individual learner development. The new knowledge gained is the "Holistic Skill Development Model for Thai Student Teachers", which integrates four key components: basic skills, advanced skills, professional development, and learning networks, emphasizing continuous

and sustainable development to enhance the quality of Thai teacher production to meet future challenges.

Keywords: Students, Teaching Profession, 21st Century.

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อระบบการศึกษาทั่วโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อบทบาทและทักษะที่จำเป็นของครูผู้สอน การพัฒนาทักษะครูเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเตรียมความพร้อมผู้เรียน ความสำคัญมีมากขึ้นในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่เร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนการสอนและการใช้เทคโนโลยีในการศึกษาอย่างก้าวกระโดด การปฏิรูปการศึกษาและการผลิตครูได้รับความสำคัญในระดับนโยบาย ดังจะเห็นได้จากยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) และแผนการศึกษาแห่งชาติ (2560) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะสูงและทักษะที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับนานาชาติ (PISA) และการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ (O-NET) สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาวิชาชีพครูอย่างเร่งด่วน

การเปลี่ยนแปลงของบริบทการศึกษาไทยในปัจจุบันมีหลายประการ ทั้งการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี พฤติกรรมผู้เรียน และความคาดหวังของสังคมนอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และการแข่งขันในตลาดแรงงานยุคดิจิทัล ยิ่งเพิ่มความท้าทายในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู เพียรพิลาส พิริยาโภคานนท์ และสราวุฒิ ปิ่นทอง (2566) ได้ระบุว่า แนวคิดในการพัฒนาระบบการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะเน้นการเรียนรู้ที่สามารถนำองค์ความรู้ไปใช้จริงในการดำเนินชีวิตรวมถึงการประกอบอาชีพได้ กระบวนการดังกล่าวมีการพัฒนาทักษะ 3 ด้าน ได้แก่ (1) ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม (2) ทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (3) ทักษะชีวิตและอาชีพ ครูในอนาคตต้องมีทักษะที่หลากหลายและปรับตัวได้อย่างรวดเร็วเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) วิเคราะห์ทักษะที่จำเป็นสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูในบริบทของการศึกษาไทย (2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการในศตวรรษที่ 21 และ (3) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบการผลิตครูที่มีประสิทธิภาพ โดยขอบเขตของบทความครอบคลุมการวิเคราะห์ทักษะพื้นฐาน ทักษะขั้นสูง และทักษะเฉพาะที่จำเป็นสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู รวมถึงการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาครูจากทั้งในและต่างประเทศ

จากปัญหาที่กล่าวมา ทำให้การพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูของประเทศอย่างยั่งยืน จึงทำให้ผู้เขียนสนใจที่จะศึกษาวิเคราะห์ที่จำเป็น ทั้งทักษะพื้นฐานและทักษะขั้นสูงรวมถึงแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. กรอบสมรรถนะวิชาชีพครู

สมรรถนะวิชาชีพครูเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานในวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การ UNESCO (2023) กรอบแนวคิดนี้จัดอยู่ในแนวทางการสอนที่แตกต่างกันสามแนวทาง ได้แก่

การแสวงหาความรู้ ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถใช้ ICT เพื่อเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การเพิ่มพูนความรู้ ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนได้รับความรู้เชิงลึกเกี่ยวกับวิชาที่เรียนและนำไปประยุกต์ใช้กับปัญหาที่ซับซ้อนในโลกแห่งความเป็นจริง การสร้างความรู้ ซึ่งช่วยให้ผู้เรียน พลเมือง และแรงงานที่พวกเขากลายมาเป็นสามารถสร้างความรู้ใหม่ที่จำเป็นสำหรับสังคมที่กลมกลืน สมบูรณ์ และเจริญรุ่งเรืองยิ่งขึ้น และได้นำเสนอกรอบสมรรถนะครูสากล (UNESCO ICT Competency Framework for Teachers) ที่ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 3 ด้าน

1) สมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge) คือ ความสามารถในการเข้าใจ จดจำ และนำเสนอข้อมูล แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และข้อเท็จจริงต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพครู ซึ่งประกอบด้วยความรู้สำคัญสามด้าน ได้แก่ ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และความรู้เกี่ยวกับผู้เรียนและการพัฒนาการเรียนรู้ โดยครูต้องเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียนและวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน สมรรถนะด้านความรู้นี้เป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ

2) สมรรถนะด้านการปฏิบัติ (Practice) คือ ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยประกอบด้วยสมรรถนะสำคัญสามด้าน คือ การวางแผนและออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เรียน การจัดการชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ การพัฒนาสมรรถนะด้านการปฏิบัตินี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการนำความรู้ทางทฤษฎีมาใช้ในสถานการณ์จริง ซึ่งช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิผลและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

3) สมรรถนะด้านความเป็นครู (Professional Values) คือ คุณลักษณะเฉพาะของความเป็นครูที่สะท้อนถึงอุดมการณ์ จรรยาบรรณ และจิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ จรรยาบรรณวิชาชีพที่ยึดมั่นในหลักการและมาตรฐานการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพการสอน และการทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน สมรรถนะด้านความเป็นครูนี้เป็นรากฐานสำคัญที่หล่อหลอมให้ครูมีจิตวิญญาณของความเป็นครูที่แท้จริง มีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ และมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตอย่างมีคุณภาพทั้งด้านความรู้และคุณธรรม

2. ทักษะสำคัญสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 คือ จากการศึกษาของ International Society for Technology in Education ในยุคดิจิทัลการสอนโดยใช้เทคโนโลยี ถือเป็นสิ่งสำคัญเทคโนโลยีการศึกษาให้ประโยชน์ต่างๆ เช่น ความคิดสร้างสรรค์ที่เพิ่มขึ้น การสอนที่ปรับเปลี่ยนได้ และลดภาระงาน และการผสานเทคโนโลยีเข้าด้วยกันอาจสร้างความท้าทายให้กับครู เนื่องจากครูต้องเรียนรู้เครื่องมือใหม่ๆ รวมถึงเครื่องมือสำหรับการทำงานร่วมกัน International Society for Technology in Education (ISTE) เสนอแนวทางปฏิบัติและการเรียนรู้ตามหลักฐานผ่านมาตรฐานต่างๆ เพื่อช่วยเหลือนักเรียน ครู และผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่สร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ และ Partnership for 21st Century Skills (P21) ได้ระบุทักษะสำคัญที่ครูในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมี ดังนี้

1) ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Literacy) ประกอบด้วยความสามารถสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมดิจิทัลที่เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของผู้เรียน และการรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศซึ่งรวมถึงการ

ประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลและการใช้สื่อดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการศึกษาและการดำเนินชีวิต

2) ทักษะการคิดขั้นสูง (Higher-Order Thinking Skills) ประกอบด้วยความสามารถสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาที่ช่วยให้สามารถจำแนกข้อมูลและหาทางออกอย่างเป็นระบบ การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมซึ่งเกี่ยวข้องกับการสร้างแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณที่ช่วยให้สามารถประเมินข้อมูลและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ทักษะเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัวในโลกที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

3) ทักษะทางสังคมและการสื่อสาร (Social and Communication Skills) ครอบคลุมความสามารถสำคัญสามด้าน ได้แก่ การสื่อสารหลายภาษาซึ่งช่วยสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้คนที่หลากหลาย การทำงานเป็นทีมที่เน้นการประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน และความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรมซึ่งช่วยให้สามารถปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่มีพื้นฐานและมุมมองที่แตกต่างได้อย่างเหมาะสม ทักษะเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถทำงานและอยู่ร่วมกันในสังคมโลกที่เชื่อมโยงกันมากขึ้น

3. มาตรฐานวิชาชีพครูของไทยและสากล

มาตรฐานวิชาชีพครูเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพครูในประเทศไทย ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2563 (2563) คุรุสภาได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูในการประกอบวิชาชีพครู ซึ่งมีความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาและวิชาชีพครู ในประเทศไทย สำหรับผู้มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีและผ่านการรับรองความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภา

มาตรฐานวิชาชีพครูของไทยประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญสามประการ ได้แก่ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งกำหนดคุณสมบัติด้านความรู้และประสบการณ์ขั้นต่ำที่ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดกรอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูให้เป็นไปตามหลักวิชาการและวิชาชีพ และมาตรฐานการปฏิบัติตน หรือจรรยาบรรณวิชาชีพที่กำหนดพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติและไม่พึงปฏิบัติในการประกอบวิชาชีพ

มาตรฐานเหล่านี้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครูในระดับสากล ที่เน้นการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถเชิงวิชาการ ทักษะการจัดการเรียนรู้ และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ โดยมีเป้าหมายร่วมกัน คือ การสร้างครูที่มีคุณภาพ สามารถจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของสังคม

การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูนี้ถือเป็นกลไกสำคัญในการควบคุมและส่งเสริมคุณภาพของผู้ประกอบวิชาชีพครู รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับในวิชาชีพครูจากสังคม ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวมของประเทศในระดับสากล หน่วยงานด้านการศึกษาหลายแห่ง เช่น National Board for Professional Teaching Standards (NBPTS) ของสหรัฐอเมริกา และ European Commission ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูที่มีองค์ประกอบสำคัญร่วมกัน ได้แก่ ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาและการสอนที่แสดงถึงความรู้ลึกซึ้งในวิชาที่สอนและวิธีการถ่ายทอดความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญซึ่งให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการและศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน การประเมินและพัฒนาการเรียนรู้ที่ใช้วิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมเพื่อวัดและส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียน การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องที่เน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการปรับปรุงการสอนอยู่เสมอ

และการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ซึ่งส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการทำงานร่วมกันระหว่างครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษา มาตรฐานเหล่านี้มีความสอดคล้องกันทั่วโลกและเป็นเป้าหมายในการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียน

ดังนั้น การบูรณาการแนวคิดและทฤษฎีเหล่านี้จะช่วยในการกำหนดกรอบการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู

ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู หมายถึง ความสามารถขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต้องมีสำหรับการประกอบวิชาชีพครู ประกอบด้วย

1. ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ คือ ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญที่สุดสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1.1) การวางแผนและออกแบบการเรียนรู้เป็นสมรรถนะสำคัญที่ประกอบด้วยความสามารถสามด้าน ได้แก่ การวิเคราะห์หลักสูตรและมาตรฐานการเรียนรู้เพื่อทำความเข้าใจเป้าหมายและขอบเขตของเนื้อหาที่ต้องสอน การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับผู้เรียนโดยคำนึงถึงความต้องการ ความสนใจ และพื้นฐานความรู้ของผู้เรียนแต่ละคน และการเลือกใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เรียนเพื่อให้การจัดการเรียนรู้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ทักษะนี้เป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างเป็นระบบและบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้

1.2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นสมรรถนะที่สำคัญของครูซึ่งประกอบด้วยความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยจัดสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางจิตใจที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ การใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายเพื่อตอบสนองต่อรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของผู้เรียน และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียนผ่านกิจกรรมที่กระตุ้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ แสดงความคิดเห็น และมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทักษะเหล่านี้ช่วยให้ครูสามารถดำเนินการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมาย

1.3) การบริหารจัดการชั้นเรียนเป็นทักษะสำคัญของครูที่ประกอบด้วยความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงการจัดพื้นที่ แสงสว่าง และสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม การสร้างวินัยเชิงบวกที่เน้นการกำหนดข้อตกลงร่วมกันและการเสริมแรงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และการจัดการพฤติกรรมผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการเข้าใจสาเหตุของพฤติกรรมและใช้วิธีการที่เหมาะสมในการแก้ไข ทักษะเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย มีระเบียบ และส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ

2. ทักษะด้านการวัดและประเมินผล คือ การวัดและประเมินผลเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ นักศึกษาครูจำเป็นต้องมีทักษะ การวัดและประเมินผลเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ที่นักศึกษาครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยบูรณาการทักษะนี้เข้ากับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ทักษะด้านการวัดและประเมินผลประกอบด้วยกระบวนการสำคัญหลายขั้นตอนที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 1 เริ่มจากการวางแผนการวัดและประเมินผล โดยนักศึกษาครูต้องเรียนรู้การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจนและสามารถวัดได้ จากนั้นจึงออกแบบเครื่องมือและวิธีการวัดที่สอดคล้อง

กับจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจรวมถึงแบบทดสอบ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ แฟ้มสะสมงาน หรือเครื่องมืออื่นๆ ที่เหมาะสม

ขั้นตอนที่ 2 คือ การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล นักศึกษาครูต้องเรียนรู้หลักการสร้างเครื่องมือที่มีคุณภาพ มีความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) สามารถวัดได้ตรงตามสิ่งที่ต้องการวัดและให้ผลที่คงที่แม้จะวัดในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน รวมทั้งมีความเป็นปรนัย (Objectivity) ที่ทำให้ผู้ประเมินคนใดก็ตามสามารถใช้เครื่องมือนั้นแล้วได้ผลการประเมินที่ไม่แตกต่างกัน

ขั้นตอนที่ 3 คือ การดำเนินการวัดและประเมินผล โดยนักศึกษาครูต้องฝึกปฏิบัติการใช้เครื่องมือต่างๆ อย่างถูกต้องและเหมาะสม เช่น การสร้างบรรยากาศที่ไม่กดดันผู้เรียนในระหว่างการทดสอบ การสังเกตพฤติกรรมอย่างเป็นระบบ การเก็บข้อมูลจากการสังเกตและประเมินอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการวัดและประเมินผล

ขั้นตอนที่ 4 คือ การวิเคราะห์และแปลผลการประเมิน นักศึกษาครูต้องเรียนรู้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การตีความผลการประเมินอย่างถูกต้อง การเปรียบเทียบผลกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด รวมถึงการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาของผู้เรียนแต่ละคน

ขั้นตอนที่ 5 คือ การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ โดยนักศึกษาครูต้องสามารถใช้สารสนเทศจากการวัดและประเมินผลมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์แก่ผู้เรียน และวางแผนการช่วยเหลือผู้เรียนที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคล

การพัฒนาทักษะด้านการวัดและประเมินผลให้แก่นักศึกษาครูควรเน้นการบูรณาการกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยใช้สถานการณ์จริงในชั้นเรียนเป็นพื้นที่ฝึกปฏิบัติ มีการสะท้อนผลการปฏิบัติและรับคำแนะนำจากครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ นอกจากนี้ ยังควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักศึกษาครูด้วยกัน เพื่อร่วมกันพัฒนาทักษะนี้อย่างต่อเนื่อง และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากช่วยให้ครูสามารถติดตามพัฒนาการของผู้เรียน ค้นพบจุดที่ต้องปรับปรุงในการสอน และวางแผนการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

3. ทักษะด้านการวิจัยในชั้นเรียน คือ การวิจัยในชั้นเรียนเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอน นักศึกษาวิชีพครูควรมีทักษะในด้านการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอนที่นักศึกษาครูควรได้รับการฝึกฝนอย่างเป็นระบบ โดยทักษะนี้ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญหลายประการที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นลำดับ เริ่มจากการระบุปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนาในชั้นเรียน ซึ่งอาจมาจากการสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หรือประเด็นท้าทายในการจัดการเรียนการสอน จากนั้นจึงตั้งคำถามวิจัยที่ชัดเจนและกำหนดวัตถุประสงค์ การวิจัยที่สอดคล้องกับปัญหาที่พบ ขั้นต่อมา คือ การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจในประเด็นปัญหาและแนวทางการแก้ไขที่อาจนำมาปรับใช้ได้ ต่อจากนั้น คือ การออกแบบ และวางแผนการวิจัย โดยเลือกรูปแบบการวิจัยที่เหมาะสม เช่น การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การวิจัยกึ่งทดลอง หรือการวิจัยเชิงคุณภาพ พร้อมทั้งกำหนดกลุ่มเป้าหมาย เครื่องมือเก็บข้อมูล และแผนการดำเนินงาน ขั้นต่อไป คือ การพัฒนานวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหา และนำไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง มีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ วิเคราะห์ผล และสรุปผลการวิจัย ขั้นสุดท้าย คือ การนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในวงกว้าง ทักษะด้านการวิจัยในชั้นเรียนนี้จะช่วยให้นักศึกษาครูมีความสามารถในการแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

ทักษะเหล่านี้ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยบูรณาการเข้ากับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

ทักษะขั้นสูงและทักษะเฉพาะ

หมายถึง ความสามารถพิเศษที่จำเป็นสำหรับครูในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงและตอบสนองความท้าทายในศตวรรษที่ 21 กิตติศักดิ์ แท่งทอง (2564) ได้กล่าวว่า การสร้างครูคุณภาพสูง คุณภาพเป็นเลิศ การคัดเลือกครูเข้มข้น การศึกษาหรือหลักสูตรในยุค New Normal ครูต้องฝึกให้ผู้เรียนใช้ทักษะการคิด ควรให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์และใช้สถานการณ์ปัญหาเป็นฐานในการเรียนรู้ (Problem Base Learning) และใช้การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย

1. ทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา คือ ทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาเป็นทักษะขั้นสูงที่จำเป็นสำหรับครูในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน ครูที่มีทักษะเหล่านี้จะสามารถจัดการกับความท้าทายในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงเช่นกัน ทักษะนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญสามด้าน ดังนี้

1) การคิดวิเคราะห์เชิงระบบ

การคิดวิเคราะห์เชิงระบบเป็นความสามารถในการมองภาพรวมและเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ในระบบการเรียนการสอน ครูที่มีทักษะนี้จะสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ในชั้นเรียนได้อย่างลึกซึ้ง โดยพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เข้าใจความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยเหล่านั้น และสามารถคาดการณ์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในส่วนต่างๆ ของระบบ การคิดเชิงระบบช่วยให้ครูสามารถระบุสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา แทนที่จะแก้ไขเพียงอาการที่ปรากฏ

2) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการค้นหาวิธีการใหม่ๆ ในการจัดการกับความท้าทายในชั้นเรียน ทักษะนี้เกี่ยวข้องกับการระบุปัญหาอย่างชัดเจน การระดมความคิดเพื่อหาทางเลือกที่หลากหลาย การประเมินข้อดีและข้อจำกัดของแต่ละทางเลือก และการเลือกวิธีการที่เหมาะสมที่สุดมาใช้ในการแก้ปัญหา ครูที่มีทักษะนี้จะไม่ยึดติดกับวิธีการเดิมๆ แต่จะกล้าทดลองแนวทางใหม่ๆ และเรียนรู้จากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

3) การคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)

การคิดเชิงออกแบบเป็นกระบวนการแก้ปัญหาที่เน้นการทำความเข้าใจความต้องการของผู้เรียนอย่างลึกซึ้ง และการออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการเหล่านั้น ทักษะนี้ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ การเข้าใจปัญหาจากมุมมองของผู้เรียน การกำหนดกรอบปัญหาอย่างชัดเจน การระดมความคิดสร้างสรรค์ การสร้างต้นแบบเพื่อทดสอบแนวคิด และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตามผลการทดสอบ การคิดเชิงออกแบบช่วยให้ครูสามารถสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน

2. ทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น คือ ทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่นถือเป็นหัวใจสำคัญของวิชาชีพครู เนื่องจากครูไม่ได้ทำงานเพียงลำพัง แต่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน ผู้ปกครอง เพื่อนร่วมงาน และชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ทักษะเหล่านี้ช่วยให้ครูสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

1) ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของครูไม่ได้จำกัดเพียงแค่การถ่ายทอดความรู้ในห้องเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถในการสื่อสารกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

- การสื่อสารกับนักเรียน ครูต้องสามารถอธิบายเนื้อหาที่ซับซ้อนให้เข้าใจง่าย ปรับระดับภาษาให้เหมาะสมกับวัยและพัฒนาการของผู้เรียน ใช้เทคนิคการตั้งคำถามที่กระตุ้นความคิด และให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์ นอกจากนี้ ครูยังต้องเป็นผู้ฟังที่ดี เข้าใจความต้องการและปัญหาของนักเรียนแต่ละคน

- การสื่อสารกับผู้ปกครอง ครูต้องสามารถสื่อสารความก้าวหน้า พฤติกรรม และความท้าทายของนักเรียนให้ผู้ปกครองเข้าใจได้อย่างชัดเจน หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิคทางการศึกษาที่ซับซ้อน และสร้างช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างและสม่ำเสมอ

- การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ครูต้องสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แบ่งปันประสบการณ์ และให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ รวมถึงรับฟังและเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง

- ทักษะการสื่อสารเชิงวิชาชีพ ครูต้องมีความสามารถในการเขียนรายงาน การนำเสนอผลงาน และการสื่อสารในที่ประชุมอย่างมีประสิทธิภาพ

2) การทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมของครูครอบคลุมการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมวิชาชีพและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกฝ่าย

- การร่วมมือกับเพื่อนครู การวางแผนการสอน การพัฒนาหลักสูตร และการแก้ไขปัญหาร่วมกันช่วยให้เกิดมุมมองที่หลากหลายและนำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ครูต้องพร้อมที่จะแบ่งปันทรัพยากร ความรู้ และประสบการณ์

- การทำงานกับทีมสหวิชาชีพ ครูต้องทำงานร่วมกับนักจิตวิทยาโรงเรียน นักกิจกรรมบำบัด ครูการศึกษาพิเศษ และผู้เชี่ยวชาญอื่นๆ เพื่อสนับสนุนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ

- การมีส่วนร่วมในทีมพัฒนาโรงเรียน ครูควรมีส่วนร่วมในคณะกรรมการต่างๆ ของโรงเรียน เช่น ทีมพัฒนาหลักสูตร ทีมประกันคุณภาพ หรือทีมกิจการนักเรียน

- การเข้าใจบทบาทและหน้าที่ ครูต้องเข้าใจบทบาทของตนเองและผู้อื่นในทีม รู้จักรับผิดชอบงานในส่วนของตน และสนับสนุนเพื่อนร่วมทีมอย่างเหมาะสม

3) การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เป็นการขยายขอบเขตความร่วมมือออกไปนอกโรงเรียน เพื่อเพิ่มโอกาสและทรัพยากรในการพัฒนาการเรียนการสอน

- เครือข่ายระหว่างโรงเรียน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูต่างโรงเรียน การทำโครงการร่วมกัน หรือการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ช่วยให้ครูได้เรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีและนวัตกรรมใหม่ๆ

- เครือข่ายกับสถาบันอุดมศึกษา การร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในโครงการวิจัย การฝึกอบรม หรือการพัฒนาหลักสูตร ช่วยให้ครูเข้าถึงองค์ความรู้และทรัพยากรทางวิชาการที่ทันสมัย

- เครือข่ายกับชุมชนและภาคธุรกิจ การสร้างความร่วมมือกับชุมชน องค์กรท้องถิ่น และภาคธุรกิจ ช่วยให้การเรียนรู้เชื่อมโยงกับชีวิตจริงและเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง

- เครือข่ายออนไลน์ การใช้เทคโนโลยีและสื่อสังคมออนไลน์ในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ไร้พรมแดน ช่วยให้ครูสามารถแลกเปลี่ยนความรู้และทรัพยากรกับเพื่อนร่วมวิชาชีพทั่วโลก

สรุป ทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทักษะที่ครูต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถสร้างสรรค์การเรียนรู้ที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ครูที่มีทักษะเหล่านี้ไม่เพียงแต่จะประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน แต่ยังสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในระบบการศึกษาและชุมชนได้อย่างกว้างขวาง

3. ทักษะการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ คือ เป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ผสมผสานความรู้จากหลากหลายสาขาเข้าด้วยกัน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ต่างๆ และประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้ การบูรณาการช่วยให้นักศึกษาครูมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหาวิชาต่างๆ ที่เคยเรียนแยกส่วนกัน ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและสอดคล้องกับชีวิตจริง นักศึกษาครูที่มีทักษะนี้จะสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่น่าสนใจและท้าทาย ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และสร้างสรรค์ผลงานที่แสดงถึงความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการยังช่วยตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนทุกคนมีโอกาสประสบความสำเร็จตามศักยภาพของตนเอง ในท้ายที่สุด ทักษะนี้จะช่วยให้นักศึกษาครูสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตและการทำงานในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้นักศึกษาครูสามารถจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

แนวทางการพัฒนาทักษะสำหรับนักศึกษาครู

หมายถึง เป็นองค์ประกอบสำคัญในการเตรียมความพร้อมให้นักศึกษาก้าวสู่วิชาชีพครูอย่างมีคุณภาพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสมต่อวิชาชีพ การพัฒนาทักษะเหล่านี้จำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้นักศึกษาครูสามารถเผชิญกับความท้าทายในบริบทการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

1. การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

การพัฒนาหลักสูตรสำหรับนักศึกษาครูต้องมีความทันสมัย สอดคล้องกับบริบทการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และตอบสนองต่อความต้องการของสังคม โดยบูรณาการทั้งความรู้ในเนื้อหาวิชา ความรู้ด้านศาสตร์การสอน และประสบการณ์วิชาชีพ หลักสูตรควรเน้นความสมดุลระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติ เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานการณ์จริงตั้งแต่ระยะแรกของการศึกษา

2. การจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning)

การจัดการเรียนการสอนเชิงรุกเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาทักษะของนักศึกษาครู โดยเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น ผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน การเรียนรู้แบบโครงงาน การอภิปรายกลุ่ม และการจำลองสถานการณ์การสอน วิธีการนี้ช่วยให้นักศึกษาครูพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง การแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกับผู้อื่น

3. การประเมินผลที่เน้นการพัฒนา

การประเมินผลที่เน้นการพัฒนาสำหรับนักศึกษาครูควรเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ มากกว่าการตัดสินผลสำเร็จเพียงอย่างเดียว โดยใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย เช่น การสังเกตการสอน แฟ้มสะสมผลงาน การสะท้อนคิด และการประเมินตนเอง วิธีการประเมินเหล่านี้ช่วยให้นักศึกษาครูได้เรียนรู้จากประสบการณ์ เข้าใจจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนา และวางแผนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาทักษะสำหรับนักศึกษาครูเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย ทั้งสถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และตัวนักศึกษาเอง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการเป็นครูในยุคปัจจุบัน ได้แก่ ทักษะการจัดการเรียนรู้ ทักษะการใช้เทคโนโลยี ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น และทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา

การพัฒนาหลักสูตรที่ทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนที่เน้นการมีส่วนร่วมและการลงมือปฏิบัติ และการประเมินผลที่มุ่งเน้นการพัฒนามากกว่าการตัดสิน เป็นแนวทางสำคัญที่จะช่วยให้นักศึกษาครูได้รับการพัฒนาทักษะอย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมที่จะเป็นครูที่มีคุณภาพในอนาคต สามารถจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

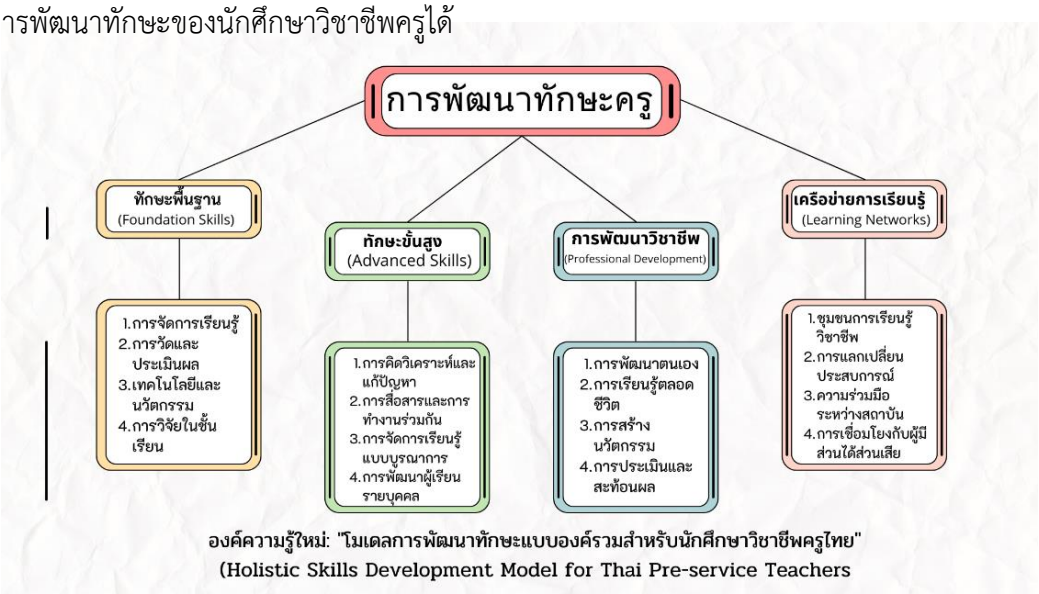
สรุปแนวทางการพัฒนาทักษะโดยอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งสถาบันผลิตครู สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างครูที่มีคุณภาพและพร้อมรับมือกับความท้าทายในศตวรรษที่ 21

บทสรุป

การพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู เป็นการยกระดับคุณภาพการศึกษาไทย จากการศึกษาพบว่าทักษะที่จำเป็นประกอบด้วยทั้งทักษะพื้นฐาน เช่น การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การใช้เทคโนโลยี และการวิจัยในชั้นเรียน รวมถึงทักษะขั้นสูง เช่น การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และการพัฒนาผู้เรียนรายบุคคล ดังนั้น การพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของบริบทการศึกษาและความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เพื่อสร้างครูที่มีคุณภาพและพร้อมเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของประเทศ

องค์ความรู้ใหม่

โมเดลการพัฒนาทักษะแบบองค์รวมสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูไทยเป็นกรอบแนวคิดใหม่ที่บูรณาการองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะพื้นฐาน (Foundation Skills), ทักษะขั้นสูง (Advanced Skills), การพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development), เครือข่ายการเรียนรู้ (Learning Networks) เพื่อการพัฒนาทักษะของนักศึกษาวิชาชีพครูได้



องค์ความรู้ใหม่: "โมเดลการพัฒนาทักษะแบบองค์รวมสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูไทย"
(Holistic Skills Development Model for Thai Pre-service Teachers

บรรณานุกรม

กิตติศักดิ์ แท่งทอง. (2563). แนวโน้มการศึกษาไทยยุค New normal. *วารสารสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม*. 1(2), 19–39.

ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2563. เล่ม 137 ตอนพิเศษ 270ง. *ราชกิจจานุเบกษา.* 16 พฤศจิกายน 2563.

เพียรพิลาส พิริยาโภคานนท์ และสราวุฒิ ปิ่นทอง. (2566). การผสานศาสตร์ละครกับวัฒนธรรมการศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม.* 13(1), 16–28.

ลาร่า เนลสัน. (2566). *มาตรฐาน ISTE คืออะไร.* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://afaeducation.org/blog/what-are-the-iste-standards-why-are-they-important/. [22 กุมภาพันธ์ 2568].

สำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579).* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.onec.go.th/index.php/page/view/Outstand/2532. [22 กุมภาพันธ์ 2568].

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

UNESCO Institute for Lifelong Learning. *UNESCO Global Network of Learning Cities.* [Online]. Retrieved from https://uil.unesco.org/lifelong-earning/learning-cities [12 May 2022].

ครูสังคมกับพุทธศาสตร์

Social Studies Teachers and Buddhist Studies

ณทิพรดา ไชยศิลป์
Natiprada Chaisin
สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Program in Teaching Social Studies,
Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University
E-mail: natiprada10@gmail.com
วันที่รับบทความ (Received): 24 กุมภาพันธ์ 2568
วันที่แก้ไขบทความ (Revised): 26 มีนาคม 2568
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted): 5 เมษายน 2568

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งศึกษาการบูรณาการพุทธศาสตร์กับการสอนสังคมศึกษาในสถานศึกษา โดยวิเคราะห์บทบาทของครูสังคมในการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดการเรียนการสอน ผลการศึกษาพบว่า ครูสังคมสามารถนำหลักพุทธธรรมสำคัญมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ได้แก่ หลักพรหมวิหาร 4 หลักอิทธิบาท 4 และหลักไตรสิกขา ผ่านการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การใช้กรณีศึกษา การทำโครงงานคุณธรรม และการฝึกปฏิบัติธรรม บทความนี้นำเสนอ “โมเดลการบูรณาการพุทธศาสตร์สำหรับครูสังคม” ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน คือ 1) หลักหลักธรรมพื้นฐาน 2) หลักการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการพัฒนาผู้เรียน และ 4) ด้านการประเมินตามแนวพุทธ สรุปการใช้โมเดลการบูรณาการพุทธศาสตร์สำหรับครูสังคม ทำให้การจัดการเรียนการสอนสังคมศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรมควบคู่ไปกับการส่งเสริมให้เกิดสังคมที่สงบสุขตามแนวทางของพุทธศาสตร์ได้เป็นอย่างดี
คำสำคัญ: ครูสังคม, พุทธศาสตร์, การบูรณาการ

Abstract

This academic article aims to study the integration of Buddhist principles into Social Studies teaching in educational institutions by analyzing the role of Social Studies teachers in applying Buddhist doctrines to classroom instruction. The findings indicate that teachers effectively employ key Buddhist teachings including the Four Brahma viharas (Divine Abodes), the Four Idiopids (Bases of Success), and the Threefold Training to enhance student development through diverse instructional strategies, such as case studies, moral project activities, and meditation practices. The paper proposes the "Buddhist Integration Model for Social Studies Teachers," which comprises four main components: 1) fundamental Buddhist doctrines, 2) principles of instructional management, 3) student development

strategies, and 4) Buddhist-oriented assessment methods. The application of this integration model significantly improves the effectiveness of Social Studies instruction, achieving both academic and moral objectives, while simultaneously fostering a peaceful society in line with Buddhist principles.

Keywords: Social Studies Teacher, Buddhist Studies, Integration.

บทนำ

การจัดการเรียนการสอนในตั้งแต่สมัยอดีต โดยมีพระเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้รวมถึงใช้พื้นที่วัดเป็นสถานศึกษา นอกจากนี้ยังมีการจัดการศึกษาในพระราชวังด้วย ต่อมาได้มีการขยายการจัดการเรียนการสอนสู่โรงเรียน และก่อให้เกิดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยแบ่งสาระสำคัญ 8 สาระการเรียนรู้ และในวิชาพระพุทธศาสนา จัดอยู่ในกลุ่มสารการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในรายวิชาพระพุทธศาสนามีกระบวนการจัดการเรียนการสอนในลักษณะที่ขาดทักษะการจัดการเรียนการสอนให้เกิดเป็นรูปธรรมหรือเข้าสู่วิถีชีวิตของคนในปัจจุบัน หลักธรรมในพระพุทธศาสนาได้หล่อหลอมระบบการศึกษาและวิถีชีวิตของคนไทยมาอย่างยาวนาน โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่สังคมกำลังเผชิญวิกฤตด้านคุณธรรมจริยธรรม การนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ครูสังคมศึกษามีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดหลักพุทธธรรมสู่ผู้เรียน เนื่องจากสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาครอบคลุมเนื้อหาด้านศาสนา ศีลธรรม และวัฒนธรรม ในการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระสังคมศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญสำคัญในการพัฒนาคุณลักษณะต่างๆ ของ ผู้เรียนให้มีคุณภาพ เกิดสมรรถนะทักษะสูงในการพัฒนา สมรรถนะของผู้เรียน รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของ สังคมโลก สามารถเรียนรู้การดำรงชีวิตอยู่ในสังคม และการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข และมีวิธีการสอนแบบการถ่ายทอด อบรม การแลกเปลี่ยน กระบวนการปรับการเรียนการสอน หรือการถ่ายทอด ความรู้ของครูสู่ผู้เรียน (พระพันธวัฒน์ ธมฺมวฑฺฒโน (ภูมิรัง), ประยูร แสงใส, 2564)

ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาที่บูรณาการทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา สอดคล้องกับสมเจตน์ ผิวทองงาม (2559) ว่า การนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนช่วยพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การบูรณาการหลักธรรมทางศาสนาในการสอนสังคมศึกษาช่วยพัฒนาทักษะทางสังคมและจริยธรรมของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ความสำคัญของพุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนการสอนสังคมศึกษา 2) นำเสนอแนวทางการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการจัดการเรียนการสอน 3) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูสังคมตามแนวพุทธ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูสังคมกับพุทธศาสตร์มีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาไทย โดยเน้นย้ำถึงความสำคัญของการบูรณาการมิติทางจิตวิญญาณและศีลธรรมในการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน การพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนตามหลักพุทธธรรมจึงเป็นทั้งการสืบสานภูมิปัญญาไทยและการตอบสนองต่อความท้าทายของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยบทความนี้จะกล่าวถึง 1) การศึกษาหลักพุทธธรรมที่สำคัญสำหรับครู 2) การประยุกต์ใช้หลักธรรมในการจัดการเรียนการสอน 3) กรณีศึกษาการจัดการเรียนรู้ตามแนวพุทธศาสตร์ในโรงเรียน

แนวคิดพื้นฐานทางพุทธศาสตร์สำหรับครู

แนวคิดพื้นฐานทางพุทธศาสตร์สำหรับครูเป็นหลักการสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นที่การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้เรียนควบคู่ไปกับความรู้ทางวิชาการ หลักธรรมทางพุทธศาสนาไม่เพียงช่วยให้ครูมีแนวทางในการดำเนินชีวิตอย่างมีสติและปัญญา แต่ยังเป็นเครื่องมือในการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขและสมดุล ครูที่เข้าใจและประยุกต์ใช้หลักธรรมเหล่านี้จะสามารถสร้างแรงบันดาลใจและปลูกฝังคุณค่าเชิงบวกให้แก่ผู้เรียนได้อย่างยั่งยืน ส่งผลให้เกิดสังคมแห่งความสงบสุขตามหลักพุทธศาสตร์อย่างแท้จริง

1. หลักพุทธธรรมสำหรับครู

หลักธรรมทางพุทธศาสนาถือเป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างสมดุลทั้งด้านวิชาการและจิตใจ การเข้าใจและนำหลักธรรมเหล่านี้มาใช้จะทำให้ครูมีแนวทางที่ชัดเจนในการจัดการเรียนรู้ ช่วยปลูกฝังคุณธรรมและเสริมสร้างคุณลักษณะที่ดีให้แก่ผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

พรหมวิหาร 4

จากการศึกษาของพระมหาถวิล กลฺยาณธมฺโม (สมตัว) และพระมหามฆวินทร์ ปุริสุตฺตโม (2563) พบว่า คุณธรรมภายในนั้นเป็นลักษณะที่สำคัญในการเป็นครูของพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะหลักพรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมอีกประการที่ครูควรจะประพฤติปฏิบัติประจำใจอันประเสริฐ เป็นหลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์เป็นธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจ และกำกับความประพฤติเพื่อให้ปฏิบัติตนต่อมนุษย์และสัตว์โดยชอบ หรือเรียกอย่างง่ายๆ ว่าเป็น “ธรรมเครื่องอยู่ของพรหม” หรือ “ธรรมของผู้ใหญ่ปกครองผู้น้อย” มี 4 ประการ คือ

1. เมตตา คือ ความรักและปรารถนาดี
   - แสดงความรักความเอื้ออาทรต่อศิษย์อย่างบริสุทธิ์ใจ
   - ส่งเสริมให้ศิษย์มีความสุขในการเรียนรู้
   - ดูแลเอาใจใส่ศิษย์อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
2. กรุณา คือ ความสงสารคิดช่วยให้พ้นทุกข์
   - ช่วยเหลือศิษย์ที่มีปัญหาในการเรียน
   - แก้ไขข้อบกพร่องของศิษย์ด้วยความเข้าใจ
   - ให้คำปรึกษาและแนะแนวทางที่เหมาะสม
3. มุทิตา คือ ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี
   - ชื่นชมเมื่อศิษย์ประสบความสำเร็จ
   - ส่งเสริมศักยภาพของศิษย์แต่ละคน
   - สร้างกำลังใจในการพัฒนาตนเอง
4. อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง
   - รักษาความยุติธรรมในการสอนและประเมินผล
   - วางเฉยอย่างมีเหตุผลเมื่อจำเป็น
   - ให้ศิษย์เรียนรู้จากผลของการกระทำ

อิทธิบาท 4

พระเจริญ บุญทศ, ดร. และ ดร.ลัดดาวัลย์ คงทอง (2563) ได้อธิบายการประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ในการพัฒนาครู ดังนี้

1. ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในหน้าที่

- มีใจรักในวิชาชีพครู
- กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง
- แสวงหาความรู้และวิธีการสอนใหม่ๆ

2. วิริยะ คือ ความเพียรพยายาม
- ทุ่มเทในการสอนและพัฒนาศิษย์
- ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค
- มุ่งมั่นพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง

3. จิตตะ คือ ความเอาใจใส่
- มีสมาธิในการสอน
- ใส่ใจรายละเอียดในการจัดการเรียนรู้
- ติดตามพัฒนาการของศิษย์อย่างสม่ำเสมอ

4. วิมังสา คือ การไตร่ตรองหาเหตุผล
- วิเคราะห์และประเมินผลการสอน
- ทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
- แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

สรุปการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถพัฒนาตนเองในวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยส่งเสริมให้ครูมีใจรัก มุ่งมั่น มีสมาธิ และสามารถคิดวิเคราะห์ปรับปรุงกระบวนการสอนอยู่เสมอ การปฏิบัติตามหลักธรรมนี้ไม่เพียงแต่จะส่งผลดีต่อการพัฒนาศักยภาพของตัวครูเองเท่านั้น แต่ยังส่งต่อไปถึงผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ และนำไปสู่การสร้างสังคมที่ดีงามต่อไปในอนาคต

2. จรรยาบรรณครูตามแนวพุทธ

วรเทพ เวียงแก (2560) ได้วิเคราะห์จรรยาบรรณวิชาชีพครูตามแนวพุทธจริยศาสตร์ ศีล 5 เป็นหลักธรรมที่ผู้ประกอบวิชาชีพต่างๆ ต้องถือปฏิบัติในการทำงานที่สำคัญไม่น้อยไปกว่าจรรยาบรรณวิชาชีพ เพราะศีล 5 มุ่งให้บุคคลผู้ปฏิบัติมีกาย วาจาสงบ ทำให้มีสติในการทำงาน ช่วยให้เกิด เรียบร้อย สงบสุขในสังคม และได้วิเคราะห์จรรยาบรรณวิชาชีพครูตามแนวพุทธจริยศาสตร์ ซึ่งเน้นการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงฝึกการปฏิบัติให้ทำได้คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้ ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามให้แก่นักเรียน (ผกาวรรณ กรอบเกื้อ และคณะ, 2567)

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง
- รักษาศีล 5 อย่างเคร่งครัด
- พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ
- รักษาเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ
- พัฒนาวิชาชีพด้วยการศึกษาค้นคว้า
- สร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา

3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ
- ให้การดูแลช่วยเหลือศิษย์อย่างเต็มความสามารถ
- ไม่แสวงหาประโยชน์จากศิษย์
- รักษาความลับของศิษย์

สรุปจรรยาบรรณครูตามแนวพุทธจริยศาสตร์เน้นการนำศีล 5 มาใช้เป็นหลักปฏิบัติในการทำงาน ครูจำเป็นต้องรักษาศีล พัฒนาตนเอง และเป็นแบบอย่างที่ดีให้นักเรียน รวมทั้งต้องรักษาเกียรติแห่งวิชาชีพด้วยการแสวงหาความรู้ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ และให้บริการแก่นักเรียนด้วยความจริงใจ ไม่เอาเปรียบนักเรียน เพื่อสร้างสังคมแห่งความสงบสุขอย่างยั่งยืน

3. การพัฒนาตนตามหลักไตรสิกขา

สุมาลี ชัยเจริญ และคณะ (2565) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาครูตามหลักไตรสิกขา ดังนี้

1. ศีล คือ การพัฒนาด้านพฤติกรรม
   - รักษาระเบียบวินัยและจรรยาบรรณ
   - ควบคุมกาย วาจาให้เหมาะสม
   - สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น
2. สมาธิ คือ การพัฒนาด้านจิตใจ
   - ฝึกสมาธิและสติในการทำงาน
   - ควบคุมอารมณ์ให้มั่นคง
   - พัฒนาจิตใจให้เข้มแข็ง
3. ปัญญา คือ การพัฒนาด้านความรู้
   - พัฒนาความรู้ในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
   - ฝึกการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล
   - แก้ปัญหาด้วยปัญญา

สรุปการพัฒนาตนของครูตามหลักไตรสิกขาแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การรักษาศีลเพื่อควบคุมพฤติกรรมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การฝึกสมาธิเพื่อเสริมสร้างสติและความมั่นคงทางอารมณ์และการใช้ปัญญาในการพัฒนาความรู้ คิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ครูเติบโตทั้งด้านบุคลิกภาพ จิตใจ และสติปัญญาอย่างสมดุล

การบูรณาการพุทธศาสตร์ในการสอนสังคมศึกษา

1. การประยุกต์หลักธรรมในการสอน

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2562) ได้นำเสนอ แนวทางการประยุกต์หลักธรรมในการสอนสังคมศึกษาและพระพุทธศาสนา ดังสุภาษิตในพระพุทธศาสนาที่กล่าวว่า “ปญฺญา โลกสฺมึ ปชฺโชโต” แปลว่า ปัญญาเป็นแสงสว่างในโลก (พระไตรปิฎกเล่มที่ 15 พระสุตตันตปิฎกเล่มที่ 7 [ฉบับมหาจุฬาฯ] สังยุตตนิกาย สคาถวรรค) เพราะเมื่อพบปัญญาก็พบความสุขที่แท้จริงได้ (ไผผกา ผิวดำ และพระมหากิตติณัฏฐ์ สุกิตติเมธี, 2564) ได้กล่าวถึง การบริหารการศึกษาตามหลักพุทธธรรมเป็นจึงเป็นสำคัญที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในสถาบันการศึกษา ดังนี้

1) การใช้หลักไตรสิกขาในการจัดการเรียนรู้
   - ศีล คือ การจัดกิจกรรมที่ฝึกระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ
   - สมาธิ คือ การฝึกสมาธิก่อนเรียนและระหว่างเรียน
   - ปัญญา คือ การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา

2) การประยุกต์หลักอริยสัจ 4
   - การระบุปัญหาสังคมที่ต้องการศึกษา
   - การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาอย่างเป็นระบบ

- การกำหนดเป้าหมายและแนวทางแก้ไข
- การลงมือปฏิบัติและประเมินผล

3) การใช้หลักโยนิโสมนสิการ

- การคิดเป็นระบบ
- การพิจารณาเหตุปัจจัย
- การคิดแบบองค์รวม
- การประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง

สรุปการประยุกต์หลักธรรมในการสอนมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติทั้งด้านศีล สมาธิ และปัญญาตามหลักไตรสิกขา ส่งเสริมทักษะการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบตามหลักอริยสัจ 4 และกระตุ้นให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดอย่างมีเหตุผลตามหลักโยนิโสมนสิการ ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้จริงในชีวิตประจำวัน

2. การสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม

สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมในกระบวนการผลิตและพัฒนา นักศึกษาวิชาชีพครู โดยมุ่งบูรณาการหลักพุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษามีความรู้คู่คุณธรรม และมีศักยภาพในการเป็นครูที่ดีทั้งด้านวิชาการและจริยธรรม กิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นล้วนเน้นการฝึกปฏิบัติและเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นครูที่มีคุณค่า ตามแนวทางของพุทธธรรมอย่างแท้จริง

พระมหาสมปอง ฐานิสฺสโร (2565) ได้เสนอวิธีการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมในการสอนสังคมศึกษา

1. การใช้กรณีศึกษาและสถานการณ์จริง โดยทางสาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ได้จัดโครงการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะนักศึกษาครูให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงศตวรรษที่ 21 ในกิจกรรมที่ 2 ขึ้น ณ โรงเรียนศุภวรรณ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพฯ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาวิชาชีพครู สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา ซึ่งวิเคราะห์ได้ดังนี้

- วิเคราะห์เหตุการณ์ปัจจุบันในมิติทางจริยธรรม
- อภิปรายประเด็นทางสังคมและศีลธรรม
- เชื่อมโยงกับหลักธรรมทางพุทธศาสนา

ภาพที่ 1 การจัดกิจกรรมที่ 2 ครูสังคมกับพุทธศาสตร์ ณ โรงเรียนศุภวรรณ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

2. การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม
   - โครงงานคุณธรรม
   - กิจกรรมจิตอาสา
   - การฝึกปฏิบัติธรรม
   - การทำความดีในชีวิตประจำวัน
3. การประเมินพฤติกรรมเชิงคุณธรรม
   - การสังเกตพฤติกรรม
   - การใช้แฟ้มสะสมงาน
   - การสะท้อนคิดของผู้เรียน

สรุปคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เน้นการบูรณาการคุณธรรมจริยธรรมด้วยหลักพุทธศาสตร์ ผ่านการจัดกิจกรรมที่ให้นักศึกษาครูวิเคราะห์กรณีศึกษาและสถานการณ์จริง จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมอย่างเป็นรูปธรรม และใช้การประเมินพฤติกรรมเชิงคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง ช่วยสร้างครูสังคมศึกษาที่มีทั้งความรู้และคุณธรรมสู่สังคมอย่างยั่งยืน

3. การใช้พุทธวิธีในการสอน

สุนีย์ ผจญศิลป์ (2564) ได้นำเสนอพุทธวิธีในการสอนสังคมศึกษา ดังนี้

1. หลักการสอนแบบพุทธวิธี
   - สอนแบบเป็นขั้นตอน จากง่ายไปยาก
   - สอนโดยใช้เหตุและผล
   - สอนให้เหมาะกับผู้เรียน
   - สอนด้วยความเมตตา
2. เทคนิคการสอน
   - การใช้คำถามกระตุ้นความคิด
   - การยกตัวอย่างและอุปมาอุปไมย
   - การสาธิตและให้ปฏิบัติจริง
   - การเล่าเรื่องสอดแทรกคุณธรรม
3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
   - การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์
   - การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
   - การสะท้อนคิด
   - การประยุกต์ใช้ในชีวิต

การบูรณาการพุทธศาสตร์ในการสอนสังคมศึกษาควรคำนึงถึง
- ความเหมาะสมกับวัยและระดับของผู้เรียน
- การเชื่อมโยงกับชีวิตจริงและสังคมปัจจุบัน
- การใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสม
- การประเมินผลที่ครอบคลุมทั้งความรู้และคุณธรรม

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการด้วยพุทธศาสตร์ ส่งผลให้นักศึกษาและนักเรียนได้เรียนรู้อย่างเป็นระบบ เหมาะสมกับวัยและระดับความเข้าใจ ช่วยพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และ

ตัดสินใจโดยใช้เหตุผล เกิดคุณธรรมจากการซึมซับแบบอย่างที่ดี และสามารถเชื่อมโยงหลักพุทธธรรมไปสู่การประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาผู้เรียนตามแนวพุทธ

การพัฒนาผู้เรียนตามแนวพุทธ คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นองค์รวมตามหลักพุทธธรรม โดยบูรณาการการพัฒนาทั้งด้านพฤติกรรม (ศีล) จิตใจ (สมาธิ) และปัญญา ซึ่งพระศักดิ์ดา ฉนฺทโก (สุวรรณทา) และสมศักดิ์ บุญปู่ (2558) ได้กล่าวไว้ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนของครูหรือสถานศึกษาที่ดำเนินการจัดการศึกษา สามารถทำให้ผู้เรียนมีพัฒนาการครบทั้ง 4 ด้าน อันประกอบด้วย พัฒนาการทางด้านกาย (กายภาวนา) พัฒนาการทางด้านสังคม (สีลภาวนา) พัฒนาการทางจิต (จิตภาวนา) และพัฒนาการทางด้านปัญญา (ปัญญาภาวนา) โดยใช้หลักพุทธธรรมประกอบด้วย

1. การพัฒนาปัญญา 3

1) สุตมยปัญญา คือ ปัญญาจากการฟัง การอ่าน การเรียนรู้

- การแสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆ
- การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- การเรียนรู้จากประสบการณ์ผู้อื่น

2) จินตามยปัญญา คือ ปัญญาจากการคิดพิจารณา

- การคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล
- การใช้วิจารณญาณในการพิจารณา
- การเชื่อมโยงความรู้กับประสบการณ์

3) ภาวนามยปัญญา คือ ปัญญาจากการปฏิบัติและพัฒนา

- การลงมือปฏิบัติจริง
- การฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ
- การสะท้อนคิดและพัฒนาตนเอง

สรุปการพัฒนาปัญญาตามหลักพุทธศาสนา 3 ด้าน ได้แก่ สุตมยปัญญา เน้นการแสวงหาความรู้จากการฟัง การอ่าน และประสบการณ์ของผู้อื่น จินตามยปัญญา เน้นการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและเชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิม ภาวนามยปัญญา เน้นการฝึกปฏิบัติจริง จนเกิดความชำนาญ และพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืน

2. การฝึกทักษะชีวิตตามหลักพุทธธรรม

1) การพัฒนาทักษะทางกาย

- การดูแลสุขภาพกาย
- การควบคุมพฤติกรรมและการแสดงออก
- การมีระเบียบวินัยในการดำเนินชีวิต

2) การพัฒนาทักษะทางจิต

- การควบคุมอารมณ์
- การฝึกสมาธิและสติ
- การพัฒนาจิตใจให้เข้มแข็ง

3) การพัฒนาทักษะทางปัญญา

- การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา
- การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
- การประยุกต์ใช้ความรู้ในชีวิตจริง

สรุปการฝึกทักษะชีวิตตามหลักพุทธธรรมมุ่งพัฒนา 3 ด้าน คือ ด้านกายเน้นวินัยและการดูแลตนเอง ด้านจิตเน้นสมาธิ การควบคุมอารมณ์และความเข้มแข็ง และด้านปัญญาเน้นการคิดวิเคราะห์ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล นำไปใช้ในชีวิตจริงอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

1) การพัฒนาด้านศีล
- การรักษาศีล 5
- การมีวินัยและความรับผิดชอบ
- การเคารพสิทธิของผู้อื่น

2) การพัฒนาด้านจิตใจ
- การมีเมตตากรุณา
- การมีความกตัญญู
- การมีจิตสาธารณะ

3) การพัฒนาด้านปัญญา
- การรู้เท่าทันความเป็นจริงของชีวิต
- การพิจารณาเหตุผลอย่างถูกต้อง
- การดำเนินชีวิตด้วยความไม่ประมาท

สรุปได้ว่า การพัฒนาผู้เรียนตามแนวพุทธเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นองค์รวมตามหลักไตรสิกขา ประกอบด้วย การพัฒนาปัญญา 3 ด้าน (สุตมยปัญญา จินตามยปัญญา และภาวนามยปัญญา) การฝึกทักษะชีวิตตามหลักพุทธธรรม (การพัฒนาทางกาย จิต และปัญญา) และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม (ศีล สมาธิ ปัญญา) โดยมุ่งให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองอย่างสมดุลทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา เพื่อการดำเนินชีวิตที่ดีงามและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

กิจกรรมทางพุทธศาสนาในโรงเรียน

การส่งเสริมกิจกรรมทางพุทธศาสนาในโรงเรียนเป็นแนวทางหนึ่งที่ช่วยปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และความมีวินัยให้แก่ผู้เรียน โดยอาศัยหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ตัวอย่างกรณีศึกษาที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี ได้แก่

1. โครงการทำวัตรเช้า-เย็น
- นักเรียนและครูร่วมกันสวดมนต์ไหว้พระก่อนเริ่มเรียนและหลังเลิกเรียน
- สร้างวินัยและสมาธิในการดำเนินชีวิตประจำวัน

2. วันสำคัญทางพุทธศาสนา

จัดกิจกรรมถวายเทียนพรรษา เวียนเทียน และบำเพ็ญประโยชน์ในวันสำคัญ เช่น วันมาฆบูชา วิสาขบูชา อาสาฬหบูชา และนักเรียนได้เรียนรู้และปฏิบัติตามหลักธรรมของพุทธศาสนา

3. โครงการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน
- นักเรียนชายสามารถเข้าร่วมบรรพชาเพื่อศึกษาและปฏิบัติธรรม
- นักเรียนหญิงสามารถเข้าค่ายปฏิบัติธรรมเพื่อฝึกสมาธิและเจริญสติ

4. หลักสูตรพุทธศาสนาในชั้นเรียน

ได้นำแนวคิดทางพุทธศาสนามาบูรณาการเข้ากับการเรียนรู้ในแต่ละวิชา เช่น วิชาศีลธรรม สังคมศึกษา และภาษาไทย และใช้กรณีศึกษาทางพุทธศาสนาเป็นสื่อการสอน

ภาพที่ 2 การจัดกิจกรรมที่ 2 ณ โรงเรียนศุภวรรณ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

5. การจัดการเรียนรู้แบบพุทธวิธี

การจัดการเรียนรู้แบบพุทธวิธีมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่ช่วยให้นักเรียนพัฒนาทางด้านปัญญา ศีล และสมาธิ โดยอาศัยหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) เป็นแนวทาง ตัวอย่างกรณีศึกษาที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี ได้แก่

1) การใช้หลักไตรสิกขาในการเรียนการสอน

- การปลูกฝังศีล คือ ใช้กิจกรรมทางศีลธรรม เช่น การให้เด็กช่วยเหลือผู้อื่น การทำจิตอาสา
- การฝึกสมาธิ คือ นำกิจกรรมการฝึกสมาธิสั้นๆ ก่อนเริ่มเรียน เช่น การนั่งสมาธิ 5-10 นาที
- การพัฒนาปัญญา คือ ใช้วิธีตั้งคำถามปลายเปิด กระตุ้นให้นักเรียนคิดวิเคราะห์

2) การใช้พุทธศิลป์และพุทธปัญญาเป็นสื่อการสอน

- ใช้ภาพวาดทางพุทธศาสนาและนิทานชาดกเพื่ออธิบายหลักธรรม
- จัดการเรียนรู้ผ่านละครธรรมะหรือกิจกรรมบทบาทสมมติ

3) การจัดกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

- ให้เด็กลงพื้นที่ศึกษาและทำกิจกรรม เช่น เยี่ยมชมวัด ฟังพระเทศน์
- ฝึกฝนการปฏิบัติ เช่น การปฏิบัติสมาธิ การฝึกสติในชีวิตประจำวัน

4) การเรียนรู้แบบอริยสัจ 4 และมรรค 8

ใช้กระบวนการเรียนรู้โดยอาศัยหลักอริยสัจ 4 (ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค) ในการแก้ปัญหาต่างๆ ให้เด็กฝึกปฏิบัติมรรค 8 ผ่านการทำกิจกรรมในชีวิตประจำวัน เช่น การพูดจาดี การคิดเชิงบวก

การประเมินผลตามแนวพุทธ

การประเมินผลตามแนวพุทธศาสนาเป็นการประเมินที่มุ่งเน้นพฤติกรรมเชิงคุณธรรมและจริยธรรม (พระมหาจินดา อาจารกสุโล, 2526) ของผู้เรียนมากกว่าผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาเพียงอย่างเดียว ตัวอย่างแนวปฏิบัติที่ดี ได้แก่

1. การประเมินผลตามหลักไตรสิกขา

- ประเมินด้านศีล คือ สังเกตพฤติกรรมและจิตสำนึกด้านคุณธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ความมีวินัย
- ประเมินด้านสมาธิ คือ ใช้แบบทดสอบหรือการสังเกตความสามารถในการจดจ่อ
- ประเมินด้านปัญญา คือ วัดจากการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา

2. การใช้สมุดพฤติกรรมธรรมะ คือ ให้นักเรียนบันทึกการปฏิบัติธรรมและพฤติกรรมดีๆ ในแต่ละวัน ครูและผู้ปกครองสามารถให้ข้อเสนอแนะได้

3. การประเมินโดยใช้วิธีพุทธวิธี คือ ใช้วิธีการซักถาม (ปุจฉา-วิสัชนา) เพื่อวัดความเข้าใจหลักธรรม และใช้กิจกรรมเวียนธรรมเพื่อให้เด็กได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ด้านธรรมะ

4. การประเมินผลจากการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางพุทธศาสนา คือ วัดผลจากการเข้าร่วมกิจกรรม เช่น การสวดมนต์ การเวียนเทียน การทำสมาธิ และใช้แบบประเมินตนเองและการประเมินจากเพื่อนร่วมชั้น

สรุปการนำกิจกรรมทางพุทธศาสนา การจัดการเรียนรู้แบบพุทธวิธี และการประเมินผลตามแนวพุทธมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียน ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนเติบโตเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีสติปัญญา และสามารถนำหลักธรรมไปใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขและสงบสุข

บทสรุป

การบูรณาการพุทธศาสตร์กับการสอนสังคมศึกษาในสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาผู้เรียนในยุคปัจจุบัน ครูสังคมศึกษามีบทบาทสำคัญในฐานะผู้ถ่ายทอดหลักพุทธธรรมผ่านการจัดการเรียนการสอน โดยการประยุกต์ใช้หลักธรรมต่างๆ เช่น พรหมวิหาร 4, อิทธิบาท 4 และไตรสิกขา ในการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นองค์รวม ทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา การจัดการเรียนรู้ตามแนวพุทธ ไม่เพียงแต่มุ่งพัฒนาความรู้ทางวิชาการเท่านั้น แต่ยังเน้นการพัฒนาทักษะชีวิต คุณธรรมจริยธรรม และการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล ผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้จากสถานการณ์จริง การทำโครงงานคุณธรรม และการฝึกปฏิบัติธรรม ความสำเร็จของการบูรณาการพุทธศาสตร์ในการสอนสังคมศึกษา จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทั้งครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน รวมทั้งการพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักพุทธธรรมอย่างลึกซึ้ง และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตตามแนวพุทธ เพื่อสร้างศรัทธาและแรงบันดาลใจให้แก่ผู้เรียนในการพัฒนาตนเองให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดีของสังคม

ภาพที่ 3 โครงการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะนักศึกษาครูให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงศตวรรษที่ 21 ใน กิจกรรมที่ 2 “ครูสังคมกับพุทธศาสตร์” จัดโดย สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ร่วมกับ โรงเรียนศุภวรรณ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

องค์ความรู้ใหม่

โมเดลการบูรณาการพุทธศาสตร์สำหรับครูสังคมในสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน ที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งทั้ง 4 องค์ประกอบนี้บูรณาการผ่านหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) โดยมีครูสังคมเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นองค์รวม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา จุดเด่นของโมเดลนี้ คือ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับการจัดการเรียนการสอนสังคมศึกษาอย่างเป็นระบบ ผ่านการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย และมีการประเมินผลที่ครอบคลุมทุกด้านของการพัฒนาผู้เรียน

ภาพที่ 3 โมเดลครูสังคมกับพุทธศาสตร์

บรรณานุกรม

ผกาวรรณ กรอบเกื้อ และคณะ. (2567). วัฒนธรรมของชุมชนชาวมอญเกาะเกร็ด: การบูรณาการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โรงเรียนนนทบุรีวิทยาลัย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี. *วารสารสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม.* 5(2), 14–28.

พระเจริญ บุญทศ, ดร. และ ดร.ลัดดาวัลย์ คงทอง. (2563). *การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนรู้รายวิชาพระพุทธศาสนาของนักเรียน โรงเรียนมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดงาน กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขตกลุ่ม 3.* มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย.

พระไตรปิฎกเล่มที่ 15 พระสุตตันตปิฎกเล่มที่ 7 [ฉบับมหาจุฬาฯ] สังยุตตนิกาย สคาถวรรค) เนื้อความพระไตรปิฎกฉบับ มจร. เล่มที่ 15 หน้าที่ 61. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://84000.org/tipitaka/pitaka_item/read_page.php?book=15&page=61&pages=1&edition=mcu [10 มกราคม 2568].

พระพันธวัฒน์ ธมฺมวฑฺฒโน (ภูมิรัง), ประยูร แสงใส. (2564). การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษาตามแนวทางพระพุทธศาสนา. *Journal of Buddhist Education and Research (JBER).* (7), 235-246.

พระภัทรชัยญกรณ์ อูดสวย. (2564). การบริหารการศึกษาตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย.* 3(2), 83–92.

พระมหาจินดา อาจารกสุโล. (2526). *การวัดและการประเมินผลการศึกษาตามแนวพุทธศาสตร์.* ศึกษาศาสตร์ตามแนวพุทธศาสตร์ (วารสารรวมเล่ม). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์กราฟิคอาร์ต.

พระมหาถวิล กลฺยาณธมฺโม (สมตัว) และพระมหามฆวินทร์ ปุริสุตฺตโม. (2563). คุณธรรมที่พึงประสงค์ของครูตามหลักพระพุทธศาสนา. *วารสาร มจร พุทธศาสตร์ปริทรรศน์.* 4(2), 156-166.

พระศักดิ์ดา ฉนฺทโก (สุวรรณทา) และสมศักดิ์ บุญปู่. (2558). กระบวนการพัฒนาผู้เรียนตามแนวพระพุทธศาสนาในสังคมไทย. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร.* 17(3), 144–153.

วรเทพ เวียงแก. (2560). จรรยาบรรณวิชาชีพตามแนวพุทธศาสตร์: ศีล 5. *วารสารแสงอีสาน.* 16(1), 230-242.

วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒผล. (2562). *การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมเจตน์ ผิวทองงาม. (2559). การแนะแนวเพื่อชีวิตที่ดีงามในคำสอน ของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.* 24(46), 173-187.

อำพล บุดดาสาร และคณะ. (2564). พระพุทธศาสนา: รากฐานการศึกษาไทยที่ควรหันมามอง. *วารสารปณิธาน.* 17(1), 81-100.

จริยธรรมการตีพิมพ์บทความ
ในวารสารสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

วารสารสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ให้ความสำคัญกับการรักษามาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์เผยแพร่บทความ ดังนั้น จึงกำหนดให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์อย่างเคร่งครัด ดังนี้

บทบาทหน้าที่ของบรรณาธิการและกองบรรณาธิการในวารสารสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

1. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาและตรวจสอบบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารทุกบทความ โดยพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาบทความกับเป้าหมายและขอบเขตของวารสาร รวมถึงตรวจสอบคุณภาพของบทความตามกระบวนการประเมินคุณภาพบทความก่อนการตีพิมพ์

2. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องใช้หลักการในพิจารณาบทความโดยอ้างอิงเหตุผลทางวิชาการเป็นหลัก และต้องไม่มีอคติต่อผู้นิพนธ์บทความและเนื้อหาบทความที่พิจารณาไม่ว่าจะด้วยกรณีใดๆ ทั้งสิ้น

3. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์บทความหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจประเมินบทความ ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในเชิงธุรกิจหรือในการนำไปเป็นผลงานทางวิชาการของตนเอง

4. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่ปิดกั้น เปลี่ยนแปลง หรือแทรกแซงข้อมูลที่ใช้แลกเปลี่ยนระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจประเมินบทความและผู้นิพนธ์บทความ

5. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนต่างๆ ของวารสารอย่างเคร่งครัด

บทบาทหน้าของผู้นิพนธ์บทความในวารสารสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

1. บทความที่ผู้นิพนธ์ส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารต้องเป็นบทความที่ไม่เคยตีพิมพ์หรือเผยแพร่ที่ใดมาก่อน

2. ผู้นิพนธ์บทความต้องทำการอ้างอิงให้ถูกต้องทุกครั้งเมื่อนำผลงานของผู้อื่นมานำเสนอหรืออ้างอิงประกอบในเนื้อหาบทความของตนเอง และต้องไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่น

3. หากผลงานทางวิชาการของผู้นิพนธ์เกี่ยวข้องกับการใช้สัตว์ ผู้เข้าร่วม หรืออาสาสมัครหรือผลการวิจัยมีประเด็นที่เปราะบางต่อผู้ให้ข้อมูล ผู้นิพนธ์ควรดำเนินการตามหลักจริยธรรมปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด รวมถึงต้องได้รับความยินยอมก่อนการดำเนินการเก็บ

รวบรวมข้อมูลหรือแสดงเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ หรือในสัตว์ทดลองประกอบด้วยทุกครั้ง

4. ผู้นิพนธ์บทความต้องยินยอมโอนลิขสิทธิ์ให้แก่วารสารสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ก่อนการตีพิมพ์ และไม่นำผลงานไปเผยแพร่หรือตีพิมพ์กับแหล่งอื่นๆ หลังจากที่ได้รับการตีพิมพ์กับวารสารสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมแล้ว

5. ชื่อผู้นิพนธ์ที่ปรากฏในบทความต้องเป็นผู้ที่มีส่วนในบทความนั้นๆ จริง

บทบาทหน้าที่ของผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความ

1. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์บทความการพิจารณาคุณภาพของบทความต้องคำนึงถึงคุณภาพของบทความเป็นหลัก และพิจารณาบนหลักการและเหตุผลทางวิชาการโดยปราศจากอคติ หรือความขัดแย้งส่วนตัว

2. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องตระหนักว่าตนเองเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของบทความที่รับประเมินอย่างแท้จริง

3. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องไม่แสวงหาประโยชน์จากบทความที่ตนเองได้ทำการประเมิน

4. หากผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความได้ตรวจสอบแล้วพบว่า บทความที่รับประเมินเป็นบทความที่คัดลอกผลงานชิ้นอื่นๆ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบทันทีพร้อมแสดงหลักฐานประกอบที่ชัดเจน

5. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องรักษาระยะเวลาประเมินตามกรอบเวลาประเมินที่วารสารสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กำหนดรวมถึงไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความให้ผู้ที่อื่นได้รับรู้

หลักเกณฑ์สำหรับการนิพนธ์

บทความวิจัย บทความวิชาการ บทวิจารณ์หนังสือ และงานวิชาการอื่นๆ

วารสารสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

วารสารสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีนโยบายส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิชาการและงานวิจัยของนักศึกษา คณาจารย์ และนักวิชาการที่สนใจ นอกจากนี้ยังเป็นเวทีวิชาการ เพื่อแลกเปลี่ยนทัศนะและข้อคิดเห็นทางด้านสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยรูปแบบผลงานที่วารสารจะรับพิจารณามี 3 ประเภท คือ บทความวิจัย บทความวิชาการ และบทวิจารณ์หนังสือ

บทความวิจัย บทความวิชาการ และบทวิจารณ์หนังสือที่จะได้รับการพิจารณาลงตีพิมพ์ในวารสาร “สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม” นี้ จะต้องได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ก่อน เพื่อให้วารสารมีคุณภาพและนำไปอ้างอิงได้

การเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย บทความวิชาการ บทวิจารณ์หนังสือ และงานวิชาการอื่นๆ มีดังนี้

1. ภาษา เป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษก็ได้ การใช้ภาษาไทยให้ยึดหลักการใช้คำศัพท์และชื่อบัญญัติตามหลักของราชบัณฑิตยสถาน ควรหลีกเลี่ยงการใช้ภาษาอังกฤษในข้อความ ยกเว้นกรณีจำเป็น ให้เขียนคำศัพท์ภาษาไทยตามด้วยวงเล็บภาษาอังกฤษ ให้ใช้ตัวเล็กทั้งหมดยกเว้นชื่อเฉพาะต้องขึ้นต้นด้วยตัวอักษรใหญ่ บทความส่วนที่เป็นภาษาอังกฤษควรให้ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษตรวจสอบความถูกต้องก่อนที่จะส่งต้นฉบับ

2. การพิมพ์ ให้จัดพิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด ด้วยรูปแบบตัวอักษร TH Sarabun PSK ขนาด 16 พอยต์ โดยจัดหน้ากระดาษขนาด A4 ตั้งค่าหน้ากระดาษสำหรับการพิมพ์ห่างจากขอบกระดาษทุกด้าน ด้านละ 1 นิ้ว (2.54 เซนติเมตร)

3. จำนวนหน้า บทความวิจัย บทวิจารณ์หนังสือ และบทความวิชาการ ตั้งแต่หัวข้อเรื่องจนถึงบรรณานุกรมควรมีความยาวไม่เกิน 15 หน้า กระดาษ ขนาด A4

การเรียงลำดับเนื้อหา

1. บทความวิจัย

1.1 ชื่อเรื่อง ควรสั้น กะทัดรัด และสื่อเป้าหมายหลักของการศึกษาวิจัย ไม่ใช้คำย่อชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยมาก่อน

1.2 ชื่อผู้นิพนธ์ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ตำแหน่งทางวิชาการ หน่วยงานหรือสถาบันที่สังกัด และอีเมล

1.3 บทคัดย่อ (abstract) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เป็นเนื้อความย่อที่อ่านแล้วเข้าใจง่าย โดยเรียงลำดับความสำคัญของเนื้อหา เช่น วัตถุประสงค์ วิธีการศึกษา ผลงานและการวิจารณ์

อย่างต่อเนื่องกันไม่ควรเกิน 200 คำ หรือมีความยาวไม่เกิน 12 บรรทัด ไม่ควรมีคำย่อ ให้บทคัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อนภาษาอังกฤษ

1.4 คำสำคัญหรือคำหลัก (Keywords) ให้ระบุทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ใส่ไว้ท้ายบทคัดย่อของแต่ละภาษา จำนวนไม่เกิน 5 คำ

1.5 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาหรือบทนำ เป็นส่วนของเนื้อหาที่บอกความเป็นมาและเหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัย ให้ข้อมูลทางวิชาการพร้อมทั้งจุดมุ่งหมายที่เกี่ยวข้องอย่างคร่าวๆ และมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาและวิจัยนั้นด้วย

1.6 วิธีดำเนินการวิจัย ให้ระบุรายละเอียดวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งที่นำมาศึกษา จำนวนลักษณะเฉพาะของตัวอย่างที่ศึกษา ตลอดจนเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการศึกษา อธิบายวิธีการศึกษาหรือแผนการทดลองทางสถิติ การสุ่มตัวอย่าง วิธีการเก็บข้อมูลและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1.7 ผลการวิจัย แจ้งผลที่พบตามลำดับหัวข้อของการศึกษาวิจัยอย่างชัดเจนได้ใจความ ถ้าผลไม่ซับซ้อนไม่มีตัวเลขมาก ควรใช้คำบรรยาย แต่ถ้ามีตัวเลขมาก ตัวแปรมาก ควรใช้ตารางแผนภูมิแทน ไม่ควรมีเกิน 5 ตาราง หรือแผนภูมิ ควรแปรความหมายและวิเคราะห์ผลที่ค้นพบ และสรุปเปรียบเทียบกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.8 อภิปรายผล ชี้แจงว่าผลการศึกษาตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือแตกต่างไปจากผลงานที่มีผู้รายงานไว้ก่อนหรือไม่ อย่างไร เหตุใดจึงเป็นเช่นนั้นและมีพื้นฐานอ้างอิงที่เชื่อถือได้ และให้จบด้วยข้อเสนอแนะที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์หรือทิ้งประเด็นคำถามการวิจัย ซึ่งเป็นแนวทางสำหรับการวิจัยต่อไป

1.9 ตาราง รูปภาพ และแผนภูมิ ควรคัดเลือกเฉพาะที่จำเป็น และต้องมีคำอธิบายสั้นๆ แต่สื่อความหมายได้สาระครบถ้วนในกรณีที่เป็นตาราง คำอธิบาย ต้องอยู่ด้านบน ในกรณีเป็นรูปภาพหรือแผนภูมิคำอธิบายต้องอยู่ด้านล่าง

1.10 บรรณานุกรม สำหรับการพิมพ์เอกสารอ้างอิง ทั้งเอกสารอ้างอิงที่เป็นภาษาไทย และภาษาอังกฤษโดยมีหลักการทั่วไป

2. บทวิจารณ์หนังสือ

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับหนังสือ

2.2 ชื่อผู้วิจารณ์

2.3 บทวิจารณ์

2.4 บรรณานุกรม

3. บทความวิชาการ

3.1 ชื่อเรื่อง

3.2 ผู้แต่ง

3.3 บทนำ

3.4 เนื้อหา

3.5 บทสรุป

3.6 บรรณานุกรม

4. งานวิชาการอื่น

กรอบในการเขียนให้ใช้ในกรณีเดียวกันกับงานวิชาการอื่นๆ ข้างต้น

ขอบเขตการตีพิมพ์

วารสารสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นวารสารสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ รับตีพิมพ์เผยแพร่บทความในด้านมนุษยศาสตร์และสังคมโดยเน้นด้านการศึกษาศาสตร์หรือครุศาสตร์ เช่น สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การสอนภาษาไทย การสอนภาษาอังกฤษ การสอนสังคมศึกษา การสอนพระพุทธศาสนา การศึกษาปฐมวัย การประถมศึกษา ด้านพระพุทธศาสนาและปรัชญา สหวิทยาการด้านการศึกษา และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วาระการตีพิมพ์

วารสารสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีวาระการตีพิมพ์เผยแพร่ ปีละ 2 ฉบับ ได้แก่ ฉบับที่ 1 (เดือนมกราคม - มิถุนายน) และฉบับที่ 2 (เดือนกรกฎาคม - ธันวาคม)

การส่งต้นฉบับ

- E-mail: โดยส่งไฟล์เวิร์ด (word) และไฟล์ Pdf. ไปที่ **sarthonghan@gmail.com**
- สามารถส่งได้ด้วยตนเองที่กองบรรณาธิการวารสารสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มูลนิธิบวร เพื่อการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เลขที่ 33 แขวงศาลาธรรมสพน์ เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10170 โทร. 089 783 2122

การเขียนบรรณานุกรม

การรวบรวมรายการเอกสารทั้งหมดที่ผู้เขียนได้ใช้อ้างอิงในการเขียนผลงานนั้นๆ จัดเรียงรายการตามลำดับอักษรชื่อผู้แต่ง ภายใต้หัวข้อเอกสารบรรณานุกรม สำหรับบทความภาษาไทย หรือ References สำหรับบทความภาษาอังกฤษ ให้ใช้รูปแบบการเขียนแบบ APA V.6 (American Psychological Association) ตัวอย่างการเขียนมีดังนี้

หนังสือ

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). *ชื่อเรื่อง.* (ครั้งที่พิมพ์). สถานที่พิมพ์. ผู้จัดพิมพ์.

ตัวอย่าง

พระมหาสุทิตย์ อาภากโร. (2547). *เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ.* กรุงเทพฯ: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.).

Potter, M.E. (1990). *The Competitive advantage of nations.* New York: Free Press.

บทความในวารสาร

ชื่อผู้เขียนบทความ./(ปีที่พิมพ์)./*ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร,/ปีที่หรือเล่มที่/*(ฉบับที่ (ถ้ามี)),/เลขหน้า.

ตัวอย่าง

มะลิวรรณ โคตรศรี. (2548). *การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุของความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3.* วารสารศึกษาศาสตร์ มมร. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 3(1), 32-48.

Foster, W.P. (2004). *The decline of the local a challenge to educational leadership*. Education Administration Quarterly, 40(2), 176-191.

วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย/(ปีที่พิมพ์)./*ชื่อวิทยานิพนธ์หรือดุษฎีนิพนธ์และสารนิพนธ์*./ระดับวิทยานิพนธ์หรือดุษฎีนิพนธ์และสารนิพนธ์,/ชื่อสาขาวิชา,/คณะ,/ชื่อมหาวิทยาลัย.

ตัวอย่าง

นพพร ไทยเจริญ. (2549). *การสร้างชุดการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์เรื่อง ดินและหินในท้องถิ่นสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาหลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Shim, W. J. (1996). *Contamination and bioaccumulation of tributyltin and triphenyltincompounds in the Chinhae Bay system, Korea.* Master's thesis, Department of Oceanography, Seoul National University.

บทความจากเว็บไซต์ (Web Site)

ชื่อผู้แต่ง./*ชื่อบทความ*./แหล่งที่มา/วัน/เดือน/ปี.

ตัวอย่าง

พรรณี บัวเล็ก. *พัฒนาการทุนนิยมในประเทศไทย.* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://research. krirk.ac.th/pdf.> [25 December 2019]

มูลนิธิบวร
เพื่อการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
Baworn's Foundation
For Religion and Culture Studies

คุณธรรม นำความรู้
Morality before khowledge

089 783 2122

jsrc2563@gmail.com