ISSN : 2822-0994 (ONLINE)



วารสารเสฏฐวิทย์ปริทัศน์

JOURNAL OF SETTHAWIT REVEIW

ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2567)

Vol. 4 No. 2 (May-August 2024)

วารสารเสฏฐวิทย์ปริทัศน์
57 หมู่ 1 ต.แสนชาติ อ.จังหาร
จ.ร้อยเอ็ด 45000
โทร. 0962 746 7383
E-mail: Setthawit138@gmail.com

ISSN : 2822 0994 (ONLINE)

วารสารเสฏฐวิทย์ปริทัศน์

JOURNAL OF SETTHAWIT REVIEW

ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม, 2567)
VOL. 4 NO. 2 (MAY-AUGUST, 2004

วารสารเสฏฐวิทย์ปริทัศน์
57 หมู่ 1 บ้านเขวาชี ต.แสนชาติ
อ.จังหาร จ.ร้อยเอ็ด 45000
โทร. 092 746 7383
EMAIL : SETTHAWIT138@GMAIL.COM

วารสารเสฏฐวิทย์ปริทัศน์ ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2567)

ISSN : 2822 0994 (Online)

กองบรรณาธิการ

• **บรรณาธิการ (Editor)**

ดร.สนั่น ประเสริฐ

• **ผู้ช่วยบรรณาธิการ**

พระมหาพิสิฐ วิสิฏฺฐปญฺโญ (สืบนิสัย), ดร.

• **กองบรรณาธิการ (Editorial Board)**

ศาสตราจารย์ ดร.วัชระ งามจิตรเจริญ	: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนะ ปัญญาภา	: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.พิสิทธิ์ กอบบุญ	: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
รองศาสตราจารย์.ดร.เกรียงศักดิ์ โชควรกุล	: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง พันธ์จันทร์	: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.สิน งามประโคน	: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.ธวัชชัย ดุลยสุจริตกุล	: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคณาภูมิ	: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิรดา แพงไทย	: วิทยาลัยพิชยบัณฑิต
ดร.สุธีกิติ์ ฝอดสูงเนิน	: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

• **ผู้จัดการวารสาร**

พระพลากร สุมงฺคโล, ดร.

เกี่ยวกับวารสารเสฏฐวิทย์ปริทัศน์

นโยบายและขอบเขตการตีพิมพ์ : วารสารเสฏฐวิทย์ปริทัศน์ มีนโยบายรับตีพิมพ์บทความด้านพระพุทธศาสนา ปรัชญา มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ ศิลปศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ และสหวิทยาการด้านสังคมศาสตร์ กำหนดเผยแพร่ปีละ 3 ฉบับ

กระบวนการพิจารณาบทความ : บทความที่เผยแพร่จะต้องผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 3 ท่าน โดยผู้ทรงคุณวุฒิจะไม่ทราบข้อมูลของผู้ส่งบทความ

ประเภทของบทความ :

1. บทความวิจัย
2. บทความวิชาการ
3. บทวิจารณ์หนังสือ

ภาษาที่รับตีพิมพ์ : ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ

กำหนดออกเผยแพร่วารสาร :

วารสารกำหนดวงรอบการเผยแพร่ 3 ฉบับต่อปี ดังนี้
ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน
ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม
ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม

การติดต่อประสานงานและส่งบทความเผยแพร่ :

1. สอบถามรายละเอียดเบื้องต้น เช่น รอบการเผยแพร่ หนังสือตอบรับการตีพิมพ์ เป็นต้น โทร. 081 037 6733
2. คำแนะนำสำหรับผู้เขียน
3. เทมเพลตบทความวิจัย
4. เทมเพลตบทความวิชาการ
5. เทมเพลตบทวิจารณ์หนังสือ
6. ลงทะเบียนวารสาร และส่งบทตวามในวารสาร
7. แบบขอส่งบทความตีพิมพ์
8. ลงทะเบียนส่งบทความ
9. สแกนไลน์ กลุ่มวารสารฯ เพื่อการติดต่อประสานงานเผยแพร่บทความ

บทบรรณาธิการ

วารสารเสฏฐวิทย์ปริทัศน์ เป็นวารสารด้านสังคมศาสตร์ เปิดรับบทความวิชาการ บทความวิจัย รวมทั้งบทวิจารณ์หนังสือ เปิดรับตีพิมพ์เผยแพร่บทความด้านพระพุทธศาสนา ปรัชญา มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ ศิลปศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ และสหวิทยาการด้านสังคมศาสตร์ กำหนดเผยแพร่ปีละ 3 ฉบับ โดยบทความที่ส่งมาตีพิมพ์เผยแพร่กับวารสารจะได้รับการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 3 ท่าน วารสารฉบับนี้เป็นวารสารปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2567) ตีพิมพ์บทความทั้งสิ้นจำนวน 45 บทความ จำแนกเป็นบทความวิชาการ 4 เรื่อง บทความวิจัย 39 เรื่อง และบทวิจารณ์หนังสือ 2 เรื่อง

วารสารขออนุโมทนาและขอบคุณผู้เขียนทุกท่านที่ส่งบทความมาตีพิมพ์เผยแพร่กับทางวารสาร ตลอดถึงเครือข่ายด้านวิชาการ โดยเฉพาะสายการศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้อนุเคราะห์ให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อผู้เขียนบทความและวารสารด้วยดีเสมอมา วารสารรู้สึกเป็นเกียรติและมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการได้พัฒนาศักยภาพด้านวิชาการของผู้เผยแพร่บทความ และมีความมุ่งมั่นตั้งใจอย่างยิ่งที่จะปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพบทความให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป ขออนุโมทนาและขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ดร.สนั่น ประเสริฐ
บรรณาธิการวารสาร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทความวิชาการ	
บทบาทสตรี : จริยาวัตรของพระโพธิสัตว์ในคัมภีร์ชาดก *นรุณ กุลผาย, พิทวัฒน์ มโนรัตน์, วัลย์ มโนรัตน์, สราวุฒย์ วิจิตรปัญญา*	1
กระบวนการ CUEPADD สู่การบริหารงบประมาณสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในยุควิถีใหม่ *วรพล ศรีเทพ, ศิลป์ชัย สุวรรณมณี*	14
ผู้บริหารสถานศึกษากับความมีภาวะผู้นำในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล *แสงดาว คงนาวัง, มนูญพงศ์ ชัยพันธุ์*	30
ความเหมาะสมในการใช้สื่อโซเชียลของพระภิกษุสามเณร ที่ส่งผลกระทบต่อศรัทธาของชาวพุทธ *สมาน แก้วคำไสย์, สนุก สิงห์มาตร*	43
บทความวิจัย	
ความต้องการจำเป็นของการสร้างแบรนด์โรงเรียนพิชญบัณฑิต 2 *พรสวรรค์ ชนมาสุข, ศศิรดา แพงไทย*	52
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี *กรกุลผลทอง นามปักใต้, ศศิรดา แพงไทย*	64
การมีส่วนร่วมในบริบททางสังคมของธุรกิจรักษ์โลกในชุมชน *สุชาติ เทเวศม์อุดม, เริงศักดิ์ เพชรหัสตระกูล, เดือนเพ็ญ ภูริเรืองกิตติ์*	80
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการอำนาจละมุนทางวัฒนธรรม ของประเทศไทยสู่ความยั่งยืน *เริงศักดิ์ เพชรหัสตระกูล, เดือนเพ็ญ ภูริเรืองกิตติ์, สุชาติ เทเวศม์อุดม*	91
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนในการลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ ในโรงงานอุตสาหกรรมเมืองใหม่สุรนารี นครราชสีมา *เดือนเพ็ญ ภูริเรืองกิตติ์, เริงศักดิ์ เพชรหัสตระกูล, สุชาติ เทเวศม์อุดม*	104
อิทธิพลของบุพปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าทำมือ (Handmade) ของนักท่องเที่ยวในจังหวัดกาญจนบุรี *ชูใจ สุภาภัทรพิศาล, สุดที่รัก นุชนาถ*	118
การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู *นงนุช คำแหล้, ชาญยุทธ หาญชนะ*	132

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี 144

อุไรภรณ์ ศรีจุมพล, อดิศร ศรีเมืองบุญ

คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 159

ประภัสรา ศรีบุญ, พระครูชัยรัตนากร

แนวทางการบริหารงานกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 173

ธัชทร ลาภาทองธนากุล, จิร าภรณ์ ผันสว่าง

แนวทางการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 185

จุฑารัตน์ แผ้วไธสง, จิราภรณ์ ผันสว่าง

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูภาษาไทยระดับประถมศึกษาเพื่อเสริมสร้างคติธรรม สำหรับนักเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสานร่วมกับกระบวนการโค้ช โรงเรียนในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น 197

บัญชา ธรรมบุตร, รัชนีบูรณ์ เนตรภักดี, อรรถพงษ์ ผิวเหลือง, ณัฐกิตติ์ สิริวัฒนาทากุล, บัญชา เกียรติจรุงพันธ์

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 208

สุกัญญา เมืองผง, พิมพฤทธิ์ เที่ยงภักดิ์, สุรชัย เทียนขาว

กระบวนการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับสู่มาตรฐานโรงเรียนใน โครงการกองทุนการศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู 219

ชัยยุทธ เดชสีหา, พงษ์ศักดิ์ ศรีจันทร์, พิมพ์พร จารุจิตร์

สภาพและแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 230

จุฑามาศ กาละพวก, สันติ บูรณะชาติ

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี 243

ธนะเศรษฐ์ เกษกุ

โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 257

เหมือนฟ้า คำแหงพล, สุรินทร์ ภูสิงห์

ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล 271
จันทรา พัทคง, สุดาพร ทองสวัสดิ์, จรัส อติวิทยาภรณ์

รูปแบบการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดกาฬสินธุ์ 284
อิชยา กล้าขยัน, สุรินทร์ ภูสิงห์

โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 298
ประภากรณ์ ปิ่นสุวรรณ, สุรินทร์ ภูสิงห์

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล 311
จุฑาพร สันจิตร, ศัจนันท์ แก้ววงศ์ศรี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอน ศาสนาอิสลาม กรณีศึกษา โรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา 320
อรรถพล เหมาะทอง, ศัจนันท์ แก้ววงศ์ศรี

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 332
วรัชญาน์ แก้วบพิธ, ตรัยภูมินทร์ ตรีตรีศวร

กลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด 343
บุญช่วย กิตติวิชญกุล

โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น 354
ณัฏฐ์ฏาพร อรรคพงษ์, สุรินทร์ ภูสิงห์

แนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นศาสนทายาทชั้นเลิศ โรงเรียนธรรมจักรวิทยา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสตูล 367
พระมหายุทธพงศ์ กิตฺติวฑฺฒโก (อยู่หนู), พระครูสุเมธปริยัติคุณ, กษมา ศรีสุวรรณ

ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง 380
ยูสุบ ดลระหมาน, ศัจนันท์ แก้ววงศ์ศรี

การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงาน 395

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

กิตติศักดิ์ สุวรรณชัยรบ

พุทธวิธีการนำหลักไตรสิกขาในการป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของผู้นำชุมชน เขตอำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด 410

พระฤทัย เขมธโร (สุ่มมาตย์), พระครูกิตติวราทร

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านศีล 5 เขตพื้นที่อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ 421

พระอนุศร นริสฺสโร (ศรีตระกูล), พระครูกิตติวราทร

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น 431

ฐิภาภรณ์ แสนสิริสวัสดิ์, อาคม อึ่งพวง

ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 443

ไอรดา ชาลีคาร, ยุทธศาสตร์ กงเพชร

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 455

เกริกเกียรติ ชาลีคาร, นิยดา เปี่ยมพืชนะ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น 469

สุดคนึง ภูชาดา, อาคม อึ่งพวง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจชมคอนเสิร์ตเทย์เลอร์ สวิฟต์ ดิเอราส์ทัวร์ ในประเทศสิงคโปร์ 484

วรพรต ไทยอารี, รัชนิพัทธิ์ เมธาอัครเกียรติ, มนัสสินี บุญมีศรีสง่า, ระชานนท์ ทวีผล

องค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค DIGITAL DISRUPTION สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น 495

ภูมินทร์ ชาลีคาร, นิยดา เปี่ยมพืชนะ

ศึกษาวิเคราะห์เรื่องกรรมในมหากัมมวิภังคสูตร 511

พระมหาพิชิต สุจิตฺโต, พระครูปริยัติสาทร

คติความเชื่อเกี่ยวกับ “กองบุญ” ทางพระพุทธศาสนาที่ เมืองโพนทอง แขวงจำปาสัก สปป.ลาว 524

พระเอ็บ อสฺสาโร (ศรีสุวงศ์), พระครูวาปีจันทคุณ, พระอธิการนัฐวุฒิ สิริจนฺโท (ศรีจันทร์)

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 535
ศศิรดา แพงไทย, สมใจ มณีวงษ์

บทวิจารณ์หนังสือ

สันติภาพเกิดจากอิสรภาพและความสุข 546
กิตติพัทธ์ เทศกำจร, พระครูวาปีจันทคุณ, ธนกร ดรกมลกานต์

พุทธวิธีบริหาร 557
อภิชญา พรรณศรี, ธนกร ดรกมลกานต์, ไพฑูรย์ สวนมะไฟ

จริยาวัตรของพระโพธิสัตว์ในคัมภีร์ชาดก

The conduct and duties (Cariyavatta) of Bodhisatatavas in the Jatakscriptures

นรุณ กุลผาย
Narun Kulphai
พิทวัฒน์ มโนรัตน์
Pitawat Manorat
เครือวัลย์ มโนรัตน์
Khruawan Manorat
สราวุฒย์ วิจิตรปัญญา
Sarawut Wichitpanya
วิทยาลัยสงฆ์พ่อขุนผาเมือง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Phokhunphamueang Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University
E-mail: narun.kul@mcu.ac.th

Received: 8 March 2024; Revised: 12 April 2024; Accepted: 30 August 2024

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้เป็นการนำเสนอจริยาวัตรของพระโพธิสัตว์ในคัมภีร์ชาดก เพื่อวิเคราะห์จริยาวัตรของพระโพธิสัตว์ที่ส่งผลต่อการบรรลุธรรม การบำเพ็ญจริยาวัตรเพื่อสร้างบารมีธรรมของพระโพธิสัตว์ เป็นกระบวนการหมั่นฝึกฝนอบรมตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ มีคุณธรรม ด้วยการปฏิบัติที่มีความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ ที่เรียกว่าการสร้างบารมี เป็นเครื่องแสดงให้เห็นถึงการเลื่อนระดับขั้นของการทำความดีจากระดับปกติสามัญ จนถึงระดับสูงสุด ในบารมีทั้ง 10 ประการ มุ่งไปในการเป็นเครื่องช่วยทำให้พระโพธิสัตว์บรรลุพระโพธิญาณ

การบรรลุพระโพธิญาณบารมีที่สำคัญ คือ ปัญญาบารมี เป็นบาทเบื้องต้นที่นำไปสู่การตรัสรู้ธรรม ปัญญาบารมีของโพธิสัตว์ที่บำเพ็ญจริยาวัตรสร้างบารมีธรรมผ่านกระบวนการสุตมยปัญญา จินตามยปัญญา และภาวนามยปัญญา ซึ่งทำให้เกิดมีแล้วนำไปช่วยเหลือผู้อื่น ด้วยกามาวจรมหากุศลจิต จนกลายเป็นปัญญาบารมีของพระโพธิสัตว์ในการตรัสรู้ธรรม เป็นความรู้ระดับญาณขั้นสูงสุด ทำให้หลุดพ้นจากกิเลสทั้งปวง เป็นความรู้ที่สามารถทำลายกิเลศ รู้แจ้งเห็นจริงในอริยสัจสี่ คือ ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค ที่เกิดขึ้น

คำสำคัญ: จริยาวัตร, พระโพธิสัตว์, การบรรลุธรรม

Abstract

This academic article presents the conductand duties (Cariyāvatta) of Bodhisatatavas in the Jatascriptures to analyze the conduct and duties (Cariyāvatta) of Bodhisatatavas that affects to attaint Dhamma. Practicing conduct and duties (Cariyāvatta)build the Dharma virtues of the Bodhisattva. It is a process of diligently training oneself to be knowledgeable and moral. It is desired by everyonwith committed practice for great success. That's callcreating perfections (Pārami). It is a demonstration ofpromotion of good deeds from the ordinary level untthe highest level in all 10 perfections (Pārami), aiminat being a tool to help the Bodhisatatavas for achievithe enlightenment (Bodhiññāna).

Achieving the important Bodhiññāna Pārami, namely Paññā Pārami, is the basic step leading to tDhamma enlightenment. The Paññā Pārami of bodhisatatavas who practice the conduct and duties (Cariyāvatta) to create the Dhamma perfections (Dhamma Pārami) through the Sutamayapaññā proceCintamayayapaññā and Bhāvanāmayapaññā which causes its to be used to help others with kāmāvacarMahā Kusala Citta until it becomes the BodhisatatavaPaññā Pārami in attaining the Dhamma enlightenmeis knowledge at the highest level of intuition, makes ofree from all defilements. It is knowledge that can domany defilements, know and see the truth of the FoNoble Truths, namely suffering (Dukkha), cause of suffering (Samudaya), the cessation of suffering (Nirodhand the path leading to the cessation of suffering (Mathat arisen).

Keyword: The conduct and duties (Cariyavatta), Bodhisatatavas, attaining to Dhammenlightenment

บทนำ

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งปัญญาที่เกิดจากการบรรลุธรรมของพระพุทธเจ้า ธรรมคำสั่งสอนทั้งหมดของพระพุทธเจ้า เป็นประมวลความรู้ทางศาสนาระบบหนึ่ง เช่นเดียวกับประมวลความรู้ทางมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ที่เรียนกันอยู่ตามสถาบันการศึกษาต่างๆ ประมวลความรู้ทางพระพุทธศาสนา ว่าด้วยสิ่งสำคัญคือ ธรรมชาติของชีวิต ธรรมชาติของจักรวาล จุดมุ่งหมายของชีวิต และทางไปสู่จุดมุ่งหมายของชีวิต (แสง จันทร์งาม, 2544) พระพุทธศาสนาได้ชื่อว่าเป็นศาสนาที่มุ่งเน้นเรื่องของการพ้นทุกข์ สอนให้รู้จักทุกข์ วิธีดับทุกข์ ให้พ้นจากอวิชชาอันเป็นเหตุให้เกิดทุกข์จากกิเลสทั้งปวงคือ ความโลภ โกรธ หลง เน้นการทำความเข้าใจ การปฏิบัติด้วยปัญญา การพิสูจน์หาข้อเท็จจริง จนมองเห็นเหตุและผลตามความเป็นจริงของธรรมชาติ ตลอดทั้งสัตว์โลกที่เป็นไปตามกฎแห่งกรรม ด้วยความไม่ประมาทในชีวิตให้มีความสุขทั้งในชาตินี้และชาติต่อๆ ไป ด้วยการสั่งสมบุญบารมีจนเข้าถึงการบรรลุธรรมเป็นพระพุทธเจ้า ต้องบำเพ็ญบารมีเป็นเวลายาวนาน ซึ่งไม่มีการกระทำอาไรที่จะยาวนานเท่าการบำเพ็ญบารมีมาเป็นพระพุทธเจ้า ในระหว่างที่บำเพ็ญบารมีนั้น เรียกกว่า พระโพธิสัตว์ คำว่าโพธิสัตว์ มาจากคำสองคำคือ โพธิ และ สัตว์ โพธิ หมายถึง การรูปแจ้งเห็นจริงสัมมาสัมโพธิญาณ ส่วนคำว่า สัตว์ หมายถึง สาระสำคัญหรือแก่นแท้ เมื่อรวมคำทั้งสองคำ จึง

ได้คำว่า โพธิสัตว์ หมายถึง ผู้เกี่ยวข้องอยู่กับความรู้ บุคคลผู้บำเพ็ญมรรค 4 เพื่อการบรรลุโพธิญาณ (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

พระพุทธเจ้าตรัสรู้ธรรม หลังจากพระองค์ทรงพยายามในการแสวงหาโมกขธรรม เป็นเวลาถึง 6 ปี เมื่อตรัสรู้แล้ว ทรงมีพระมหากรุณาที่จะแสดงธรรมโปรดสัตว์ให้พ้นจากทุกข์ โดยทรงหวนระลึกถึงอาฬารดาบสกาลามโคตรและอุทกดาบสรามบุตร แต่ทั้งสองได้สิ้นชีพไปแล้ว จึงทรงคำนึงถึงปัญจวัคคีย์ที่เคยมีอุปการะแก่พระองค์ ได้เสด็จไปป่าอิสิปตนมฤคทายวัน ใกล้เมืองพาราณสี แสดงธรรมจักกัปปวัตตนสูตรอันเป็นปฐมเทศนากัณฑ์แรกจนสังฆรัตนะได้เกิดขึ้นในโลก หลังจากนั้น พระองค์ได้แสดงธรรมโปรดยสกุลบุตร พร้อมสหายอีก 54 คน จนสำเร็จเป็นพระอรหันต์แล้ว จึงส่งพระอรหันต์ทั้ง 60 รูปไปประกาศพระพุทธศาสนา ดังจะเห็นจากพุทธดำรัสว่า

“ภิกษุทั้งหลายเราพ้นแล้วจากบ่วงทั้งปวง ทั้งที่เป็นของทิพย์ ทั้งที่เป็นของมนุษย์ ภิกษุทั้งหลาย พวกเธอจงจาริกไปเพื่อประโยชน์สุขแก่ชนเป็นจำนวนมาก เพื่ออนุเคราะห์ชาวโลก เพื่อประโยชน์เกื้อกูลและความสุขแก่พวกมนุษย์และเทวดา... จงแสดงธรรมมีความงามในเบื้องต้น มีความงามในท่ามกลาง มีความงามในที่สุด จงประกาศพรหมจรรย์ อันถึงพร้อมด้วยอรรถและพยัญชนะบริสุทธิ์บริบูรณ์ครบถ้วน (พระไตรปิฎกภาษษไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

หลังจากนั้นเป็นต้นมา พระพุทธองค์ทรงประกาศพระพุทธศาสนาแก่ชาวโลก ตลอดระยะเวลา 45 พรรษา จวบจนกระทั่งเสด็จดับขันธปรินิพพาน และการพิจารณาตามรูปคำนี้ กล่าวได้ว่า พระพุทธศาสนาเกิดขึ้นตั้งแต่พระพุทธเจ้าเริ่มบำเพ็ญบารมีในชาติที่พบพระพุทธเจ้าพระนามว่าทีปังกร จนถึงปรินิพพาน ส่วนการพิจารณาเหตุการณ์ในประวัติพระพุทธศาสนา อาจแบ่งช่วงการเกิดขึ้นของพระพุทธศาสนาเป็น 2 ช่วงคือ (พระมหาบุญเรือง ปญฺญาวชิโร, 2547)

ช่วงแห่งการค้นพบ นับเอาตอนที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสรู้อนุตตรสัมมาสัมโพธิญาณภายใต้ร่มโพธิพฤกษ์ วันเพ็ญเดือนวิสาขะ (เดือน 6) ก่อนพุทธศักราช 45 ปี ภายหลังจากการได้บำเพ็ญเพียรอย่างหนักเป็นระยะเวลาถึง 6 ปี เราอาจเรียกช่วงเวลาดังกล่าวว่า เป็นช่วงของการเกิด “พุทธะ” และช่วงแห่งการประกาศนับเอาตั้งแต่ตอนที่พระพุทธเจ้าทรงตัดสินพระทัยประกาศพระศาสนา โดยการแสดงพระธรรมเทศนากัณฑ์แรกโปรดปัญจวัคคีย์ อันมีพระอัญญาโกณฑัญญะเป็นหัวหน้าที่ป่าอิสิปตนมฤคทายวัน แขวงเมืองพาราณสี ตรงกับวันเพ็ญเดือนอาสาฬหะ ก่อนพุทธศักราช 45 ปี ภายหลังจากตรัสรู้แล้ว 3 เดือน เราอาจเรียกช่วงเวลาดังกล่าวว่าเป็นช่วงแห่งการเกิด “ศาสนา” อย่างไรก็ตาม การกำหนดช่วงเวลาเกี่ยวกับพระพุทธเจ้า ซึ่งเรียกว่า “นิทาน” มี 3 คือ ทูเรนิทาน อวิทูเรนิทาน และสันติเกนิทาน ทูเรนิทานคือเรื่องราวที่กล่าวถึงตั้งแต่พระมหาสัตว์ได้ตั้งปวารณาอย่างจริงจัง ณ เบื้องบาทมูลของพระพุทธเจ้าพระนามว่าทีปังกร จนถึงจุติจากอัตภาพมาเป็นพระเวสสันดรไปเกิดในสวรรค์ชั้นดุสิต อวิทูเรนิทาน คือเรื่องราวตั้งแต่จุติจากสวรรค์ชั้นดุสิตจนถึงบรรลุพระสัพพัญญุตญาณที่ควงไม้โพธิ์ และสันติเกนิทาน คือเรื่องราวที่มีอยู่ในที่ต่างๆ นับตั้งแต่เริ่มตัดสินพระทัยประกาศศาสนาถึงเสด็จดับขันธปรินิพพาน เฉพาะในทูเรนิทาน กล่าวถึงเรื่องราวการบำเพ็ญบารมีของพระพุทธเจ้า ตั้งแต่ได้รับการพยากรณ์จากพระพุทธเจ้าพระนามว่าทีปังกร จนถึงชาติที่เกิดเป็นพระเวสสันดรดังกล่าวไว้ในคัมภีร์ชาดก (มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2542)

ชาดกในพระสุตตันตปิฎก เรียกว่านิบาตชาดก มีทั้งหมด 547 เรื่อง อยู่ในขุททกนิกาย เป็นพวกคำสอนปลีกย่อยหรือคำสอนขนาดสั้น ซึ่งมีอยู่ 15 เรื่อง ได้แก่ ขุททกปาฐะ ธรรมบท อุทาน อิติวุตตกะ สุตต-นิบาต เปตวัตถุ วิมานวัตถุ เถรคาถา เถรีคาถา ชาดก นิเทศ ปฏิสัมภิทามรรค อปทาน พุทธวังสะ จริยาปิฎก

(สืบพงศ์ ธรรมชาติ, 2542) ชาดกในพระไตรปิฎกเล่มที่ 27 และ 28 ทุกเรื่องจะมีแต่ตัวคาถา คือบทร้อยกรอง เนื้อความอาจจะมีเฉพาะแก่นของนิทานนั้น ไม่มีเนื้อเรื่อง ไม่มีเหตุการณ์ หรือบางทีอาจจะมีเพียงคำพูดที่ปรากฏในเรื่องนิทานที่อาจเป็นการเตือนให้นึกถึงเนื้อเรื่อง คาถาในแต่ละเรื่องมีจำนวนไม่เท่ากัน มีตั้งแต่ 1 คาถา ไปจนถึง 1,000 คาถา คือเรื่องมหาเวสสันดรชาดก ด้วยเหตุนี้จึงมีการแบ่งหมวดของชาดกตามจำนวนคาถาในแต่ละเรื่อง ชาดกใดมีจำนวนคาถาเท่ากัน ก็รวมอยู่ในหมวดเดียวกัน แต่ละหมวดเรียกว่า “นิบาต” มีทั้งสิ้น 22 นิบาต (รื่นฤทัย สัจจพันธุ์, 2548)

ในแต่ละนิบาตนั้นก็จะพูดถึงเรื่องของพระโพธิสัตว์ ซึ่งพระโพธิสัตว์จะเป็นตัวละครหลักในชาดก มีจริยาวัตรที่สะท้อนออกมา เพื่อเป็นเครื่องสอนใจ บางครั้งอาจจะถือกำเนิดในมนุษย์บ้าง เทวดาบ้าง สัตว์เดรัจฉานบ้าง จริยาวัตรพระโพธิสัตว์ที่สะท้อนออกมาผ่านกระบวนการบำเพ็ญบารมี 10 ทานบารมี ศีลบารมี เนกขัมมบารมี ปัญญาบารมี วิริยบารมี ขันติบารมี สัจจะบารมี อธิษฐานบารมี เมตตาบารมี อุเบกขาบารมี จริยาวัตรเหล่านี้ตัวละครในชาดกเป็นผู้แสดงบทบาท จุดประสงค์สำคัญคือต้องการที่จะบรรลุธรรมเป็นพระศาสดาเอกของโลก

จริยาวัตรของพระโพธิสัตว์ที่ส่งผลต่อการบรรลุธรรม

พระโพธิสัตว์นั้นเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่แตกต่าง มีความพิเศษกว่าคนและสัตว์ธรรมดาทางด้านสติปัญญา ความสามารถและจุดหมายสูงสุด สิ่งที่ทำให้พระโพธิสัตว์แตกต่างจากสัตว์อื่นก็คือบารมี ก่อนจะได้มาเป็นพระพุทธเจ้า พระโพธิสัตว์ทรงสร้างบารมีด้วยการเดินตามโพธิสัตว์จริยานับแต่การตั้งปณิธานปรารถนาจะเป็นพระพุทธเจ้าในอนาคต โดยการสร้างบารมีให้ครบถ้วนบริบูรณ์แล้ว พระโพธิสัตว์ยังจะต้องมีคุณสมบัติอื่นอีก เพราะฉะนั้นธรรมเหล่าใดมีประเภทไม่น้อยเป็นร้อยเป็นพัน เป็นโพธิสมภาร เป็นคุณของพระโพธิสัตว์ มีอาทิอย่างนี้คือ ธรรมเป็นปฏิญญา มีอาทิ คือมหากรุณาอันให้สำเร็จในที่ทั้งปวง บุญสมภารและญาณสมภารแม้ทั้งสอง สุจริตของพระโพธิสัตว์ มีกายสุจริตเป็นต้น อธิฏฐาน มีสัจจาธิษฐานเป็นต้น พุทธภูมิ มีอุตสาหะเป็นต้น ธรรมเป็นเครื่องบ่มโพธิญาณ มีศรัทธาเป็นต้น อัธยาศัยของพระโพธิสัตว์ มีอัธยาศัยไม่โลภเป็นต้น เราข้ามได้แล้วจักข้ามต่อไป มหาปุริสวิตกมีอาทิว่า ธรรมนี้ของผู้มีความมักน้อย ธรรมนี้มิใช่ของผู้มีความมักใหญ่ ธรรมมีโยนิโสมนสิการเป็นมูล บุญมีทานบารมี 10 เป็นต้น (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , 2539)

1. **จริยาวัตรด้านทานบารมี** ทาน คือ เจตนาที่จะบริจาคตนเองและอุปกรณ์ต่างๆ โดยมีความกรุณาและอุบายโกศล กำกับอยู่มีลักษณะคือ การบริจาค มีรส คือการขจัดโลภะในไทยธรรมมีความปรากฏ คือ ความไม่ยึดติด มีพื้นฐานคือ วัตถุที่ควรบริจาค (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2553) การให้ทานนั้นสิ่งที่ให้มี 2 อย่าง คือ วัตถุทานและธรรมทาน และการให้ทานชนิดใดจะให้ผลมากกว่ากัน เมื่อพิจารณาวัตถุทาน เช่น เงินทอง ข้าวปลาอาหาร หรือสิ่งที่จำเป็นทางกายอื่น ๆ เมื่อให้แล้วไม่คงทน คงอยู่ได้ไม่นาน แต่ธรรมทานคือการให้ความรู้ความเข้าใจในระดับที่ทำให้จิตใจเป็นอิสระปราศจากสิ่งเศร้าหมองทั้งปวง ทำให้เกิดทานบารมีเพื่อลดความโลภ ความโกรธ และความหลง ทำให้ผู้รับมีความสุขที่ยั่งยืน และยังไม่สูญหายไปจะติดตัวไปตลอด ดังเช่นเมื่อครั้งที่พระโพธิสัตว์บำเพ็ญจริยาวัตรเสวยพระชาติเป็นพระเวสันดร บำเพ็ญทานบารมี (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) การบำเพ็ญทานบารมีของพระโพธิสัตว์เวสสันดร เป็นการสร้างบารมีด้วยวิธีการต่าง ๆ การบริจาคทานก็เป็นวิธีการหนึ่งที่พระโพธิสัตว์ได้บำเพ็ญและมีเป้าหมาย 2

ประการ คือ (1) เพื่อประโยชน์เกื้อกูลแก่ผู้ต้องการอาหารโดยมิได้จำกัดเพศวัยฐานะหรืออะไรทั้งสิ้น (2) เพื่อเป็นทางก้าวไปสู่สิ่งที่เรียกว่า สัมมาสัมพุทธะ หรือ สัมมาสัมโพธิญาณ (บุญย์ นิลเกษ, 2534)

2) จริยาวัตรด้านศีลบารมี ศีล หมายถึง เย็น ดีเลิศ การกระทำ ปกติและสภาพปกติตามธรรมชาติของทุกข์และสุข อนึ่งศีลหมายถึงศีรษะ ความเย็นและสันติ (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ศีลเป็นสรณะสูงสุด เป็นอริยทรัพย์ ศีลเป็นภูมิของพระพุทธเจ้าทั้งหลาย เป็นการอาบน้ำโดยไม่ต้องมีน้ำเป็นการอบด้วยน้ำหอม เป็นเงาที่ติดตามตนเป็นเครื่องประดับศีรษะที่คนต้องสวน เป็นวรรณะที่ศักดิ์สิทธิ์ เป็นการฝึกอันยอดเยี่ยม เป็นวิถีแห่งพรหมจรรย์ ถ้าบุคคลรักษาศีล เพราะเหตุที่มีศีลนั้นเขาจะเป็นผู้องอาจ นำเกียรติมาสู่มิตรสหายและเป็นที่รักของคนดีทั้งหลาย ศีลเป็นอาภรณ์อันประเสริฐ์ (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) เป็นกฎคุมความประพฤติทั้งปวง เป็นที่ตั้งแห่งบุญ เป็นเนื้อนาบุญของทานบริจาค เป็นพื้นที่เพาะปลูกความเป็นสหายของพระอริยะ เป็นความประพฤติทางกายวาจาที่มีความกรุณาและอุบายโกศลกำกับอยู่ด้วยการงดเว้นสิ่งที่ไม่ควรกระทำและมีความตั้งใจกระทำสิ่งที่ควรกระทำ มีลักษณะคือการสมาทาน มีรสคือการทำลายความทุศีล มีสภาพที่ปรากฏคือความเป็นของสะอาด มีพื้นฐานคือหิริโอตตัปปะ ดังเช่นพระโพธิสัตว์เมื่อครั้งเสวยพระชาติเป็นพระภูริทัตตโพธิสัตว์บำเพ็ญจริยาวัตรศีลบารมี (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

3) จริยาวัตรด้านเนกขัมมบารมี เนกขัมมะ คือ การมีจิตคิดออกจากกามและภพ อันมีการเห็นโทษของกามและภพทั้งหลายก่อน โดยมีความกรุณาและอุบายโกศลกำกับ มีลักษณะคือการออกจากกามและภพ มีรสคือ การอบรมประกอบด้วย อนิจจตา ทุกขตา และอนัตตา ดังเช่นพระโพธิสัตว์เมื่อครั้งเสวยพระชาติเป็นจูฬสุตโสมโพธิสัตว์บำเพ็ญจริยาวัตรเนกขัมมบารมี

4) จริยาวัตรด้านปัญญาบารมี ปัญญา คือ ความรู้สึกลักษณะทั่วไปและลักษณะวิเศษของธรรมทั้งหลาย โดยมีความกรุณาและอุบายโกศลกำกับ มีลักษณะคือ ความเห็นแจ้งแทงตลอดสภาวะตามความเป็นจริงหรือการเห็นแจ้งแทงตลอดอย่างไม่ผิดพลาด มีรสคือ ความโอภาสในวิสัยเพียงดังประทีปสภาพ ที่ปรากฏคือ ความไม่หลง มีพื้นฐาน คือ สมาธิหรืออริยสัจ 4 ดังเช่นพระโพธิสัตว์เสวยพระชาติเป็นมโหสถบัณฑิตโพธิสัตว์บำเพ็ญจริยาวัตรปัญญาบารมีส่งผลให้พระโพธิสัตว์มีปัญญาบารมีแก่กล้าขึ้นตามลำดับและแก่กล้าถึงที่สุดในพระชาติสุดท้าย

5) จริยาวัตรด้านวิริยบารมี วิริยะบารมี คือ ความอุตสาหะพากเพียรละกิเลสของพระโพธิสัตว์ด้วยการบำเพ็ญทุกกรกิริยาอย่างแสนสาหัสจนแทบสิ้นพระชนม์ ซึ่งความเพียรแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ การละบาปและการบำเพ็ญบุญ ผู้ที่ปฏิบัติความเพียรได้จะเป็นผู้ที่เจริญ เป็นการชำระใจให้หมดจนปราศจากความชั่ว เต็มไปด้วยกุศลมีจิตใจที่ผ่องใสอยู่เสมอ ความเพียรในด้านของจิตวิญญาณเรียกว่า วิริยะ เป็นความเพียรที่กล้าแกร่งหรือความเพียรที่จะประกอบสิ่งนั้น เป็นความเพียรที่ไม่ท้อถอยถึงแม้จะมีอุปสรรคนานัปการเป็นการขวนขวายที่จะกระทำประโยชน์ต่อผู้อื่นด้วยกายและใจโดยมีความกรุณา

6) จริยาวัตรด้านขันติบารมี ว่าด้วยขันติมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การทำลายหรือแผดเผากิเลสให้มอดมลายไปดังข้อความว่า ภิกษุในธรรมวินัยนี้พิจารณาโดยแยบคายแล้ว เป็นผู้อดทนต่อความหนาว ความร้อน ความหิว กระหาย เหลือบ ยุง ลม แดด และการรบกวนแห่งสัตว์เลื้อยคลาน เป็นผู้อดกลั้นต่อคำหยาบ คำส่อเสียด เป็นผู้อดกลั้นต่อเวทนาทั้งหลาย อาทิ ความทุกข์อันกล้า แข็ง เผ็ดร้อน ไม่น่ายินดี ไม่น่าพอใจ พรากชีวิตได้ ซึ่งเมื่อเธอไม่อดกลั้นอยู่ อาสาวะและความเร่าร้อนบีบคั้นก็จะพึงเกิดขึ้น เมื่ออดกลั้นอยู่ อาสาวะความเร่าร้อนความบีบคั้นย่อมไม่มีแก่เธอนี้คืออาสาวะที่ต้องละด้วยการอดกลั้น

7) จริยาวัตรด้านสัจจบารมี สัจจบารมี คือ การไม่กล่าวคลาดเคลื่อนจากความจริง มีการเว้นกล่าวบางอย่าง เป็นต้นโดยมีความกรุณาและอุบายโกศล กำกับ มีลักษณะคือ การกล่าวไม่ผิดจากความจริงมีรส คือ การกระทำภาวะตามเป็นจริงให้แจ่มแจ้ง สภาพที่ปรากฏคือ ความดีความถูกต้อง มีพื้นฐาน คือ ความเป็นผู้ยินดีในธรรมอันงาม การบำเพ็ญสัจจะบารมีของพระโพธิสัตว์มีความสำคัญมากทั้งต่อตนเองและผู้อื่นเป็นเครื่องหมายของคนดี

8) จริยาวัตรด้านอธิษฐานบารมี อธิษฐานบารมี คือ การตั้งมั่นสมาทานอย่างไม่หวั่นไหว ความตั้งมั่นที่เป็นไปในอาการต่าง ๆ อันกำกับด้วยความกรุณาและอุบายโกศลกำกับมีลักษณะคือการตั้งมั่นในโพธิญาณ พระโพธิสัตว์ไม่ว่าจะไปเกิดในภพใดชาติใดทั้งผู้ดีมีจน จะต้องมีใจที่ประกอบด้วยอธิษฐานธรรม มีความมั่นคงเด็ดขาด ตั้งความปรารถนาเพื่อให้บรรลุผล เมื่อตั้งเป้าหมายสิ่งใดไว้ต้องหมั่นตั้งความปรารถนาอยู่เสมอ

9) จริยาวัตรด้านเมตตาบารมี เมตตาบารมี คือ มีจิตใจไม่ประทุษร้าย มีความปรารถนาที่จะนำประโยชน์สุขมาให้แก่ โลกอันมีความกรุณาและอุบายโกศล กำกับ มีลักษณะคือ ความเป็นไปเพื่อประโยชน์ มีรส คือการนำมาซึ่งประโยชน์เกื้อกูล มีรส คือ การนำออกซึ่งความอาฆาตเบียดเบียน สภาพที่ปรากฏ คือ ความน่ารัก มีพื้นฐาน คือการเห็นความพอใจของสัตว์ทั้งหลาย

10) จริยาวัตรด้านอุเบกขาบารมี อุเบกขาบารมี คือ การดำเนินไปสม่ำเสมอในความปรุงแต่งของสัตว์ทั้งที่ น่าพอใจและไม่น่าพอใจอันขจัดอนุนยะ (คล้อยตาม) และปกิฆะ (ความกระทบ,ติดขัด) โดยมีความกรุณาและอุบายโกศล กำกับ มีลักษณะ คือ การวางเฉยเป็นกลาง มีรสคือ การเห็นความเสมอ มีสิ่งปรากฏ คือ การสงบระงับจากความตึงเครียด พื้นฐานคือ การประจักษ์ชัดว่ากรรมเป็นของตน พระโพธิสัตว์เจ้าผู้มีจิตมุ่งหมายต่อพระโพธิญาณ ก็พยายามเสริมสร้างพระอุเบกขาธรรมให้เกิดขึ้นประจำจิต ไม่รักไม่ชังในสรรพสัตว์ไม่ว่าผู้นั้นจะคิดดีหรือร้าย ปฏิบัติอยู่อย่างนี้ไปจนกว่าจะบรรลุถึงพระโพธิญาณ

จริยาวัตรของพระโพธิสัตว์ที่ปรากฏในคัมภีร์ชาดก

จริยาวัตรของพระโพธิสัตว์ปรากฏครั้งแรกตอนที่พระพุทธองค์ทรงเล่าประวัติของพระองค์ในสมัยที่ยังเป็นพระโพธิสัตว์บำเพ็ญจริยาวัตรสร้างบารมีธรรม ตั้งแต่อดีตชาติจนถึงชาติสุดท้ายก่อนตรัสรู้ธรรม แตกต่างกันไปตามลักษณะการเกิดของพระโพธิสัตว์ในชาตินั้น บางครั้งพระโพธิสัตว์บำเพ็ญจริยาวัตรเสวยชาติเป็นสัตว์ เป็นเทวดา เป็นมนุษย์ มีหลักฐานปรากฏในคัมภีร์ชาดกหลายเรื่องด้วยกัน ซึ่งประกอบไปด้วย ความเป็นมาของชาดกและจริยาวัตรของพระโพธิสัตว์ที่ปรากฏในคัมภีร์ชาดก

1. ความเป็นมาของชาดก

ชาดก มีกำเนิดมาจากนิทานเปรียบเทียบและตำนาน มีมาตั้งแต่สมัยโบราณได้รับการบอกเล่าถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง เรื่องราวเป็นส่วนหนึ่งของนิทานพื้นบ้านที่เป็นรู้จักกันดี จึงเป็นไปได้ว่าเมื่อครั้งที่พระพุทธเจ้าได้แสดงธรรมเทศนาพระองค์ทรงคุ้นเคยกับนิทานเหล่านี้ดี จึงได้เล่านิทานเหล่านี้เป็นตัวอย่างประกอบพุทธพจน์ เนื้อหากล่าวถึงหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนา สาระสำคัญคือความดีงามและคติธรรมในนิทาน หลังจากที่พระองค์ปรินิพพานได้ 3 เดือน มีการสังคายนาพระธรรมวินัยขึ้นเป็นครั้งแรก มีการรวบรวมชาดกไว้ในพระสุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย (สุชีพ ปุญญานุภาพ, 2515) และราวพุทธศตวรรษที่ 3 นิทานเหล่านี้เป็นที่รู้จักในนามของ “ชาดก” เรื่องราวในอดีตของพระพุทธเจ้า เมื่อราวพุทธศตวรรษที่ 5-6 ชาดก ได้รับการบันทึกลงเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นครั้งแรกในลังกา แต่เอกสารเหล่านั้นได้สูญหายไป คัมภีร์ฉบับที่เก่าที่สุดที่บันทึกเกี่ยวกับชาดกที่ยังคงเหลืออยู่ในปัจจุบัน เป็นคัมภีร์ที่ยอมรับกันโดยทั่วไปในแทบเอเชีย

ตะวันออกเฉียงใต้ซึ่งถือว่าชาดกเป็นเรื่องราวการบำเพ็ญจริยาวัตรของพระโพธิสัตว์ที่ก่อนจะตรัสรู้เป็นพระพุทธเจ้า (เอลิซาเบธ เรย์, 2525)

คำว่า ชาตก หรือ ชาดก แปลว่า ผู้เกิด มีรากคำมาจากธาตุ (Root) ว่า ชนฺ แปลว่า“เกิด”แปลง ชนฺ ธาตุเป็นชา ลง ต ปัจจัยในกิริยากิตก์ ต ปัจจัยตัวนี้กำหนดให้แปลว่า“แล้ว” มีรูปคำเป็น “ชาต” แปลว่า เกิดแล้ว เสร็จแล้วให้ลง ก ปัจจัยต่อท้ายอีกสำเร็จรูปเป็น “ชาดก” อ่านออกเสียงตามบาลีสันสกฤตว่า “ชา-ตะ-กะ” แปลว่าผู้เกิดแล้ว เมื่อนำคำนี้มาใช้ในภาษาไทย เราออกเสียงเป็น ชาดก โดยแปลง ต เป็น ด และให้ ก เป็นตัวสะกดในแม่กก คำว่า ชาดก หมายถึง การเล่าถึงพระพุทธเจ้าทรงเวียนว่ายตายเกิด ถือเอากำเนิดในชาติต่างๆ ได้ได้พยายามทำความดีติดต่อกันมากบ้างน้อยบ้างตลอดมา เป็นวิวัฒนาการแห่งการบำเพ็ญคุณงามความดีของพระพุทธเจ้า ตั้งแต่ยังเป็นพระโพธิสัตว์อยู่

อีกนัยหนึ่ง ชาดก หมายถึงคำสอนของพระพุทธเจ้าอย่างหนึ่งในจำนวนคำสอนเก้าอย่างที่เรียกว่า “นวังคสัตถุศาสน์” แปลว่าคำสอนของพระศาสดามีองค์ 9 คือ (1) สุตตะ พระสูตรทั้งหลาย รวมทั้งพระวินัยปิฎก และนิทเทส (2) เคยยะ ความที่มีร้อยแก้วและร้อยกรองผสมกัน (3) เวยยากรณะ ไวยากรณ์ คือความร้อยแก้วล้วน ได้แก่ พระอภิธรรมปิฎกทั้งหมด และพระสูตรที่ไม่มีคาถา เป็นต้น (4) คาถา ความร้อยกรองล้วน เช่น ธรรมบท เถรคาถา เถรีคาถา เป็นต้น (5) อุทาน ได้แก่ พระคาถาพุทธอุทาน 82 สูตร (6) อิติวุตตกะ พระสูตรที่เรียกว่าอิติวุตตกะ 110 สูตร (7) ชาตกะ ชาดก 547 เรื่อง (8) อัพภูตธรรม เรื่องอัศจรรย์ คือ พระสูตรที่กล่าวถึงข้ออัศจรรย์ต่างๆ (9) เวทัลละ พระสูตรแบบถามตอบที่ให้เกิดความรู้และความพอใจแล้วซักถามยิ่งๆ ขึ้นไป เช่น จูฬเวทัลลสูตร มหาเวทัลลสูตร เป็นต้น (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) เรื่องราวของพระพุทธเจ้าที่มีมาในชาติก่อนตามที่กล่าวในคัมภีร์พระพุทธศาสนา เรียกว่า “นวังคสัตถุศาสน์” (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) เรื่องราวของพระพุทธเจ้าที่มีมาในอดีต (แปลก สนธิรักษ์, 2506) ฉะนั้นเมื่อกล่าวโดยสรุปคำว่า ชาดก มีความหมาย 3 อย่าง คือ 1) ชาดก หมายถึง เรื่องราวอดีตชาติของพระพุทธเจ้าก่อนจะตรัสรู้เป็นพระพุทธเจ้า พระองค์ได้เสวยชาติเป็นมนุษย์บางอมนุษย์บ้าง เทวดาบ้าง เป็นพรหมบ้าง ตามแต่ละชาติ 2) ชาดก หมายถึง คำสอนของพระพุทธเจ้าหนึ่งในจำนวน 9 อย่างที่เรียกว่า “นวังคสัตถุศาสน์” คำสอนของพระศาสดาที่แสดงถึงบุรพจริยาที่ทรงบำเพ็ญมี 547 ชาดก 3) ชาดก หมายถึง คัมภีร์หนึ่งในจำนวน 15 เล่ม ของคัมภีร์ขุททกนิกาย

2. แนวคิดเรื่องโพธิสัตว์

เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระโพธิสัตว์ เบื้องต้นควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับพระโพธิสัตว์ โดยผู้เขียนได้วางกรอบไว้ 2 ประเด็นได้แก่ ความหมายของพระโพธิสัตว์ และประเภทของพระโพธิสัตว์ ตามอรรถาธิบายต่อไปนี้

2.1 ความหมายของพระโพธิสัตว์

ในพระพุทธศาสนา คำว่า “พระโพธิสัตว์” ตามรูปศัพท์ในภาษาบาลี คือ โพธิสตฺต มาจากคำ 2 คำ คือ “โพธิ”และ “สตฺต” ซึ่งคำว่า โพธิ ประกอบรูปมาจากคำว่า “พุธฺ” ธาตุ ลง “อิ” ปัจจัย ลงโย วิภัติ ลบ อิ เสีย แปลง ธฺย เป็น ชฺฌ ได้ รูปเป็น “โพชฺโฌ” แปลว่า ปัญญาเป็นเครื่องตรัสรู้ (ประยุทธ์ หลงสมบุญ, 2546) ตำราไวยากรณ์โบราณให้ความหมายของ “พุธฺ”ธาตุ ไว้ต่างกัน 2 นัย คือ นัยที่หนึ่ง แปลว่า รู้ เข้าใจ และนัยที่สองแปลว่า เบิกบาน และตื่น นักปราชญ์ส่วนใหญ่เห็นว่า ธาตุ “พุธฺ” ควรมีความหมายว่า รู้หรือตรัสรู้ ส่วนความหมายว่า บาน,ตื่น เกิดจากการตีความและนิยมใช้กันต่อมาภายหลัง (ประพจน์ อัศวิรุฬหการ, 2527)

ในคัมภีร์ ธาตุปปทีปิกา แสดงความหมายของคำว่า “โพธิ” ไว้ 5 นัยคือ (1) ต้นโพธิที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้ ดังบาลีว่า โพธิรุกฺขมูเล ปฐมาภิสมฺพุทฺโธ (2) มรรค ซึ่งคู่กับผล ดังบาลีที่ว่า โพธิ วุจฺจติ จตูสุ มคฺเคสุญาณํ (3) สัพพัญญุตญาณ ดังบาลีที่ว่า ปปฺโปติ โพธึ วรภูริเมธโส (4) พระนิพพาน ดังบาลีที่ว่า ปตฺ วาน โพธึ อมตํ อสงฺขตํ (5) ชื่อ นาม ดังบาลี ว่า โพธิ ภนฺเต ราชกุมาโร (หลวงเทพดรุณานุศิษฏ์ (ทวี ธรมธัช), 2540)

ในอรรถกถาวิปัสสีสูตร บทว่า โพธิสตฺตสฺเสว สตฺโต นี้ ได้แก่ ผู้ตรัสรู้ชื่อว่า พระโพธิสัตว์ ผู้มีญาณ คือ ผู้มีปัญญา เป็นบัณฑิต จำเดิมแต่ทรงมีอภินิหารแทบบาทมูลแห่งพระพุทธเจ้าทั้งหลาย ฉะนั้นจึงชื่อว่าพระโพธิสัตว์ อนึ่ง ชื่อว่าโพธิสัตว์ เป็นสัตว์ผู้จะเบิกบานบำเพ็ญบารมีจักเบิกบานโดยหาอันตรายมิได้อย่างแน่นอน เปรียบเหมือนดอกปทุมที่โผล่ขึ้นจากน้ำตั้งอยู่แล้วจักบานโดยสัมผัสแสงอาทิตย์อย่างแน่นอนฉะนั้น ท่านจึงเรียกว่า ดอกปทุมบาน อนึ่ง สัตว์ผู้ปรารถนา โพธิ กล่าวคือ ญาณ ในมรรค 4 ปฏิบัติอยู่ ผู้ที่ยังติดอยู่ใน โพธิ จึงชื่อว่าพระโพธิสัตว์ ดังนี้ (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

ในอรรถกถา มหาปทานสูตร บทว่า โพธิสตฺโต คือสัตว์ผู้ฉลาด สัตว์ผู้ตรัสรู้ อีกอย่างหนึ่ง สัตว์ผู้ฝักใฝ่คือมีใจจดจ่ออยู่ในมรรค 4 กล่าวคือ โพธิ ชื่อว่า โพธิสัตว์ (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) จริงอยู่ พระโพธิสัตว์ทุกพระองค์ทรงบำเพ็ญบารมี 30 ทัศ ทรงบริจาคมหาบริจาค 5 (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต, 2553) ทรงบรรลุที่สุดแห่ง ญาตัตถจริยา โลกัตถจริยา พุทธจริยา ทรงดำรงอยู่ ในอัตภาพที่ 3 เช่น พระเวสสันดร ทรงให้มหาทาน 7 ครั้งทรงยังแผ่นดินให้ หวั่นไหว 7 ครั้ง ทรงกระทำกาละแล้ว ทรงอุบัติในภพดุสิต (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

ฉะนั้นจะเห็นได้ว่า ความหมายของคำว่า พระโพธิสัตว์ ในคัมภีร์เถรวาทมี 2 ประการคือ โพธิสัตว์ หมายถึง บุคคลหรือสัตว์ ผู้ข้อง ผู้ติดอยู่ในความรู้ (โพธิ) พระโพธิสัตว์ หมายถึง ผู้ที่จะได้ตรัสรู้เป็นพระพุทธเจ้า ซึ่งความหมายทั้ง 2 อย่างนั้นเมื่อพิจารณาแล้วก็คือระดับการพัฒนาของผู้ข้องในความรู้(โพธิ) ไปสู่ระดับผู้ที่จะได้ตรัสรู้เป็นพระพุทธเจ้าโดยการบำเพ็ญบารมี 10

2.2 ประเภทของพระโพธิสัตว์

ในพระไตรปิฎกถึงไม่ได้แบ่งประเภทของพระโพธิสัตว์ไว้ชัดเจนแต่ก็สามารถจัดหมวดหมู่ได้ตามที่พระโพธิสัตว์เสวยพระชาติต่าง ๆ หรือแบ่งประเภทของพระโพธิสัตว์ตามกาลเวลา เช่นพระโพธิสัตว์ในอดีต พระโพธิสัตว์ในปัจจุบัน พระโพธิสัตว์ในอนาคต ในอรรถกถาพระสุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย พุทธวงศ์ ได้แบ่งประเภทของพระโพธิสัตว์ออกเป็น 2 ประเภท คือ **1) พระนิยตโพธิสัตว์** คือ พระโพธิสัตว์ผู้จะได้ตรัสรู้เป็นพระพุทธเจ้าอย่างแน่นอน โดยได้รับการพยากรณ์ว่าจะเป็นพระพุทธเจ้าในอนาคต ในชาติที่ได้รับการพยากรณ์จะต้องมีคุณสมบัติและคุณธรรมพิเศษที่ เรียกวา ธรรมสโมธาน ครบทั้ง 8 ประการ **2) พระอนิยตโพธิสัตว์** คือ พระโพธิสัตว์ผู้ยังไม่แน่นอนว่าจะได้ตรัสรู้เป็นพระพุทธเจ้าหรือไม่ เพราะยังไม่ได้รับการพยากรณ์ว่าจะเป็นพระพุทธเจ้าในอนาคตจากพุทธเจ้าพระองค์ใดพระองค์หนึ่ง เนื่องจากมีธรรมสโมธานไม่ครบ (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

ในอรรถกถาจริยาปิฎก ได้แบ่งประเภทพระโพธิสัตว์เป็น 3 ตามระดับปัญญาคือ **1) พระอุคฆฏิตัญญูโพธิสัตว์** พระโพธิสัตว์ผู้มีปัญญาแก่กล้า สามารถจะตรัสรู้ได้รวดเร็ว ถ้าจิตน้อมไปทางสาวกโพธิญาณ ปรารถนาจะใคร่ได้สำเร็จเป็นพระอรหันต์ในชาตินั้นแล้วก็อาจจะได้สำเร็จพระอรหันต์พร้อมด้วยปฏิสัมภิทาญาณทั้ง 6 **2) พระวิปจิตัญญูโพธิสัตว์** พระโพธิสัตว์ผู้มีปัญญามัธยม อย่างกลาง ถ้าจิตน้อมไปทางสาวกโพธิญาณ ปรารถนาใคร่จะได้สำเร็จเป็นพระอรหันต์ในชาตินั้นแล้วก็อาจจะได้สำเร็จพระอรหันต์พร้อมด้วยปฏิสัมภิทาญาณทั้ง 6 **3) พระเนยยโพธิสัตว์** พระโพธิสัตว์มีปัญญาอย่างน้อย ต้องสร้างบารมีมาก ๆ ถ้า

จิตน้อมไปทางสาวกโพธิญาณ ปรารถนาจะใครได้สำเร็จเป็นพระอรหันต์ในชาตินั้นแล้ว ก็อาจจะได้สำเร็จพระอรหันต์พร้อมด้วยปฏิสัมภิทาญาณทั้ง 6 (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

อย่างไรก็ตามจะเห็นได้ว่าการแบ่งประเภทพระโพธิสัตว์ในจริยาปิฎกนี้ แบ่งตามระดับปัญญาของพระโพธิสัตว์ แสดงถึงการสั่งสมบารมีที่แตกต่างกัน ที่สำคัญการแบ่งประเภทของพระโพธิสัตว์นั้นได้มีการแบ่งพระโพธิสัตว์โดยรวมตามหลัก 3 ประการ คือ ศรัทธา ปัญญา และความเพียร โดยมีเวลามาเป็นตัวชี้วัดว่าจะได้เป็นพระพุทธเจ้าหรือไม่ บางทีบำเพ็ญจริยาวัตรบารมีไปอาจใช้เวลายาวนาน ก็ทำให้เกิดความท้อถอยก็มี สิ่งสำคัญก็คือแสดงให้เห็นว่า การที่จะได้เกิดมาเป็นพระพุทธเจ้านั้นแสนยากลำบาก และโอกาสที่จะได้ฟังธรรมจากพระพุทธเจ้านั้นก็ยากเช่นกัน

2.3 การสร้างบารมีของพระโพธิสัตว์ที่ปรากฏในคัมภีร์ชาดก

ความหมายคำว่า “บารมี” ที่ปรากฏในพระไตรปิฎกตามพระสูตรต่าง ๆ แต่เดิม หมายถึง ความเป็นเลิศเป็นของปัจเจกบุคคล ไม่ได้เน้นเฉพาะว่าต้องมีความเป็นเลิศในทางพุทธศาสนา ต่อมามีการใช้มากขึ้นในพุทธศาสนามีความหมายเปลี่ยนเป็นความเป็นเลิศในการปฏิบัติธรรม และในที่สุดก็ได้เจาะจงว่าเป็นบารมี หมายถึง ความเป็นเลิศที่สุดในการปฏิบัติธรรมเป็นการดับสิ้นแห่งอาสวะกิเลสความเป็นเลิศในการปฏิบัติธรรม

ในสคารวสูตร หรือ สังคารวสูตร มัชฌิมปัณณาสก์ อธิบายว่า “ บารมี คือความเป็นเลิศ เป็นที่สุดแห่งอภิญญาในทิฏฐธรรม ดังที่พระพุทธองค์ทรงตรัสกับภารัทวาชะว่า ภารัทวาชะ เรายอมกล่าวความต่างกันของสมณพราหมณ์ทั้งหลาย ผู้บรรลุความเป็นเลิศ อันเป็นที่สุดแห่งอภิญญาในทิฏฐธรรมแล้วย่อมปฏิญาณ คือยอมรับซึ่งอาทิพรหมจรรย์ บางพวกเป็นผู้ฟังตามกันมา เหมือนพราหมณ์ทั้งหลายผู้ทรงไตรวิชชา สมณพราหมณ์พวกหนึ่งเป็นผู้บรรลุความเป็นเลิศอันเป็นที่สุดแห่งอภิญญาในทิฏฐธรรมแล้ว รู้เฉพาะซึ่งอาทิพรหมจรรย์ เพราะสักว่าศรัทธาเหมือนพวกนักตรึกนักใคร่ครวญ สมณพราหมณ์ทั้งหลายพวกหนึ่งเป็นผู้บรรลุความเป็นเลิศ อันเป็นที่สุดแห่งอภิญญาในทิฏฐธรรม ด้วยการรู้ยิ่งแล้วซึ่งธรรมด้วยตนเองในธรรมทั้งหลายอันไม่ได้ฟังกันมาก่อน ย่อมรู้เฉพาะซึ่งอาทิพราหมณ์ เรายอมเป็นผู้หนึ่งแสดงให้เห็นว่า สมณพราหมณ์ทุกคนล้วนบรรลุความเป็นเลิศตามลัทธิของตนผู้ถึงแล้วซึ่งความเป็นเลิศ คือถึงความเป็นที่สุดแห่งอภิญญาในปัจจุบัน (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

คำว่า บารมี ในคัมภีร์พุทธวงศ์ อาจกล่าวได้ว่า นอกจากจะได้คำว่าบารมี ในความหมายถึงคุณธรรม 10 อย่างที่พระโพธิสัตว์ บำเพ็ญเพื่อการเป็นพระพุทธเจ้าในอนาคตแล้ว คัมภีร์พุทธวงศ์ยังมีความหมายของคำว่าบารมีว่า เป็นเลิศ เหมือนในคัมภีร์ระยะต้น ดังตอนที่พระพุทธเจ้าทรงเล่าถึงเมื่อทรงเป็นพราหมณ์ มีนามว่าสุเมธและมาณพ มีนามว่าโชคติบาล ตามลำดับว่ามีวิชาความรู้ เราเป็นผู้เล่าเรียนทรงไว้ซึ่งมนต์เป็นผู้ถึงฝั่งแห่งพระเวททั้งสามถึงแล้วซึ่งความเลิศ (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

2.4 อุดมการณ์การสร้างบารมีของพระโพธิสัตว์

การทำอะไรก็ตามต้องมีอุดมการณ์ในการทำจึงจะประสบความสำเร็จ เป็นนักเรียนนักศึกษาก็มีอุดมการณ์เรียนให้จบในระดับต่าง ๆ ตามที่ตั้งอุดมการณ์ไว้ นักการเมืองก็ต้องมีอุดมการณ์ของนักการเมืองเข้ามาเป็นนักการเมืองแล้วต้องทำอะไร ก็ต้องว่าไปตามอุดมการณ์นั้นให้สำเร็จ การเป็นพระโพธิสัตว์ก็เช่นเดียวกัน ย่อมต้องมีอุดมการณ์ของการเป็นพระโพธิสัตว์อุดมการณ์ของพระโพธิสัตว์แบ่งเป็นดังนี้

1) **เพื่อความเป็นพระพุทธเจ้าในอนาคต** ในขบวนการพัฒนาสู่ความเป็น พระโพธิสัตว์ ส่วนมากกล่าวถึงบารมีที่ควรบำเพ็ญและอธิบายถึงคุณลักษณะพิเศษของผู้ที่บำเพ็ญพระโพธิสัตว์ธรรม เมื่อพระโพธิสัตว์ปฏิบัติตนจนกระทั่งความสมบูรณ์ปรากฏในระดับต่างๆ ก่อนที่จะตรัสรู้เป็นพระพุทธเจ้า พระโพธิสัตว์จะได้รับคุณสมบัติพิเศษ อันเกิดจากการสั่งสมในแต่ละภพชาติโดยเฉพาะชาติสุดท้ายที่จะตรัสรู้ คุณสมบัติของพระโพธิสัตว์ จะเต็มเปี่ยมบริบูรณ์ บุคคลที่มีใจข้องเกี่ยวกับโพธิหรือผู้เห็นทุกข์ในการเวียนว่ายตายเกิด เพื่อจะยังตนและสรรพสัตว์ทั้งหลายให้หลุดพ้นวัฏสงสารสงสารจึงเพียรพยายามสะสมคุณสมบัติเพื่อการบรรลุธรรมชาติแล้วชาติเล่า ผู้นั้นจึงเรียกว่าพระโพธิสัตว์ หรือ ผู้ปรารถนาเป็นพระพุทธเจ้าในอนาคต ดังนั้น บุคคลใดก็ตามที่ตั้งใจจะเป็นพระโพธิสัตว์ จะต้องมีความปรารถนาอุดมการณ์ที่จะตรัสรู้เป็นพระพุทธเจ้า ซึ่งคำว่าอุดมการณ์นั้น มีความหมายว่าอุดมคติอันสูงส่งที่จูงใจมนุษย์ให้พยายามบรรลุถึง ส่วนคำว่า อุดมคติ นั้น ก็คือจินตนาการที่ถือว่าเป็นมาตรฐานแห่งความดี ความงาม และความจริง ทางใดทางหนึ่งที่มนุษย์ถือว่าเป็นความหมายแห่งชีวิตของตน ดังนั้นผู้ที่มีอุดมการณ์โพธิสัตว์ ก็คือผู้ที่มีเป้าหมายที่จะเป็นพระพุทธเจ้าในอนาคตนั่นเอง (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546)

2) เพื่อพ้นจากวัฏสงสาร พระบรมศาสดาสัมมาสัมพุทธเจ้าย่อมมีความสัมพันธ์กับพระโพธิสัตว์อย่างใกล้ชิด เพราะพระโพธิสัตว์ ก็คือพระพุทธเจ้าเมื่อก่อนตรัสรู้ ซึ่งพระพุทธเจ้ามีจิตใจแน่วแน่นเพื่อให้เกิดอุดมการณ์พระโพธิสัตว์ต้องการยังตนและสรรพสัตว์ให้เป็นอิสระหลุดพ้นจากสังสารวัฏ จึงทรงปฏิบัติและอบรมตนจนบารมีเต็มเปี่ยมหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งปวง จากนั้นช่วยเหลือสั่งสอนให้สรรพสัตว์หลุดพ้นตาม เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้พบเห็นจนสามารถรู้แนวทางไปสู่ภาวะความเป็นพระพุทธเจ้าในอนาคตได้ พุทธบุคคล บุคคลผู้บรรลุธรรม หรือบุคคลผู้เข้าสู่ความเป็นพุทธะ บุคคลผู้มีจิตหลุดพ้นจากอาสวะกิเลส หรือพุทธบุคคล เป็นผู้ถึงแล้วซึ่งความเป็นผู้รู้ ผู้ตื่น ผู้เบิกบานอย่างครบถ้วนบริบูรณ์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ พระสัมมาสัมพุทธะหรือพระสัพพัญญูพุทธะ พระปัจเจกพุทธะ และพระอนุพุทธะหรือพระสาวกพุทธะ พระสัมมาสัมพุทธะ หมายถึง ท่านผู้ตรัสรู้เองและสอนผู้อื่นให้รู้ตามด้วย พระปัจเจกพุทธะ หมายถึง ท่านผู้ตรัสรู้เฉพาะเองแต่ไม่อาจสอนธรรมที่ตนรู้นั้นแก่ผู้อื่นได้ ส่วนพระอนุพุทธะหรือสาวกพุทธ หมายถึง ท่านผู้ได้บรรลุเป็นพระอรหันต์โดยการรับฟังคำสอนของพระพุทธเจ้า ผู้ที่ปรารถนาเป็นพระพุทธเจ้านั้นจะต้องทำอย่างไร (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546)

ฉะนั้นทุกคนมีพุทธภาวะที่จะสามารถตรัสรู้เป็นพระพุทธเจ้าได้ การกระตุ้นพุทธภาวะนี้ให้ปรากฏได้จากประเด็นแรก คือ การเป็นพระพุทธเจ้าในอนาคตหรือจากประเด็นที่สองคือ ให้พ้นจากวัฏฏสงสารสามารถทำให้เกิดพุทธภาวะได้ เป็นการสร้างอุดมการณ์ของพระโพธิสัตว์ ให้เกิดขึ้นในจิตสำนึก ทำให้เกิดการแสวงหาการดับทุกข์ แต่อุดมการณ์เหล่านี้จะยั่งยืนยาวนานได้ขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นยึดถือในอุดมการณ์ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาภูมิธรรมของตนเองให้สูงยิ่งขึ้น

3. จริยาวัตรของพระโพธิสัตว์ในคัมภีร์ชาดก

จริยาวัตรหรือบารมีนั้นเป็นชื่อเรียกหัวข้อธรรมที่พระโพธิสัตว์ปฏิบัติเพื่อที่จะได้ตรัสรู้เป็นพระพุทธเจ้าหรือเป็นหลักธรรมที่สั่งสมอบรมมาเป็นเวลายาวนาน จนกลายเป็นความเป็นเลิศในสิ่งนั้น ๆ หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ เพื่อนำไปเป็นเครื่องมือในการเข้าถึงพุทธภาวะหรือกลายเป็นพระพุทธเจ้าเมื่อบารมีครบสมบูรณ์ บารมีนั้นถือว่าเป็นคุณสมบัติของบุคคลผู้วิเศษนำไปสู่ความเป็นพระพุทธเจ้า แต่ขั้นตอนและการปฏิบัติในการให้ความสำคัญแต่ระบารมีนั้น ก็จะแตกต่างกันออกไป ดังเช่นพระพุทธเจ้าองค์ปัจจุบัน

พระองค์ได้ทรงบำเพ็ญจริยาวัตรบารมี 10 ประการ อันปรากฏในคัมภีร์นิบาตชาดก ดังผู้วิจัยจะได้ยกขึ้นมากล่าวเพียง 10 ชาดก คือ

1) เวสสันดรชาดก พระโพธิสัตว์บำเพ็ญจริยาวัตรด้านทานบารมี เจตนาที่จะบริจาคตนเองและอุปกรณ์ต่างๆ โดยมีความกรุณา และอุบายโกศลกำกับอยู่มีลักษณะคือ การบริจาค มีรส คือการขจัดโลภในไทยธรรมมีความปรากฏ คือ ความไม่ยึดติด มีพื้นฐานคือวัตถุที่ควรบริจาคเป็นต้น ดังเช่นพระเวสสันดรโพธิสัตว์

2) ภูริทัตตชาดก พระโพธิสัตว์บำเพ็ญจริยาวัตรด้านศีลบารมี ความประพฤติทางกาย วาจา ที่มีความกรุณาและอุบายโกศลกำกับอยู่ด้วยการงดเว้นสิ่งที่ไม่ควรกระทำและมีความตั้งใจกระทำสิ่งที่ควรกระทำ ดังเช่นพระภูริทัตตโพธิสัตว์

3) จูฬสุตโสมชาดก พระโพธิสัตว์บำเพ็ญจริยาวัตรด้านเนกขัมมบารมี การมีจิตคิดออกจากกามและภพอันมีการเห็นโทษของกามและภพทั้งหลาย โดยมีความกรุณาและอุบายโกศลกำกับ มีลักษณะคือการออกจากกามและภพ มีรสคือการอบรมประกอบด้วย อนิจจตา ทุกขตา ดังเช่นพระเจ้าจูฬสัตโสมโพธิสัตว์

4) มโหสถชาดก พระโพธิสัตว์บำเพ็ญจริยาวัตรด้านปัญญาบารมี ความรู้สึกลักษณะทั่วไปและลักษณะวิเศษของธรรมทั้งหลาย โดยมีความกรุณาและอุบายโกศลกำกับ มีลักษณะคือความเห็นแจ้งแทงตลอดสภาวะตามความเป็นจริงหรือการเห็นแจ้งแทงตลอดอย่างไม่ผิดพลาด มีรสคือความโอภาสในวิสัยเพียงดังประทีปสภาพที่ปรากฏคือ ความไม่หลงมีพื้นฐานคือสมาธิหรืออริยสัจ 4 ดังเช่นพระมหาโหสถบัณฑิตโพธิสัตว์

5) มหาชนกชาดก พระโพธิสัตว์บำเพ็ญจริยาวัตรด้านวิริยะบารมี คือ การขวนขวายที่จะกระทำประโยชน์ต่อผู้อื่นด้วยกายและใจโดยมีความกรุณาและอุบายโกศลกำกับ มีลักษณะคือความพยายาม มีรสคือความอุปถัมภ์ มีสภาพที่ปรากฏคือการไม่ย่อหย่อน พื้นฐานคือเรื่องที่เริ่มทำให้มีวิริยะหรือความสังเวช ดังเช่นพระมหาชนกโพธิสัตว์

6) ขันติวาทีชาดก พระโพธิสัตว์บำเพ็ญจริยาวัตรด้านขันติบารมี การเกิดของจิตที่จะอดทนต่อความผิดอันสัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว มีความไม่โกรธเป็นใหญ่โดยมีความกรุณาและอุบายโกศลกำกับ มีลักษณะคือความข่ม มีรสคือความอดทนต่อทั้งสิ่งที่น่าพอใจและไม่น่าพอใจ มีสภาพที่ปรากฏคือความอดกลั้นหรือความไม่โกรธ มีพื้นฐานคือความเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง ดังเช่นขันติวาทีดาบสโพธิสัตว์

7) วิธุรบัณฑิตชาดก พระโพธิสัตว์บำเพ็ญจริยาวัตรด้านสัจจะบารมี การไม่กล่าวคลาดเคลื่อนจากความจริงมีการเว้นกล่าวบางอย่างเป็นต้น โดยมีความกรุณาและอุบายโกศลกำกับ มีลักษณะคือการกล่าวไม่ผิดจากความจริงมีรสคือการกระทำภาวะตามเป็นจริงให้แจ่มแจ้ง มีสภาพที่ปรากฏคือความดีความถูกต้อง มีพื้นฐานคือความเป็นผู้ยินดีในธรรมอันงาม ดังเช่นพระวิธุรบัณฑิตโพธิสัตว์

8) มาตังคชาดก พระโพธิสัตว์บำเพ็ญจริยาวัตรด้านอธิษฐานบารมี การตั้งมั่นสมาทานไม่หวั่นไหว ความตั้งมั่นที่เป็นไปในอาการต่าง ๆ อันกำกับด้วยความกรุณาอุบายโกศลกำกับ มีลักษณะคือการตั้งมั่นในโพธิญาณ ดังเช่นมาตังคโพธิสัตว์

9) สุวรรณสามชาดก พระโพธิสัตว์บำเพ็ญจริยาวัตรด้านเมตตาบารมี มีจิตใจไม่ประทุษร้าย มีความปรารถนาที่จะนำประโยชน์สุขมาให้แก่โลกอันมีความกรุณาและอุบายโกศลกำกับ มีลักษณะคือความเป็นไปเพื่อประโยชน์ มีรสคือการนำมาซึ่งประโยชน์เกื้อกูล มีสภาพที่ปรากฏคือความน่ารัก มีพื้นฐานคือการเห็นความพอใจของสัตว์ทั้งหลาย ดังเช่นสุวรรณสามโพธิสัตว์

10) มหานารทกัสสปชาดก พระโพธิสัตว์บำเพ็ญจริยาวัตรด้านอุเบกขาบารมี การดำเนินไปสม่ำเสมอในความปรุงแต่งของสัตว์ทั้งที่น่าพอใจและไม่น่าพอใจอันขจัดอนุนยะและปกิฆะ โดยมีความกรุณา

และอุบายโกศลกำกับ มีลักษณะคือการวางเฉยเป็นกลาง มีรสคือการเห็นความเสมอ มีสิ่งปรากฏคือการสงบระงับจากความตึงเครียด มีพื้นฐานคือ การประจักษ์ชัดว่ากรรมเป็นของตน ดังเช่นมหานารทกัสสปโพธิสัตว์

สรุปได้ว่า จริยาวัตรของพระโพธิสัตว์ที่ปรากฏในคัมภีร์ชาดก ได้แก่กระบวนการหมั่นฝึกฝนอบรมตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ มีคุณธรรมที่จะทำให้เป็นคนดีที่โลกต้องการ การเป็นคนดี เป็นที่ปรารถนาของทุก ๆ คน เป็นคนดีเพราะมีคุณงามความดี แต่คุณงามความดีในชีวิตจะมีขึ้นได้ ต้องเริ่มต้นจากการฝึกกาย วาจา ใจ ให้ใสสะอาดบริสุทธิ์ผ่องใส โดยเริ่มจากใจที่หยุดนิ่ง เนื่องจากใจที่อบรมด้วยการเจริญสมาธิภาวนาเป็นใจที่ตั้งมั่น สามารถรองรับธรรมะอันละเอียดลุ่มลึกภายใน เป็นเหตุให้เข้าถึงต้นแหล่งแห่งคุณธรรมความดีทั้งหลาย การปฏิบัติที่มีความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ เรียกว่าการสร้างบารมีหรือการบำเพ็ญบารมี 10 ประการ

สรุป

จริยาวัตรของพระโพธิสัตว์ที่ปรากฏในคัมภีร์ชาดก ได้แก่การบำเพ็ญจริยาวัตรบารมีธรรม ซึ่งเป็นกระบวนการหมั่นฝึกฝนอบรมตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ มีคุณธรรม เป็นวิถีทางของนักปราชญ์และบัณฑิต ที่จะทำให้เป็นคนดีที่โลกต้องการ การเป็นคนดีเป็นที่ปรารถนาของทุก ๆ คน บุคคลเป็นคนดีเพราะมีคุณงามความดี แต่คุณงามความดีในชีวิตจะมีขึ้นได้ ต้องเริ่มต้นจากการฝึกกาย วาจา ใจ ให้ใสสะอาดบริสุทธิ์ผ่องใส โดยเริ่มจากใจที่หยุดนิ่ง เนื่องจากใจที่อบรมด้วยการเจริญสมาธิภาวนาเป็นใจที่ตั้งมั่น สามารถรองรับธรรมะอันละเอียดลุ่มลึกภายใน เป็นเหตุให้ เข้าถึงต้นแหล่งแห่งคุณธรรมความดีทั้งหลาย การปฏิบัติตนเช่นนี้ของมนุษย์ที่มีความมุ่งมั่นเพื่อ ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ เรียกว่าการสร้างบารมี หรือการบำเพ็ญบารมี มีความมุ่งหวังไปในการเป็น เครื่องช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถบรรลุพระสัมมาสัมโพธิญาณ เพื่อประโยชน์ของสังคม บารมีทั้งหลายมีลักษณะร่วมกัน คือการช่วยเหลืออนุเคราะห์ผู้อื่น มีรส คือการกระทำความช่วยเหลือผู้อื่น หรือรสคือความไม่หวั่นไหว สภาพที่ปรากฏคือการมุ่งช่วยเหลือผู้อื่นหรือสภาพที่ปรากฏ คือความเป็นพระพุทธเจ้า และมีพื้นฐานคือมหากรุณา หรือมีพื้นฐาน คือความกรุณาและอุบายโกศล บารมีแต่ละอย่างจะมีความต่อเนื่องกัน คืออาศัยกันขึ้นไปเป็นลำดับ ความกรุณาและอุบายโกศล (ปัญญา) จะต้องประสานกันในการบำเพ็ญบารมี กล่าวคือ กรุณาทำให้พระโพธิสัตว์มุ่งปฏิบัติบารมีเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น ทำให้มีความสำเร็จในพุทธการกธรรม ส่วนปัญญาทำให้เข้าใจว่าบารมีต่างๆ เป็นภาวะที่นำไปสู่โพธิ คือ ความรู้แจ้ง ทำให้เกิดความสำเร็จแห่งพุทธภาวะ

เอกสารอ้างอิง

บุณย์ นิลเกษ. (2534). อุดมการณ์ชีวิตแบบโพธิสัตว์ เล่มที่ 3 ตอนการบำเพ็ญทานบารมี. เชียงใหม่: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่.

แปลก สนธิรักษ์. (2506). พจนานุกรมบาลีไทย. พระนคร: ไทยวัฒนาพานิช.

ประยุทธ์ หลงสมบุญ. (2546). พจนานุกรมมคธ-ไทย. กรุงเทพมหานคร: บริษัทธรรมสาร.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2553). พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต).

_____. (2553). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลศัพท์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาบุญเรือง ปญญาวชิโร. (2547). พระพุทธศาสนากับปรัชญา. บุรีรัมย์: ฝ่ายผลิตเอกสารและตำรา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ห้องเรียนวัดพระพุทธบาทเขากระโดง จังหวัดบุรีรัมย์.

รื่นฤทัย สัจจพันธุ์. (2548). นิทานชาดกฉบับเปรียบเทียบในคัมภีร์มหาวัสตุและอรรถกถาชาดก. กรุงเทพมหานคร: สถาพรบุ๊คส์.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

แสง จันทร์งาม. (2544). พุทธศาสนวิทยา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: สร้างสรรค์บุคส์

สุชีพ ปุญญานุภาพ. (2515). พระไตรปิฎก ฉบับประชาชน เล่ม 1. พระนคร: เกษรมบรรณกิจ.

หลวงเทพดรุณานุศิษฏ์ (ทวี ธรมธัช), (2540). ธาตุปุปทีปิกา. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.

เอลิซาเบธ เรย์. แคลร์ โรเซนฟีลด์และโดโรธี เบลี่ย, แปลโดย สนทธิวรรณ อินทรลิบ. (2524). ทศชาติ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปกร.

กระบวนการ CUEPADD สู่การบริหารงบประมาณสถานศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพในยุควิถีใหม่

CUEPADD Process for Effective School Budget Management in the New Normal Era

วรพล ศรีเทพ
Worapol Srithep
Email: worapol.sri@hotmail.com
ศิลป์ชัย สุวรรณมณี
Sinchai Sueanmanee
สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
Department of Educational Administration, Faculty of Education, Thaksin University
Email: sinchai@tsu.ac.th

Received: 14 March 2024; Revised: 23 March 2024; Accepted: 24 March 2024

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการ CUEPADD สู่การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในยุควิถีใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ในยุควิถีใหม่ที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในด้านการศึกษาที่ต้องปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีและวิธีการสอนที่เปลี่ยนไป การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาจึงมีความสำคัญยิ่งขึ้น ซึ่งการวางแผนและการใช้จ่ายที่มีประสิทธิภาพสามารถช่วยให้สถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อความต้องการเหล่านั้นได้อย่างเหมาะสม ซึ่งการบริหารงบประมาณในยุควิถีใหม่ต้องเน้นการเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง พร้อมทั้งส่งเสริมนวัตกรรมและการปรับปรุงอย่างไม่หยุดยั้ง เพื่อให้สถานศึกษาสามารถตอบสนองและเติบโตไปพร้อมกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงของสังคมและนักเรียนได้ โดยกระบวนการ CUEPADD สู่การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในยุควิถีใหม่ ประกอบด้วย 1) วางแผนชัดเจนและมองระยะยาว (Clear and Long-term Planning) 2) ใช้เทคโนโลยีจัดการงบประมาณ (Utilizing Technology for Budget Management and Monitoring) 3) เสริมส่วนร่วมผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Encouraging Stakeholder Participation) 4) ตั้งเป้าหมายใช้จ่ายตามจำเป็น (Prioritizing Necessary and Effective Expenditures) 5) กำหนดแนวทางการเงินผสมผสาน (Adopting Blended Learning Approaches) 6) จัดหาแหล่งทุนหลายช่องทาง (Diversifying Funding Sources) 7) พัฒนาบุคลากรด้านการบริหารงบประมาณ (Developing personnel in budget management) ซึ่งการบริหารงบประมาณสถานศึกษาในยุควิถีใหม่จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและความต้องการที่หลากหลายของนักเรียนและสังคมด้วยการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: กระบวนการ CUEPADD, การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา, ยุควิถีใหม่

Abstract

This academic article aims to explore the CUEPADD process towards the efficient budget management of schools in the new normal era. The study finds that in this era of rapid change, particularly in education where adaptation to technology and teaching methods is essential, the management of school budgets becomes increasingly important. Efficient planning and expenditure can help schools adequately meet these needs. Budget management in the new normal requires being part of a continuous learning process, along with promoting innovation and constant improvement, allowing schools to respond and grow alongside the changing demands of society and students. The CUEPADD process for efficient school budget management in the new normal includes 1) Clear and long-term planning, 2) Utilizing technology for budget management and monitoring, 3) Encouraging stakeholder participation, 4) Prioritizing necessary and effective expenditures, 5) Adopting blended learning approaches, 6) Diversifying funding sources, and 7) Developing personnel in budget management. Effective school budget management in the new normal necessitates adjustments to accommodate rapid changes and the diverse needs of students and society through the use of technology and innovation for effective school management.

Keywords: CUEPADD process, School Budget Management, New Normal Era

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมเป็นปัจจัยท้าทายสำหรับองค์กรการศึกษาในการปรับตัวและคว้าความสำเร็จในการจัดการศึกษา ความสำเร็จนี้ต้องการความรวดเร็วในการตอบสนอง นวัตกรรม ความสามารถในการปรับตัว และบุคลากรที่มีทักษะการเรียนรู้สูง ในยุคที่ความรู้ต้องการการอัปเดตอย่างต่อเนื่อง การเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคลากรทางการศึกษา การบริหารจัดการที่ดีและการมีระบบสนับสนุนที่เข้มแข็งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ รัฐจึงจัดสรรงบประมาณศึกษาอย่างเหมาะสมเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปและค่าใช้จ่ายรายบุคคลเพื่อการศึกษาภาคบังคับและขั้นพื้นฐาน โดยมีเป้าหมายให้การศึกษามีคุณภาพเท่าเทียมกันระหว่างสถาบันรัฐและเอกชน เพื่อรองรับการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) ซึ่งปัจจัยหนึ่งที่สำคัญคือการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

การบริหารจัดการภายในสถานศึกษานั้นเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร ซึ่งมีบทบาทหลักในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายผ่านการกำหนดทิศทางและหลักการการบริหารที่กระจายอำนาจและเน้นการมีส่วนร่วม หนึ่งในความท้าทายสำคัญคือการสร้างความตระหนักรู้และความหลงใหลในหน้าที่สำหรับบุคลากรทุกคน ไม่เพียงแต่ในเรื่องของการสอน แต่ยังรวมถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียน ด้านการจัดการงบประมาณต้องมุ่งเน้นไปที่ความเป็นอิสระ ความคล่องตัว ความโปร่งใส และการตรวจสอบได้ โดยปฏิบัติตามหลักการบริหารมุ่งเน้นผลลัพธ์ การจัดสรรงบประมาณ และกิจกรรมต่างๆ จะต้องประกาศให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาทราบเพื่อเตรียมการจัดหาและดำเนินกิจกรรมตามโครงการสนับสนุน งบประมาณที่ได้รับจะโอนเข้าบัญชีเงินอุดหนุนของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการดำเนินการตามเป้าหมายการศึกษา (สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) ที่จะบ่งชี้ถึงความชัดเจนในการจัดสรรงบประมาณที่จะเป็นการสนับสนุนการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา

ในปี 2550 กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศนโยบายกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษาเพื่อเพิ่มความเป็นอิสระในการจัดการงบประมาณและการเงินตามความต้องการของพวกเขาเอง แม้สถานศึกษาจะมีฐานะเป็นนิติบุคคลและสามารถบริหารจัดการทรัพย์สินและรายได้จากการให้บริการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาได้ แต่การบริหารงบประมาณของพวกเขายังคงถูกจำกัดภายใต้การดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นโยบายนี้ตอบสนองต่อเจตนารมณ์ของกฎหมายการศึกษาแห่งชาติโดยมุ่งหวังให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการเพื่อประโยชน์สูงสุดของการศึกษาและผู้เรียน การเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาดีขึ้นโดยสถานศึกษาสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) จึงเห็นชัดถึงความสำคัญของการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาที่มีความเป็นอิสระในการจัดการงบประมาณและการเงิน

การบริหารงบประมาณจึงกลายเป็นหัวข้อที่น่าสนใจสำหรับการพัฒนา โดยปัญหาที่พบสามารถแบ่งออกเป็นหลายระดับ ได้แก่ ปัญหาระดับตัวบุคคล วิสัยทัศน์ ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงาน การไม่ให้ความสำคัญกับการวางแผนและการเชื่อมโยงแผนงาน ปัญหาเหล่านี้ ได้แก่ การขาดการวิเคราะห์ความเหมาะสมในกระบวนการจัดทำงบประมาณ การให้ความสำคัญกับการได้มาซึ่งงบประมาณมากกว่าการติดตามและประเมินผล และการยึดติดกับรูปแบบการทำงานเดิม ๆ ที่ไม่ส่งเสริมความมีประสิทธิภาพ เพื่อรับมือกับปัญหาเหล่านี้ โรงเรียนควรพัฒนาและนำเสนอรูปแบบการบริหารงบประมาณและการจัดการสินทรัพย์ที่สามารถประหยัดทรัพยากรได้มากที่สุด (วราพร แต้มเรืองอิฐ, 2565) ขณะเดียวกันก็เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารนักเรียน การแก้ไขปัญหานี้อาจรวมถึงการพัฒนาแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบำรุงรักษาสินทรัพย์ การให้ความสำคัญกับการวางแผนและการเชื่อมโยงแผนงานเพื่อเป้าหมายยุทธศาสตร์ และการปรับปรุงกระบวนการติดตามและประเมินผลเพื่อให้มั่นใจว่าทุกการใช้จ่ายมีความคุ้มค่าและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยสรุป การมุ่งเน้นไปที่การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและการวางแผนที่มีการเชื่อมโยงชัดเจนจะเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนารูปแบบการบริหารงบประมาณที่เหมาะสมสำหรับโรงเรียน

ในยุคที่การระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ได้สร้างความเปลี่ยนแปลงใหญ่หลวงในแวดวงการศึกษา การตอบสนองและการปรับตัวเพื่อพัฒนาการศึกษาให้เหมาะสมกับสถานการณ์นี้กลายเป็นความท้าทายสำคัญของประเทศทุกแห่ง การใช้เทคโนโลยีในการออกแบบการสอนและสื่อการสอนจึงจำเป็นต้องเป็นไปอย่างเป็นระบบและต้องคำนึงถึงกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย เทคโนโลยีที่เลือกใช้ควรจะส่งเสริมการเรียนรู้ที่เป็นอิสระและยืดหยุ่น เช่น การเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ การใช้แพลตฟอร์มการสอนทางไกล และการใช้เครื่องมือสำหรับการประเมินและการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน (บุญเลี้ยง ทุมทอง, 2565) นอกจากนี้ การพัฒนาแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ตอบสนองต่อวิถีชีวิตใหม่ยังครอบคลุมถึงการพัฒนาครูและผู้บริหารรวมถึงงานงบประมาณของสถานศึกษาเพื่อให้พร้อมสำหรับการการจัดการในรูปแบบใหม่ที่จะส่งเสริมการบริหารงบประมาณสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนาอย่างมีระบบ

การศึกษากระบวนการ CUEPADD จึงมีความสำคัญในการส่งเสริมการบริหารงบประมาณสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในยุควิถีใหม่ เนื่องจากกระบวนการนี้เน้นการปรับปรุงความชัดเจนและการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ส่งเสริมการเป็นผู้นำและความรับผิดชอบในการจัดการทรัพยากร และเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณด้วยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ในยุคดิจิทัลและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สถานศึกษาจำเป็นต้องมีกระบวนการที่ยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป CUEPADD ช่วยให้สถานศึกษาสามารถนำเสนอการศึกษาที่เหมาะสมและมี

ประสิทธิผล สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของการศึกษาในยุคใหม่ ทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น บทความนี้จึงมุ่งเน้นการศึกษากระบวนการ CUEPADD อันจะมีความสำคัญในการส่งเสริมการบริหารงบประมาณสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในยุควิถีใหม่ จะช่วยให้สามารถระบุแนวทางที่จะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการบริหารการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในอนาคตได้

การบริหารงานสถานศึกษาในยุควิถีใหม่

การบริหารงานสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับความท้าทายและความต้องการที่เปลี่ยนไป ตั้งแต่การจัดการด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารทั่วไป ไปจนถึงการจัดการทรัพยากรบุคคล (ณัฐพัชร์ บุญเกต, 2565)

งานวิชาการ ต้องการนวัตกรรมในการเรียนการสอนผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ การใช้วิดีโอ พอดคาสต์ บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ และเนื้อหาดิจิทัลอื่น ๆ เพื่อเพิ่มแหล่งข้อมูลให้กับนักเรียน ช่วยให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามจังหวะของตนเองและสามารถเข้าถึงเนื้อหาได้จากทุกที่ทุกเวลา การจัดการคลาสเสมือนจริง การใช้แพลตฟอร์ม เช่น Zoom Google Classroom หรือ Microsoft Teams เพื่อจัดสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนการสอนแบบเสมือนจริงที่นักเรียนและครูสามารถโต้ตอบกันได้ในเวลาจริง ช่วยส่งเสริมการเรียนการสอนและการเรียนรู้ที่มีปฏิสัมพันธ์มากขึ้น และการใช้แพลตฟอร์มการเรียนออนไลน์แพลตฟอร์ม เช่น Coursera Khan Academy หรือ EdX นำเสนอคอร์สออนไลน์จากสถาบันการศึกษาชั้นนำทั่วโลก ช่วยให้นักเรียนสามารถเข้าถึงหลักสูตรและบทเรียนจากผู้เชี่ยวชาญได้เพื่อเพิ่มการเข้าถึงและความมีส่วนร่วมของนักเรียน (ยงยุทธ สงพะโยม, 2565)

งานงบประมาณ การวางแผนและการจัดสรรงบประมาณจะต้องมีความยืดหยุ่นและเน้นการลงทุนเกี่ยวกับเทคโนโลยีการศึกษา การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการสอนและการเรียนรู้ เช่น การจัดซื้อและการพัฒนาซอฟต์แวร์การเรียนออนไลน์ แพลตฟอร์มการจัดการการเรียนการสอน (LMS) อุปกรณ์ดิจิทัล และระบบสนับสนุนการสื่อสารออนไลน์ จะเป็นการเพิ่มความสามารถในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลและการเรียนรู้ที่หลากหลาย ช่วยให้การเรียนการสอนเกิดการมีส่วนร่วมและความตอบสนองมากขึ้น รวมทั้งการพัฒนาบุคลากร เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยการลงทุนในการฝึกอบรม และการพัฒนาครูและบุคลากรสนับสนุนเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้พวกเขาสามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะด้านการสอนแบบผสมผสานและการเรียนรู้ตลอดชีวิต การลงทุนในด้านนี้จะช่วยเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในการนำเสนอการเรียนการสอนที่เป็นนวัตกรรมและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนได้ดีขึ้น การบริหารงานงบประมาณในยุควิถีชีวิตใหม่จำเป็นต้องมีการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การจัดสรรงบประมาณด้วยวิธีนี้ช่วยให้สถานศึกษาสามารถมีประสิทธิภาพในการบริหารการจัดการเรียนรู้และตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนในยุคดิจิทัลได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ (ฉวีวรรณ อินชูกุล, 2565)

งานทั่วไป การบริหารระบบข้อมูลและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเป็นกุญแจสำคัญ การใช้ซอฟต์แวร์การจัดการสถานศึกษาเพื่อการติดตาม ซอฟต์แวร์ช่วยให้สามารถติดตามความก้าวหน้าของโครงการ การใช้จ่ายงบประมาณ และประสิทธิภาพของการเรียนการสอนได้ในเวลาจริง ทำให้การจัดการทรัพยากรและการประเมินผลการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการประเมินผล ซอฟต์แวร์ช่วยให้สามารถประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ความพึงพอใจของผู้ปกครอง และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้อย่างง่ายดาย ช่วยให้สามารถระบุจุดแข็งและจุดอ่อนเพื่อการปรับปรุงในอนาคต และการตัดสินใจที่ดีขึ้น การมี

ข้อมูลที่เป็นระบบและอัปเดตอยู่เสมอช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจที่มีข้อมูลสนับสนุนได้ดียิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการจัดสรรทรัพยากร การวางแผนการพัฒนา หรือการเลือกใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ซึ่งการใช้ซอฟต์แวร์การจัดการสถานศึกษาไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพภายในองค์กร (ธันย์ สุภาแสน, 2563) รวมถึงการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่รองรับการเปลี่ยนแปลงและท้าทายในยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งานบุคคล การบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาและการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้มีทักษะดิจิทัลและความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต เนื่องจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่นและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญในการตอบสนองต่อความท้าทาย (คุณิตา ไตรอังกูร, 2562)

การบริหารงานสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ซึ่งบางครั้งเรียกว่า "ยุควิถีใหม่" นั้นเป็นหนึ่งในความท้าทายที่สำคัญที่สุดในวงการการศึกษา ด้วยความเร่งรีบของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการปรับตัวของสังคมที่ไม่เคยหยุดนิ่ง การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารงานสถานศึกษาไม่เพียงแต่เป็นทางเลือกหนึ่ง แต่เป็นความจำเป็นที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้การบูรณาการเทคโนโลยีในการศึกษาไม่เพียงแค่เปลี่ยนวิธีที่เราสอนและเรียนรู้ในห้องเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการเปลี่ยนแปลงวิธีการบริหารและการจัดการทรัพยากร การวางแผนการเรียนการสอน การประเมินผล และการพัฒนาวิชาชีพของครู เทคโนโลยีเช่นระบบการจัดการการเรียนการสอน (LMS) ปัญญาประดิษฐ์ (AI) การวิเคราะห์ข้อมูลใหญ่, และเครือข่ายสังคมออนไลน์สำหรับการพัฒนาวิชาชีพ มีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงและทำให้กระบวนการเหล่านี้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

แนวคิดการบริหารงานงบประมาณ

1. ความหมายของการบริหารงานงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณเป็นกระบวนการที่สำคัญภายในองค์กรหรือหน่วยงานของรัฐ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดสรร การใช้จ่าย และการติดตามการใช้เงิน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้การใช้จ่ายนั้นมีประสิทธิภาพสูงสุดและตอบสนองต่อวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรหรือโครงการที่กำหนดไว้

พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 นิยามเงินงบประมาณอย่างกว้างขวาง ครอบคลุมถึงเงินที่รัฐบาลจัดสรรตามกฎหมายเกี่ยวกับงบประมาณรายจ่าย รวมทั้งกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิธีการจัดสรรงบประมาณหรือการโอนงบประมาณ ซึ่งหมายถึงเงินที่หน่วยงานของรัฐได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรีให้สามารถเก็บรักษาไว้โดยไม่ต้องส่งเข้าคลังตามปกติ ตามกฎหมายด้านงบประมาณหรือกฎหมายเกี่ยวกับการจัดการเงินคงคลังของรัฐ (สำนักการคลังและสินทรัพย์, 2560)

งบประมาณเป็นแผนการเงินของรัฐบาลซึ่งถูกออกแบบมาเพื่อระบุแนวทางการจัดสรรทรัพยากรทางการเงินในช่วงเวลาหนึ่ง ปกติจะเป็นระยะเวลาปีละครั้ง ในงบประมาณนี้จะระบุถึงแผนการใช้จ่ายและแหล่งที่มาของรายได้ของรัฐบาลอย่างชัดเจน งบประมาณจำเป็นต้องถูกเสนอต่อสภานิติบัญญัติเพื่อขออนุมัติก่อนที่จะมีผลบังคับใช้ ทำให้งบประมาณมีฐานะเป็นเอกสารทางกฎหมายที่ควบคุมการเงินและการใช้จ่ายของรัฐบาล (กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์, 2561)

งบประมาณเป็นแผนการดำเนินงานของรัฐบาลที่ถูกเริ่มต้นและแสดงผ่านตัวเลขเงินทุน เพื่อการนำเสนอต่อรัฐสภาภายในช่วงเวลาที่กำหนด นั่นคือ รัฐบาลจะเตรียมงบประมาณในรูปแบบของร่างพระราชบัญญัติเสนอให้รัฐสภาพิจารณา โดยมีจุดประสงค์เพื่อรับการอนุมัติในการดำเนินโครงการและนโยบายต่างๆ ของรัฐบาล (วนิดา สัจพันโรจน์, 2561)

งบประมาณ คือ เอกสารหรือชุดเอกสารที่ให้ภาพรวมเกี่ยวกับแนวทางการเงินหรือแผนการทางการเงินขององค์กรในอนาคต ไม่จำกัดว่าจะเป็นภายในครัวเรือน, ธุรกิจ, หรือหน่วยงานรัฐบาล ซึ่งเอกสารเหล่านี้จะรวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับรายได้, รายจ่าย, กิจกรรมที่วางแผนไว้, รวมทั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการบรรลุ (สุปรียา แก้วละเอียด, 2563)

จากคำอธิบายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การบริหารงาน งบประมาณ หมายถึง กระบวนการทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรทางการเงินขององค์กรหรือหน่วยงาน รวมถึงการวางแผนการใช้จ่ายเงิน การทำบัญชี การจัดหารายได้ การบริหารทรัพย์สิน การควบคุมและตรวจสอบ โดยมีเป้าหมายเพื่อใช้บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรอื่นๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. กระบวนการบริหารงบประมาณ

กระบวนการบริหารงบประมาณของสำนักงบประมาณ 4 ขั้นตอน การวางแผนและการจัดทำงบประมาณ การอนุมัติงบประมาณ การบริหารงบประมาณ และการติดตามประเมินผล ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์และการศึกษาถูกนำมาใช้เพื่อวิเคราะห์ด้านการศึกษาทั้งในเชิงของสภาพความเป็นจริง (Positive analysis) และแนวทางการแก้ปัญหา (Normative analysis) (เพ็ญพิมล หกสุวรรณ, 2559)

ภายใต้ทฤษฎีหน่วยผลิต (Theory of the firm) สถาบันการศึกษาถูกมองเป็นหน่วยผลิตที่มีบทบาทในการขายบริการทางการศึกษา โดยที่นักเรียนถือเป็นวัตถุดิบที่ผ่านกระบวนการผลิตเพื่อสร้างบัณฑิตที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ การวิเคราะห์มุ่งเน้นการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและการบริหารสินทรัพย์ตามวัฏจักรสินทรัพย์ของเนชั่นแนล ทรีทเชอรี่ ได้แก่ การวางแผน การจัดซื้อ การใช้งาน การบำรุงรักษา และการกำจัด

ทฤษฎีระบบของ Daniel Katz and Robert L. Kahn (1978) และแนวคิดในการบริหารของ Peters and Waterman ถูกนำมาใช้เพื่อสร้างการบริหารจัดการองค์กรที่เป็นเลิศ. แนวคิดนี้รวมถึงการมุ่งเน้นการปฏิบัติ ความใกล้ชิดกับลูกค้า การมีอิสระในการทำงาน การเพิ่มผลผลิตโดยพนักงาน การใช้ค่านิยมเป็นแรงผลักดัน การทำธุรกิจที่มีความเชี่ยวชาญ การมีรูปแบบที่เรียบง่ายและใช้พนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ, และการเข้มงวดและผ่อนปรนในเวลาเดียวกัน

การบริหารงบประมาณและสินทรัพย์ภายในสถาบันการศึกษาจึงไม่เพียงแต่ต้องมุ่งเน้นเทคนิคและวิธีการที่เป็นไปตามหลักการทางเศรษฐศาสตร์และการจัดการเท่านั้น แต่ยังต้องรวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความเป็นเลิศ การเปลี่ยนแปลงที่ยืดหยุ่น และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในกระบวนการทำงานที่มีอยู่

3. การบริหารงบประมาณในสถานศึกษา

การบริหารทางการเงินในหน่วยงานภาครัฐมีความสำคัญเทียบเท่ากับภาคเอกชน เพราะการจัดทำงบประมาณแบบใหม่ที่มุ่งเน้นผลงานจำเป็นต้องวัดผลการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ยังต้องกำหนดการวัดผล ตัวชี้วัด และประเมินผลการดำเนินงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้วางไว้ ในสถาบันการศึกษา หลักการเหล่านี้ได้รับการรองรับและส่งเสริมโดยพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ซึ่งสนับสนุนให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระและคล่องตัวในการบริหารการเงิน การบริหารโรงเรียนเป็นฐานหมายถึงการที่สถานศึกษาต้องสามารถกำหนดแผนการหารายได้ แผนการใช้จ่าย และดำเนินการให้เงินสำหรับไว้ใช้จ่ายในกิจการของโรงเรียนอย่างมีระเบียบ สถานศึกษาต้องควบคุมและดูแลการดำเนินงานทางการเงินให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่กำหนด มีระบบข้อมูลทาง

การเงินที่เชื่อถือได้ รวดเร็ว และครอบคลุมทุกด้าน มีรายงานและเอกสารหลักฐานที่ตรวจสอบได้ง่ายเพื่อความโปร่งใสและการรับผิดชอบในการบริหารการเงิน

การบริหารงบประมาณภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญซึ่งประกอบด้วยหลายขั้นตอนตั้งแต่การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรร การติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้จ่าย, การระดมทรัพยากร การลงทุน การบริหารการเงิน บัญชี พัสดุและสินทรัพย์ กระบวนการนี้ช่วยให้สถานศึกษาสามารถจัดการทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมคุณภาพการศึกษาที่ดีขึ้น โดยเน้นความเป็นอิสระ ความคล่องตัว ความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ การดำเนินการภายใต้กรอบของหลักเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พร้อมหลักการกระจายอำนาจทางการเงินผ่านการจัดสรรงบประมาณแบบวงเงินรวม ยังเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นเครื่องมือควบคุมการดำเนินงาน (สุชิน เรืองบุญส่ง, 2551)

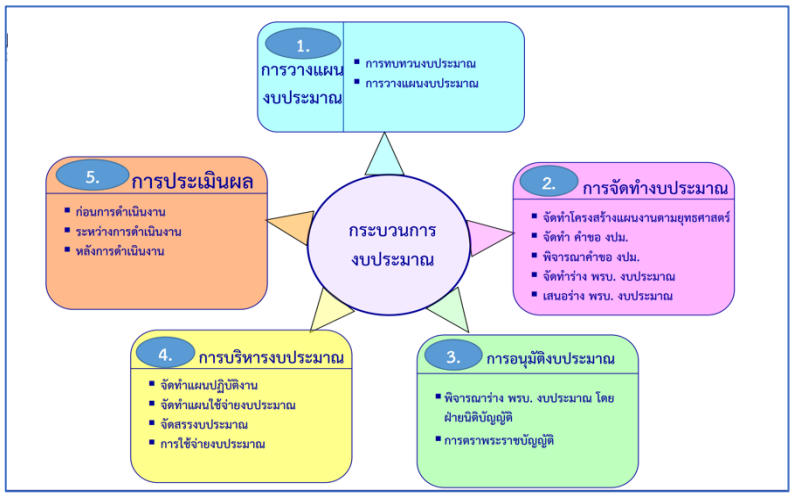
สิ่งสำคัญของการบริหารงบประมาณคือการคำนึงถึงจุดแข็งและจุดอ่อนเพื่อเป็นทิศทางในการบริหารงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ โดยการบริหารงบประมาณในสถานศึกษามีทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนที่สำคัญดังนี้

จุดแข็ง	จุดอ่อน
1. เพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร การวางแผนและบริหารจัดการที่ดีช่วยให้สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิผล และส่งเสริมการใช้จ่ายอย่างรอบคอบและมีประสิทธิภาพ 2. ส่งเสริมความโปร่งใสและความรับผิดชอบ กระบวนการบริหารงบประมาณที่ดีต้องมีความโปร่งใส ช่วยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าใจวิธีการใช้เงินและกระบวนการตัดสินใจ 3. การปรับตัวเพื่อตอบสนองความต้องการ การบริหารที่มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนแผนการใช้จ่ายได้ตามความต้องการและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 4. ส่งเสริมการพัฒนาและนวัตกรรม การจัดสรรงบประมาณสำหรับโครงการพัฒนาและนวัตกรรมช่วยเพิ่มคุณภาพการศึกษาและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน	1. งบประมาณไม่เพียงพอ โรงเรียนส่วนใหญ่ได้รับงบประมาณจากรัฐบาลไม่เพียงพอต่อความต้องการ ส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ 2. ขาดความยืดหยุ่นในการใชงบประมาณ ระเบียบการเงินของภาครัฐมีข้อจำกัดและขั้นตอนที่ยุ่งยาก ทำให้โรงเรียนมีอุปสรรคในการใช้งบประมาณตามความต้องการที่แท้จริง 3. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการเงิน: โรงเรียนบางแห่งขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการเงิน ทำให้การบริหารงบประมาณไม่มีประสิทธิภาพ 4. ขาดการติดตามและประเมินผล โรงเรียนบางแห่งไม่มีระบบติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความโปร่งใส

ตารางที่ 1 จุดแข็งและจุดอ่อนการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา (ติณภพ หลวงมณีวรรณ์, 2566)

นอกจากนี้ ในการบริหารงบประมาณควรยึดหลักสำคัญในการจัดทำงบประมาณระบบใหม่ คือ การกระจายอำนาจทางการเงิน โดยการจัดสรรงบประมาณแบบวงเงินรวม หรือ Block Grant โดยให้ หน่วยงานปฏิบัติไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ในเงื่อนไขการบริหารงบประมาณไว้ โดยกำหนดให้หน่วยงาน ของรัฐต้องมีขีดความสามารถในการบริหารจัดการทางการเงินหรือแนวปฏิบัติในการจัดทำและบริหาร งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานไว้ 7 ด้าน ได้แก่ 1. การวางแผนงบประมาณ 2. การคำนวณต้นทุนผลผลิต 3. การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง 4. การบริหารการเงิน และการควบคุมงบประมาณ 5. การรายงานทางการเงิน และผลการดำเนินงาน 6. การบริหารสินทรัพย์ 7. การตรวจสอบภายใน (อารีย์ นิลเอก, 2554)

การบริหารงบประมาณในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่จำเป็นและซับซ้อน ซึ่งรวมถึงหลายขั้นตอนที่มีความสำคัญดังนี้



แผนภาพที่ 1 กระบวนการงบประมาณ (ณัฐฐวรรณ อินทรทิตย์, 2562)

1. การวางแผน (Planning) สถานศึกษาต้องกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนสำหรับปีการศึกษาที่กำลังจะมาถึง การวางแผนงบประมาณควรคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในทุกด้าน เช่น ค่าใช้จ่ายสำหรับการเรียนการสอน ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร การพัฒนาสถานที่และทรัพยากร และโครงการพิเศษต่างๆ

2. การจัดทำงบประมาณ (Budgeting) เป็นกระบวนการวางแผนทางการเงินที่ครอบคลุมการประเมินรายได้และรายจ่ายสำหรับช่วงเวลาหนึ่งๆ โดยปกติเป็นระยะเวลาหนึ่งปี การจัดทำงบประมาณช่วยให้องค์กร บริษัท, หรือแม้กระทั่งครัวเรือนสามารถวางแผนการใช้จ่ายเงินอย่างมีระเบียบและตระหนักถึงข้อจำกัดทางการเงินที่อาจเกิดขึ้น กระบวนการนี้เป็นส่วนสำคัญของการบริหารจัดการทางการเงินที่ดี เนื่องจากมันช่วยในการตัดสินใจว่าทรัพยากรทางการเงินควรถูกใช้ไปในด้านใดบ้างเพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์

3. การอนุมัติงบประมาณ (Budget Approval) หลังจากที่มีการวางแผนแล้ว งบประมาณที่เสนอไปจะต้องได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการหรือหน่วยงานที่มีอำนาจสูงสุดในสถานศึกษา ซึ่งอาจรวมถึงการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาหรือการตรวจสอบจากหน่วยงานระดับเขตหรือระดับชาติ

4. การบริหารงบประมาณ (Budget Administration) เมื่องบประมาณได้รับการอนุมัติแล้ว หน้าที่ต่อไปคือการบริหารจัดการและจัดสรรงบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ อาจรวมถึงการจัดซื้อ การจ้างงาน การใช้จ่ายเพื่อดำเนินโครงการต่างๆ และการดูแลค่าใช้จ่ายประจำ

5. การติดตามประเมินผล (Monitoring and Evaluation) การติดตามและการประเมินผลใช้จ่ายงบประมาณเป็นสิ่งที่สำคัญในการดูว่าการใช้จ่ายนั้นมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าหรือไม่ และยังช่วยให้สามารถตรวจจับปัญหาหรือความไม่สอดคล้องกับแผนที่อาจเกิดขึ้นเพื่อทำการปรับเปลี่ยนได้ทันท่วงที

การบริหารงบประมาณไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรทางการเงินเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการจัดการทรัพยากรอื่นๆ ในสถานศึกษา เช่น ทรัพยากรมนุษย์ และสิ่งแวดล้อมทางการเรียนการสอนเพื่อสนับสนุนการส่งมอบการศึกษาที่มีคุณภาพ

การบริหารงานงบประมาณสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ให้มีประสิทธิภาพ

การบริหารงานงบประมาณในยุควิถีใหม่ต้องเน้นการเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง พร้อมทั้งส่งเสริมนวัตกรรมและการปรับปรุงอย่างไม่หยุดยั้ง เพื่อให้สถานศึกษาสามารถตอบสนองและเติบโตไปพร้อมกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงของสังคมและนักเรียนได้

การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ที่ก้าวหน้าจำเป็นต้องเอื้อประโยชน์ต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและความต้องการที่มีความหลากหลายของนักเรียนและสังคม โดยการเน้นการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ และเสนอแนวทางที่มีนวัตกรรมเพิ่มเติม ซึ่งจากการศึกษาระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (SPBBS) อันได้รับการออกแบบมาเพื่อให้รัฐบาลสามารถใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีผลลัพธ์ที่ชัดเจนตามนโยบายที่ต้องการ (ยงยุทธ สงพะโยม, 2565) ซึ่งสะท้อนถึงผลที่ประชาชนได้รับจากนโยบายเหล่านั้น แนวคิดหลักประกอบด้วยการปรับปรุงกระบวนการงบประมาณเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและผลประโยชน์ของประชาชน

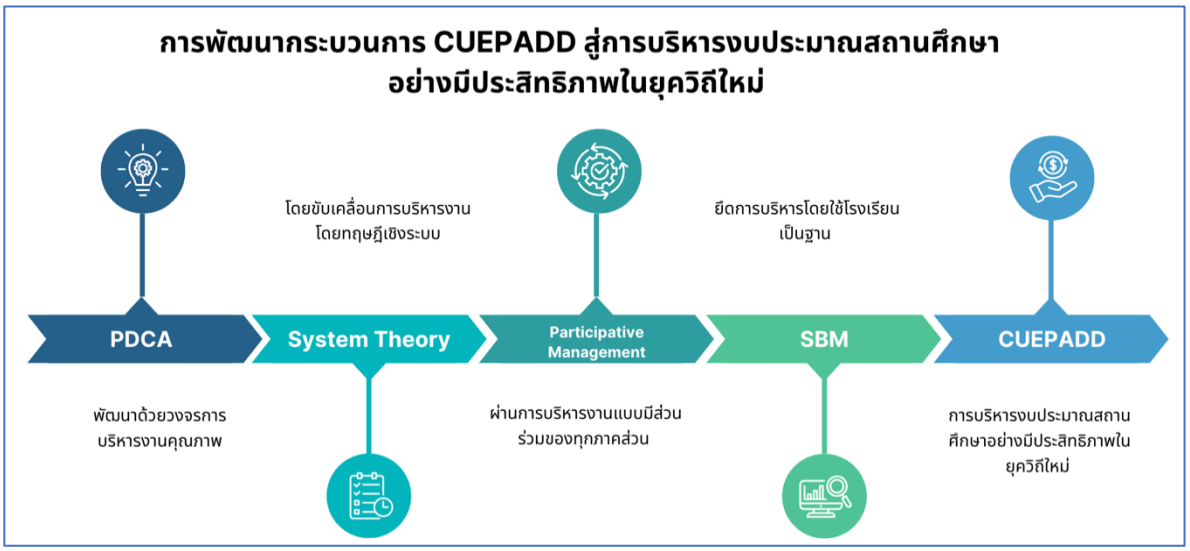
บริบทของการบริหารงานงบประมาณสถานศึกษาในยุควิถีใหม่

การบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาในยุควิถีใหม่เผชิญกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก โดยเฉพาะจากการปรับตัวเข้ากับการเรียนรู้ดิจิทัลและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ที่จำเป็นต้องคำนึงถึงการจัดหาและบำรุงรักษาทรัพยากรดิจิทัล เพื่อการเรียนการสอนแบบไฮบริดและออนไลน์ ความต้องการให้มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างเท่าเทียม เพื่อให้ทุกคนเข้าถึงการศึกษาคุณภาพสูงได้อย่างเท่าเทียมกัน รวมถึงการมุ่งเน้นความยั่งยืนและการรับผิดชอบทางสังคม นอกจากนี้ การบริหารความเสี่ยงและการเตรียมพร้อมสำหรับภาวะวิกฤต เช่น การแพร่ระบาดของโรค ก็เป็นสิ่งสำคัญ สถานศึกษาต้องพัฒนามาตรฐานการศึกษาและการประเมินผลที่หลากหลาย รวมทั้งเพิ่มความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของชุมชน ด้วยการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการเปิดเผยข้อมูลและเชิญชวนให้มีการมีส่วนร่วม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาและอำนวยความสะดวกในการบริหารสถานศึกษา (ภคพร เลิกนอก, 2563) ทั้งหมดนี้สะท้อนถึงความจำเป็นในการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อความต้องการการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่องในยุคดิจิทัลและยุควิถีใหม่นี้

ความสามารถในการบริหารงานงบประมาณอย่างมีประสิทธิผลในยุคนี้ จึงต้องรวมถึงการเข้าใจลึกซึ้งถึงการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการเรียนการสอนและความคาดหวังของผู้เรียน การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงแต่ต้องสอดคล้องกับความต้องการทางเทคโนโลยีและทรัพยากรดิจิทัลเท่านั้น แต่ยังต้องรับรู้ถึงความจำเป็นในการสร้างความเข้าใจและความเท่าเทียมในการเข้าถึงการศึกษาสำหรับทุกคน การนำเสนอโอกาสให้กับนักเรียนที่มาจากทุกพื้นหลัง การใช้งบประมาณในการสนับสนุนโครงการที่เน้นความยั่งยืนและการรับผิดชอบทางสังคม ไม่เพียงแสดงถึงความรับผิดชอบทางสังคมของสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังช่วยปูทางไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและรวมทุกคนเข้าด้วยกันในสังคม นอกจากนี้ การเพิ่มความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมจากชุมชนในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณ ไม่เพียงแต่เพิ่มความไว้วางใจและการสนับสนุนจากผู้ปกครองและชุมชนเท่านั้น แต่ยังช่วยให้สถานศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น (ศิรวัชร์ ภู่เจริญศิลป์ และวรินทร กังวานทิพย์, 2564) การบริหารงบประมาณในยุควิถีใหม่นี้จึงไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรเงินทุนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้างความมั่นใจว่าการใช้จ่ายนั้นส่งเสริมการเรียนรู้ ความเท่าเทียม และการพัฒนาที่ยั่งยืน สะท้อนถึงความจำเป็นในการปรับตัวและตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคมและการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การวางแผนและบริหารงบประมาณด้วยวิธีนี้ไม่เพียงช่วยให้สถานศึกษาสามารถนำเสนอการศึกษาที่มีคุณภาพและทันสมัยได้เท่านั้น แต่ยังรับประกันว่าทุกคนมีโอกาสเรียนรู้และเติบโตในสังคมดิจิทัลและโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วนี้

การบริหารงบประมาณสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพในยุควิถีใหม่ต้องการการปรับตัวและการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นส่วนสำคัญในกระบวนการบริหาร โดยขอเสนอกระบวนการ CUEPADD สู่การบริหารงบประมาณสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในยุควิถีใหม่ โดยการพัฒนากระบวนการดังกล่าว ยึดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM) ผ่านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (Participative Management) โดยขับเคลื่อนการบริหารงานโดยทฤษฎีเชิงระบบ (System Theory) และพัฒนาด้วยวงจรการบริหารงานคุณภาพ PDCA

แผนภาพที่ 2 การพัฒนากระบวนการ CUEPADD สู่การบริหารงบประมาณสถานศึกษา



อย่างมีประสิทธิภาพในยุควิถีใหม่

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management - SBM) ยึดหลักการที่สำคัญหลายประการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของการศึกษา โดยการแบ่งอำนาจและมอบความรับผิดชอบให้กับโรงเรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ดังนี้

1. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากกระทรวงและส่วนกลางไปยังโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนมีอิสระในการดำเนินการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษา โดยมีความเชื่อว่าโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการสร้างนวัตกรรมและพัฒนาการศึกษา

2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation, Collaboration, Involvement) เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการจัดการศึกษา ทำให้การบริหารและการพัฒนาการศึกษามีความเหมาะสมและตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน

3. หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน (Return Power to People) การคืนอำนาจให้กับท้องถิ่นและประชาชนจัดการศึกษา เป็นการจัดการศึกษาที่หลากหลายและมีความเกี่ยวข้องกับวัดและองค์กรท้องถิ่น ซึ่งช่วยเพิ่มความมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในการพัฒนาการศึกษา

4. หลักการบริหารตนเอง (Self-managing) ส่วนกลางกำหนดนโยบายและเป้าหมาย แล้วปล่อยให้โรงเรียนบริหารด้วยตนเองภายใต้กรอบที่กำหนด โดยโรงเรียนมีอำนาจ, หน้าที่, และความรับผิดชอบในการดำเนินงาน ช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นและความเหมาะสมในการบริหาร

5. หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance) ส่วนกลางควบคุมมาตรฐานและกำหนดนโยบาย มีการตรวจสอบคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาโดยองค์กรอิสระ เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาตามที่กำหนด

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) เน้นการสร้างกระบวนการที่มีส่วนร่วม โดยทุกขั้นตอนขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และข้อจำกัดขององค์กร ทั้งนี้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้การจัดการงานในโรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จลุล่วง

ประกอบกับการสังเคราะห์กรอบกระบวนการบริหารงานงบประมาณที่ได้กล่าวถึงกระบวนการจัดการงบประมาณไว้ ดังนี้ 1. การจัดทำและเสนอของบประมาณ 2. การจัดสรรงบประมาณ 3. การตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน 4. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา 5. การบริหารการเงิน 6. การบริหารบัญชี 7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ เพื่อให้ได้มาซึ่งกระบวนการพัฒนากระบวนการ CUEPADD สู่การบริหารงบประมาณสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในยุควิถีใหม่



แผนภาพที่ 2 สังเคราะห์กรอบการกระบวนการจัดการงบประมาณ

องค์ความรู้ใหม่

กระบวนการ CUEPADD สู่การบริหารงานงบประมาณสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในยุควิถีใหม่



แผนภาพที่ 3 กระบวนการ CUEPADD สู่การบริหารงบประมาณสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในยุควิถีใหม่

เมื่อศึกษาสภาพปัญหาและบริบทการบริหารงบประมาณสถานศึกษาในยุคดั้งเดิมรวมถึงการศึกษากระบวนการบริหารงบประมาณสถานศึกษาในยุควิถีใหม่แล้ว จึงได้ข้อเสนอเป็นกระบวนการ CUEPADD สู่การบริหารงบประมาณสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในยุควิถีใหม่ เพื่อการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ ดังองค์ประกอบต่อไปนี้

1. วางแผนชัดเจนและมองระยะยาว (Clear and Long-term Planning) สถานศึกษาควรวางแผนการใช้จ่ายที่ชัดเจนพร้อมกับการมองไปถึงอนาคต เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและความต้องการที่อาจเกิดขึ้น ในขั้นของการวางแผนและจัดเตรียมงบประมาณนี้ คณะผู้วิจัย เรื่อง การปฏิรูปงบประมาณของไทยเพื่อต่อต้านการทุจริต (สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ, 2561) กล่าวว่า ในกระบวนการจัดเตรียมงบประมาณต้องประกอบด้วยการวางแผนอย่างรอบคอบและมีความโปร่งใสเพื่อป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน ความระมัดระวังในขั้นตอนนี้สามารถหลีกเลี่ยงการจัดสรรทรัพยากรที่ผิดพลาด ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและเปิดเผยข้อมูลเพื่อความสามารถในการตรวจสอบได้อย่างชัดเจน เพื่อรักษาความเชื่อมั่นในกระบวนการจัดสรรทรัพยากรอย่างยุติธรรมและเที่ยงธรรม

2. ใช้เทคโนโลยีจัดการงบประมาณ (Utilizing Technology for Budget Management and Monitoring) ใช้ระบบซอฟต์แวร์หรือแพลตฟอร์มออนไลน์ในการจัดการและติดตามการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อความสะดวก รวดเร็ว และความโปร่งใส สอดคล้องงานวิจัยของ ชุติมา พวงทอง (2563) ที่ว่า การจัดสรรงบประมาณมีการจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เป็นไปตามความต้องการและความจำเป็นของแต่ละหน่วยงานอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อดำเนินการจัดทำแผนประจำปีต้องมีการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3. เสริมส่วนร่วมผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Encouraging Stakeholder Participation) เปิดโอกาสให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจเกี่ยวกับการใช้งบประมาณ เพื่อเพิ่มความรับผิดชอบและการยอมรับในหมู่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สอดคล้องงานวิจัยของ ชัยรัตน์ เงินเนื้อดี (2560) ที่ว่าผู้บริหารให้การสนับสนุนการจัดระบบงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงานภายในสถานศึกษาให้มีการรายงานการใช้งบประมาณในสถานศึกษาอย่างมีส่วนร่วม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญพรรณ บางอร (2562) ทำการศึกษา เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการระบบบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนสบเมยวิทยาคมใช้การวางแผนร่วมกับทุกกลุ่มงานในการจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการดำเนินงานที่แม่นยำและรวดเร็ว ควบคู่ไปกับการตรวจสอบเอกสารและหลักฐานที่โปร่งใส เพื่อความสามารถในการตรวจสอบภายในและนอกองค์กร การประเมินผลและการบริหารความเสี่ยงทำให้สามารถวางแผนการปฏิบัติการสำหรับปีต่อไปได้ และเน้นย้ำถึงการพัฒนาต่อเนื่อง

4. ตั้งเป้าหมายใช้จ่ายตามจำเป็น (Prioritizing Necessary and Effective Expenditures) จัดสรรงบประมาณให้กับโครงการหรือกิจกรรมที่มีความจำเป็นและสามารถสร้างผลลัพธ์ที่มีประสิทธิผลสูงสุด โดยอาจใช้การวิเคราะห์ต้นทุน-ประโยชน์เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ สอดคล้องกับสกุณา มาอู๋ (2562) ที่เชื่อว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี (Accounting Performance) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานทางการบัญชีขั้นพื้นฐานและเป็นไปตามหลักการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไปจนทำให้การปฏิบัติงานนั้นมีความถูกต้อง ครบถ้วนและข้อมูลทางการบัญชีที่นำเสนอเป็นประโยชน์และทันต่อการตัดสินใจของผู้บริหารและผู้มีส่วนได้เสียของธุรกิจ ได้แก่ ประสิทธิภาพด้านความถูกต้องด้านบัญชี (Accuracy Performance)

5. กำหนดแนวทางการเงินผสมผสาน (Adopting Blended Learning Approaches) ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างการเรียนการสอนให้สามารถใช้ทรัพยากรทางการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้การเรียนรู้ออนไลน์ร่วมกับการเรียนในห้องเรียนเพื่อลดค่าใช้จ่ายและเพิ่มประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ

การศึกษาของ จุฬารัตน์ ห้าวหาญ (2558) พบว่าการ Coaching ช่วยให้เจ้าหน้าที่ใหม่มีความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติงาน และการศึกษาของ วรพล วิแหลม (2564) ที่พบว่าการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาช่วยให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มมากขึ้น ด้วยลักษณะของการสอนงานแบบ Coachingที่เน้นกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่การเงินใหม่เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

6. จัดหาแหล่งทุนหลายช่องทาง (Diversifying Funding Sources) การสรรหาทุนหลายช่องทางเป็นกลยุทธ์ครอบคลุมที่สถานศึกษาใช้เพื่อรักษาความยั่งยืนทางการเงิน ในยุคนี้ สถานศึกษาไม่เพียงแต่หาเงินผ่านบริการเสริมและเช่าสถานที่ แต่ยังสร้างพันธมิตรกับภาคธุรกิจและชุมชน รวมทั้งหาทุนจากแหล่งต่างประเทศและแพลตฟอร์มการระดมทุน เพื่อเสริมสร้างการเรียนการสอนและนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องและตอบโจทย์ยุคสมัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lee (2008) ซึ่งการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นสำหรับสตาร์ทอัพสามารถเพิ่มโอกาสทางการเงินได้ และวิธีการสมัครเข้าร่วม Accelerator หรือส่งข้อความโดยตรงหานักลงทุนเป็นอีกวิธีที่ได้รับความนิยมจากสตาร์ทอัพ และในส่วนของ Crowd funding สามารถเข้าถึงได้โดยผ่านทางเว็บไซต์

7. พัฒนาบุคลากรด้านการบริหารงบประมาณ (Developing personnel in budget management) การฝึกอบรมบุคลากรให้สามารถปรับปรุงทักษะและมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตช่วยให้สถานศึกษาคงมาตรฐานการศึกษาได้แม้สังคมเปลี่ยนแปลง สนับสนุนให้พัฒนาความสามารถรับมือกับความต้องการใหม่ๆ อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ จิรัฏฐิกา ภานุกรกุล (2563) กล่าวว่า ควรมีการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะในการจัดทำแผนงานและบริหารงบประมาณเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวและรักษามาตรฐานการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป

กล่าวสรุปคือ การบริหารงบประมาณสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวทั้งในด้านวิธีคิด กระบวนการทำงาน และการใช้เทคโนโลยี ทั้งนี้เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของนักเรียนให้สามารถเติบโตและแข่งขันได้ในโลกยุคใหม่

สรุป

ในยุควิถีใหม่ที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ผู้นำหรือผู้บริหารในองค์กรจำเป็นต้องพัฒนาคุณสมบัติให้เหมาะสมกับการเป็นผู้นำยุคใหม่ รวมถึงการเป็นผู้นำที่ทันสมัยเป็นสิ่งจำเป็น การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันในองค์กร การบริหารและจัดการความไม่แน่นอน รวมไปถึงการบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพเป็นทักษะสำคัญที่ผู้บริหารยุคใหม่ควรมี ซึ่งการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาประกอบด้วยกระบวนการหลายขั้นตอน เริ่มจากการวางแผน การจัดสรร และการติดตามการใช้จ่ายเงิน ซึ่งเน้นที่การวางแผนอย่างชัดเจนและยาวนานเพื่อปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ต้องมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้เพื่อป้องกันและตรวจจับการทุจริต โรงเรียนควรส่งเสริมนวัตกรรมเพื่อการศึกษาที่มีคุณภาพและหาแหล่งทุนหลายหลากอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การพัฒนาทักษะของบุคลากรในการบริหารการเงินก็เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการรักษามาตรฐานการศึกษาที่สูงและปรับตัวให้เข้ากับความต้องการทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถพัฒนาองค์กรให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงและความต้องการที่เกิดขึ้นในยุควิถีใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกระบวนการ CUEPADD สู่การบริหารงบประมาณสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในยุควิถีใหม่ นับเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้การบริหารงบประมาณในยุควิถีใหม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันได้แก่ 1) วางแผนชัดเจนและมองระยะยาว (Clear and Long-term Planning) 2) ใช้เทคโนโลยีจัดการงบประมาณ (Utilizing Technology for Budget Management and Monitoring) 3) เสริมส่วนร่วมผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Encouraging Stakeholder

Participation) 4) ตั้งเป้าหมายใช้จ่ายตามจำเป็น (Prioritizing Necessary and Effective Expenditures) 5) กำหนดแนวทางการเงินผสมผสาน (Adopting Blended Learning Approaches) 6) จัดหาแหล่งทุนหลายช่องทาง (Diversifying Funding Sources) 7) พัฒนาบุคลากรด้านการบริหารงบประมาณ (Developing personnel in budget management) ซึ่งกระบวนการเหล่านี้จะช่วยให้การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนในยุควิถีใหม่ที่กำลังจะเกิดขึ้นอย่างมีคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่ง สินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2560. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพชุมนุมสหกรณการเกษตรแหงประเทศไทย.

กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2561). การคลังสาธารณะทฤษฎีและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

คุณิตา ไตรอังกูร. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.

จิรัฏฐิกา ภานุกรกุล. (2563). แนวทางการพัฒนาการบริหารงบประมาณและการจัดทำแผนพัฒนา กลุ่มจังหวัดกรณีศึกษากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก 1 (ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง). สารนิพนธ์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. คณะรัฐศาสตร์: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จุฬารัตน์ ห้าวหาญ และอรชร อินทองปาน. (2558). การวิจัยและพัฒนารูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการบริการสุขภาพ. วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข. 25(1): 167-177.

ฉวีวรรณ อินชูกุล. (2565). การบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาในสถานการณ์ปกติใหม่. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชัยรัตน์ เงินเนื้อดี. (2560). สภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชุติมา พวงทอง. (2563). แนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ณัฐพัชร์ บุญเกต. (2565). การบริหารการจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 2. วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

ติณภพ หลวงมณีวรรณ์. (2566). รายงานการบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมของโรงเรียนบ้านเหล่าเป้า ตำบลดอยหล่อ อำเภอดอยหล่อ จังหวัดเชียงใหม่. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 4.

ธันย์ สุภาพแสน. (2563). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดกิจกรรมพัฒนาการเด็กปฐมวัย โรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดเชียงใหม่. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2565). การศึกษาในยุคการเปลี่ยนฉับพลันทางดิจิทัล (Digital D isruption) และผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาไทย. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส.). 28(3), 1-13.

เพ็ญพรรณ บางอร. (2562). แนวทางการบริหารจัดการระบบบริหารงานงบประมาณของ โรงเรียนสบเมยวิทยาคม อำเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

เพ็ญพิมล หกสุวรรณ. (2559). ศักยภาพการคลังท้องถิ่น: กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร.

ภคพร เลิกนอก. (2563). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น. 7(2), 150-166.

วนิดา สัจพันโรจน์. (2561). การบริหารจัดการงบประมาณแผ่นดินของประเทศไทยจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วรพล วิแหลม. (2564). รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วารสารธรรมศาสตร์. 40(2), 98-115.

วราพร แต้มเรืองอิฐ. (2565). การตัดสินใจของผู้บริหารกับการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 1. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ยงยุทธ สงพะโยม. (2565). กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สกุณา มาอู๋ (2562). ทักษะของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดเอ็น.เอ.รัตนะเทรดดิ้ง.

สำนักการคลังและสินทรัพย์. (2560). พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ. (2561). พระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพมหานคร: นิวธรรมดาการพิมพ์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

สุชิน เรืองบุญส่ง. (2551). การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สุปรียา แก้วละเอียด. (2563). กฎหมายการคลังภาคงบประมาณแผ่นดิน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน.

ณัฐฐวรรณ อินทรทิตย์. 2562. การบริหารงบประมาณ. เรียกใช้เมื่อ 23 มีนาคม 2567 จาก https://slideplayer.in.th/slide/16161781.

ศิรวัชร์ ภู่เจริญศิลป์ และวรินทร กังวานทิพย์. (2564). การบริหารจัดการภาครัฐในรูปแบบวิถีใหม่ กรณีศึกษาสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อารีย์ นิลเอก. (2554). สภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

Lee. (2008). An Integrative Model of Trust on IT Outsourcing: Examining a Bilateral Perspective. Information Systems Frontiers.10 (2), 145-163.

Daniel Katz and Robert L. Kahn. (1978). The Social Psychology of Organizations. 2nd ed. New York: John Wiley.

ผู้บริหารสถานศึกษากับความมีภาวะผู้นำในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล
Educational institution administrators and leadership in the digital technology era

แสงดาว คงนาวัง
Saengdao Khongnawang
คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต
Faculty of Education, Pitchayabundit College
มนูญพงศ์ ชัยพันธุ์
Manoonpong Chaiyaphan
คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ
School of Education and Liberal Arts, Suvarnabhumi Institute of Technology
Email.: sangdownkk60@gmail.com

Received: 9 April 2024; Revised: 31 April 2024; Accepted: 31 April 2024

บทคัดย่อ

บทความเชิงวิชาการนี้ผู้เขียนมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลหรือภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจากการศึกษาวิเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการในประเทศไทยและต่างประเทศ สรุปได้ว่าภาวะผู้นำในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) มีความรู้และทักษะในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการ 3) มีการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ 4) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ 5) มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 6) ติดตามการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง 7) ส่งเสริมให้ทุกฝ่ายงานในสถานศึกษามีเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิบัติงาน 8) จัดสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างแท้จริง 9) สร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นองค์กรแห่งเทคโนโลยีดิจิทัล และ 10) กำกับติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: ผู้บริหารสถานศึกษา, ความมีภาวะผู้นำ, ยุคเทคโนโลยีดิจิทัล

Abstract

The purpose of this academic article is to present the characteristics of administrators in the digital technology era or leadership in the digital era of educational administrators by studying and analyzing the ideas of academics in Thailand and abroad. In conclusion, effective leadership in the digital technology era of school administrators includes 1) having a vision for information technology. 2) having knowledge and skills in applying technology for management, 3) having management using information effectively. 4) Promote and support teachers to use technology in teaching regularly. 5) Have ethics in using information technology. 6) Follow up on changes and developments. 7) Encourage every department in the educational institution to have technology as an important tool in their work. 8) Create an environment in the organization that truly promotes the use of digital technology. 9) Create an organizational culture that is an organization of digital technology. and 10) Continuously monitor and evaluate the use of technology in educational institutions.

Keywords: Educational institution administrators, leadership, digital technology era

บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาทุกแห่ง เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาคือบุคคลที่เป็นผู้นำ ซึ่งมีภารกิจในการบริหารจัดการและนำสถานศึกษาก้าวสู่เป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในโลกปัจจุบันที่เป็นโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์การทางการศึกษายิ่งมีความสำคัญมากขึ้นตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ พรพิพัฒน์ ตั้งจิตรวัฒนากุล (2560) ที่เสนอว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในฐานะผู้สนับสนุนหรือรับผิดชอบการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา เป็นผู้อำนวยความสะดวกและช่วยเหลือบุคลากรให้ทำงานสำเร็จในเวลาที่กำหนดอย่างมีคุณภาพ โดยผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะในการบริหารงาน เพื่อนำพาสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ สุกฤตยา ปงกันทา (2561) ที่กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้นำในสถานศึกษาแต่ละแห่ง ซึ่งต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นผู้นำ มีอำนาจในการอำนวยการงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา และปฏิบัติหน้าที่กำกับ ควบคุมดูแลให้บริการตลอดจนอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาบรรลุตามแผน และนโยบายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดการศึกษาในปัจจุบันเป็นการจัดการศึกษาท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและผันผวนของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคของเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารที่มีการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลความรู้ต่างๆอย่างรวดเร็ว ซึ่งโลกของศตวรรษที่ 21 ณ ปัจจุบันนี้มีลักษณะของเทคโนโลยีที่เป็นแบบดิจิทัลซึ่งเป็นเทคโนโลยีที่มีสมรรถนะในการอำนวยประโยชน์แก่ผู้นำไปใช้มากขึ้น มีความแม่นยำ เที่ยงตรง ชัดเจนและรวดเร็วมากขึ้นกว่าที่ผ่านมาอย่างมาก ซึ่ง พิจิตรา สึคาโมโต้ (2566) กล่าวถึงโลกในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลว่า โลกดิจิทัลทำให้หลายสิ่งที่มนุษย์ได้แต่จินตนาการเกิดขึ้นจริง ข้อมูลข่าวสารถูกเผยแพร่ แลกเปลี่ยนและถูกสืบค้นได้อย่างรวดเร็ว

เพียงปลายนิ้วสัมผัส ธุรกิจหลายประเภทได้ล่มสลายไป ในขณะที่ธุรกิจใหม่ๆ ที่สามารถมาตอบสนองพฤติกรรมของมนุษย์ได้ดีกว่า เหมาะสมกว่าได้เพิ่มจำนวนมากขึ้น

ดังนั้นเมื่อโลกเปลี่ยนแปลงและข้าสู่ยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคแห่งข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีดิจิทัล จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารองค์กรทุกองค์อง รวมทั้งองค์กรทางการศึกษาจะต้องปรับตนเองให้มีพัฒนาการทางด้านภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 อย่างจริงจัง เพื่อให้มีศักยภาพและสมรรถภาพที่สอดคล้องกับการบริหารจัดการในยุคที่นวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของบุคคลทุกเพศทุกวัยและทุกสาขาอาชีพในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งความเจริญรุ่งเรืองของเทคโนโลยีดิจิทัลนั่นเอง

ภาวะผู้นำในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล

1. ความหมายของผู้นำในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล

สุกัญญา แช่มช้อย (2561) กล่าวถึงภาวะผู้นำในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การนำของผู้บริหารองค์กรที่มีพฤติกรรมในการนำองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษา ทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีระบบส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ชูชาติ พุทธลา (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Leadership) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนได้ใช้ความสามารถในการบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ และการบริหารจัดการในโรงเรียน และส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยี รู้เท่าทันประโยชน์และโทษของเทคโนโลยี สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างผู้มีความรอบรู้ ตลอดจนคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

ไทเกอร์ (2564) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลเป็นทักษะและกรอบความคิดที่เอื้ออานวยให้บุคคลหรือองค์กรให้สามารถอยู่รอดในยุคดิจิทัลโดยสามารถปรับตัวและสามารถใช้เทคโนโลยีได้

จากการให้ความหมายของภาวะผู้นำในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลดังกล่าว สรุปได้ว่าภาวะผู้นำในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมการเป็นผู้นำที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่รู้จักการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมได้อย่างหลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำยุคเทคโนโลยีดิจิทัลจะสามารถบริหารจัดการภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างแท้จริง

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล

ภาวะผู้นำยุคเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับนักบริหารการศึกษา เป็นกิจกรรมของนักบริหารการศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และการสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ธรรมนิติ (2562: ออนไลน์) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำที่เรียกว่า Digital Leadership ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลจะมีบทบาทและหน้าที่ในการผลักดันองค์กรที่แตกต่างจากเดิมในหลายมิติ ได้แก่ 1) เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างรวดเร็ว ผู้นำต้องผสมผสานปัจจัย "3C" เข้าด้วยกัน คือ Climate สภาพแวดล้อมการทำงาน Culture วัฒนธรรมองค์กร และ Creativity ความคิดสร้างสรรค์เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม รวมทั้งสร้างวัฒนธรรมการยอมรับความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ 2) ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลต้องผลักดันให้หน่วยงานคิดค้นนวัตกรรมหรือบริการใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องหากไม่มี S-Curve ใหม่ หรือมี "ช้าเกินไป " การเติบโตขององค์กรจะหยุดนิ่งและดิ่งลงอย่างรวดเร็ว เพราะการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลจะอยู่ได้ยาวภาวะผู้นำจะ "ชนะครั้งเดียว" ไม่พอ สตีฟ จอบส์ (Steven Jobs) เป็นตัวอย่างของภาวะผู้นำที่ผลักดันบริษัท

แอปเปิลให้สร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่สร้างประสบการณ์ให้ผู้ใช้งานที่แตกต่างกว่าเดิมออกสู่ตลาดทุกปี 3) เมื่อถึงเวลาต้องเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลสามารถปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยการสร้างรูปแบบธุรกิจใหม่ทั้งหมดหรือเปลี่ยนไปทำธุรกิจที่ใกล้เคียงสามารถใช้ประโยชน์จากความรู้ความเชี่ยวชาญและศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่ 4) การทำธุรกิจในยุคดิจิทัล ต้องเผชิญกับแรงกดดันจากเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและทาลายกิจการในองค์กรที่ปรับตัวไม่ทันจนล่มสลาย (Disruptive Technology) ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลเล้าที่จะพัฒนานวัตกรรมหรือบริการใหม่ๆ มาแทนที่กิจกรรมหรือบริการเดิม ๆ 5) ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลต้องเข้าใจคุณลักษณะของ "Digital Worker" เชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยี (Digital Native) ที่คนเหล่านี้มี และเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความคิด มีอิสระในการตัดสินใจสร้างผลงานเต็มที่ และ 6) องค์กรในยุคดิจิทัลเริ่มนำระบบ Automation หรือหุ่นยนต์ (Robot) เข้ามาทำงานร่วมกับมนุษย์มากขึ้น เรียกว่า "Collaborative Robot" หรือ "COBot" ตามกฎ 3 ข้อของ Asimov บิดาแห่งนิยายวิทยาศาสตร์ที่ใช้เป็นกรอบในการอยู่ร่วมกันระหว่างมนุษย์และหุ่นยนต์

จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2565) เสนอว่า ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบไปด้วยการเปลี่ยนแปลงมิติในด้านของ มิติวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างกล ทันสมัย ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและรู้จักนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในองค์กร มิติการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational communication) ผู้นำในยุคดิจิทัลจะต้องสื่อสารให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจ และบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้ เพื่อความรวดเร็วและลดการเกิดความผิดพลาดเกิดในการสื่อสาร มิติการกระตุ้นทางปัญญา (Intelligent stimulation) ผู้นำองค์กรในยุคดิจิทัลจะต้องมีความรู้ความและมีความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหา รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร มิติภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) ผู้นำในองค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรในด้านต่าง ๆ เช่น การดูแลความเป็นอยู่ การให้องค์ความรู้ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในบางส่วน มิติการให้ความสำคัญแก่พนักงาน (Personal recognition) มีการให้รางวัล คำชมเชย ให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดี รวมทั้งต้องเข้าใจถึงศักยภาพและให้การสนับสนุนในด้านของความคิดให้กับบุคลากรและมิติสุดท้ายคือ มิติความหลากหลายของคนในองค์กร (Diversity) ภาวะผู้นำในองค์กรยุคดิจิทัลต้องมีการเรียนรู้พฤติกรรม ความแตกต่างระหว่างบุคคล การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การทำงานร่วมกัน และการให้รางวัลกับคนต่างยุคต่างสมัย

Gardner (อ้างใน เกตุชญา วงษ์เพิก, 2564) กล่าวถึงเหตุผลที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาใหม่ยุคดิจิทัลก็ คือการจัดการศึกษายุคใหม่ไม่ได้ผลจริงๆ และเงื่อนไขในโลกได้เปลี่ยนแปลงไปแล้ว แต่การศึกษาในระบบที่ใช้อยู่นั้น ยังคงเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับโลกในอดีตมากกว่าการเตรียมความพร้อมสำหรับโลกอนาคตที่เป็นไปได้ นักเรียนที่ประสบผลสำเร็จจะต้องคิดได้อย่างสร้างสรรค์และอย่างอิสระ สามารถประยุกต์กลยุทธ์ของการเรียนรู้ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ได้ ภาวะผู้นำต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญและความจำเป็นในศตวรรษนี้

สรุปความสำคัญ ภาวะผู้นำดิจิทัลของสังคมปัจจุบันมีความจำเป็นต้องกระตุ้น และเอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนของคน และการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นโดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงความต้องการที่ตอบสนองและแนวทางให้องค์กรประสบความสำเร็จ

3. องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล

จิรพล สังข์โพธิ์ สุวรรณ จันทิวาสารกิจ และเสาวณีย์ อยู่ดีรัมย์ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการบริหารองค์กรดิจิทัล : องค์กรไอทีและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มี

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง ของผู้นำยุคดิจิทัลการทบทวนวรรณกรรมและการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ของผู้นำในองค์กรจำนวน 6 องค์กร ผลการวิจัยได้คุณลักษณะของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล พบว่า ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบไปด้วยมิติในด้านของ มิติวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้นำต้องทำการยอมรับและนาเทคโนโลยี เข้ามาเปลี่ยนแปลงในองค์กร มิติการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational communication) ผู้นำในยุคดิจิทัลจะต้องสื่อสารเพื่อให้บุคลากรเกิดการบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้ มิติการกระตุ้นทางปัญญา (Intelligent stimulation) ผู้นำองค์กรในยุคดิจิทัลจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ปัญหาและเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้ร่วมกัน แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรมิติภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) ผู้นำในองค์กรให้ความเป็นกันเองและเข้าใจความถนัดของบุคลากรในองค์กรโดยทาการเปิดโอกาสให้มีการอบรม มิติการให้ความสำคัญแก่พนักงาน (Personal recognition) มีการให้คำชมเชย เข้าใจถึง ศักยภาพและสนับสนุนในด้านของความคิดให้กับบุคลากรและมิติสุดท้ายคือความหลากหลายของคนในองค์กร (Diversity) ภาวะผู้นำในองค์กรยุคดิจิทัลต้องทำการเรียนรู้ มีการเปิดโอกาส มีการยอมรับและแสดงความคิดเห็นการให้รางวัลให้กับคนต่างยุคต่างสมัย ดังนั้น การเป็นผู้นำยุคดิจิทัลจำเป็นต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงจากมิติทั้ง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ (2560) ได้กล่าวถึงการที่ผู้บริหารต้องขับเคลื่อนองค์กรโดยผสมผสาน 3 ปัจจัย คือ สภาพแวดล้อมการทำงานความคิดสร้างสรรค์ และวัฒนธรรมองค์กรยุคดิจิทัล นักบริหารการศึกษาจะต้องสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลโดยใช้ภาวะผู้นำและการบริหารเชิงกลยุทธ์ จึงจะทำให้ผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความสำเร็จ ได้อย่างมีคุณภาพ

จิณณวัตร ปะโคทัง (2561) ได้กล่าวถึงการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ จำเป็นที่ต้องพัฒนาทักษะด้านไอทีอย่างน้อย 6 ด้าน คือ **ทักษะที่ 1** การใช้เครื่องมือที่มีอยู่ด้านเทคโนโลยี (Tools & Technologies) การยกระดับความสามารถในการใช้เครื่องมือที่มีอยู่เทคโนโลยีต่างๆ ซึ่งเป็นเรื่องยากที่จะสามารถตามทันเทคโนโลยีได้ทัน เพราะเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟแวร์ **ทักษะที่ 2** การค้นหา และใช้งาน (Find & Use) ทักษะการค้นหาและนำไปใช้ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการค้นหาเพื่อประกอบการตัดสินใจ การนำข้อมูลต่างๆ ในอินเตอร์เน็ตไปใช้งานให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ โดยเข้าใจถึงลิขสิทธิ์ของข้อมูล และการนำไปใช้ **ทักษะที่ 3** คือ การสอนและเรียนรู้(Teach & Learn) ทักษะนี้เป็นทักษะที่ต้องอาศัยความร่วมมือกันในการแบ่งปันองค์ความรู้ความเชี่ยวชาญ ทั้งนักเรียนและผู้สอน จำเป็นต้องมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ถูกต้องอยู่แล้วในระดับหนึ่ง ซึ่งรวมไปถึงการใช้เครื่องมือในการนำเสนอ(Presentation Tools) ได้เป็นอย่างดี **ทักษะที่ 4** คือ การสื่อสาร และความร่วมมือ (Communication & Collaborate) การสร้างให้เกิดสังคมใหม่ๆ ที่แบ่งแยกออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ มากขึ้น เทคโนโลยีทำให้ทุกคนสามารถเชื่อมโยงติดต่อสื่อสารกันได้ง่ายขึ้น ดังนั้น คนจึงจำเป็นต้องเรียนรู้เพิ่มในเรื่องทักษะในการทำงาน แบบใหม่ ด้วยการใช้เครื่องมือต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นอีเมล (E-Mail) การประชุมทางไกล (VDO Conference) รวมไปถึงการแชร์ข้อมูล เพื่อที่จะให้สามารถทำงานร่วมกันในสถานที่ต่าง ๆ ได้อย่างสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น **ทักษะที่ 5** คือ สร้างและใช้นวัตกรรม (Create & Innovate) การสร้างนวัตกรรมเป็นเรื่องที่ง่ายมากขึ้น เนื่องจากการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในรูปแบบต่างๆ ที่สามารถตอบสนองต่อการทำงานได้ดีมากขึ้น ทั้งในรูปแบบ ข้อความ รูปภาพ ซอฟแวร์ หรือบริการต่างๆ ซึ่งอาจหมายถึงการเขียนโปรแกรม การเขียนโค้ด ด้วยและ **ทักษะที่ 6** คือ อัตลักษณ์ และสุขภาวะ (Identity& Wellbeing) ซึ่งหมายถึงการเข้าสู่โลกยุคดิจิทัลอย่างปลอดภัย เพราะยิ่งเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้ามากเท่าใดย่อมหมายถึงการที่เราจะได้พอเจอกับความเสี่ยงต่อการใช้งาน การจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนที่เป็นกลุ่มเด็กที่เกิดในยุคดิจิทัล โดยครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มบุคคลที่เกิดก่อนที่จะมีการ

ใช้ดิจิทัลอย่างแพร่หลาย นับเป็นความท้าทายในการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างมาก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำความเข้าใจว่านักเรียนในยุคนี้มีการเรียนรู้อย่างไร และจะทำอย่างไรให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรม หรือแนวทางใหม่ๆ ที่จะเชื่อมโยงความคิด ความรู้ โดยใช้เทคโนโลยีเป็นตัวส่งผ่านไปยังนักเรียนยุคดิจิทัล

รัตนาภรณ์ วัชรอัตยาพล (2563) กล่าวถึงภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาควรมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ (1) มีการสร้างวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูลเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานในปัจจุบัน เพื่อนามาวิเคราะห์สถานภาพเทคโนโลยีปัจจุบันของหน่วยงานให้ผู้บริหารเข้าใจและตระหนักในสถานภาพปัจจุบันและศักยภาพของหน่วยงาน มีมุมมองแห่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาทางเทคโนโลยีเป็นลักษณะของการสร้างฝันของแต่ละคน นำมุมมองของแต่ละคนมารวมและเชื่อมโยงกันแล้วเรียงลำดับความสำคัญ สามารถคัดเลือกและตัดสินใจอนาคตเทคโนโลยีของหน่วยงานที่เป็นความฝันของคนในองค์กร สามารถขัดเกลาสำนวนให้สื่อความหมายชัดเจน ปลุกเร้า ท้าทาย สร้างพลังดลใจ ครอบคลุมองค์ประกอบวิสัยทัศน์ (2) มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ แสดงความเชื่อมั่นว่าสามารถดำเนินงานได้ตามวิสัยทัศน์เทคโนโลยีหรือเป้าหมายขององค์กร โดยการสร้างความเข้าใจและการมองเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์เทคโนโลยีของสถานศึกษา มีการโน้มน้าวจูงใจให้บุคลากรร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์เทคโนโลยีขององค์กร ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีขององค์กรลงสู่ผู้ปฏิบัติและสื่อสารวิสัยทัศน์เทคโนโลยีอย่างชัดเจน (3) มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ การเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์เทคโนโลยีไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการขององค์กร กระตุ้นสนับสนุนในการทำงานทางเทคโนโลยีอย่างเป็นทีม ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี สร้างแรงจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการทางเทคโนโลยีของแต่ละคนได้อย่างถูกต้อง สร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีและการทำงานเป็นทีมและกระจายวิสัยทัศน์เทคโนโลยีให้บุคลากรนาไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงาน ได้แก่ (1) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นกิจวัตรประจาวัน นาคอมพิวเตอร์มาใช้ในการทำงานจัดเตรียมเอกสารและมีการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บและค้นคืนเอกสาร (2) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนางาน ใช้เทคโนโลยีมาประมวลงานประจำปี จัดทำแผนงบประมาณ การบริหารงานวิชาการ การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานธุรการ และการเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์การบริหารงานอาคารสถานที่และการบริหารงานชุมชน (3) พัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จัดอบรมหลักสูตรเทคโนโลยี ประเมินผลการสอนทางเทคโนโลยีและอบรมวิชาชีพทางเทคโนโลยี

3) การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอน ได้แก่ (1) การส่งเสริมการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน สนับสนุนโปรแกรมช่วยสอนที่ใช้ลักษณะในการนาเสนอที่หลากหลาย สนับสนุนโปรแกรมช่วยสอนที่มีทั้งตัวหนังสือ ภาพกราฟิก ภาพเคลื่อนไหว สี และ เสียง เพื่อทำให้นักเรียนเกิดความสนใจในการเรียนมากยิ่งขึ้น สนับสนุนการใช้โปรแกรมช่วยสอนที่ประกอบไปด้วย เนื้อหาวิชา แบบฝึกหัด แบบทดสอบ เกม การแสดงผลการเรียนด้วยข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียน (2) การส่งเสริมการสอนออนไลน์ การตั้งคำถามหรือแลกเปลี่ยนแนวคิดระหว่างนักเรียนด้วยกันหรือกับวิทยากร มีแบบทดสอบหลังการจบเรียนเพื่อวัดผลการเรียน ระบบบันทึก ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการเรียน และ (3) การส่งเสริมการเรียนการสอนออนไลน์ เสริมสร้างความรู้ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 คำนึงถึงผลกระทบทางด้านลบปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดี ชี้แนะ การใช้งานที่ถูกต้อง สร้างความรู้เท่าทันสื่อเพื่อเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้าง

ภูมิคุ้มกันให้กับผู้บริโภคสื่อ นำโซเชียลมีเดียมาช่วยพัฒนาความรู้ พัฒนาทักษะอย่างถูกวิธีส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

4) การบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ (1) ความเชื่อในเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความมั่นใจว่าเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน เข้าใจหรือเห็นความสำคัญของเทคโนโลยี ยอมรับว่าการนำเทคโนโลยีมาใช้จะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (2) ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีวุฒิภาวะ (ความสามารถ) ใน การบูรณาการเทคโนโลยีการเรียนการสอน มีความสามารถบูรณาการกิจกรรมทางเทคโนโลยีการเรียนการสอน มีแรงจูงใจที่จะนาเทคโนโลยีมาบูรณาการเพื่อสนองความต้องการของนักเรียน ใช้ประสบการณ์เดิมในการถ่ายโยงการเรียนรู้ร่วมกับเทคโนโลยี และ (3) ความสามารถทางคอมพิวเตอร์ การจัดระบบข่าวสารจำนวนมหาสารในแต่ละวัน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสารสนเทศ การจัดเรียงลำดับสารสนเทศ การจัดเก็บสารสนเทศไว้ในรูปที่เรียกใช้ได้ทุกครั้งอย่างสะดวก การจัดระบบอัตโนมัติเพื่อการจัดเก็บการประมวลผลและการเรียกใช้สารสนเทศ การเข้าถึงสารสนเทศได้อย่าง รวดเร็วมีประสิทธิภาพมากขึ้น สื่อสารระหว่างกันได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ลดอุปสรรคเกี่ยวกับเวลาและระยะทาง

ดูบริน (DuBrin, 2004) ได้กล่าวถึงการพัฒนากรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางด้านเทคโนโลยี จากมาตรฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยีสาหรับผู้บริหารสถานศึกษาของสหรัฐอเมริกา (National Educational Technology Standards for Administrators: NAST-A) ที่ถูกพัฒนาโดยสมาคมเทคโนโลยีการศึกษานานาชาติในปี 2009 และจัดทาขึ้นเป็นแบบประเมินภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา (Principals Technology Leadership Assessment: PTLA) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

ด้านที่ 1 ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ (Leadership and Vision) จำนวน 6 ข้อ คือ (1) ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนการใช้เทคโนโลยีของเขตพื้นที่การศึกษาหรือในสถานศึกษา (2) ผู้บริหารควรมีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนด้านเทคโนโลยีของเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษา และมีความพยายามในการดำเนินการเพื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา (3) ผู้บริหารควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษาในกระบวนการวางแผนเทคโนโลยีของเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษา (4) ผู้บริหารควรจัดทาแผนด้านเทคโนโลยีของเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษา และนามาเปรียบเทียบกับแผนอื่น ๆ รวมถึงแผนกลยุทธ์ของเขตพื้นที่การศึกษา แผนพัฒนาสถานศึกษา หรือแผนการจัดการเรียนรู้อื่นๆ (5) ผู้บริหารควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่มีข้อมูลจากการวิจัยเป็นฐานในแผนการพัฒนาสถานศึกษา และ (6) ผู้บริหารควรเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการใช้เทคโนโลยี (เช่นการศึกษาเอกสารต่าง ๆ การเข้าร่วมการประชุมที่เกี่ยวข้อง หรือ การร่วมประชุมกับองค์กรวิชาชีพ)

ด้านที่ 2 การจัดการเรียนการสอน (Learning and Teaching) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่(1) ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล การวัดผลและประเมินผลนักเรียน (2) ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการใช้ข้อมูลจากการวัดผลและประเมินผลของนักเรียนเพื่อนาไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน (3) ผู้บริหารเผยแพร่หรือจัดทาคู่มือ แนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีให้กับครูและบุคลากร (4) ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ (เช่น เวลา ค่าใช้จ่ายและงบประมาณ) ให้กับครูและบุคลากรที่พยายามแบ่งปันข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการแก้ปัญหาต่าง ๆ (5) ผู้บริหารควรจัดเตรียมและดาเนินการประเมินความต้องการของครูและบุคลากรที่ต้องการพัฒนาวิชาชีพด้านการใช้เทคโนโลยี และ (6) ผู้บริหารควรเป็นผู้อานวยความสะดวกและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาวิชาชีพด้านการใช้เทคโนโลยี

ด้านที่ 3 การเพิ่มผลผลิตและการปฏิบัติวิชาชีพ (Productivity and Professional Practice) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ (1) ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพเพื่อการพัฒนาและเพิ่มขนาดการใช้

งานด้านเทคโนโลยี (2) ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน เช่น การวางแผนงบประมาณ การสื่อสารกับผู้อื่น และการรวบรวมข้อมูล (3) ผู้บริหารควรใช้ระบบการบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐานในการเข้าถึงข้อมูลของครูและบุคลากรของสถานศึกษา (4) ผู้บริหารควรใช้ระบบการบริหารจัดการที่ใช้เทคโนโลยีเป็นฐานในการเข้าถึงข้อมูลนักเรียน และ (5) ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการจัดการศึกษา รวมถึงเพื่อนร่วมงาน ผู้เชี่ยวชาญ นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

ด้านที่ 4 การสนับสนุน การบริหารจัดการและการดำเนินงาน (Support, Management and Operations) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ (1) ผู้บริหารควรสนับสนุนครูและบุคลากรในการเชื่อมต่อและการใช้ระบบขเทคโนโลยีในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงาน เช่น ระบบข้อมูลนักเรียนแบบรายงานผลการพัฒนาคุณภาพนักเรียนรายบุคคลอิเล็กทรอนิกส์ และการบริหารหลักสูตร (2) ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณเพื่อตอบสนองความต้องการด้านเทคโนโลยีของสถานศึกษา (3) ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมเพื่อใช้สนับสนุนความต้องการใช้เทคโนโลยีของสถานศึกษา (4) ผู้บริหารควรพัฒนา ปรับปรุงอุปกรณ์ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ตามแผนด้านเทคโนโลยีของสถานศึกษา (5) ผู้บริหารควรให้การสนับสนุน จัดหาเทคโนโลยีให้เพียงพอ ทันต่อเวลาและมีคุณภาพสูงเพื่อการใช้งาน และ (6) ผู้บริหารควรตรวจสอบความพึงพอใจของครูและบุคลากรต่อการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีของสถานศึกษา

ด้านที่ 5 การวัดผลและการประเมินผล (Assessment and Evaluation) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ (1) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการใช้ระบบเทคโนโลยีเพื่อรวบรวมข้อมูลเพื่อการวัดผลและประเมินผลนักเรียน (2) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการประเมินประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน (3) ผู้บริหารควรประเมินระบบการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา (4) ผู้บริหารควรประเมินประสิทธิภาพในการพัฒนาวิชาชีพตามด้านการใช้เทคโนโลยีตามความต้องการของครู และ (5) ผู้บริหารควรกำหนดเกณฑ์การประเมินด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพของคณะครูในสถานศึกษา

ด้านที่ 6 ประเด็นทางสังคม กฎหมายและจริยธรรม (Social, Legal and Ethical Issues) จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ (1) ผู้บริหารควรดำเนินการให้เกิดความเสมอภาคในการเข้าถึงและใช้งานเทคโนโลยีในสถานศึกษา (2) ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักถึงประเด็นทางด้านสังคม จริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสาหรับครู บุคลากรและนักเรียนในสถานศึกษา (3) ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับลิขสิทธิ์และสิทธิบัตร (4) ผู้บริหารควรกำหนดมาตรการความรับผิดชอบเกี่ยวกับความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยที่เกิดขึ้นบนระบบออนไลน์ (5) ผู้บริหารควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ (6) ผู้บริหารควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจัดรูปแบบการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนรายบุคคล และ (7) ผู้บริหารควรเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ในห้องเรียนและห้องสำนักงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา

เซเบอร์, กาแกนเนอร์ และ ซาโมรา (Sieber, Kaganer & Zamora ,2013 อ้างถึงใน ชุติรัตน์ กาญจนธนชัย, 2562: 27) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของนักบริหารการศึกษา ต้องมีคุณลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ 1) พัฒนาความคล่องทางดิจิทัล (become digitally fluent) ยอมรับว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญต่อการเข้าสู่โลกดิจิทัล ตระหนักถึงความจำเป็นความคล่องตัวทางดิจิทัล และการบูรณาการความคิดเชิงดิจิทัลเข้าสู่การบริหารจัดการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษาประจำวัน 2) พัฒนาความสามารถใหม่ๆ (develop new capabilities) กระตุ้นให้นักบริหาร ครูอาจารย์ได้พัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัล เพราะยิ่งนักบริหาร ครูอาจารย์ มีความสามารถทางดิจิทัลก็จะยิ่งเพิ่มพูนศักยภาพในการสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ให้มีคุณค่า

กับสถานศึกษาได้ 3) เต็มใจทดลอง (willingness to experiment) ใช้อุปกรณ์เครื่องมือ การใช้สื่อออนไลน์มัลติมีเดีย (multi-media) เช่น ทวิตเตอร์เพื่อรับรู้อารมณ์สาธารณะ เพื่อรักษามาตรฐานลูกค้า และเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้า ซึ่งต้องอาศัยความคล่องแคล่วกระบวนการที่รวดเร็ว และความเต็มใจที่จะทดลองสิ่งใหม่ 4) ทำความเข้าใจว่าเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงสังคมยุคปัจจุบัน และมีผลกระทบต่อการศึกษาและธุรกิจ ผู้นำจะต้องเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลง เชิงพฤติกรรมเศรษฐกิจสังคม อันเป็นผลจากการเกิดขึ้นของเทคโนโลยีและผลกระทบที่มีต่อวงการศึกษาและธุรกิจ ทั้งในระดับองค์กรและระดับตัวบุคคล 5) ส่งเสริมสภาพแวดล้อมแบบรวมพลัง (promote collaborative environments) ไม่ปล่อยให้หน่วยงานเทคโนโลยีสารสนเทศ แยกออกโดยเดี่ยวหรือปล่อยให้เป็นไปอย่างไม่มีความหมาย ดิจิทัลจะต้องแทรกซึมอยู่ในทุกส่วนขององค์กร และมีผลกระทบต่อทุกห่วงโซ่ของคุณค่า เทคโนโลยีมีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ขององค์กรขณะเดียวกันเทคโนโลยีสารสนเทศก็ช่วยส่งเสริมพลังให้นักบริหาร ครูอาจารย์บริหารงานเป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษาด้วย ส่งเสริมการนาเครื่องมือดิจิทัล มาใช้เสริมเข้ากับเครือข่ายของสถานศึกษา และการใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เครือข่ายมัลติมีเดีย (multi-media) อย่างกว้างขวาง เพื่อส่งวัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมการทำงานแบบรวมพลังด้วยความเป็นทีม และ 6) ไม่ก้าวทันเฉพาะเทคโนโลยีแต่ต้องมีสารสนเทศที่ดีและเป็นปัจจุบันด้วย (use the information, not just the technology) มีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลให้เป็นสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจในการปรับปรุงประสิทธิภาพของการบริหารงาน

ในปี 2018 สมาคมเทคโนโลยีการศึกษานานาชาติ (ISTE) (2018: ออนไลน์) ได้มีการกำหนดมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีสาหรับผู้นำทางการศึกษา (ISTE Standards for Education Leaders) โดยพัฒนามาจากมาตรฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยีสาหรับผู้บริหารสถานศึกษา (NETS-A) เพื่อเป็นแนวทางไม่ใช่เฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังเป็นแนวทางสาหรับให้ผู้นำทางการศึกษาในทุกระดับได้ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล ในการสร้างแนวทางการเรียนรู้เชิงบวกกับห้องเรียนและโรงเรียน ประกอบด้วย 5 มาตรฐาน ได้แก่

มาตรฐานที่ 1 การสนับสนุนความเสมอภาคและการเป็นพลเมือง (Equity and Citizenship Advocate) หมายถึง การที่ผู้นำใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มความเท่าเทียม การมีส่วนร่วมและการเป็นพลเมืองดิจิทัล คือ (1) ผู้บริหารจะต้องตรวจสอบว่านักเรียนทุกคนได้รับการจัดการเรียนการสอนและ การบริการด้านการศึกษาจากครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่มีทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อตอบสนองการจัดการศึกษา เช่น การจ้างบุคลากรที่มีความรู้ มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ ลดช่องว่างของการเข้าถึงเทคโนโลยี เป็นต้น (2) ผู้บริหารจะต้องรับรองได้ว่านักเรียนทุกคนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีและการเชื่อมต่ออย่างเท่าเทียมและเพียงพอ เพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ที่แท้จริงและน่าสนใจโดยใช้เทคโนโลยี เครื่องมือดิจิทัลและทรัพยากรดิจิทัล เช่น เพิ่มความเร็วของเครือข่ายสัญญาณอินเทอร์เน็ตและแหล่งข้อมูลออนไลน์ให้พร้อมใช้งานสาหรับนักเรียนทุกคนในโรงเรียน เป็นต้น (3) ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่ครูและนักเรียนในการใช้เทคโนโลยี สร้างระบบการวัดผลและประเมินผลออนไลน์สาหรับทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ น่าเชื่อถือและทันเวลา ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในเชิงบวกด้วยการใช้ประโยชน์จากกลยุทธ์ออนไลน์ เช่น การระดมทุนทางการศึกษาต่าง ๆ จากสังคม เป็นต้น (4) ผู้บริหารจะต้องสนับสนุน ส่งเสริมและปลูกฝังพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัย มีจริยธรรมและถูกกฎหมาย เช่น การระมัดระวังเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลที่เผยแพร่ทางออนไลน์ การใช้เทคโนโลยีที่อยู่ในขอบเขตของจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติตามกฎหมายลิขสิทธิ์และกฎหมายการใช้เครือข่ายออนไลน์ เป็นต้น

มาตรฐานที่ 2 การวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ (Visionary Planner) หมายถึง ผู้บริหาร ครู บุคลากรในสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์ และมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่องสาหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี เช่น (1) ผู้บริหารจะต้องให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการศึกษาได้มีส่วนร่วมใน การพัฒนาและแบ่งปันวิสัยทัศน์ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารการศึกษา (2) ผู้บริหารต้องกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ มีการวางแผนเกี่ยวกับวิธีการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษา (3) มีการประเมินความก้าวหน้าตามแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา จัดทาและพัฒนาหลักสูตร ตรวจสอบผลกระทบและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตัวอย่างเช่น สร้างระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลตามมาตรฐานและตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และแนวทางการเปลี่ยนแปลงของกลยุทธ์ (4) มีการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยใช้เทคโนโลยี ตัวอย่างเช่น การใช้แบบสำรวจออนไลน์ เป็นต้น มีการวางแผนร่วมกันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างการมีส่วนร่วมในความสำเร็จและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (5) มีการประชาสัมพันธ์และแบ่งปันความรู้โดยใช้เครื่องมือดิจิทัล เช่น เว็บไซต์ของโรงเรียน จดหมายข่าวออนไลน์ ไฟล์เอกสารต่าง ๆ ที่ต้องการเผยแพร่ เป็นต้น เมื่อผู้บริหารค้นพบวิธีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ ควรจะมีการจัดทาเอกสารและแบ่งปันประสบการณ์เหล่านั้นให้แก่ผู้บริหารอื่น

มาตรฐานที่ 3 การเป็นผู้นำที่เสริมสร้างศักยภาพ (Empowering Leader) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างวัฒนธรรมที่ครูและนักเรียนสามารถใช้เทคโนโลยีในรูปแบบนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ เช่น (1) ผู้บริหารต้องเสริมสร้างศักยภาพด้านการจัดการศึกษา โดยการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานบนพื้นฐานของการเรียนรู้ร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กระจายอานาจในการตัดสินใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะความเป็นผู้นำและสามารถทำงานร่วมกับฝ่ายบริหารเพื่อกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน มีการกากับ ติดตามและสร้างโอกาสให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ (2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความเชื่อมั่นและความสามารถของครูและบุคลากรในการพัฒนานักเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีสาหรับนักเรียน (3) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม (culture of innovation) ด้วยการให้เวลาและพื้นที่สาหรับการใช้เครื่องมือทางดิจิทัล กล่าวคือ ผู้บริหารจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของครูและบุคลากรที่ให้ความสำคัญกับการคำนวณความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน การทดลองและการตรวจสอบผลลัพธ์อย่างสร้างสรรค์ (4) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย ตอบสนองต่อการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นรายบุคคล เช่น การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น พัฒนาด้านภาษา เทคโนโลยีสิ่งอานวยความสะดวกและการเรียนรู้ส่วนบุคคล เป็นต้น และ (5) พัฒนาระบบการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนที่ใช้เทคโนโลยี รวมถึง การประเมินที่สะท้อนถึงความสามารถของนักเรียนที่สอดคล้องกับสาขาที่นักเรียนต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่น แฟ้มสะสมผลงานอิเล็กทรอนิกส์ (e-portfolios) หรือการประเมินการเรียนรู้ผ่านแอพพลิเคชั่นในลักษณะของการบันทึกเสียงหรือวีดีโอ เป็นต้น ตลอดจนสามารถเข้าถึงและตรวจสอบข้อมูลความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นรายบุคคลได้ตลอดเวลา เช่น เครื่องมือและแอพพลิเคชั่นที่สามารถวิเคราะห์การเรียนรู้แบบทันทีทันใด (real-time) และให้ผลลัพธ์ที่ถูกต้อง แม่นยาและทันเวลา เป็นต้น

มาตรฐานที่ 4 การออกแบบเชิงระบบ (Systems Designer) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจัดตั้งบุคลากรในการดูแลรักษา ปรับปรุงเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้มีการใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง เช่น (1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำครูและบุคลากรร่วมสร้างโครงสร้างพื้นฐานที่แข็งแรงและเป็นระบบ ในการดาเนินงานตามแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา ได้แก่การพัฒนา ปรับปรุงเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง (bandwidth) ซอฟต์แวร์ (software) และแอพพลิเคชั่นขององค์กรที่เพียงพอและตอบสนองตามความต้องการการใช้งานที่

สูงสุดอย่างต่อเนื่องทั่วทั้งองค์กร (2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริม สนับสนุน ตรวจสอบและวางแผนการใช้ทรัพยากรด้านการเงินและด้านบุคลากรสาหรับการพัฒนาเทคโนโลยีให้เพียงพอและตอบสนองต่อความต้องการที่เป็นปัจจุบันและอนาคต (3) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวางแผนรับมือล่วงหน้าและการปกป้องความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูล เช่น การฝึกอบรมครู บุคลากรและนักเรียนให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนหรือรัฐบาลในด้านการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล หรือผู้บริหารควรจะต้องพิจารณาการเลือกใช้เทคโนโลยีจากผู้ผลิตที่ตระหนักถึงความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูล นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการปกป้องความเป็นส่วนตัวของข้อมูลให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับอาชญากรรมไซเบอร์ (cybercrime) และ (4) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างพันธมิตรที่สนับสนุนวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์กับสถานศึกษาอื่น หน่วยงานภาคธุรกิจ ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำทางการเมือง และหรือบริษัทต่างๆ ที่ไม่หวังผลกำไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการดำเนินงานของสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 5 การเรียนรู้ร่วมกัน (Connected Learner) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีและพร้อมที่จะสนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องกับตนเองและบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน เช่น (1) ผู้บริหารมีการนาเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อวัตถุประสงค์ของสถานศึกษานำนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน วิธีการสอนที่ได้รับการปรับปรุงการใช้ด้วยเทคโนโลยีมาใช้ (2) เน้นการเรียนรู้เชิงวิทยาศาสตร์ที่มีความก้าวหน้าและการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลและข้อค้นพบสำหรับครูเพื่อนำไปใช้จัดการเรียนการสอนแก่นักเรียน (3) เข้าร่วมเครือข่ายการเรียนรู้ออนไลน์กับผู้เชี่ยวชาญในด้านอื่นๆ สู่การเป็นผู้นำทางการศึกษามืออาชีพ (4) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบูรณาการเทคโนโลยีมาใช้กับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อผลักดันให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพด้วยการทบทวนการปฏิบัติงานแรงจูงใจ และผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งนำข้อมูลเหล่านั้นมาวางแผนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาต่อไป และ (5) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง การรับฟังความคิดเห็น การให้คำปรึกษา การเปิดโอกาสให้ที่คนในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วม การปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ การรับฟังความคิดของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญต่อสถานศึกษา พัฒนาระบบการบริหารและส่งเสริมแนวคิดที่สร้างสรรค์สำหรับการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารทางการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาควรมีลักษณะ คือ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล การบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ การยอมรับและเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัล การสร้างแรงบันดาลใจส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ความคิดสร้างสรรค์ เต็มใจทดลอง จัดสภาพแวดล้อม ให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงาน และ สนับสนุนด้านเทคโนโลยี

สรุป

ภาวะผู้นำในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมการเป็นผู้นำที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล รู้จักการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมได้อย่างหลากหลายเพื่อให้มีการบริหารจัดการในองค์กรมีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ภาวะผู้นำดิจิทัลของสังคมปัจจุบันมีความจำเป็นต้องกระตุ้นให้เกิดขึ้นในตัวของผู้นำองค์กร เพื่อเอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของบุคคลในองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ซึ่งภาวะผู้นำในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารทางการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาควรประกอบไปด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล 3) การบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ 4) การยอมรับและเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของสังคม

ดิจิทัล 5) การสร้างแรงบันดาลใจ 6) ส่งเสริมการนาเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน 7) มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 8) ความคิดสร้างสรรค์ 9) เต็มใจทดลอง 10) จัดสภาพแวดล้อม 11) ให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงาน และ12) สนับสนุนด้านเทคโนโลยี โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัลจะต้องกำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักถึงประเด็นทางสังคม จริยธรรมและกฎหมายในยุคดิจิทัล เข้าใจถึงการนำข้อมูลดิจิทัลต่าง ๆ ไปใช้ในทางที่ถูกต้อง ตลอดจนเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาและสิทธิในการเข้าถึงข้อมูล มีการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการปกป้องความเป็นส่วนตัวเกี่ยวกับข้อมูลของบุคคลเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนทุกคนสามารถเข้าสู่เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเท่าเทียมกัน และเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

เกตุชญา วงษ์เพิก. (2564). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในยุคดิจิทัลสู่องค์การแห่งการเรียนรู้. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย. 5(2). 467-478.

จิณณวัตร ปะโคทัง. *(2561).* ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

จิรพล สังข์โพธิ์ สุวรรณ จันทิวาสารกิจ และเสาวณีย์ อยู่ดีรัมย์. (2565). ภาวะผู้นำในการบริหารยุคดิจิทัล: องค์การไอทีและองค์การที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชุติรัตน์ กาญจนธนชัย. (2562). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิตอลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ชูชาติ พุทธลา. (2561). องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ. *(2560).* ผู้นำที่เรียกว่า Digital Leader ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล. HR Society Magazine, 15, 172, 20-23.

ไทเกอร์. (2564). ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลคืออะไร (Digital Leadership). เรียกใช้เมื่อ 12 กรกฎาคม 2566 จาก https://thaiwinner.com/digital-leadership/.

ธรรมนิติ. (2562). ภาวะผู้นำยุคศตวรรษที่ 21. เรียกใช้เมื่อ 7 สิงหาคม 2566 จาก https://magazine.dst.co.th/magazine /detail/cpd?type=renew.

พรพิพัฒน์ ตั้งจิตรวัฒนากุล. (2560). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา. สักทองวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 23 (1), 38 - 54.

พิจิตรา สึคาโมโต้. (2566). ภาพสะท้อนเชิงอารมณ์ของสื่อสังคมออนไลน์ในช่วงความโศกเศร้าของสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร: กองทุนวิจัยคณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตนาภรณ์ วัชรอัตยาพล. (2563). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สุกฤตยา ปงกันทา. (2561). กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

สุกัญญา แช่มช้อย. *(2561).* การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

DuBrin, A. J. (2004) . Leadership: Research findings, practice, and skills. 5th ed. Boston, MA: Houghton Mifflin.

ความเหมาะสมในการใช้สื่อโซเชียลของพระภิกษุสามเณร ที่ส่งผลกระทบต่อศรัทธาของชาวพุทธ

The appropriateness of the use of social media by monks and novices that affects the faith of Buddhists

สมาน แก้วคำไสย์
Saman Kaewkamsai
สนุก สิงห์มาตร
Sanook Singmatra
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Master of Education Program, Roi Et Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Email: singmart2512@gmail.com

Received: 23 July 2024; Revised: 16 August 2024; Accepted: 29 August 2024

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเหมาะสมในการใช้สื่อโซเชียลของพระภิกษุสามเณรที่ส่งผลกระทบต่อศรัทธาของชาวพุทธ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจุบันสื่อสังคมมีบทบาทต่อการดำเนินชีวิตของคนทั้งหลาย เพศบรรพชิตที่ได้ชื่อว่าเป็นภิกษุ-สามเณรในพระพุทธศาสนาต้องมีความระมัดระวังเป็นอย่างยิ่งในการใช้สื่อสารสนเทศหรือสื่อโซเชียล ในการตัดสินว่าเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมนั้นควรยึดตามความเหมาะสมแห่งหลักมหาประเทศ 4 ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องตัดสินในการศึกษาพระธรรมวินัยของภิกษุ-สามเณร โดยสรุปคือ 1) สิ่งใดที่พระพุทธเจ้าแม้ไม่ได้ทรงห้ามไว้ว่าไม่สมควร แต่สิ่งนั้นเข้ากันกับสิ่งที่ไม่สมควร ขัดกับสิ่งที่สมควร สิ่งนั้นจัดว่าไม่สมควร 2) สิ่งใดที่พระพุทธเจ้าแม้ไม่ได้ทรงห้ามไว้ว่าไม่สมควร แต่สิ่งนั้นเข้ากันกับสิ่งที่สมควร ขัดกับสิ่งที่ไม่สมควร สิ่งนั้นจัดว่าสมควร 3) สิ่งใดที่พระพุทธเจ้าแม้ไม่ได้ทรงอนุญาตไว้ว่าสมควร แต่สิ่งนั้นเข้ากันได้กับสิ่งที่ไม่สมควร ขัดกับสิ่งที่สมควร สิ่งนั้นจัดว่าไม่สมควร และ 4) สิ่งใดที่พระพุทธเจ้าแม้ไม่ได้ทรงอนุญาตไว้ว่าสมควร แต่สิ่งนั้นเข้ากันกับสิ่งที่สมควร ขัดกับสิ่งที่ไม่สมควร สิ่งนั้นจัดว่าสมควร

บทคัดย่อ: ความเหมาะสม, การใช้สื่อโซเชียล, ผลกระทบต่อศรัทธาชาวพุทธ

Abstract

This academic article aims to study the appropriateness of the use of social media by monks and novices that affects the faith of Buddhists. The result of the study found that currently, social media plays a role in the lives of everyone. Monks who are known as monks and novices in Buddhism must be very careful in using information technology or social media. In deciding whether it is appropriate or inappropriate, it should be based on the appropriateness

of the Four Great Country Principles, which are considered to be a deciding factor in the study of the Dharma and Vinaya for monks and novices, consisting of: Item 1: anything that is not prohibited as inappropriate but is in line with what is inappropriate and conflicts with what is appropriate, that is inappropriate. Item 2: anything that is not prohibited as inappropriate but is in line with what is appropriate, conflicts with what is appropriate, that is appropriate. Item 3: anything that is not permitted as inappropriate but is in line with what is inappropriate and conflicts with what is appropriate, that is inappropriate. Item 4: anything that is not permitted as inappropriate, but it is in accordance with what should be, but contradicts what should not be, that is what should be.

Keawords: Appropriateness, use of social media, Impact on Buddhist faith

บทนำ

ในปัจจุบันนี้สื่อโซเชียลได้เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของผู้คนทุกหมู่เหล่าเป็นอย่างมาก ไม่เว้นแม้แต่พระภิกษุหรือสามเณรในพระพุทธศาสนาซึ่งสื่อโซเชียลเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นดาบสองคมที่มีทั้งคุณอนันต์และก็มีโทษมหันต์ในเวลาเดียวกัน โดยเฉพาะหากใช้เป็นหรือใช้ไปในทางที่ถูกที่ควรก็จะเกิดประโยชน์อย่างมหาศาลต่อตนเองและผู้คนรอบข้าง ตรงข้ามหากใช้ในทางที่ไม่ถูกไม่ควรก็ย่อมจะเกิดภัยอันตรายต่อเพศพรหมจรรย์หรือเพศบรรพชิตของพระภิกษุ-สามเณรได้ ซึ่งเรื่องนี้จะเห็นว่ามีปรากฏเป็นข่าวอยู่สม่ำเสมอว่าพระภิกษุ-สามเณรใช้สื่อโซเชียลในทางที่ไม่เหมาะสมดังที่ปรากฏต่อสายตาในที่สาธารณะ เช่น การใช้สื่อโซเชียลเหล่านี้ในขณะที่ปฏิบัติศาสนกิจ หรือกำลังสวดมนต์อยู่พอได้ยินเสียงโทรศัพท์ดังขึ้นมาก็หยิบโทรศัพท์ขึ้นมารับสายพูดคุยต่อหน้าสาธารณชนที่มาทำบุญ ในบางกรณีปลายสายอาจเป็นเพศตรงกันข้ามหรือสตรีแล้วพูดจาในเชิงชู้สาวระหว่างกัน หรือการถ่ายภาพสตรี การดูภาพสตรีที่สวมชุดวาบหวิว การโทรศัพท์หาสตรีแล้วก็ใช้คำในทำนองที่ส่อไปทางเพศเป็นต้น ซึ่งเหตุการณ์เหล่านี้ก็มักจะปรากฏให้ได้ยินให้เห็นอยู่ว่าทางสื่อสารมวลชนอยู่เรื่อย ๆ ยกตัวอย่าง จากกรณีเพจเฟซบุ๊ก “อีซ้อขยี้ข่าว” ได้โพสต์ภาพและข้อความว่า เกจิดังจังหวัดสุรินทร์ซุกเมียแถมอยู่กินฉันท์ผัวเมียมานานนับ 10 ปี ชาวบ้านสุดเอือมระอาแต่ไม่กล้าร้องเรียนเพราะกลัวอิทธิพลของเจ้าอาวาสรูปนี้ นอกจากนั้นยังข่มขู่โดยอ้างว่าจะทำของใส่คนที่เอาเรื่องไปร้องเรียน (พีพีทีวี, 2567) ในการใช้สื่อลักษณะดังกล่าวหากจะอธิบายไปตามความเป็จริงแล้ว สื่อโซเชียลเหล่านี้จะเป็นเรื่องปัจเจกบุคคลหรือเป็นเรื่องเฉพาะส่วนตัวของผู้ใช้เท่านั้น แต่เมื่อใดที่เป็นพระภิกษุ-สามเณร ซึ่งถือว่าเป็นสัญลักษณ์หนึ่งของพระพุทธศาสนาที่ต้องปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับสมณสารูปหรือความเหมาะสมกับความเป็นบรรพชิตซึ่งจะต้องใช้ในการดำรงชีวิตในทางที่สอดคล้องกับหลักพระธรรมวินัยขององค์สัมมาสัมพุทธเจ้า เพื่อจะธำรงรักษาไว้ซึ่งความศรัทธาของพุทธศาสนิกชนจะเป็นการสืบต่อพุทธศาสนาให้เจริญรุ่งเรืองสืบไป นอกจากจะเอ่ยถึงแต่มุมด้านลบของสื่อโซเชียลที่มีต่อวงการพระพุทธศาสนาแล้ว แต่ในมุมมองอีกด้านหนึ่งของสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่อาจมีความต่างจากมุมมองในด้านลบ นั่นคือมุมด้านบวกของสื่อเทโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อพระพุทธศาสนา ซึ่งในหลายเหตุการณ์ที่พระสงฆ์ได้ใช้สื่อโซเชียลนี้ไปในทางที่เป็นคุณต่อพระพุทธศาสนา ดังจะเห็นในสื่อต่างๆที่พระภิกษุสอนธรรมในสื่อโซเชียลแล้วผู้ไฝ่รู้ธรรมสามารถรับฟังธรรมได้โดยอาจไม่ต้องเดินทางไปปฏิบัติธรรมที่วัดเลยก็สามารถทำได้เช่นเดียวกัน หรือกรณีการบอกกล่าวงานบุญงานกุศล

ต่างๆ โดยการใช้สื่อโซเชียลนี้บอกบุญไปยังญาติธรรมที่อยู่ไกลผ่านช่องทางเพจ เฟสบุ้ค ยูทูป หรือติ๊กต็อก เป็นต้น ดังจะเห็นดังตัวอย่างต่อไปนี้ พระนพพร อภินนฺโท เป็นพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาชิราลงกรณราชวิทยาลัย สังกัด วัดด่านตะกั่วสามัคคี อ.นาดี จ.ปราจีนบุรี สอนอยู่ที่โรงเรียนบ้านโนนแสนสุข อ.นาดี จ.ปราจีนบุรี (พระนพพร อภินนฺโท, 2567) หรือ การใช้คลิปวีดีโอเชิญชวนพุทธศาสนชิกชน “ก่อนถึงวันมาฆบูชา วันสำคัญทางพระพุทธศาสนา ช่วงนี้จะพาไปดูพระสงฆ์ ที่อุทิศตนเป็นครูสอนวิชาพระ พุทธศาสนาในโรงเรียน ปลูกฝังเยาวชนให้ใกล้ชิดกับหลักธรรมคำสอน” (ยูทูป, 2567) หรือจะเรียกว่า โซเชียลคือสื่อใหม่หรือเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการสื่อสาร ทำให้สถานะของการสื่อสารมีความรวดเร็ว เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้รวดเร็ว และมีกลุ่มเป้าหมายที่มากขึ้น อาทิ คอมพิวเตอร์ ฮาร์ดแวร์ เครื่องมือสื่อสารชนิดต่าง โมบายล์โฟน ที่คนสามารถเข้าถึงได้ทุกแหล่ง รวมไปถึงระบบโซเชียลมีเดีย เช่น บล็อก เว็บไซต์ ไลน์ เฟซบุ๊ก ซึ่งเป็นเครื่องมือสื่อสารใหม่ในยุคปัจจุบัน หากสามารถนำแนวทางการเผยแผ่เหล่านี้ไปใช้กับการเผยแผ่พระพุทธศาสนาจะเป็นประโยชน์ในการสื่อสารศาสนาในวงกว้างที่ได้ทั้งประโยชน์ ประหยัด และสอดคล้องกับกาลสมัยได้อย่างแท้จริง (พระฏุลากาญ กิตฺติคุตฺโต (วิชัย), 2561) บทความทางวิชาการที่จะนำเสนอในเรื่องนี้จึงอยากจะสื่อให้เห็นถึงความเหมาะสมที่พระภิกษุ-สามเณรเกี่ยวกับความเหมาะสมในการใช้สื่อโซเชียลแล้วส่งผลกระทบต่อศรัทธาของชาวพุทธ อย่างน้อยก็จะเป็นกระจกสะท้อนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เล็งเห็นและหาทางป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้ตลอดทั้งจะเป็นประโยชน์ต่อการรักษาพระพุทธศาสนาให้คงทนยืนยาวชั่วลูกหลานในอนาคตได้

พระพุทธศาสนากับสื่อสารสนเทศ

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันวิวัฒนาการทางด้านการติดต่อสื่อสารได้มีการเปลี่ยนแปลงไปตามลำดับ ยุคของพระพุทธเจ้าก็ใช้วิธีการเทศนาสอน คำพูด ภาษา วาจา การเจอกันซึ่งหน้า เมื่อกาลเวลาผ่านไป ก็ได้เกิดแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ทั้งนักประดิษฐ์ คิดค้น นักวิทยาศาสตร์ เกิดการรวมตัวกัน ผสมผสานระหว่างความคิด ทำให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ (พระฏุลากาญ กิตฺติคุตฺโต (วิชัย), 2561) ในยุคสมัยของการเปลี่ยนผ่านโลกกำลังพูดถึงสื่อนานาชนิด รวมทั้งโลกของยุคข้อมูลข่าวสารที่ให้ความสำคัญกับข้อมูล (Data) อันเป็นข้อเท็จจริงที่อยู่ในรูปของตัวเลขหรือสัญลักษณ์ที่มีความหมายเฉพาะตัว ไม่ได้แสดงความสัมพันธ์ใด ๆ และไม่สามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจได้โดยตรง จนกระทั่งส่งไปเป็นการสื่อสารสารสนเทศ (Information) ที่เชื่อมไปถึงข้อมูลที่ได้ผ่านการประมวลผลแล้วสามารถนำมาใช้ประโยชน์ เพื่อประกอบการตัดสินใจได้เทคโนโลยี (Technology) เป็นการการประยุกต์เอาความรู้ทางวิทยาศาสตร์ มาทำให้เกิดประโยชน์ต่อมนุษย์ เป็นเครื่องมือที่ช่วยประมวลผลข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology: IT) หมายถึง เทคโนโลยีสำหรับการ ประมวลผลสารสนเทศ ซึ่งครอบคลุมถึงการรับ-ส่ง การแปลง การจัดเก็บ การประมวลผล และการสืบค้น ดังนั้น เทคโนโลยีสารสนเทศ จึงเป็นพัฒนาการด้านการจัดการข้อมูล ตั้งแต่การรับข้อมูลเพื่อนำมาจัดเก็บอย่างเป็นระบบ ลดความซับซ้อนในการจัดเก็บข้อมูล มีความสะดวกรวดเร็วในการค้นข้อมูลมาใช้งาน กำหนดสิทธิผู้เกี่ยวข้องกับการใช้ข้อมูลในระบบ และจะปรับเปลี่ยนการให้บริการข้อมูลไปตามกระแสการพัฒนาของเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เมื่อศักยภาพของเทคโนโลยี มีความสำคัญและมีความจำเป็น จึงเห็นว่าช่องทางดังกล่าวจะเป็นเครื่องมือแห่งยุคสมัยในการสื่อสารแนวคิด แนวปฏิบัติ อุดมคติในทางพระพุทธศาสนาได้ (พิเชฐ ทั่งโต, 2563) นอกจากนั้นงานวิจัยของ ปัณณพงศ์ วงศ์ณาศรี . (2566) ยังค้นพบว่า การสร้างกลยุทธ์การขับเพื่อขับเคลื่อนการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในบริบท ความเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่เพื่อการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายของคณะสงฆ์ ประกอบด้วยตัวแปร 7 ด้าน คือ ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศสมัยใหม่ ด้านการเผยแพร่ศาสนา ด้านหลักการ

วิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเชิงรุกของ พระธรรมจาริกหรือพระธรรมทูต ด้านบทบาท หน้าที่และกลวิธีเผยแผ่ธรรมของพระจาริกหรือพระธรรมทูต ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการสื่อสารในศตวรรษที่ 21 และด้านความสำเร็จแห่ง กลวิธีเผยแผ่คำสอนของพระธรรมจาริกและศาสนาอื่น ตัวแปรทั้ง 7 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรอิสระ 7 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปร มีค่า อยู่ระหว่าง .402 ถึง .528 มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ 3 ระดับ พบว่า ด้านความสำเร็จกลวิธีเผยแผ่คำสอนของพระธรรมจาริกและ ศาสนาอื่น = 6.624 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ = 6.420 ด้านการสื่อสารในศตวรรษที่ 21 = .250 ข้อค้นพบใหม่จากการวิจัย คือ ควรใช้แอปพลิเคชั่นบนมือถือเพื่อเผยแพร่คำสอนทางพระพุทธศาสนาและเชื่อมโยงกับกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย สร้างการนำเสนอที่น่าสนใจและเป็นมิตรต่อผู้ใช้ สร้างเนื้อหามัลติมีเดียที่น่าดึงดูดใจที่หลากหลายเพื่อทำให้คำสอนทางพระพุทธศาสนาเข้าถึงได้มากขึ้น และการมีส่วนร่วมกับผู้เข้ามาศึกษาในวงกว้าง รวมทั้งการปลูกฝังชุมชนท้องถิ่น การจัดตั้งและสนับสนุนชุมชนชาวพุทธในท้องถิ่นที่ตอบสนองความต้องการและความสนใจของกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายสะดวกต่อการเข้าถึงของทุกเพศ ทุกวัย และมีความร่วมสมัยอย่างต่อเนื่อง

ปัญหาการใช้เทคโนโลยีกับพระภิกษุ-สามเณร

เทคโนโลยีกับสังคมวัยรุ่นในปัจจุบันนั้นไม่สามารถแยกออกจากการได้ ดังนั้นสิ่งแรกที่ควรคือการการแก้ไขปัญหาการใช้เทคโนโลยีในพระภิกษุ-สามเณรต้องการการวางแผนและการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีแนวทางดังนี้: 1. การสร้างนโยบายและแนวทางการใช้เทคโนโลยี ได้แก่ การกำหนดนโยบายที่ชัดเจน วัดและโรงเรียนพระปริยัติธรรมควรมีนโยบายการใช้เทคโนโลยีที่ชัดเจน เช่น การกำหนดเวลาและสถานที่ที่เหมาะสมในการใช้เทคโนโลยี, การอบรมและการให้ความรู้ จัดการอบรมและการให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้องและปลอดภัยแก่พระภิกษุ-สามเณร 2. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและการเรียนรู้ เช่น การเข้าถึงข้อมูลทางพระพุทธศาสนา การเรียนออนไลน์ และการใช้สื่อการเรียนการสอนดิจิทัล, การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติธรรม แนะนำแอปพลิเคชันและเทคโนโลยีที่ช่วยในการปฏิบัติธรรม เช่น แอปพลิเคชันสมาธิและการวิปัสสนา 3. การจัดการเนื้อหาและการเข้าถึงข้อมูล ได้แก่ การกรองเนื้อหาและการเข้าถึงข้อมูล ใช้เทคโนโลยีในการกรองเนื้อหาและการเข้าถึงข้อมูลที่ไม่เหมาะสม เช่น การใช้ซอฟต์แวร์กรองเนื้อหา การตั้งค่าเครื่องมือค้นหาที่ปลอดภัย, การสร้างแหล่งข้อมูลที่เหมาะสม สร้างแหล่งข้อมูลที่เหมาะสมและมีคุณภาพสำหรับพระภิกษุ-สามเณร เช่น เว็บไซต์ คลิปวิดีโอ บทความและหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนา 4. การพัฒนาทักษะและความรู้ด้านเทคโนโลยี ได้แก่ การฝึกอบรมทักษะดิจิทัล จัดการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ, การสร้างคู่มือและสื่อการสอน สร้างคู่มือและสื่อการสอนเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมสำหรับพระภิกษุ-สามเณร 5. การบริหารจัดการเวลา ได้แก่ การกำหนดเวลาใช้งานเทคโนโลยี กำหนดเวลาและกิจกรรมที่เหมาะสมสำหรับการใช้เทคโนโลยี เช่น การใช้เทคโนโลยีในเวลาว่างหรือเวลาที่ไม่กระทบต่อการปฏิบัติธรรม, การส่งเสริมการบริหารจัดการเวลา สอนทักษะการบริหารจัดการเวลาเพื่อให้พระภิกษุสามเณรสามารถจัดการเวลาในการใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม 6. การเฝ้าระวังและการสนับสนุนด้านจิตใจ ได้แก่ การเฝ้าระวังการเสพติดเทคโนโลยี เฝ้าระวังและติดตามการใช้เทคโนโลยีของพระภิกษุ-สามเณร เพื่อป้องกันการเสพติดและการใช้เทคโนโลยีมากเกินไป, การสนับสนุนด้านจิตใจ จัดให้มีการสนับสนุนด้านจิตใจและ

การให้คำปรึกษาสำหรับพระภิกษุ-สามเณรที่อาจมีปัญหาจากการใช้เทคโนโลยี และ 7. การป้องกันความปลอดภัยทางไซเบอร์ ได้แก่ การให้ความรู้เรื่องความปลอดภัยทางไซเบอร์ ให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยทางไซเบอร์ เช่น การตั้งรหัสผ่านที่ปลอดภัย การหลีกเลี่ยงการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัว และการป้องกันการถูกแฮก, การใช้ซอฟต์แวร์ความปลอดภัย ใช้ซอฟต์แวร์ความปลอดภัย เช่น แอนตี้ไวรัสและไฟร์วอลล์ เพื่อป้องกันการโจมตีทางไซเบอร์ การนำแนวทางเหล่านี้ไปปฏิบัติจะช่วยให้พระภิกษุ-สามเณรสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย และเสริมสร้างการเรียนรู้และการปฏิบัติธรรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผลด้านลบที่เกิดกับพระภิกษุ-สามเณรจากสื่อสารสนเทศ

ในมุมด้านลบของสื่อโซเสียลที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมของพระภิกษุ-สามเณรที่เกิดเป็นข่าวอยู่ในปัจจุบันซึ่งส่งผลเสียต่อวงการศาสนาเป็นอย่างมาก ดังตัวอย่างดังนี้ อาทิ ตำรวจรวบตัวพระฉาวพร้อมอาวุธปืน-ยาเสพติด หลังแอบมีสัมพันธ์ลับกับสีกา แถมถ่ายคลิปขู่ บังคับฝ่ายหญิงเลิกกับสามี จากกรณีพระรูปหนึ่งแอบมีสัมพันธ์กับหญิงสาววัย 48 ปี แล้วแอบถ่ายคลิปลับไว้แบล็คเมล์ แถมยังข่มขู่จะยิงสามีของหญิงสาว จนหญิงสาวทนไม่ไหวเข้าแจ้งความ และขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แต่ยังไม่สามารถจับกุมพระรูปดังกล่าวได้ ซึ่งนายกัณฐัศว์ พงศ์ไพบูลย์เวชย์ หรือ กัน จอมพลัง พร้อมด้วยเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง และ ตำรวจสถานีตำรวจภูธรกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ รวมถึงผู้เสียหาย ลงพื้นที่ตรวจสอบสำนักสงฆ์พระธาตุภูหินกอง ตำบลเหล่าใหญ่ อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธ์ (พีพีทีวี, 2567) หรือ แชร์ว่อนโซเชียล คลิป "พระเกจิดัง" แย่งโทรศัพท์แถมหยอกล้อกับ "สีกา" แบบถูกเนื้อต้องตัว ทำชาวเน็ตวิจารณ์สนั่นถึงความความไม่เหมาะสม ล่าสุดหนีไปพร้อมสีกาแล้ว (พีพีทีวี, 2567)



ภาพที่ 1 ภาพไทม์ไลน์การสนทนาระหว่างพระกับสีกาที่เป็นข่าวไปทั่วประเทศ
ที่มา : pptv, online

เมื่อกระแสข่าวที่เกิดจากสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งต่อไปยังสื่อมวลชนกระแสหลักหรือกระแสรอง ต่างคนต่างกระพือขาวในด้านลบต่อวงการพระศาสนา ส่งผลต่อความเชื่อและความศรัทธาต่อพระพุทธศาสนาเป็น

อย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นความไม่เคารพในหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา หรือการด้อยค่าพระสงฆ์ที่ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบให้ได้รับความเสื่อมเสียไปด้วย

ผลด้านบวกที่เกิดกับพระภิกษุ-สามเณรจากสื่อสารสนเทศ

ในมุมมองอีกด้านหนึ่งของสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่อาจมีความต่างจากมุมมองในด้านลบ นั่นคือมุมด้านบวกของสื่อเทโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อพระพุทธศาสนา ซึ่งในหลายเหตุการณ์ที่พระสงฆ์ได้ใช้สื่อโซเชี่ยลนี้ไปในทางที่เป็นคุณต่อพระพุทธศาสนา ดังจะเห็นในสื่อต่างๆที่พระภิกษุสอนธรรมในสื่อโซเชียลแล้วผู้ไผ่รู้ธรรมสามารถรับฟังธรรมได้โดยอาจไม่ต้องเดินทางไปปฏิบัติธรรมที่วัดเลยก็สามารถทำได้เช่นเดียวกัน หรือกรณีการบอกกล่าวงานบุญงานกุศลต่างๆโดยการใช้สื่อโวเชี่ยลนี้บอกบุญไปยังญาติธรรมที่อยู่ไกลผ่าน ช่องทางเพจ เฟสบุ้ค ยูทูป หรือติ๊กต็อก เป็นต้น ดังจะเห็นดังตัวอย่างต่อไปนี้ พระนพพร อภินนฺโท เป็นพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย สังกัด วัดด่านตะกั่วสามัคคี อ.นาดี จ.ปราจีนบุรี สอนอยู่ที่ โรงเรียนบ้านโนนแสนสุข อ.นาดี จ.ปราจีนบุรี (พระนพพร อภินนฺโท, 2567) หรือ การใช้คลิปวีดีโอเชิญชวนพุทธศาสนิกชน “ก่อนถึงวันมาฆบูชา วันสำคัญทางพระพุทธศาสนา ช่วงนี้จะพาไปดูพระสงฆ์ ที่อุทิศตนเป็นครูสอนวิชาพระพุทธศาสนาในโรงเรียน ปลูกฝังเยาวชนให้ใกล้ชิดกับหลักธรรมคำสอน” (ยูทูป, 2567) ดังตัวอย่างรูปภาพที่นำเสนอดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2 พระอาจารย์ศักดา สุนทโร เทศนาสอนธรรมะผ่านช่องยูทูป มียอดคนดู 1.6 ล้านวิว



ภาพที่ 3 พระราชวัชรสารบัณฑิต รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อธิบายถึงความมั่งคงของพระพุทธศาสนาผ่านโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน
ที่มา : ยูทูป



ภาพที่ 4 พระสิ้นคิด วัดป่าบ่อน้ำพระอินทร์ เทศน์เชิญชวนพระออกมาสอนธรรมให้พุทธศาสนชิกผ่านสื่อ
ที่มา : ยูทูป

ความเหมาะสมในการใช้สื่อโซเชียลของพระภิกษุสามเณรที่ส่งผลกระทบต่อศรัทธาของชาวพุทธ

หากจะอธิบายถึงความเหมาะสมในการใช้สื่อสารสารสนเทศ หรือสื่อโซเชียลสำหรับพระภิกษุ-สามเณร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาพลบในทางพระพุทธศาสนานั้นมีหลักความเหมาะสมตามคำสอนขององค์สัมมาสัมพุทธเจ้าได้อธิบายไว้ถึงความเหมาะสมกับสมณสารูปของเพศบรรพชิต นั่นคือ หลักมหาประเทส 4 ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องตัดสินในการศึกษาพระธรรมวินัยของภิกษุ-สามเณรแต่ละรูปว่ามีมากน้อยเพียงไหน และตามพระธรรมวินัยจะมีอยู่ 4 ข้อ คือข้อที่หนึ่งทรงอธิบายว่า สิ่งใดไม่ได้ทรงห้ามไว้ว่าไม่ควร แต่เข้ากันกับสิ่งที่ไม่ควร (อกัปปิยะ) ขัดกับสิ่งที่ควร (กัปปิยะ) สิ่งนั้นไม่ควร ข้อที่สองอธิบายว่า สิ่งใดไม่ได้ทรงห้ามไว้ว่าไม่ควร แต่เข้ากันกับสิ่งที่ควร (กัปปิยะ) ขัดกับสิ่งที่ไม่ควร (อกัปปิยะ) สิ่งนั้นควร ข้อที่สามอธิบายว่า สิ่งใดไม่ได้ทรงอนุญาตไว้ว่าควร แต่เข้ากันกับสิ่งที่ไม่ควร (อกัปปิยะ) ขัดกับสิ่งที่ควร (กัปปิยะ) สิ่งนั้นไม่ควร ข้อที่สี่อธิบายว่า สิ่งใดไม่ได้ทรงอนุญาตไว้ว่าควร แต่เข้ากันกับสิ่งที่ควร (กัปปิยะ) ขัดกับสิ่งที่ไม่ควร (อกัปปิยะ) สิ่งนั้นควร (พระครูธรรมจักร เจติยาภิบาล, 2557, หน้า 339-345) ดังตัวอย่างที่จะนำเสนอให้เห็นภาะเด่นชัดขึ้น เช่น การดื่มสุรา พระพุทธเจ้าได้ตรัสไว้ว่าเป็นสิ่งที่ไม่ควร ซึ่งก็สอดคล้องกับข้อหนึ่งที่ทรงอธิบายว่าสิ่งใดไม่ได้ทรงห้ามไว้ว่าไม่ควรแต่เข้ากับสิ่งที่ไม่ควรสิ่งนั้นก็ถือว่าไม่ควร กล่าวคือ การห้ามดื่มสุรา ซึ่งสุรานั้นพระองค์ไม่ได้ทรงห้ามไว้เกี่ยวกับเรื่องสุรายาเสพติดต่างๆ เช่น กัญชาเฮโรอีน ฟิน มอร์ฟีน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ปัจจุบันถือว่าเป็นสิ่งที่ไม่ควรก็ถือว่าสิ่งนั้นไม่ควรเช่นเดียวกัน การใช้สื่อโซเชียลต่างๆเช่น ใช้โทรศัพท์มือถือก็เช่นเดียวกันพระองค์ตรัสไว้ว่าการพูดการจาหรือการแสดงกิริยาอะไรก็ตามที่ไม่เหมาะไม่ควรกับฝ่ายที่เป็นเพศตรงข้ามที่เป็นอันตรายต่อพรหมจรรย์ เช่น ผู้หญิงอย่างนี้หรือว่าอาจใช้ในทางที่ไม่เหมาะกับกาลเทศะถือว่าพระองค์แม้จะไม่ทรงบัญญัติในอดีตกาลก็ตาม แต่เมื่อเวลาในยุคปัจจุบันการสื่อสารเหล่านี้มันอาจเป็นสิ่งที่ไม่ควรก็ถือว่าสิ่งนี้ไม่ควรเช่นเดียวกัน นั่นคือการยึดเข้ากับหลักหลักข้อที่หนึ่งอันนี้ก็เป็นเพียงตัวอย่างที่นำเสนอ ฉะนั้นจึงมีมีความจำเป็นอย่างยิ่งว่าการใช้สื่อสารสนเทศ หรือสื่อโซเชียลของพระภิกษุ-สามเณรก็เช่นเดียวกัน คงไม่ถึงกับต้องห้ามใช้เพราะในบางครั้งก็มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวันในหลาย ๆ เรื่องเช่นมีการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อการศึกษาเล่าเรียนหรือศึกษาวิจัย เหล่านี้คือสิ่งที่ควร แต่หากเป็นการใช้สื่อโซเชียลเพื่อค้นหาสิ่งที่เป็นสื่อลามกอนาจาร สิ่งเหล่านี้ก็ถือว่าเป็นสิ่งที่ไม่ควรและเป็นอันตรายต่อพรหมจรรย์และสิ่งเหล่านี้ควรต้องได้รับการกำกับดูแล ติดตามจากองค์กรที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิด ตลอดทั้งควรต้องได้รับการแก้ไขโดยด่วนหากมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นแล้ว ไม่ควรจะอาศัยเพียงเฉพาะพระธรรมหรือวินัยเท่านั้นที่จะกำกับดูแลความประพฤติพระภิกษุ-สามเณรในการใช้สื่อโซเชียลเท่านั้น คณะสงฆ์เองควรจะต้องมีการออกกฎมหาเถรสมาคมหรือกฎของคณะสงฆ์ในวัตรปฏิบัติหรือใช้กฎหมายอื่นอันเกี่ยวข้องที่จะคอยติดตามดูแลพระภิกษุ-สามเณรเหล่านี้ในการใช้สื่อให้มีความเหมาะเหมาะกับกาลเทศะ เหมาะสมกับบุคคล และเหมาะสมกับสถานที่ จึงจะสามารถสร้างศรัทธาความเลื่อมใสให้เกิดขึ้นกับหมู่พุทธศาสนิกชนอันจะเป็นการสืบต่อพระพุทธศาสนาให้ยืนยงคงอยู่ตราบนานเท่านาน

สรุป

สื่อสารสนเทศหรือสื่อโซเชียล มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการใช้ชีวิตของผู้คนทุกเพศทุกวัย ทุกสถานะ ไม่ว่าจะเป็นฆราวาสหรือเพศบรรพชิต ที่ต้อคำนึงถึง โดยเฉพาะเพศบรรพชิตที่ได้ชื่อว่า เป็นพระภิกษุ-สามเณรในพระพุทธศาสนาด้วยแล้วยิ่งต้องมีความระมัดระวังเป็นอย่างยิ่ง ความเหมาะสมในการใช้สื่อโซเชียลของพระภิกษุ

สามเณรที่ส่งผลกระทบต่อศรัทธาของชาวพุทธ คือ หลักมหาประเทส 4 ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องตัดสินในการศึกษาพระธรรมวินัยของภิกษุ-สามเณรแต่ละรูปว่ามีมากน้อยเพียงไหน และตามพระธรรมวินัยจะมีอยู่ 4 ข้อ คือข้อที่หนึ่งทรงอธิบายว่า สิ่งใดไม่ได้ทรงห้ามไว้ว่าไม่ควร แต่เข้ากันกับสิ่งที่ไม่ควร (อกัปปิยะ) ขัดกับสิ่งที่ควร (กัปปิยะ) สิ่งนั้นไม่ควร ข้อที่สองอธิบายว่า สิ่งใดไม่ได้ทรงห้ามไว้ว่าไม่ควร แต่เข้ากันกับสิ่งที่ควร (กัปปิยะ) ขัดกับสิ่งที่ไม่ควร (อกัปปิยะ) สิ่งนั้นควร ข้อที่สามอธิบายว่า สิ่งใดไม่ได้ทรงอนุญาตไว้ว่าควร แต่เข้ากันกับสิ่งที่ไม่ควร (อกัปปิยะ) ขัดกับสิ่งที่ควร (กัปปิยะ) สิ่งนั้นไม่ควร ข้อที่สี่อธิบายว่า สิ่งใดไม่ได้ทรงอนุญาตไว้ว่าควร แต่เข้ากันกับสิ่งที่ควร (กัปปิยะ) ขัดกับสิ่งที่ไม่ควร (อกัปปิยะ) สิ่งนั้นควร

เอกสารอ้างอิง

ปัณณพงศ์ วงศ์ณาศรี. (2566). กลยุทธ์การขับเคลื่อนการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในบริบทความเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่เพื่อการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายจังหวัดสุราษฎร์ธานี. กรุงเทพมหานคร: กองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม (ววน.) สถาบันวิจัยญาณสังวรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระครูธรรมจักร เจติยาภิบาล. (2557). พระวินัย : กฎหมายพระสงฆ์. journal of nakhonratchasima college. 10(1), 339-345.

พระนพพร อภินนฺโท. (2567). พระสอนศีลธรรม. เรียกใช้เมื่อ 10 กรกฎาคม 2567 จาก https://www.youtube.com/watch?v=1f7fBbSF9VA.

พิเชฐ ทั่งโต. (2563). เทคโนโลยีสารสนเทศกับยุทธศาสตร์เพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคออนไลน์. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์. 3(1), 62-75.

พีพีทีวี. (2567). แชตหลุด! พระ-สีกา คุยเชิงชู้สาวขู่ทำของใส่คนเอาไปพูด. เรียกใช้เมื่อ 10 กรกฎาคม 2567 จาก https://www.pptvhd36.com/news/.

ยูทูป. (2567). พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน. เรียกใช้เมื่อ 10 กรกฎาคม 2567 https://www.youtube.com/watch?v=SZ0FPRdFW0s.

ความต้องการจำเป็นของการสร้างแบรนด์โรงเรียนพิชญบัณฑิต 2
Necessary needs of building a brand for Pitchayabundit 2 school

พรสวรรค์ ชนมาสุข
Phonsawan Chonmasuk and
ศศิรดา แพงไทย
Sasirada Pangthai
วิทยาลัยพิชยบัณฑิต
Pitchayabundit College
E-mail address: missning61@gmail.com

Received: 13 February 2024; Revised: 14 March 2024; Accepted: 17 March 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแบรนด์โรงเรียนพิชญบัณฑิต 2 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นของการสร้างแบรนด์โรงเรียนพิชญบัณฑิต 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนพิชญบัณฑิต 2 อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 75 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามตอบสนองคู่ (Dual – Response Format) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 1.00 และค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.95 สภาพที่พึงประสงค์ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนี PNI modified ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของการสร้างแบรนด์โรงเรียนพิชญบัณฑิต 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านชื่อเสียง รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างแบรนด์โรงเรียนพิชญบัณฑิต 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านบุคลิกภาพของแบรนด์ รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านอัตลักษณ์

2. ความต้องการจำเป็นของการสร้างแบรนด์โรงเรียนพิชญบัณฑิต 2 เรียงลำดับความสำคัญดังนี้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.61) รองลงมาคือ ด้านบุคลิกภาพของแบรนด์ ($PNI_{Modified}$ = 0.59) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุดคือ ด้านชื่อเสียง ($PNI_{Modified}$ = 0.29)

คำสำคัญ: การสร้างแบรนด์, แบรนด์องค์กร , โรงเรียนเอกชน , ความต้องการจำเป็น

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the current condition and desirable condition of building a brand for Pitchayabundit 2 School. 2) to study the needs of building a brand for Pitchayabundit 2 school, It is quantitative research. The sample group consisted of 75 school administrators and teachers in Phitchayabundit 2 Phen Udon Thani, academic year 2023. The tool used was a dual-response questionnaire with a 5-level rating scale with the index of item objective congruence (IOC) of 1.00 and the confidence value for the whole set of the current conditions was equal to 0.95 and the desirable conditions was equal to 0.98. Statistics used in data analysis including frequency, percentage, mean, standard deviation and $PNI_{Modified}$

The research results were as follows:

1. The present condition of building a brand for Phitchayabundit 2 School. The aspect with the highest average was Reputation, followed by organizational culture aspect. And the aspect with the lowest average value Information Technology. .The desirable condition of building a brand for Phitchayabundit 2 School. The aspect with the highest average was brand personality. Next was organizational culture. And the lowest average in identity.

2.The Necessary needs of building a brand for Pitchayabundit 2 school. The priority needs index ranked in order of importance as follows: Information technology It has the highest necessity index value ($PNI_{Modified}$ = 0.61), followed by brand personality ($PNI_{Modified}$ = 0.59), and the least necessary aspect was Reputation ($PNI_{Modified}$ = 0.29)

Keywords: Branding, corporate brand, private school, needs

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกยุคปัจจุบันเป็นไปอย่างรวดเร็ว แบบก้าวกระโดด ทำให้สังคมมีความแตกต่างทางวัฒนธรรมน้อยลง ซึ่งอาจเป็นเพราะการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ การติดต่อสื่อสาร การพัฒนาวิทยาศาสตร์มีความก้าวหน้ามากขึ้น มีผลต่อช่องว่างระหว่างความรู้ ความคิดของมนุษย์ที่มี ความแตกต่างทางด้านภาษา วัฒนธรรมนั้นแคบลง ซึ่งสังคมปัจจุบันถือเป็นสังคมโลกาภิวัตน์ มนุษย์สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นการบริหารจัดการในสังคมปัจจุบันหรือการบริหารจัดการสมัยใหม่จึงเป็นการบริหารที่จะต้องคำนึง ถึงสิ่งต่างๆ เหล่านี้ เช่น คน องค์กร สภาพแวดล้อม วัฒนธรรม เทคโนโลยี ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างราบรื่น และยั่งยืน (ศุภโชค เลาหะพันธุ์, 2553)

การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) คือ แนวทางการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของคนรุ่นปัจจุบัน โดยไม่ลิดรอนความสามารถในการตอบสนองความต้องการของคนรุ่นหลัง การบรรลุการพัฒนาที่ยั่งยืนมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ การเติบโตทางเศรษฐกิจ (economic growth) ความครอบคลุมทางสังคม (social inclusion) และการคุ้มครองสิ่งแวดล้อม (environmental protection) ที่มีการบูรณาการอย่างสอดคล้องและสมดุล สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อ

คุณภาพที่ดีขึ้น ในการประชุมสมัชชาสหประชาชาติ สมัยสามัญ ครั้งที่ 70 เมื่อวันที่ 25 กันยายน พ.ศ. 2558 ณ สำนักงานใหญ่องค์การสหประชาชาติประเทศไทยและประเทศสมาชิกสหประชาชาติรวมทั้งสิ้น 193 ประเทศ ร่วมลงนามรับรองวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. 2030 (2030 Agenda for Sustainable Development) ซึ่งเป็นกรอบการพัฒนาของโลกเพื่อร่วมกันบรรลุการพัฒนาทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน โดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง ภายใน ปี ค.ศ. 2030 โดยกำหนดให้มีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เป็นแนวทางให้แต่ละประเทศดำเนินการร่วมกัน ซึ่งองค์การสหประชาชาติต้องการสื่อสารประเด็นการพัฒนาที่ยั่งยืนที่มีความหลากหลายและซับซ้อนให้สามารถเข้าใจได้ง่าย มีจำนวนทั้งสิ้น 17 เป้าหมายหลัก (Goals) ที่มีความเป็นสากล เชื่อมโยงและเกื้อหนุนกันและเพื่อใช้ติดตามและประเมินความก้าวหน้าของการพัฒนา ทั้งนี้ สามารถจัดกลุ่ม SDGs ตามปัจจัยที่เชื่อมโยงกันใน 5 มิติ (5P) ได้แก่ มิติที่ 1 การพัฒนาคน (People) ให้ความสำคัญกับการขจัดปัญหาความยากจนและความหิวโหยและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม มิติที่ 2 สิ่งแวดล้อม (Planet) ให้ความสำคัญกับการปกป้องและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสภาพภูมิอากาศ เพื่อพลเมืองโลกรุ่นต่อไป มิติที่ 3 เศรษฐกิจและความมั่งคั่ง (Prosperity) ส่งเสริมให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ มิติที่ 4 สันติภาพและความยุติธรรม (Peace) ยึดหลักการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ มีสังคมที่สงบสุขและไม่แบ่งแยก มิติที่ 5 ความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา (Partnership) ความร่วมมือของทุกภาคส่วน ในการขับเคลื่อน SDGs ที่ดี และสอดคล้องกับธรรมชาติ (กลุ่มงานนโยบายและแผนรวม สำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2563)

สภาพสังคมในปัจจุบันที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน เนื่องมาจากความเจริญที่ได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็วยิ่ง สังคมมีความเจริญขึ้นมากเท่าใด คนในสังคมนั้นก็จะต้องพยายามปรับตัวให้เข้ากับสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปให้ มากเท่านั้น สิ่งสำคัญที่จะช่วยยกระดับให้คนก้าวทันโลกทันต่อเหตุการณ์ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ ก็คือ “การศึกษา” เพราะการศึกษาเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี ดำรงชีวิตด้วยความเจริญก้าวหน้า อีกทั้งที่สำคัญยังช่วยในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า ปัจจุบันโรงเรียนภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจึงเป็นทางออกอีกหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของไทยในอนาคต (ชัยมงคล สุพรมอินทร์, 2558) โรงเรียนเอกชนต้องพัฒนาครูให้มีความรู้ที่ทันสมัยตลอดเวลาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทในยุคข้อมูลข่าวสาร โดยเฉพาะโรงเรียนเอกชนในประเทศไทยจะต้องปรับเปลี่ยนการบริหารตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สมชาติ ธรรมโภคิน, 2562)

การสร้างแบรนด์โรงเรียนเอกชน อาจเป็นกลยุทธ์ทางเลือกหนึ่งในการพัฒนาเพื่อการแข่งขันของโรงเรียนเอกชนและในปัจจุบัน การแข่งขันมีความหลากหลายและรุนแรงมากขึ้นรวมถึงความซับซ้อนของโครงสร้างการบริหาร โรงเรียนมีการเปิดมากขึ้น และเปิดได้ง่ายขึ้น รวมถึงการสนับสนุนที่ไม่เป็นธรรมระหว่างโรงเรียนรัฐกับโรงเรียนเอกชน ซึ่งแบรนด์กลายเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะสร้างความแตกต่าง สร้างการรับรู้และยอมรับรวมถึงทำให้ผู้ปกครองมีทางเลือกมากมาย จึงสามารถเลือกในโรงเรียนที่คิดว่าดี และเหมาะสมกับความต้องการได้ การที่โรงเรียนมีแบรนด์ที่ชัดเจนจะทำให้ผู้ปกครองเชื่อมั่นในคุณภาพ ที่มีการรับประกันคุณภาพ (Quality Assurance) สม่ำเสมอเหมือนเดิม หรือมีคุณภาพดีกว่า แบรนด์จึงช่วยแยกโรงเรียนให้แตกต่างจากคู่แข่ง (Differentiate Product) ทำให้เกิดการเลือกโรงเรียนตามความต้องการและความเหมาะสม (สมชาติ ธรรมโภคิน และศศิรดา แพงไทย, 2562)

การสร้างแบรนด์ ของโรงเรียนเอกชนจึงมีความจำเป็นอย่างมาก สำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน เนื่องจากแบรนด์ สามารถสร้างการรับรู้ สร้างแรงจูงใจ และความคาดหวังของผู้ปกครอง และบุคลากร ภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาศักยภาพของโรงเรียน และบุคลากรนั้นเปรียบได้กับผู้ให้บริการของโรงเรียน เป็นผู้ปฏิบัติ

หน้าที่เพื่อไปสู่จุดเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อการสร้างชื่อเสียง สร้างเอกลักษณ์ ให้แก่โรงเรียน การสร้างแบรนด์ของโรงเรียนเอกชนนั้นจึงต้องเกิดจากการทำงานร่วมกัน ของบุคลากรทุกภาคส่วนในโรงเรียนปัจจุบันธุรกิจการศึกษาเป็นธุรกิจหนึ่งที่ต้องเผชิญสภาพการแข่งขันทั้งจากคู่แข่งภายในประเทศ และคู่แข่งจากภายอกนอกประเทศ จากปัญหาทั้งด้านการแข่งขันอย่างสูงของโรงเรียน เอกชน การปิดตัวลงของโรงเรียนเอกชนที่เกิดการการเผชิญสภาพการแข่ง ปัญหาด้านจำนวน ประชากรที่มีอัตราการเกิดที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง ผลกระทบจากโรคระบาดที่ทำให้โรงเรียนเอกชน ได้รับผลกระทบ และการสร้างแบรนด์ของโรงเรียนเอกชนนั้นยังไม่มีแนวทางที่ชัดเจนหรือมีหลักการที่ตายตัว (นภัส พงศ์ภัสสร, 2565)

การบริหารแบรนด์นั้น เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องระหว่างองค์กร บริษัท และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และคุณค่าของแบรนด์เป็นผลมาจากกระบวนการสร้างสรรค์ร่วมกันของแบรนด์ที่มีพลวัตและกระบวนการทางสังคม โดยใช้เครื่องมือสื่อสารการตลาดพื้นฐานในการสร้างมูลค่าแบรนด์แนวคิดเหล่านี้และองค์ประกอบที่ค้นพบสามารถส่งผลต่อการเพิ่มคุณค่าและมูลค่าให้กับสินค้าซึ่งนำมาซึ่งชื่อเสียงขององค์กรโดยรวม ซึ่งจะต้องเผชิญกับทั้งสภาพการเปลี่ยนแปลงภายนอก อันได้แก่ การเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ ปัจจัยแวดล้อมทางการตลาดและ การเปลี่ยนแปลงภายในอันได้แก่ เป้าหมาย รูปแบบองค์กร กลยุทธ์ที่นำมาใช้ในการจัดการคุณค่าแบรนด์นั้น จะต้องเป็นกลยุทธ์ที่สามารถส่งเสริมคุณค่าแบรนด์เดิมที่มีอยู่โดยอาจจะทำการจัดกิจกรรม ทางการตลาดต่าง ๆ ให้สามารถสื่อความหมายของแบรนด์ไปสู่ผู้บริโภคได้อย่างสม่ำเสมอและสอดคล้องกัน รวมทั้งกิจกรรมเหล่านั้นจะต้องสามารถเข้าไปช่วยเสริมความแข็งแกร่ง ความน่าพอใจ และความโดดเด่นของความเชื่อมโยงแบรนด์เดิมที่มีอยู่เดิมให้มีมากขึ้นด้วยคุณภาพของแบรนด์องค์กรที่ถูกรับรู้ สามารถที่จะอธิบายได้จากการยอมรับของสาธารณชน ที่มีต่อชื่อเสียงของแบรนด์องค์กร ไม่น้อยไปกว่าคุณภาพ โดยรวมของสินค้าหรือบริการที่เกิดจากการตอบความคาดหวัง ความพึงพอใจ ภาพลักษณ์ที่รับรู้จะสัมพันธ์กับการยอมรับการตัดสินใจของลูกค้าที่จะให้ความสำคัญกับสิ่งใด รวมถึง ทัศนคติที่ส่วนใหญ่จำเป็นต้องใช้เวลาพอสมควรในการสื่อสารแบรนด์ เพราะการบริหารแบรนด์เป็น “กระบวนการทางสังคม” ที่เกี่ยวข้องกับ บริษัท พนักงานลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นความสัมพันธ์ที่เป็นเครือข่ายความสัมพันธ์ (สุญาดา เฮงชัยโย, 2564)

จากความสำคัญดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาความต้องการจำเป็นของการสร้างแบรนด์โรงเรียนพิชญบัณฑิต 2 อย่างจริงจัง ซึ่งมุ่งเน้นการศึกษาข้อมูล. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแบรนด์โรงเรียนพิชญบัณฑิต 2 โดยศึกษาองค์ประกอบของการสร้างแบรนด์โรงเรียนพิชญบัณฑิต 2 จำนวน 7 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1. ชื่อเสียง (Reputation) 2. อัตลักษณ์ (Identity) 3. ความสัมพันธ์ (Relationship) 4. วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) 5. การรับรู้แบรนด์ (Brand Awareness) 6. บุคลิกภาพของแบรนด์ (Brand Personality) 7. เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) โดยมุ่งหวังเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการสร้างแบรนด์โรงเรียนพิชญบัณฑิต 2 และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหาร พัฒนาครู พัฒนาผู้เรียน ในบริบทของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างแบรนด์โรงเรียนพิชญบัณฑิต 2
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการสร้างแบรนด์โรงเรียนพิชญบัณฑิต

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนพิชญบัณฑิต 2 อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 75 คน

2. ตัวแปร

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ องค์ประกอบหลักเกี่ยวกับการสร้างแบรนด์โรงเรียนพิชญบัณฑิต 2 ประกอบด้วย

2.1.1 ชื่อเสียง (Reputation)

2.1.2 อัตลักษณ์ (Identity)

2.1.3 ความสัมพันธ์ (Relationship)

2.1.4 วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture)

2.1.5 การรับรู้แบรนด์ (Brand Awareness)

2.1.6 บุคลิกภาพของแบรนด์ (Brand Personality)

2.1.7 เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology)

2.2 ตัวแปรตาม ความต้องการจำเป็นของการสร้างแบรนด์โรงเรียนพิชญบัณฑิต 2 อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างแบรนด์โรงเรียนพิชญบัณฑิต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบเป็นแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนเอกชน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบการตอบสนองคู่ (Dual – Response Format) เกี่ยวกับการสร้างแบรนด์โรงเรียนพิชญบัณฑิต 2 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1. ชื่อเสียง (Reputation) 2. อัตลักษณ์ (Identity) 3. ความสัมพันธ์ (Relationship) 4. วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) 5. การรับรู้แบรนด์ (Brand Awareness) 6. บุคลิกภาพของแบรนด์ (Brand Personality) 7. เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ และความต้องการจำเป็นในแต่ละระดับมีเกณฑ์การพิจารณา คือ

ระดับคะนน 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน /สภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด
ระดับคะนน 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน /สภาพที่พึงประสงค์มาก
ระดับคะนน 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน /สภาพที่พึงประสงค์ปานกลาง
ระดับคะนน 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน /สภาพที่พึงประสงค์น้อย
ระดับคะนน 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน /สภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุด

โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด,2554)

4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือด้วยตนเอง เก็บรวบรวมข้อมูลตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งมีการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย
2. สร้างแบบถามให้ครอบคลุมนิยามเชิงปฏิบัติการทั้ง 7 ด้าน

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และขอคำแนะข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบลงความเห็นและให้คะแนนวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Consistency : IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป มาใช้เป็นคำถามในแบบสอบถาม โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ถ้าเห็นว่า	สอดคล้อง	ให้คะแนน	+1
ถ้าเห็นว่า	ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	0
ถ้าเห็นว่า	ไม่สอดคล้อง	ให้คะแนน	-1

5. ได้ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม เท่ากับ 1.00

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

7. นำแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) บุญชม ศรีสะอาด, (2560) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม สภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.95 สภาพที่พึงประสงค์ 0.98 .

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง จากนั้นนำไปจัดพิมพ์ใช้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การสร้างแบรนด์โรงเรียนพิชญบัณฑิต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนพิชญบัณฑิต 2 อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 75 ชุด และขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองได้แบบสอบถามกลับคืนมาครบถ้วน ร้อยละ 100

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในแต่ละชุดและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปดังต่อไปนี้

ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม วิเคราะห์แบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติดังนี้

1) แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานโรงเรียนเอกชน วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2) แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ผลการประเมิน โดยวิธีการแปลผลตามเกณฑ์ ซึ่งแบ่งคะแนนเป็นช่วง ๆ แต่ละช่วงมีความหมาย ดังนี้ บุญชม ศรีสะอาด, (2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การศึกษาความต้องการจำเป็นการสร้างแบรนด์โรงเรียนพิชญบัณฑิต 2 เป็นขั้นตอนการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย โดยใช้สูตรของ นงลักษณ์ วิริชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช (2548) โดยปรับจากสูตร PNI เดิมโดยใช้วิธี Priority Need Index ($PNI_{Modified}$) ซึ่งเป็นดัชนีการจัดการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นหาผลต่างของสภาพที่เป็นจริงและหารด้วยค่าสภาพที่เป็นจริงเพื่อถ่วงน้ำหนักก่อนจะนำมาจัดอันดับความสำคัญความต้องการจำเป็น (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) โดยมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น 0.30 ขึ้นไปถือว่ามีความต้องการจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนา

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างแบรนด์โรงเรียนพิชญบัณฑิต 2 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดลำดับความต้องการจำเป็นของข้อมูล $PNI_{Modified}$ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นไว้ว่ารายการที่มีค่าอย่างน้อย 0.30 หรือ 30 เปอร์เซ็นต์ ผลปรากฏดังแสดงในตารางที่ 1 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และดัชนี $PNI_{modified}$ของความต้องการจำเป็นของการสร้างแบรนด์โรงเรียนพิชญบัณฑิต 2 ในภาพรวม ดังปรากฏดังนี้

การสร้างแบรนด์โรงเรียนพิชญบัณฑิต 2	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	$PNI_{Modified}$	ลำดับที่
1. ด้านชื่อเสียง	3.47	0.16	ปานกลาง	4.46	0.41	มาก	0.29	7
2. ด้านอัตลักษณ์	3.02	0.56	ปานกลาง	4.25	0.52	มาก	0.41	4
3. ด้านความสัมพันธ์	3.21	0.75	ปานกลาง	4.41	0.59	มาก	0.38	6
4. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	3.22	0.60	ปานกลาง	4.50	0.45	มาก	0.40	5
5. ด้านการรับรู้แบรนด์	2.95	0.59	ปานกลาง	4.29	0.28	มาก	0.45	3
6. ด้านบุคลิกภาพของแบรนด์	2.84	0.52	ปานกลาง	4.52	0.46	มากที่สุด	0.59	2
7. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	2.77	0.54	ปานกลาง	4.47	0.50	มาก	0.61	1
เฉลี่ย	3.07	0.47	ปานกลาง	4.46	0.43	มาก	0.45	-

จากตารางที่ 3 พบว่า สภาพปัจจุบันของการสร้างแบรนด์โรงเรียนพิชญบัณฑิต 2 โดยภาพรวมพบว่าสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับ ปานกลาง (μ = 3.07, σ = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสภาพปัจจุบันเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านชื่อเสียง มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับ ปานกลาง

(μ = 3.47, σ = 0.16) รองลงมาคือด้านวัฒนธรรมองค์กร มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับ ปานกลาง (μ = 3.22, σ = 0.60) และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับ ปานกลาง (μ = 2.77, σ = 0.54)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างแบรนด์โรงเรียนพิชญบัณฑิต 2 โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก (μ = 4.46, σ = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีสภาพที่พึงประสงค์เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบุคลิกภาพของแบรนด์ มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.52, σ = 0.46) รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีสภาพพึงประสงค์อยู่ในระดับมาก (μ = 4.50, σ = 0.45) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านอัตลักษณ์ มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก (μ= 4.25, σ = 0.52)

ความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการสร้างแบรนด์โรงเรียนพิชญบัณฑิต 2 พบว่าโดยภาพรวม $PNI_{modified}$= 0.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยการระบุความต้องการจำเป็นมากที่สุด พบว่าองค์ประกอบ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อนเป็นอันดับ 1 ($PNI_{modified}$= 0.61) อันดับ 2 ด้านบุคลิกภาพของแบรนด์ ($PNI_{modified}$= 0.59) อันดับ 3 ด้านการรับรู้ แบรนด์ ($PNI_{modified}$= 0.45) อันดับ 4 ด้านอัตลักษณ์($PNI_{modified}$= 0.41)อันดับ 5 ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($PNI_{modified}$= 0.40) อันดับ6 ด้านความสัมพันธ์ ($PNI_{modified}$= 0.38)อันดับสุดท้าย ด้านชื่อเสียง ($PNI_{modified}$= 0.29) ดังนั้นสรุปได้ว่า ผลการวิจัยมีความต้องการจำเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) ด้านบุคลิกภาพของแบรนด์ 3) ด้านการรับรู้แบรนด์ 4) ด้านอัตลักษณ์ 5) ด้านวัฒนะรรมองค์กร 6) ด้านความสัมพันธ์

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การสร้างแบรนด์โรงเรียนพิชญบัณฑิต 2 ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผล ดังนี้

1) สภาพปัจจุบันของการสร้างแบรนด์โรงเรียนพิชญบัณฑิต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านชื่อเสียง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครู เป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างกลไกต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นและส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ มีหลักสูตรสถานศึกษาที่ทันสมัย จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการบริหารจัดการระบบการทำงานเป็นอย่างดีทำให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ครูเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ อดทน เข้าใจนักเรียน เป็นผู้ให้ข้อมูลและผู้สนับสนุนจากการทำกิจกรรมตามที่นักเรียนสนใจ ทำให้ได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครอง ซึ่งสอดคล้องกับงานเขียนของ สุดาวรรณ เครือพานิช (2549) เรื่อง โรงเรียนคุณภาพ พบว่า โรงเรียนดีมีคุณภาพควรเป็นโรงเรียนที่ได้พัฒนาตนเองให้มีคุณภาพตามมาตรฐานด้วยกระบวนการที่หลากหลายตามบริบท ทรัพยากรและศักยภาพที่โรงเรียนมีอยู่ โดยการจะพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนดีมีคุณภาพต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ผู้นำชุมชน ผู้ปกครอง ประชาชน และหน่วยงานองค์กรในท้องถิ่น โรงเรียนควรมีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของโรงเรียนให้ชัดเจน และดำเนินงานตามทิศทางที่โรงเรียนกำหนดไว้ ซึ่งมุ่งไปที่นักเรียน คือ สอนให้เป็นคนดีมีปัญญา มีศีล สมาธิ และมองภาพให้เกิดในอนาคตร่วมกัน กำหนดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาร่วมกัน

2) สภาพที่พึงประสงค์ ของการสร้างแบรนด์โรงเรียนพิชญบัณฑิต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลิกภาพของแบรนด์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหาร ครู และบุคลากรให้ความสำคัญมีความกระตือรือร้นเป็นผู้นำทางวิชาการ โรงเรียนมีบุคลิกภาพที่โดเด่นและ

แตกต่างมีความน่าเชื่อถือต่อการตัดสินใจเข้าศึกษา มีความทันสมัย ผู้บริหาร และครูเอาใจใส่นักเรียน ดูแลอย่างทั่วถึง มีความปลอดภัย และเป็นที่ไว้วางใจของผู้ปกครอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัส พงษ์ภัสสร (2565) เรื่อง การศึกษาการสร้างแบรนด์ของโรงเรียนเอกชนในระบบ พบว่า การสร้างบุคลิกภาพของโรงเรียน ผู้บริหารสร้างความน่าเชื่อถือ การเป็นตัวอย่างที่ดีทั้ง การพูด การวางตัว การบริหาร แก่ ครู บุคลากร และนักเรียน ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำ สามารถ นำโรงเรียนไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ครู และบุคลากร ควรเอาใส่ใจนักเรียนทั้งในและนอกห้องเรียน สร้างบุคลิกภาพของนักเรียนให้มีความกล้าแสดงออก การเป็นนักเรียนที่มีมารยาท พูดจาดี เป็นพลเมืองดี การสร้างเอกลักษณ์ ของโรงเรียน การสร้างและการพัฒนาหลักสูตรให้มีความโดดเด่นยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพื่อให้โรงเรียนมีความโดดเด่นทางด้านวิชาการและกำหนด ตราสัญลักษณ์ สีประจำโรงเรียนและเครื่องแบบนักเรียน การสื่อสารของโรงเรียน ประชาสัมพันธ์ข้อมูลของโรงเรียนผ่านช่องทางออนไลน์ จัดกิจกรรมการประชุมผู้ครองนักเรียนเพื่อประชาสัมพันธ์นโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนและรับฟังความคิดเห็นของผู้ปกครอง และลงพื้นที่ชุมชนเพื่อการประชาสัมพันธ์ และสอดคล้องกับ รุ่ง แก้วแดง (2543) ที่กล่าวไว้ในนิตยสารมติชนว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่งในการปฏิรูปการศึกษาในระดับสถานศึกษางานวิจัยหลายชิ้นได้ระบุตรงกันว่าผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับงานวิชาการทุ่มเทให้กับงานพัฒนาการจัดการเรียนการสอนมีคุณธรรมและมีภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่ สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี บุคลากรได้รับ การพัฒนาและมีขวัญกำลังใจในการทำงาน และสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) ที่กล่าวไว้ในหนังสือเรื่อง การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษาว่า การปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษา จะมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเพียงใด ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะผลักดันให้ เกิดการขับเคลื่อนและสร้างพลังแห่งการร่วมแรงร่วมใจ โดยมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นเข็มทิศนำทาง

3) ความต้องการจำเป็นของการสร้างแบรนด์โรงเรียนพิชญบัณฑิต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาควรนำเทคโนโลยี Application มาใช้พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้เหมาะสมกับยุคการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และใช้ในการติดต่อสื่อสาร การบริหารจัดการ การจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีเว็ปไซต์ บล็อก เพจ หรืออื่นๆ ในการประชาสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ นโยบายของรัฐบาลในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 จนถึงฉบับที่9 ได้เน้นให้มีการเพิ่มรูปแบบการศึกษาที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีสารสนเทศกับการศึกษาเข้าด้วยกัน เพื่อให้ผู้เรียนเข้าถึงบริการทางการศึกษาได้มากขึ้น และเน้นการกระจายการศึกษาไปในแหล่งต่าง ๆ และสอดคล้องกับ กมลวิทย์ โสภิกุล (2545) ที่กล่าวไว้ในหนังสือเรื่อง การเรียนการสอนในสังคมยุคใหม่ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สาหรับหลักสูตรอุดมศึกษาในรูปแบบการพัฒนาที่ยั่งยืนว่ารูปแบบของการศึกษาจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงจากการเรียนการสอนแบบเดิมที่อาจารย์เป็นผู้สอนเข้าสอนตามเวลา โดยผู้สอนต้องเปลี่ยนบทบาทของตนเองมาเป็นผู้ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศในการถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการ และสร้างการเรียนรู้ร่วมกันโดยสร้างบทเรียนแบบมัลติมีเดีย และสอดคล้องกับ ศักดา ไชกิจภิญโญ (2548) ที่กล่าวไว้ในหนังสือเรื่อง สอนอย่างไรให้ Active Learning ว่า เนื่องจากรัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของการศึกษา จึงได้วางนโยบาย E-Thailand ขึ้นเพื่อลดช่องว่างทางการศึกษา สังคม และสามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้ หนึ่งในนโยบายของE-Thailand คือ E-education ซึ่งเป็นการให้การศึกษาแก่คน ให้มีความสามารถอย่างทั่วถึง รวมทั้งเพิ่มโอกาสทางการศึกษา โดยที่ E-learning นั้น เป็นส่วนหนึ่งของนโยบาย E-education ซึ่งเป็นการเรียนการสอนผ่านทางคอมพิวเตอร์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในหลากหลายรูปแบบ เช่น การนำสื่อประสมมาใช้เป็นสื่อการเรียนการสอนของครู และอาจารย์ ให้ผู้เรียน เรียนรู้ค้นคว้าด้วย

ตนเอง ผู้เรียนสามารถเข้าไปค้นหาข้อมูลได้เพียงปลายนิ้วสัมผัสบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ผู้เรียนสามารถเรียนที่ไหนเวลาใดก็ได้โดย ไม่มีข้อจำกัด สถาบันการศึกษาควรปรับรูปแบบการเรียนการสอนให้รองรับระบบ E-learning ซึ่งรูปแบบ การเรียนการสอน E-learning มีหลากหลายรูปแบบได้แก่ การเรียนการสอนผ่านทางอินเทอร์เน็ต (Online Learning, Web Based Instruction) การเรียนการสอนทางไกล (Distance Education) มหาวิทยาลัยเสมือนจริง (Virtual University)

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญที่ได้จากผลการวิจัยเรื่องความต้องการจำเป็นของการสร้างแบรนด์โรงเรียนพิชญบัณฑิต 2 1) ด้านเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญของการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โรงเรียนมีและใช้ระบบสารสนเทศในด้านการบริหารจัดการ และด้านการเรียนการสอน การติดต่อสื่อสาร และการประชาสัมพันธ์ 2) ด้านบุคลิกภาพของแบรนด์ 3) ด้านการรับรู้แบรนด์ 4) ด้านอัตลักษณ์ 5) ด้านวัฒนะรรมองค์กร 6) ด้านความสัมพันธ์

ผู้วิจัยสรุปองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยเป็นรูปแบบแผนภาพดังนี้



สรุป

การสร้างแบรนด์โรงเรียนพิชญบัณฑิต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านชื่อเสียง โรงเรียนเป็นที่ยอมรับนับถือมีความน่าเชื่อถือต่อการตัดสินใจเข้าศึกษา และได้รับความไว้วางใจจากนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ มีความเข้มแข็งทางวิชาการ มีความโดดเด่น ผู้บริหาร ครู และบุคลากรให้ความสำคัญมีความกระตือรือร้นเป็นผู้นำทางวิชาการ โรงเรียนมีบุคลิกภาพที่โดดเด่น และแตกต่าง มีความทันสมัย ผู้บริหาร และครูเอาใจใส่นักเรียน ดูแลอย่างทั่วถึง มีความปลอดภัย ผู้บริหารสร้างความน่าเชื่อถือ การเป็นตัวอย่างที่ดีทั้ง การ

พูด การวางตัว การบริหาร สนับสนุนให้ครูนำเทคโนโลยีต่างๆมาใช้ในเรื่องการเรียนการสอน การติดต่อสื่อสารระหว่างครูกับนักเรียน และครูประผู้ปกครอง ให้มากขึ้น เพื่อให้การติดต่อสื่อสารได้สะดวก และรวดเร็ว มีการเผยแพร่ข้อมูล กิจกรรมต่างๆ ผ่านสื่อในรูปแบบต่างๆ ให้หลากหลาย และทันสมัยเป็นปัจจุบัน ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำ สามารถ นำโรงเรียนไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ และสร้างบุคลิกภาพของนักเรียนให้มีความกล้าแสดงออก มีมารยาท พูดจาดี และเป็นพลเมืองที่ดี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายและกำกับดูแลในเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้มากขึ้น

2. ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหาร ครู และบุคลากร มีความกระตือรือร้นเป็นผู้นำทางวิชาการ มีบุคลิกภาพที่โดเด่น และแตกต่างมีความน่าเชื่อถือ มีความทันสมัย ผู้บริหาร และครูเอาใจใส่นักเรียน ดูแลอย่างทั่วถึง มีความปลอดภัย และเป็นที่ไว้วางใจของผู้ปกครอง

3. ด้านความสัมพันธ์ซึ่งแสดงให้เห็นถึง สถานศึกษามีความต้องการพัฒนาด้านนี้มากที่สุด ดังนั้น สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารควรวางแผน กำหนดนโยบายมอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินการอย่างจริงจัง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนางานต่างๆ ในสถานศึกษา

2. ควรมีการศึกษาวิจัย ด้านบุคลิกภาพของแบรนด์ โดยการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีของสถานศึกษาต้นแบบ หรือกำหนดรูปแบบด้านบุคลิกภาพของแบรนด์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของแบรนด์

3. ควรศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการดำเนินงานความสัมพันธ์ของสถานศึกษา หรือสถานศึกษาอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

กมลวิทย์ โสภิกุล. (2545). การเรียนการสอนในสังคมยุคใหม่ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับหลักสูตรอุดมศึกษาในรูปแบบการพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.

กลุ่มงานนโยบายและแผนรวม สำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2563). การขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับพื้นที่ของกระทรวงมหาดไทย 1 รวมทั้งการให้การสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง. วารสารดำรงราชานุภาพ. 21(62), 1-12.

ชัยมงคล สุพรมอินทร์. (2558) การพัฒนาอาชีพเพื่อเสริมสร้างการพึ่งพาตนเองแก่ประชาชนผู้ประสบอุทกภัยในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

นงลักษณ์ วิริชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช. (2548). รายงานการประเมินการปฏิรูปเรียนรู้ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พหุกรณีศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

นภัส พงศ์ภัสสร. (2565). การศึกษาการสร้างแบรนด์ของโรงเรียนเอกชนในระบบ, การค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

บุญชม ศรีสะอาด และ สุริทอง ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร. สุวีริยาสาสน์.

ศุภโชค เลาหะพันธุ์. (2553) การบริหารจัดการสมัยใหม่. วารสารดำรงราชานุภาพ. 10(36), 1-121.

วิทวัส สัตยารักษ์. (2552). กลยุทธ์การสร้างแบรนด์ของมหาวิทยาลัยเอกชน. ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศักดา ไชกิจภิญโญ. (2548). สอนอย่างไรให้ Active Learning. วารสารนวัตกรรมการเรียนการสอน. 2(2), 12-15.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

สมชาติ ธรรมโภคิน และศศิรดา แพงไทย. (2562). กลยุทธ์การสร้างแบรนด์โรงเรียนเอกชนสู่โรงเรียนยอดนิยม Journal of MCU Nakhondhat. 6 (8), 4119-4132.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุดาวรรณ เครือพานิช. (2549). โรงเรียนดีมีคุณภาพ. วารสารวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 9(4), 82.

รุ่ง แก้วแดง. 2543. ปฏิวัติการศึกษาไทย.พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: มติชน.

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

Approaches for charismatic leadership development of school administrators under Udon Thani secondary educational service area office

กรกุลผลทอง นามปักใต้
Konkunphonthong Nampaktai and
ศศิรดา แพงไทย
Sasirada Pangthai
วิทยาลัยพิชญบัณฑิต
Pitchayabundit College
E-mail address: pnampaktai@gmail.com

Received: 13 February 2024; Revised: 14 March 2024; Accepted: 17 March 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน จำนวน 335 คน ผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95 แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่าความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และดัชนีความต้องการจำเป็นในภาพรวม คือ 0.45 ($PNI_{Modified}$ = 0.45)

2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 5 องค์ประกอบ 17 แนวทาง ซึ่งได้แก่ 1) การมีทักษะการสื่อสารที่ยอดเยี่ยม จำนวน 4 แนวทาง 2) การส่งเสริมภาพลักษณ์ จำนวน 5 แนวทาง 3) การสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 3 แนวทาง 4) การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล จำนวน 3 แนวทาง และ 5) การมีความกล้าที่จะเสี่ยง จำนวน 2 แนวทาง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบบารมี, ความเหมาะสม, ความเป็นไปได้, ผู้บริหารโรงเรียน

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the present state, desirable state, and priority needs index of charismatic leadership development of school administrators under Udon Thani secondary educational service area office and 2) to study the approaches of charismatic leadership development of school administrators under Udon Thani secondary educational service area office. There were two sample groups comprising respondents and interview respondents. The sample was selected by using Krejcie and Morgan's table of 335 people. The research instruments were questionnaires which had an Index of Item Objective Congrurence (IOC) value of 1.00 and the reliability of 0.95, an interview, and appropriability and possibility of evaluation forms. The data were analyzed by frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$).

The research results were found that

1) The present state of charismatic leadership development of school administrators under Udon Thani secondary educational service area office as a whole was at the average level. The desirable state as a whole was at the above average level. Priority needs index of charismatic leadership as a whole was 0.45 ($PNI_{Modified}$ = 0.45).

2) Approaches of charismatic leadership development of school administrators under Udon Thani secondary educational service area office comprised 5 components and 17 approaches. There were 1) effective communication skills component with 2 approaches, 2) promoting self-image component with 5 approaches, 3) promoting inspiration component with 3 approaches, 4) having extreme vision component with 3 approaches, and 5) having high personal risk component with 2 approaches.

Keywords: Charismatic Leadership, appropriability, possibility, school administrators

บทนำ

สภาพสังคมในยุคปัจจุบันเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกันสูงทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง และเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ประเทศไทยเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกที่กำลังเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการศึกษา การเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อการศึกษาในรูปแบบต่างๆ รวมไปถึงการบริหารการศึกษา ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรไว้อย่างชัดเจน รวมทั้งต้องกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ สถานศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีผู้นำที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและเป็นผู้นำที่มีศักยภาพสูงในการขับเคลื่อนสถานศึกษา ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันอย่างรุนแรงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อความอยู่รอดและให้การบริหารจัดการเป็นไปในทิศทางที่ดี สามารถนำพาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน ซึ่งตัวแปรสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญในฐานะเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบในการบริหารให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น การพัฒนาผู้นำที่มีศักยภาพและมีพลังในทางบวกจะทำให้สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาได้อย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ ซึ่งต้องอาศัยผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตาม

เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (เตือนใจ สุนุกุล, 2562) ผู้นำจึงมีความสำคัญในการบริหารให้ประสบความสำเร็จ เพราะความสำเร็จของการบริหารที่ส่งผลไปสู่ความสำเร็จขององค์กรจะขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำที่จะใช้ทรัพยากรทางการบริหารประกอบด้วย คน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการให้ประสบผลสำเร็จ ความสำเร็จจะเกิดจากภาวะผู้นำ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดีจึงถือว่าเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ การพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าควรเริ่มต้นที่การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับผู้นำ การบริหารการศึกษาก็เช่นเดียวกันกับการบริหารกิจการอื่นๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ร่วมกัน (อารีรัตน์ จีนแส, 2562)

ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ สภาพที่ปรากฏอยู่ในสังคมทุกระดับ ตั้งแต่สังคมขนาดเล็กไปจนถึงสังคมขนาดใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นสังคมขนาดเล็กระดับครอบครัวหรือสังคมขนาดใหญ่ระดับชาติก็จะมีผู้นำอยู่ด้วยเสมอ ซึ่งผู้นำเหล่านี้มีบทบาทต่อการเจริญเติบโต หรือการอยู่รอดของคนในสังคมนั้นๆ จำนวนผู้นำขึ้นอยู่กับขนาดของสังคม หากสังคมใดที่มีการรวมกลุมขนาดใหญผูนำจะมีหลายระดับ สวนสังคมใดที่มีการรวมกลุมขนาดเล็กจำนวนผูนำก็จะลดนอยลง (สุธีลักษณ แกนทอง, 2555) นอกจากนี้ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการใช้อิทธิพลของผู้นำเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และช่วยให้สมาชิกในกลุ่มเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเข้าใจง่าย เพื่อให้กลุ่มร่วมมือกันทำงานไปสู่เป้าหมายอย่างราบรื่น ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรและการจัดการ เพราะจะทำให้มีการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดจุดมุ่งหมายขององค์กร บรรลุเป้าหมายองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในระดับใด ภาวะผู้นำล้วนมีความสำคัญ เพราะก่อให้เกิดผลที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัด ลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำ คือ ผู้นำที่มีอิทธิพลเหนือผู้ตามโดยไม่ได้อาศัยตำแหน่ง อำนาจหน้าที่และประเพณีที่ยึดถือกันมา เป็นบุคคลที่มีอำนาจเหนือธรรมชาติ มีความฉลาด เชื่อมั่นในตนเอง สามารถก่อให้เกิดความผูกพันทางจิตใจที่ล้ำลึกระหว่างผู้นำกับผู้ตาม สามารถที่จะทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงคุณค่าและความเชื่อถือที่ได้ยึดถือปฏิบัติกันมาช้านานได้ไม่เกรงกลัวที่จะเสี่ยงในการทำงานใดๆ ไม่ว่าจะเป็นงานใหญ่หรือเล็ก หากองคกรหรือสังคมใดมีผูนำที่มีภาวะผูนำสูง มีศักยภาพและความสามารถสูง แมวาผูตามจะมีศักยภาพน้อย ผูนำก็จะสามารถพัฒนาหรือดึงศักยภาพและความสามารถของผูตามออกมาได ทำใหองคกรหรือสังคมนั้นๆ มีประสิทธิผลมากกวากลุมที่ผูนำมีภาวะความเปนผูนำต่ำ ภาวะผู้นำดังกล่าว คือ ภาวะผู้นำแบบบารมีหรือภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษ (Charismatic Leadership) (วาสินี สุวรรณคาม, 2565)

ผู้นำแบบบารมี คือ ผู้ที่มีบทบาท มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร มองประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง กล้าเสี่ยง กล้าลอง กล้าท้าทายแม้ว่าจะเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก มีความเป็นเลิศในการสื่อสาร นำไปสู่ความเชื่อมั่น ศรัทธาจากผู้ตามอย่างเต็มใจ ผูนำแบบบารมีเปนผูมีอำนาจจากความสามารถพิเศษเฉพาะตนมีอิทธิพล เหนือกวาบุคคลทั่วไปตอผูตาม โดย Weber (1947) เปนผูริเริ่มนำ คำวา“บารมี”(Charisma) มาใชในการอธิบายภาวะผูนำที่มีความสามารถพิเศษ นับตั้งแต Weber เสนอแนวคิดเกี่ยวกับบารมีดังกลาว ก็มีขอขัดแยงทางความคิดเกิดขึ้นเรื่อยมาวาโดยแทจริงบารมีนั้นเปนผลสำคัญที่เกิดขึ้นจากคุณลักษณะปรุงแตง (Attributes) ของผูนำ และเงื่อนไขสถานการณหรือ วาเปนผลที่เกิดจากกระบวนการปฏิสัมพันธ (Interaction Process) ระหวางผูนำและผูตาม ดวยเหตุนี้นักวิชาการสวนใหญในปจจุบันจึงยอมรับวา บารมีเปนผลของการรับรูของผูตามที่มีตอผูนำ อันเกิดจากกระบวนการปฏิสัมพันธตอกันภายใตบริบทของสถานการณ และความตองการปจเจกบุคคลหรือกลุมบุคคลของผูตาม (สุเทพ พงศศรีวัฒน, 2545) จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำแบบบารมีที่เปลี่ยนแปลงไปตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบบารมีแบบใหม่ โดยได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำแบบบารมีว่า

การที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง เป็นการสร้างอิทธิพลทางความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรม และการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่รับรู้ผ่านทางผู้นำ House, Spangler, and Woycke (1991) ได้วิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมและแรงจูงใจของผู้นำจากกลุ่มตัวอย่างอดีตประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกา ภายใต้กรอบทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมีแบบใหม่ พบว่า การปฏิบัติงานของทีมบริหารมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำแบบบารมีและแรงจูงใจของผู้นำ ในเวลาต่อมาได้วิจัยกับองค์กรเอกชนในสหรัฐอเมริกา พบว่า การปฏิบัติงานของทีมบริหารมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำแบบบารมีและแรงจูงใจของผู้นำเช่นกัน ภาวะผู้นำแบบบารมีสามารถทำนายถึงความมีประสิทธิภาพของผู้นำที่จะมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรได้ เพราะเมื่อผู้นำได้รับการยอมรับจากทีมบริหาร นั่นหมายความว่า ผู้นำมีแนวโน้มที่จะสามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ และเมื่อเวลาผ่านไปภาวะผู้นำแบบบารมีนั้นก็จะทรงอิทธิพลอยู่ในตัวผู้นำนั้นๆ ทำให้ผู้อื่นตระหนักได้ว่าผู้นำของพวกเขาสามารถกระทำสิ่งใดให้กับองค์กรได้บ้าง (Conger & Kanungo, 1988)

จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำโดดเดน มีความสามารถพิเศษ ที่สั่งสมมาจากความรู้และประสบการณจนกลายเปนผู้นำแบบบารมีหรือมีอำนาจพิเศษในตัวเองที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลจนทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษายอมรับในความสามารถ มีความเชื่อถือ ไว้วางใจและศรัทธาจนเกิดเปนแรงบันดาลใจในการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกันได อยางมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต อโรงเรียน สอดคล องกับแนวคิดของ McCollum and Kajs (2007) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีคุณลักษณะสำคัญ ด้านการจัดการโดยยึดตนเองเป็นหลัก (Self-Referent Dispositions) ซึ่งบอกถึงความคิดและความรู้สึกที่มาจากความรู้และทักษะของตนเอง นับได้ว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างยิ่งกับการเป็นผู้บริหารมืออาชีพที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน การสร้างศักยภาพของผู้บริหารให้มีความมั่นใจในความรู้ ความสามารถ และทักษะต่างๆถือว่าเป็นคุณลักษณะสำคัญของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ได้ดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ตามกรอบทิศทางของแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี และดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นสำคัญ โดยมีเป้าประสงค์ในการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานและจรรณยาบรรณวิชาชีพ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการศึกษา ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีบริหารเชิงบูรณาการ มีนวัตกรรมเทคโนโลยีและกำกับติดตามประเมินผลเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสู่มาตรฐานสากล นอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานียังยึดหลัก คุณธรรม คุณภาพและคุณค่า เป็นเป้าหมายในการบริหารองค์กร กล่าวคือ บุคลากรในองค์กรมีคุณธรรม ซึ่งหมายถึง ลักษณะนิสัยในการทำงาน การแสดงออกทางกายวาจา ท่าทาง สีหน้า แววตา ที่สืบเนื่องมาจากคุณธรรมจริยธรรม ที่อยู่ภายในจิตใจ มีความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานรับผิดชอบต่องานที่ทำ คิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงศรัทธาในงานที่ทำ และหวังผลสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสำคัญ เน้นการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ ปรับปรุงการทำงานอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ได้ความเชื่อถือและถูกต้องที่สุด ผู้บังคับบัญชาสามารถที่จะพูดให้คนอื่นเข้าใจได้ง่าย และ คำพูดนั้นเกิดประโยชน์กับองค์กร ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความตั้งใจคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กร และส่วนรวม บุคลากรในองค์กร มีความร่วมมือร่วมใจ และทำงานเป็นทีมอย่างดียิ่ง จากเป้าประสงค์ข้างต้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ที่ต้องการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะและคุณภาพตามมาตรฐาน

วิชาชีพ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดีมาขับเคลื่อนองค์กร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี, 2563)

การพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายคุณลักษณะ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นรูปแบบเชิงกายภาพที่เสมือนจริง แสดงถึงโครงสร้างความสัมพันธ์สิ่งที่ศึกษาให้เข้าใจ เห็นเป็นรูปธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมี จากการสังเคราะห์องค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของนักการศึกษา ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล การสร้างแรงบันดาลใจ การมีทักษะการสื่อสารที่ยอดเยี่ยม การมีความกล้าที่จะเสี่ยง และการส่งเสริมภาพลักษณ์ ด้วยเหตุผลดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจในการทำวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารจัดการตลอดจน แนวทางในการกำหนดนโยบาย และวางแผนเพื่อการดำเนินงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำพาองค์กรของตนเองสู่การเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพและประสบผลสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จำนวน 63 โรงเรียน ปีการศึกษา 2566 (ข้อมูล ณ วันที่ 15 ตุลาคม 2566) ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 134 คน และครู จำนวน 2,379 คน รวมทั้งหมด จำนวน 2,513 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 335 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีเปิดตารางกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตามวิธีของลิเกิร์ต (Likert scale) ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence : IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$)

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

1. นำผลการประเมินความต้องการจำเป็นจากระยะที่ 1 มายกร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

2. ตรวจสอบร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารและเป็นต้นแบบภาวะผู้นำแบบบารมี เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างหลังจากได้รับข้อเสนอแนะก็นำมาปรับปรุงแก้ไขร่างแนวทางตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

3. ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จำนวน 15 คน ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือด้วยตนเอง โดยสร้างแบบสอบถามเป็นไปตามหลักวิชาการที่ถูกต้องและหาคุณภาพเครื่องมือด้วยการตรวจสอบความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) ซึ่งดำเนินการดังนี้

ระยะที่ 1 การสร้างและหาคุณภาพแบบสอบถาม

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

2. วิเคราะห์ข้อมูลในการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 1. การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การมีทักษะการสื่อสารที่ยอดเยี่ยม 4. การมีความกล้าที่จะเสี่ยง 5. การส่งเสริมภาพลักษณ์

3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาร่างแบบสอบถาม ตามคำนิยามของภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีและวัตถุประสงค์เป็นหลัก จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 2 ตอน

4. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมขององค์ประกอบของสาระการวัด ความถูกต้องเหมาะสมในด้านการใช้ภาษา ความเรียบร้อย และนำข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไข

5. นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไข ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งมีเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารสถานศึกษา จำนวน 1 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 1 ท่าน และเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีผลงานวิจัยและนวัตกรรมทางด้านภาวะผู้นำ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ลงความเห็นและให้คะแนนวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective

Congruence: IOC) เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามเชิงปฏิบัติการจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเห็นสมควรแก้ไข โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (มณีรัศมิ์ พัฒนสมบัติสุข, 2564) แล้วนำมาปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

ระยะที่ 2 การสร้างและหาคุณภาพร่างแนวทางฯ

1. นำร่างแบบแนวทางฯที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ ความเหมาะสมในด้านการใช้ภาษา ความเรียบร้อย และนำข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไข

2. นำร่างแนวทางฯ ที่แก้ไข ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญชุดเดียวกันกับที่ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ลงความเห็นและให้คะแนนวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) พบว่า มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

3. นำร่างแนวทางฯ ที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

4. จัดพิมพ์ร่างแนวทางฯ ฉบับจริงเพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้มีแผนการเก็บข้อมูลในระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิตถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างและขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ในแต่ละชุดและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 2 เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

2. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง ตามวัน เวลา สถานที่ที่นัดหมาย ซึ่งผู้วิจัยแนะนำตัวเอง ชี้แจงวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ และขออนุญาตบันทึกภาพและเสียงในการสัมภาษณ์

3. เก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลที่รวบรวมได้มีความถูกต้อง ผู้วิจัยได้สรุปและทวนคำถาม คำตอบก่อนสิ้นสุดการสัมภาษณ์แต่ละคน

4. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์การสังเกต การตรวจสอบเอกสาร พร้อมรวบรวมข้อมูลและสรุปผลการสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปยกร่างแนวทางฯ

5. หลังจากผู้วิจัยได้ยกร่างแนวทางฯ เสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยได้จัดพิมพ์แบบประเมินแนวทางฯ และเก็บข้อมูลโดยขอความร่วมมือจากกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ให้ข้อมูลได้ประเมินแนวทางฯ ในด้านความเหมาะสม และความเป็นไปได้

6. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบประเมินแนวทางฯ ที่ผู้ให้ข้อมูลตอบกลับ และนำไปวิเคราะห์ผลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีซึ่งผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังต่อไปนี้

5.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ(Percentage)

5.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ผลการประเมิน โดยวิธีการแปลผลตามเกณฑ์ ซึ่งแบ่งคะแนนเป็นช่วง ๆ แต่ละช่วงมีความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3) แปลผลข้อมูลและนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายในลำดับต่อไป ทั้งนี้ เพื่อความตรงของแนวทางและเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพบริบทของภาวะผู้นำแบบบารมี ผู้วิจัยจึงศึกษาวิจัยในระยะที่ 2 ด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพ อันจะเป็นสารสนเทศที่สำคัญอีกส่วนหนึ่งประกอบการจัดทำร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมี

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง ตามแนวคิดของ Stufflebeam (1981 อ้างถึงใน จตุภูมิ เขตจตุรัส, 2565) ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) โดยการกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่าที่กำหนดไว้ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม/เป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/เป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/เป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/เป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/เป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

พิจารณาค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป (มีระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากขึ้นไป) จึงจะถือว่ามีความเหมาะสมผ่านเกณฑ์

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียนจากผู้บริหารและครู จำนวน 335 คน โดยจำแนกเป็น 5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบบารมี

วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดลำดับความต้องการจำเป็นของข้อมูล ($PNI_{Modified}$) ผลปรากฏดังในตารางที่ 1 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีในภาพรวม

ภาวะผู้นำแบบบารมี	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล	2.95	.31	ปานกลาง	4.29	.73	มาก	0.45	4
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	2.96	.30	ปานกลาง	4.32	.71	มาก	0.46	3
3. การมีทักษะการสื่อสารที่ยอดเยี่ยม	2.81	.40	ปานกลาง	4.23	.72	มาก	0.51	1
4. การมีความกล้าที่จะเสี่ยง	3.01	.36	ปานกลาง	4.29	.72	มาก	0.43	5
5. การส่งเสริมภาพลักษณ์	2.95	.34	ปานกลาง	4.39	.68	มาก	0.49	2
รวม	**2.94**	**.22**	**ปานกลาง**	**4.30**	**.67**	**มาก**	**0.45**	

จากตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.94, S.D. = 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีความกล้าที่จะเสี่ยงมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 3.01, S.D. = 0.36) รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}$ = 2.96, S.D. = 0.30) และการมีทักษะการสื่อสารที่ยอดเยี่ยมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 2.81, S.D. = 0.40)

เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การส่งเสริมภาพลักษณ์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.68) รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.71) และการมีทักษะการสื่อสารที่ยอดเยี่ยมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.72)

ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีในภาพรวมพบว่า ค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.43 ถึง 0.51 ด้านความต้องการที่จะพัฒนาพบว่ามีค่า $PNI_{Modified}$ สูงสุดมีความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 คือ การมีทักษะการสื่อสารที่ยอดเยี่ยม ลำดับที่ 2 คือ การส่งเสริมภาพลักษณ์ ลำดับที่ 3 คือ การสร้างแรงบันดาลใจ ลำดับที่ 4 คือ การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ลำดับที่ 5 คือ การมีความกล้าที่จะเสี่ยง

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มี 5 องค์ประกอบ 17 แนวทาง ได้แก่ 1) การมีทักษะการสื่อสารที่ยอดเยี่ยม จำนวน 4 แนวทาง 2) การส่งเสริมภาพลักษณ์ จำนวน 5 แนวทาง 3) การสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 3 แนวทาง 4) การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล จำนวน 3 แนวทาง 5) การมีความกล้าที่จะเสี่ยง จำนวน 2 แนวทาง

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมีความกล้าที่จะเสี่ยง แสดงว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับความกล้าที่จะเสี่ยง กล้าหาญเมื่อเจอภาวะวิกฤติ คิดบวกต่อปัญหาและหาทางออกเมื่อเผชิญกับปัญหา สอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550) ที่ได้กล่าวว่า ความกล้าเสี่ยงและความกล้าหาญเป็นลักษณะชีวิตพื้นฐานที่มักพบในบุคคลที่มีแนวโน้มเป็นผู้นำ ผู้ที่มีความกล้าหาญจะสงบเมื่อเผชิญวิกฤตร้ายแรง โดยพยายามที่จะเอาชนะความกลัวไม่ยอมให้ความกลัว มาขัดความมุ่งมั่นของตน ในขณะที่คนอื่นอาจหวั่นไหวและเกิดความกลัว ความกล้าหาญจะเป็นแรงกระตุ้นให้คิดแง่บวกต่อปัญหา พยายามคิดหาทางออก และถ่ายทอดเป็นคำพูดที่มีพลังและให้กำลังใจทุกคนให้กล้าเผชิญปัญหา สอดคล้องกับ กรรณิการ์ วัฒนาวิโส (2551) และ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) ได้กล่าวว่า การมีภาวะผู้นำเชิงอำนาจบารมี ผู้บริหารจะต้องสามารถบริหารความเสี่ยง (Enterprise Risk Management) ในระดับยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และความเสี่ยงในระดับปฏิบัติในการดำเนินงานได้ และสอดคล้องกับ Piscione (2014) ได้กล่าวว่า ความกล้าเสี่ยงเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่กล้าตัดสินใจในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งลักษณะของผู้บริหารที่มีความกล้าเสี่ยงมักจะมีคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้ 1) มีความกล้าหาญ 2) มีความคิดสร้างสรรค์ 3) มีความใฝ่รู้ 4) มุ่งสร้างสรรค์พัฒนา 5) มีที่ปรึกษา ผู้ที่กล้าเสี่ยงต้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลที่มีแนวคิดคล้ายคลึงกันเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน 6) เชื่อว่าทุกสิ่งเป็นไปได้ และ 7) ยอมรับความล้มเหลว

2. ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการส่งเสริมภาพลักษณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่า การส่งเสริมภาพลักษณ์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อผู้บริหารและการบริหารสถานศึกษา อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูผู้สอนยังคงมีความต้องการเสริมสร้างระดับการปฏิบัติให้สูงขึ้น หรือต้องการทราบแนวทางในด้านการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ Mumford et al. (2014) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ พบว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ดีขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ 6 ด้าน คือ 1) ลักษณะทางกายภาพ (Physical Characteristics) ได้แก่ เป็นผู้ที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ 2) ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) ได้แก่ มีการศึกษาดี สถานะทางสังคมที่ดี 3) สติปัญญา (Intelligence) ได้แก่ การมีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจดี มีทักษะในการสื่อความหมาย และการพูด 4) บุคลิกภาพ (Personality) ได้แก่ การมีความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเชื่อมั่นในตนเอง 5) ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Task-Related Characteristics) ได้แก่ มีความปรารถนาที่จะทำให้ดีที่สุด มีความรับผิดชอบไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรคและมุ่งงาน และ 6) ลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) ได้แก่ปรารถนาที่จะร่วมมือในการทำงานกับคนอื่นๆ มีเกียรติเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น เข้าสังคมเก่ง และเฉลียวฉลาด

สอดคล้องกับ Krume (2015) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของภาวะผู้นำแบบบารมีในสถานประกอบการ พบว่า บทบาทของผู้นำ คือ การทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงต้องเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์และมีความสามารถในการสื่อสารเพื่อที่จะจูงใจผู้อื่น บทบาทของการบริหารจัดการประกอบด้วย ความสามารถที่จะมีอิทธิพลต่องานของบุคคลและกลุ่มคน ในปัจจุบันนี้สภาวะการตลาดของโลกมีการแข่งขันสูง มีข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า และพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนไป ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินกิจการของสถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลาง ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการดำรงอยู่และการเจริญเติบโตของสถานประกอบการ ในการที่จะเป็นสถานประกอบการแข่งขันสูง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น สถานประกอบการจึงต้องการผู้บริหารที่มีบารมี ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานประกอบการ สอดคล้องกับ OZGENEL (2020) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทของผู้นำแบบบารมีในวัฒนธรรมโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบบารมีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมแบบพันธกิจ วัฒนธรรมบริการ วัฒนธรรมแบบราชการ และ รูปแบบของภาวะผู้นำแบบบารมีเป็นตัวแปรพยากรณ์ของ วัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมบริการ วัฒนธรรมแบบพันธกิจ และวัฒนธรรมแบบราชการ ตามลำดับ ภาวะผู้นำแบบบารมีอธิบายความแปรปรวนด้านวัฒนธรรมแบบพันธกิจที่ 29% วัฒนธรรมบริการที่ 35% วัฒนธรรมองค์กรที่ 36% และวัฒนธรรมแบบราชการที่ 5% และสอดคล้องกับ สุภัตรา สกุลแก้ว และ ทับทิม ทอง กอบัวแก้ว (2566) ได้วิจัยเรื่อง ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเรียนรู้การใช้ทักษะการสื่อสารอย่างเชี่ยวชาญเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรและความผิดพลาดในการบริหารงาน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในสถานศึกษาในการดำเนินการต่าง ๆ ให้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

3. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีในภาพรวมพบว่า ค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.43 ถึง 0.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ยอดเยี่ยม มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การส่งเสริมภาพลักษณ์ และการมีความกล้าที่จะเสี่ยง เป็นอันดับสุดท้าย แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความต้องการที่จะพัฒนาการมีทักษะการสื่อสารที่ยอดเยี่ยมเป็นอันดับแรก ดังนั้นควรส่งเสริมให้มีการสนับสนุนและพัฒนาทักษะการสื่อสาร อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงการบริหารสถานศึกษาต่อไป สอดคล้องกับ ธีรวีร์ แพบัว (2564) ได้วิจัยเรื่อง ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 พบว่า 1) ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ การพูด การเขียน ท่าทาง และสื่อ/เทคโนโลยี มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ (2562) ได้วิจัยเรื่อง ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า ทักษะการสื่อสารเป็นทักษะที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้นำและผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องเลือกใช้รูปแบบและระดับของการสื่อสารให้เหมาะสมต่อสถานการณ์มิเช่นนั้นอาจเกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคลากร

หรือระหว่างบุคลากรกับองค์กร จนนำมาสู่ความล้มเหลวของการบริหารสถานศึกษาได้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเรียนรู้และฝึกฝนให้สามารถใช้ทักษะการสื่อสารอย่างเชี่ยวชาญเพื่อลดปัญหาดังกล่าว

4. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

4.1 แนวทางที่มีความเหมาะสมมากที่สุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมภาพลักษณ์ ข้อที่ 2.4 ผู้บริหารทำงานด้วยความรับผิดชอบ ใช้อำนาจในการบริหารด้วยความถูกต้องดีงาม เป็นประโยชน์กับทางราชการ สอดคล้องกับ พจน์ ใจชาญสุขกิจ (2550) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีภาพลักษณ์ที่ดี คือ การได้รับการยอมรับจากสาธารณชนว่าเป็นคนเก่งคนดี มีจริยธรรมในการบริหาร มีคุณธรรม มีการดำเนินงานที่อยู่บนรากฐานของความถูกต้องยุติธรรม เคารพกฎหมาย ซื่อสัตย์เป็นประชาธิปไตยให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ทำให้องค์กรก้าวหน้าได้ด้วยความสามารถของผู้บริหารเอง นอกจากนี้ ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2550) ได้กล่าวว่า ในการสร้างภาพลักษณ์ของการเป็นผู้บริหารมืออาชีพนั้น ผู้บริหารควรจะต้องคำนึงถึงคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ เช่น การเป็นผู้ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ใจเย็น ขยันหมั่นเพียร จริงจังกับการทำงาน รับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง และละเว้นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

4.2 แนวทางที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด ได้แก่ ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ยอดเยี่ยม ข้อที่ 1.4 ผู้บริหารส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นในสถานศึกษา เน้นกระบวนการจัดการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ แพรดาว สนองผัน (2557) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถฟัง พูด อ่าน เขียนและสรุปได้อย่างชัดเจน ตรงประเด็นเข้าใจง่าย สามารถเจรจา ต่อรอง โน้มน้าว และเกลี้ยกล่อม เพื่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงาน สามารถนำการประชุมนำเสนอในที่สาธารณะได้อย่างมืออาชีพ รวมทั้งสามารถเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม ผลงานไปสู่ผู้ปกครองชุมชน องค์กรภายนอกได้ทันเวลาต่อเนื่องและใช้วิธีการที่หลากหลาย และนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มช่องทางในการสื่อสาร นอกจากนี้ ไกรศร เจียมทอง (2561) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพต้องสามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจน น่าเชื่อถือเข้าใจง่าย ทั้งการพูด การเขียน สามารถสรุปประเด็นได้ชัดเจน ถูกต้อง รัดกุม สามารถเจรจาต่อรองนำเสนอความคิดได้ทั้งระหว่างบุคคล ระดับกลุ่ม และในที่สาธารณะ สื่อสารได้ทั้งภาษาไทยภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียนอื่น ๆ

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ทำให้ผู้วิจัยได้สร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีซึ่ง มี 5 องค์ประกอบ 17 แนวทาง ได้แก่ 1) การมีทักษะการสื่อสารที่ยอดเยี่ยม จำนวน 4 แนวทาง 2) การส่งเสริมภาพลักษณ์ จำนวน 5 แนวทาง 3) การสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 3 แนวทาง 4) การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล จำนวน 3 แนวทาง และ 5) การมีความกล้าที่จะเสี่ยง จำนวน 2 แนวทาง



สรุป

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ในภาพรวมพบว่า ค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.43 ถึง 0.51

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 17 แนวทาง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีความกล้าที่จะเสี่ยงมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ และการมีทักษะการสื่อสารที่ยอดเยี่ยมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถที่จะบริหารสถานศึกษาได้อย่างกล้าหาญเมื่อเผชิญวิกฤติหรือปัญหา เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การส่งเสริมภาพลักษณ์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ และการมีทักษะการสื่อสารที่ยอดเยี่ยมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับภาวะผู้นำแบบบารมีซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีเปรียบเทียบกับหน่วยงานทางการศึกษาอื่น

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อประเมินผลการดำเนินงานของภาวะผู้นำแบบบารมีหลังจากที่มีการนำสภาพปัจจุบันที่มีระดับการปฏิบัติน้อย หรือประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงไปปรับใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีกับภาวะผู้นำรูปแบบอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กรรณิการ์ วัฒนาวิโส. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). ความกล้า: ชัยชนะสู่ความสำเร็จ. เรียกใช้เมื่อ 15 ตุลาคม 2566 จาก https://bit.ly/2qcGlkm

ไกรศร เจียมทอง. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

จตุภูมิ เขตจตุรัส. (2565). ระเบียบวิธีวิทยาการประเมิน. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เตือนใจ สุนุกุล. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ทองทิพภา วิริยะพันธ์. (2550). ทักษะผู้บริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: CP.CYBERPRINT.

ธีรวีร์ แพบัว. (2564). ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ. 8(1), 55-68.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

พจน์ ใจชาญสุขกิจ. (2550). ผลักโฉมองค์กรด้วยกลยุทธ์การสื่อสารชั้นเชียน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ฐานการพิมพ์.

แพรดาว สนองผัน. (2557). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

มณีรัศมิ์ พัฒนสมบัติสุข. (2564). การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยทางการพยาบาลและสังคมศาสตร์. วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้. 8(2), 329-343.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ:ทฤษฎีการวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วาสินี สุวรรณคาม . (2565). ภาวะผู้นำเชิงบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา. ในการประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4 Graduate school conference 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

สุธีลักษณ์ แก่นทอง. (2555). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุภัตรา สกุลแก้ว และ ทับทิมทอง กอบัวแก้ว. (2566). ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. (2563). แผนปฏิบัติการประจำปงบประมาณ พ.ศ. 2564. อุดรธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี.

อารีรัตน์ จีนแส. (2562). ภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์. (2562). ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ. 13(2), 136–144.

Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). Charismatic leadership: The elusive factor inorganizational effectiveness. San Francisco: Jossey-Bass.

House, R. J., Spangler, W. D., & Woycke, J. (1991). Personality and charisma in the U.S. presidency: A psychological theory of leader effectiveness. Administrative Science Quarterly 36(3), 364-396.

Krume, N. (2015). CHARISMATIC LEADERSHIP AND POWER: USING THE POWER OF CHARISMA FOR BETTER LEADERSHIP IN THE ENTERPRISES. Journal of Process Management and New Technologies, 3(2), 18–27. Retrieved October 15, 2023 from https://doaj.org/article/56f1716319b6457d99dd9e4667d1265d.

McCollum, Daneil L. and Kajs, Lawrence T. (2007). Advances in Educational Administration. United Kingdom: Emerald Group Publishing Limited.

Mumford, M. D., Zaccaro, S. J., Harding, A. K., Jacobs, T. O., & Fleishman, E. A. (2014). Stogdill's leadership theory: A legacy for the 21st century. The Leadership Quarterly. 25(1), 161-170.

Ozgenel, M. (2020). The Role of Charismatic Leader in School Culture. Eurasian Journal of Educational Research. Retrieved October 15, 2023 from https://eric.ed.gov/?id=EJ1248745.

Piscione, D. P. (2014). The 7 Characteristics of Bold Risk-takers. Retrieved October 15, 2023, from https://bit.ly/2Ju6Nhx.

การมีส่วนร่วมในบริบททางสังคมของธุรกิจรักษ์โลกในชุมชน

Participation in the Social Context of Green Business in the Community

สุชาติ เทเวศม์อุดม
Suchart Thewet-udom
เริงศักดิ์ เพชรหัสตระกูล
Roengsak Phethastrakul
เดือนเพ็ญ ภูริเรืองกิตติ์
Duenphen Phuriruengkit
มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
Southeast Asia University
Email: nangdriver69@yahoo.com

Received: 14 January 2024; Revised: 5 August 2024; Accepted: 29 August 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วม บริบททางสังคม และธุรกิจรักษ์โลกในชุมชน ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อธุรกิจรักษ์โลกในชุมชน และเพื่อนำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมในบริบททางสังคมของธุรกิจรักษ์โลกในชุมชน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ประกอบการธุรกิจในชุมชนพื้นที่ 4 ภาคของประเทศไทย และผู้นำชุมชนในพื้นที่ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ของประเทศไทยที่มีศักยภาพสูงในการดำเนินธุรกิจชุมชนของประเทศไทย ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 200 ตัวอย่าง มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและเก็บข้อมูลแบบปฐมภูมิและทุติยภูมิ ใช้มาตราส่วนประมาณค่า วัดความเที่ยงตรง วัดความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน และการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายเพื่อสอบย้ำตัวแบบเชิงสาเหตุ

ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในบริบททางสังคมของธุรกิจรักษ์โลกในชุมชนทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยตัวแบบที่วิเคราะห์คือ ผู้ประกอบการธุรกิจในชุมชนพื้นที่ 4 ภาคของประเทศไทย และผู้นำชุมชนในพื้นที่ มีค่าดัชนีความกลมกลืน คือ χ^2/df = 2.935, RMSEA = 0.076, RMR = 0.034 ซึ่งเส้นอิทธิพลของทุกปัจจัยส่งผลต่อศักยภาพด้านธุรกิจรักษ์โลกในชุมชนโดยพบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจในชุมชนพื้นที่ 4 ภาคของประเทศไทย และผู้นำชุมชนในพื้นที่ มีความสามารถในการจัดการธุรกิจรักษ์โลกในชุมชน ซึ่งถือเป็นจุดเด่นของชุมชนในพื้นที่ 4 ภาคของประเทศไทย และผู้นำชุมชนในพื้นที่

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม, บริบททางสังคม, ธุรกิจรักษ์โลก

Abstract

This research article aims to study: The level of Participation, Social context, and Green community business. Study Influencing Factors to Green Community Business and present a model for Participation in the Social Context of Green Business in the Community. This research is quantitative and qualitative research. Using the sample an entrepreneurs communities business in 4 regions of Thailand and community leaders in the Central, Northern regions Northeast and Southern Thailand with high potential for community business operations in Thailand with 200 samples. There is a process for creating tools and collecting primary and secondary data. To use a rating scale, validity and reliability. It was performed using a two-stage sampling method and simple random sampling to re-examine the causal model.

Findings are as follows: Participation in the Social Context of Green Business in the Community, it is found that every factor has the mean at the high level. The analyzed model is an entrepreneurs communities business in 4 regions of Thailand and community leaders having the Goodness of-Fit Index of χ^2/df = 2.935, RMSEA = 0.076, RMR = 0.034. The influence lines of all factors affect the organization's retention potential found that an entrepreneurs communities business in 4 regions of Thailand and community leaders. Have the ability to manage for the Green community business. Which is the highlight of the entrepreneurs communities business in 4 regions of Thailand and community leaders.

Keywords: Participation, Social context, Green community business.

บทนำ

ในสถานการณ์ปัจจุบันที่โลกกำลังเผชิญกับปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) ทุกภาคส่วนจึงต้องร่วมมือกันเพื่อฟื้นฟูและแก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วน ธุรกิจรักษ์โลกจะสร้างความได้เปรียบและสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน ทุกธุรกิจย่อมต้องการเติบโตพร้อมกับส่งเสริมความยั่งยืนของโลก ด้วยการถนอมรักษาโลก เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมต่าง และเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคม อันเป็นสิ่งดึงดูดผู้บริโภค (Makower, 2019) ทำให้ช่วยลดต้นทุนด้านพลังงานให้กับธุรกิจ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต เพิ่มยอดขายและกำไร ทำให้ได้โอกาสในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนการดำเนินธุรกิจได้ อีกทั้งการสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชนที่เป็นประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อม สำหรับประเทศได้นำแนวคิดของ BCG Economy Model (Hossain & Kader, 2020) มาปรับใช้ขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยให้เติบโตแบบก้าวกระโดด กระจายโอกาส กระจายรายได้และนำความมั่งคั่งไปสู่ชุมชนในท้องถิ่นและพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืนในด้านเศรษฐกิจชีวภาพ (Bio Economy) เน้นการนำความรู้ระดับสูงด้านเทคโนโลยีชีวภาพและต้นทุนด้านความหลากหลายทางชีวภาพที่ประเทศไทยมีอยู่มากมาเป็นตัวขับเคลื่อน ในด้านเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) มุ่งเน้นการใช้ประโยชน์จากวัตถุดิบต่าง ๆ ตลอดวัฏจักรชีวิต และการนำวัสดุเหลือทิ้งเดิมมาสร้างเป็นผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะผลิตภัณฑ์มูลค่าสูงทางอุตสาหกรรม ซึ่งช่วยลดขยะและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมโดยรวม และในด้านเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) ที่เน้นส่งผลดีต่อสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นเป้าหมายสูงสุด (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2566)

จากการสำรวจพฤติกรรมและมุมมองของผู้บริโภคมีต่อปัญหาความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม และแนวโน้มการลงทุนด้านการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน (Environment Social Governance: ESG) ที่คำนึงถึง 3 ปัจจัยหลักเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล พบว่า ผู้บริโภคยินดีจ่ายเพื่อซื้อสินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้นในกรอบไม่เกินร้อยละ 20 เมื่อเทียบกับราคาปกติ ความน่าเชื่อถือ และผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม ด้านการลดปัญหาสิ่งแวดล้อมของผลิตภัณฑ์เป็นสิ่งที่ผู้บริโภคพิจารณา เพื่อซื้อสินค้าประเภทเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สินค้าอุปโภคบริโภค เป็นกลุ่มที่ผู้บริโภคให้ความสนใจที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริโภคเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมมากที่สุด เช่น อาหาร เครื่องดื่ม สบู่ แชมพู ผงซักฟอก เป็นต้น ผู้บริโภคร้อยละ 96 มองว่าภาคธุรกิจควรนำประเด็นด้าน ESG มาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินธุรกิจ และยินดีแบ่งสัดส่วนการลงทุน จำนวนร้อยละ 10-20 เพื่อลงทุนในธุรกิจที่ดำเนินการด้าน ESG ถึงแม้ว่าอาจจะได้รับผลตอบแทนต่ำกว่าผลตอบแทนโดยเฉลี่ยในตลาด (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2566) การพัฒนาธุรกิจที่ยั่งยืนทุกภาคส่วน ธุรกิจรักษ์โลกเป็นหนึ่งกระบวนการในการสร้างผู้ผลิตหรือผู้ประกอบการเกิดความตระหนักในด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้ผู้บริโภคมีการปรับเปลี่ยนวิถีการใช้ชีวิตประจำวันที่เกี่ยวกับการใช้ผลิตภัณฑ์และบริการ เพื่อช่วยลดการสร้างปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2559)

ธุรกิจรักษ์โลกสามารถสะท้อนถึงการมีส่วนร่วม (Participation) ของผู้บริโภคในการดำเนินการพัฒนาธุรกิจที่ยั่งยืนไม่ว่าธุรกิจรักษ์โลกในระดับประเทศ ภูมิภาค สู่ธุรกิจรักษ์โลกในชุมชน โดยการสร้างกิจกรรมในองค์การโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การมีส่วนร่วมในกิจกรรมเป็นทีมงาน ในรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เกิดขึ้นร่วมมือ ในการตัดสินใจ การดำเนินกิจกรรม การติดตามตรวจสอบ และการประเมินผลร่วมกัน (Makower, 2019) ในสถานการณ์โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงเป็นความท้าทายที่ผู้บริโภคและผู้ผลิตจะเผชิญกับเงื่อนไข และปัจจัยต่าง ๆ ในบริบทที่แตกต่างกันไปจำเป็นต้องหากลยุทธ์และแนวทางการดำเนินธุรกิจที่เหมาะสมกับบริบทเงื่อนไขและสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ตอบโจทย์ความต้องการ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2559) รวมทั้งต้องเตรียมพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา บริบททางสังคม (Social Context) ในแต่ละช่วงเวลาหนึ่ง หรือในยุคสมัยหนึ่ง มีความสำคัญต่อแนวความคิดของสังคม เพราะเมื่อบริบททางสังคมเปลี่ยนแนวคิดของคนในยุคนั้น ๆ เปลี่ยนตาม ไม่ว่าทางด้านวัฒนธรรม สังคม และเศรษฐกิจของชุมชนที่เปลี่ยนไป บริบทการจัดบริการธุรกิจรักษ์โลกในชุมชน (Green Community Business) ด้วยการทำธุรกิจที่คำนึงถึงการรักษาสิ่งแวดล้อมในชุมชน (TBCSD, 2022) เพื่อได้ผลิตภาพทางธุรกิจที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน สร้างอาชีพ รายได้ และยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นอย่างเข้มแข็ง

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น การศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมในบริบททางสังคมของธุรกิจรักษ์โลกในชุมชน” มุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้และกิจกรรมในองค์การ โดยเปิดโอกาสให้บุคคลากรในองค์การมีส่วนร่วมจนกลายเป็นวัฒนธรรมในบริบททางสังคม เพิ่มศักยภาพในการสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพื่อนำความรู้สู่การขับเคลื่อนศักยภาพ ด้วยการบริหารจัดการของผู้ประกอบการธุรกิจในชุมชนพื้นที่ 4 ภาคของประเทศไทย และผู้นำชุมชนในพื้นที่ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ของประเทศไทยที่มีศักยภาพสูงในการดำเนินธุรกิจชุมชนของประเทศไทยที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิผลในการพัฒนาและดำเนินธุรกิจรักษ์โลกในชุมชนอย่างต่อเนื่องอย่างยั่งยืนในระยะยาวและเป็นที่ยอมรับเป็นมาตรฐานสากล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการมีส่วนร่วม บริบททางสังคม และธุรกิจรักษ์โลกในชุมชน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อธุรกิจรักษ์โลกในชุมชน

3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมในบริบททางสังคมของธุรกิจรักษ์โลกในชุมชน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed-Method) โดยการนำการวิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพ ในการสอบย้ำตัวแบบเชิงสาเหตุ โดยใช้ข้อมูลจากแบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง โดยมีตัวแปรอิสระ คือ การมีส่วนร่วม และบริบททางสังคม และตัวแปรตาม คือ ธุรกิจรักษ์โลกในชุมชน ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย จากข้อมูลปฐมภูมิเป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยอาศัยเครื่องมือที่มีความเหมาะสม สำหรับการเก็บรวบรวม ซึ่งในที่นี้คือ แบบสอบถามจากประชากร 2 กลุ่มประชากร และข้อมูลทุติยภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย โดยทำการค้นคว้าทฤษฎีแนวคิด งานวิจัยและผลงานทางด้านวิชาการซึ่งได้จากเอกสาร หนังสือ บทความหรือข้อมูลจากแหล่งอื่น ๆ ที่มีผู้กำหนดและได้ทำการศึกษาแล้วในอดีต ทั้งที่เป็นเอกสารของประเทศไทยและต่างประเทศ เพื่อทำความเข้าใจถึงแนวคิดทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในบริบททางสังคมของธุรกิจรักษ์โลกในชุมชน

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในบริบททางสังคมของธุรกิจรักษ์โลกในชุมชน โดยมีตัวแปรอิสระ คือ (1) ปัจจัยการมีส่วนร่วม และ (2) บริบททางสังคม และตัวแปรตาม คือ (3) ธุรกิจรักษ์โลกในชุมชน

2. กลุ่มเป้าหมาย

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้นำชุมชนในพื้นที่ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ของประเทศไทยที่มีศักยภาพสูงในการดำเนินธุรกิจชุมชนของประเทศไทย (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2565) จำนวน 402 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้นำชุมชนในพื้นที่ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้ ของประเทศไทยที่มีศักยภาพสูงในการดำเนินธุรกิจชุมชนของประเทศไทย จำนวน 200 ตัวอย่าง ตามแนวคิดของ Yamane (1973) ที่กำหนดเกณฑ์ค่ายอมรับได้อยู่ที่ร้อยละ 5 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) และสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) คือ ผู้ประกอบการธุรกิจในชุมชนพื้นที่ 4 ภาคของประเทศไทย ภูมิภาคละ 4 คน รวม 16 คน ใช้วิธีการคัดเลือกด้วยวิธีการเจาะจง (Purposive Sampling) คือคัดเลือกผ่านสถานประกอบธุรกิจที่มีศักยภาพสูงและได้รับรางวัลใดรางวัลหนึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาธุรกิจชุมชน ที่มีการอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และวิธีชีวิต วัฒนธรรมของทางจังหวัด

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากทฤษฎี เพื่อให้ได้ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ในการศึกษา และสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย การสร้างมาตรวัดในการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแบบการวิจัย เพื่อสร้างเป็นกรอบแนวความคิดที่เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง โดยมีตัวแปรที่ดำเนินการตามนิยามมโนทัศน์และนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ มาตรวัดตัวแปรเป็นคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบ Likert (Likert scale) ซึ่งให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับระดับความเหมาะสมหรือความคาดหวังมากที่สุด โดยใช้คำถามที่แสดงการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) โดยมุ่งที่จะให้ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและเข้ากับบริบทของกลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจในชุมชนพื้นที่ 4

ภาคของประเทศไทย และผู้นำชุมชนในพื้นที่ระดับภาค ตลอดจนครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะที่ตั้งไว้ แล้วนำมาวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถาม ในการการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพโดยวัดความเที่ยงตรง (Validity) โดยทำการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) วัดความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 ชุด โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach's Alpha เพื่อวัดความสอดคล้องภายใน (internal consistency model) และใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟายอมรับที่ค่า α มากกว่า 0.7 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ในเกณฑ์การทดสอบ α มากกว่าอยู่ระหว่าง 0.79-0.96 ทั้งหมด ถือว่าเชื่อถือได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำในระหว่างเดือน มกราคม 2566 ถึง เมษายน 2566 ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามแบบตัวต่อตัวกับผู้ประกอบการธุรกิจในชุมชนพื้นที่ 4 ภาคของประเทศไทย และผู้นำชุมชนในพื้นที่ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ของประเทศไทยที่มีศักยภาพสูงในการดำเนินธุรกิจชุมชนของประเทศไทย จำนวน 200 ฉบับ ได้กลับมาอยู่ที่ 200 ฉบับ อัตราการตอบกลับอยู่ที่ 100%

2. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลตาม ความเหมาะสมของคุณลักษณะของข้อมูล และวัตถุประสงค์สำหรับงานวิจัย โดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการวิเคราะห์การตรวจสอบแบบสอบถามของตัวแปรแต่ละตัว โดยจะคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) ของตัวแปร แล้วนำมาสรุปเป็นค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เป็นการวัดความแตกต่างของตัวแปร โดยการใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) และ CV และใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยการตรวจสอบยืนยันผลของความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัวและหาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้งทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมของแต่ละตัวแปรด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการมีส่วนร่วม บริบททางสังคม และธุรกิจรักษ์โลกในชุมชน สามารถแสดงได้ดังนี้

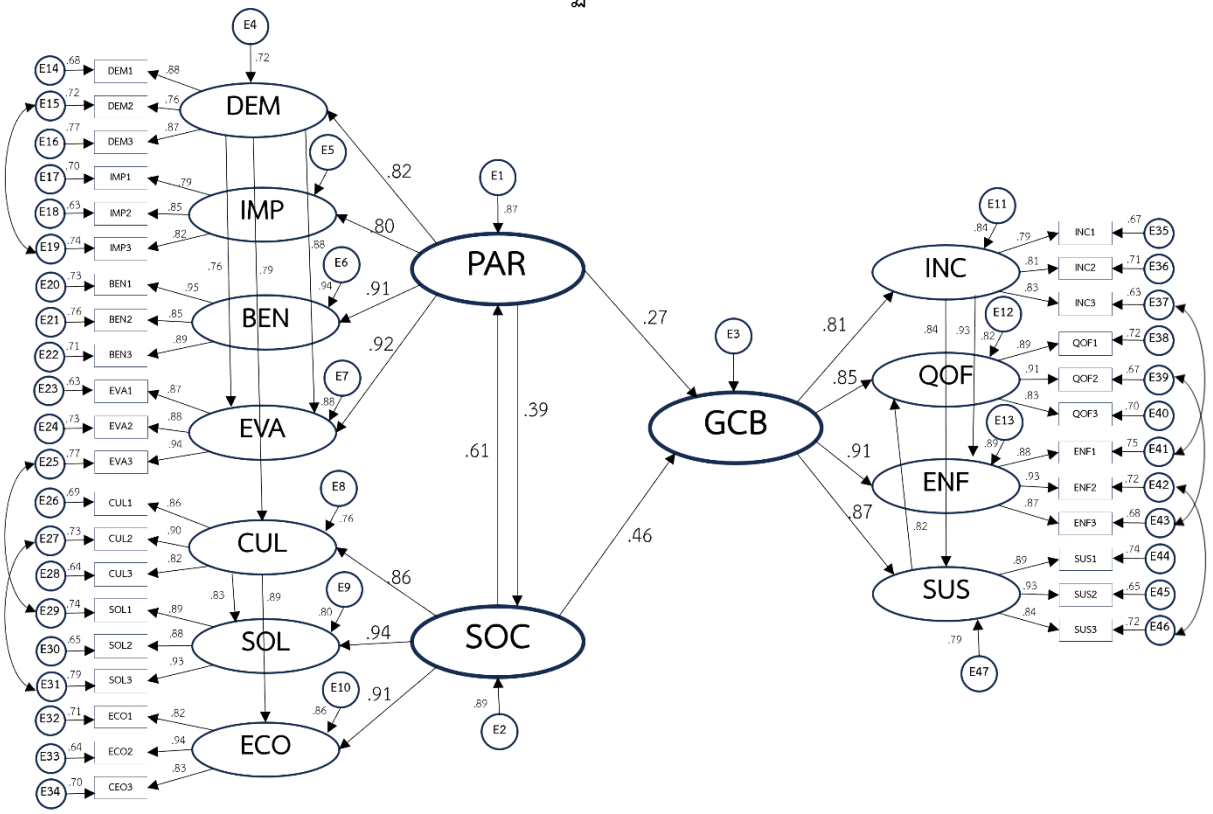
ตารางที่ 1 แสดงสถิติระดับการมีส่วนร่วมในบริบททางสังคมของธุรกิจรักษ์โลกในชุมชนในปัจจัยต่าง ๆ

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	สัมประสิทธิ์แห่งความผันแปร	การแปลความ
การมีส่วนร่วม (PAR)	4.57	0.63	0.14	มากที่สุด
บริบททางสังคม (SOC)	4.47	0.65	0.15	มาก

ธุรกิจรักษ์โลกในชุมชน (GCB)	4.48	0.64	0.14	มาก

จากตารางที่ 1 การจัดการในส่วนของการมีส่วนร่วม (PAR) มีค่าเฉลี่ย = 4.57 ส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐาน 0.63 ค่าสัมประสิทธิ์แห่งความผันแปร 0.14 ในระดับค่ามากที่สุด ในส่วนบริบททางสังคม (SOC) และธุรกิจรักษ์โลกในชุมชน (GCB) มีระดับใกล้เคียงรวมทั้งการกระจายของข้อมูลมีขนาดใกล้เคียง และมีค่าในระดับที่ยอมรับได้ในทิศทางเดียวกันของข้อมูล มีค่าสัมประสิทธิ์แห่งความผันแปร 0.15 และ 0.14 ตามลำดับ มีลักษณะผลการวิเคราะห์เช่นเดียวกันในระดับค่ามาก

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อธุรกิจรักษ์โลกในชุมชน จากการทดสอบความกลมกลืนของแต่ละตัวแบบของข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดล จากการวิเคราะห์แบบ SEM Covariance Based ปรากฏดังนี้



χ^2/df = 2.935, RMSEA = 0.076, NFI = 0.824, CFI = 0.859, IFI = 0.863, RFI = 0.787, RMR = 0.034, ซึ่งผ่านเกณฑ์การตัดสิน เว้นแต่ค่า RFI ซึ่งอยู่ในระดับ Acceptable (>0.75)
สรุปไปได้ว่า สามารถยอมรับได้ว่ามีความเหมาะสม

ตารางที่ 2 แสดงสัมประสิทธิ์ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติ t ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน	S.E.	t-test	P-value	สรุปผล
PAR-> SOC	1.472*	0.393	3.050	0.040	มีอิทธิพลเชิงบวก
PAR -> GCB	1.925*	0.275	3.093	0.036	มีอิทธิพลเชิงบวก
SOC -> PAR	1.745**	0.611	3.160	0.002	มีอิทธิพลเชิงบวก
SOC-> GCB	2.436***	0.463	3.303	0.000	มีอิทธิพลเชิงบวก

*p=.05, ** p=0.01, ***p=0.001

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบเกี่ยวกับอิทธิพลเชิงลบของปัจจัยการมีส่วนร่วม (PAR) สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติการของการมีส่วนร่วม และส่งผลเชิงบวกต่อระดับบริบททางสังคม (SOC) และการมีส่วนร่วม(PAR) ส่งผลเชิงบวกต่อ ระดับธุรกิจรักษ์โลกในชุมชน (GCB) ในขณะที่ปัจจัยบริบททางสังคม (SOC) ส่งผลต่อธุรกิจรักษ์โลกในชุมชน (GCB) ดังนั้นเส้นอิทธิพลจากการจัดการในปัจจัยการจัดการมีส่วนร่วม (PAR) ซึ่งเป็นการจัดการบริบททางสังคม (SOC) ซึ่งแสดงถึงธุรกิจรักษ์โลกในชุมชน (GCB) โดยตรง

ตารางที่ 3 แสดงอิทธิพลทางตรง ทางอ้อมและรวมกลุ่มตัวอย่าง (คำนวณจากสัมประสิทธิ์มาตรฐาน)

ปัจจัย	อิทธิพล	SOC	GCB	PAR
PAR	DE	0.472	0.436	NA
(Participation)	IE	1.944	1.872	NA
	TE	1.472	1.436	NA
SOC	DE	NA	0.350	0.472
(Social Context)	IE	NA	1.880	1.944
	TE	NA	1.530	1.472
GCB	DE	0.473	NA	0.436
(Green Community Business)	IE	1.970	NA	1.872
	TE	1.497	NA	1.436

จากตารางที่ 3 ผลการหาอิทธิพลของปัจจัยเหตุทั้งที่เป็น Exogeneous Factor และ Endogenous Factor พบว่าปัจจัยการจัดการมีส่วนร่วม (PAR) มีอิทธิพลรวมต่อธุรกิจรักษ์โลกในชุมชน (GCB) ถึง 1.497 ซึ่งการมีส่วนร่วม (PAR) ให้ผลเชิงบวกในระดับ 1.436 ซึ่งสอดคล้องกับคำอธิบายในผลการทดสอบสมมติฐาน ทั้งนี้ปัจจัยการมีส่วนร่วม (PAR) มีอิทธิพลมากที่สุด ในส่วนปัจจัยบริบททางสังคม (SOC) มีอิทธิพลรวมต่อธุรกิจรักษ์โลกในชุมชน (GCB) ถึง 1.530 ทั้งนี้ปัจจัยบริบททางสังคม (SOC) มีอิทธิพลมากโดยมีค่า 1.745

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อนำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมในบริบททางสังคมของธุรกิจรักษ์โลกในชุมชน จากการสัมภาษณ์สามารถอธิบายตามตัวแปรที่ใช้ศึกษาได้ดังนี้

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ประกอบการธุรกิจในชุมชนพื้นที่ 4 ภาคของประเทศไทย และผู้นำชุมชนในพื้นที่ ซึ่งผลสรุปจากการตอบแบบสัมภาษณ์ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม เป็นความต้องการของผู้ประกอบการและผู้นำชุมชนในการปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ มีความตื่นตัวเพิ่มความสนใจในงานและมีความรับผิดชอบ โดยส่งผลถึงผลิตภาพของงาน ให้ประสบผลสำเร็จและในการพัฒนา โดยมุ่งเน้นการสร้างกิจกรรมในองค์การโดยเปิดโอกาสให้บุคคลากรในองค์การมีส่วนร่วม เพื่อการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรม ผลประโยชน์ที่ได้รับและสามารถติดตามตรวจสอบการประเมินผลในบริบทการจัดบริการธุรกิจรักษ์โลกในชุมชนเป็นสำคัญ

2. ปัจจัยด้านบริบททางสังคม เป็นกระบวนการสื่อสารระหว่างบุคคลและมีการสร้างความสัมพันธ์ในธุรกิจชุมชน ซึ่งกลายเป็นแนวทางที่มีคุณค่าในการของของธุรกิจรักษ์โลกในชุมชน ทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชนเพิ่มศักยภาพทางสังคมในชุมชนที่ดี สามารถบ่งชี้ถึงระดับความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมของคนชุมชน ยังส่งผลถึงเศรษฐกิจในระดับภาค ระดับประเทศ และเศรษฐกิจโลก

3. ปัจจัยด้านธุรกิจรักษ์โลกในชุมชน เป็นการบริหารจัดการธุรกิจในชุมชน ซึ่งมุ่งเน้นการเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเป็นหลักตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ โดยการสร้างกิจกรรมที่อาศัยความร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนที่จะพัฒนากลุ่มธุรกิจของชุมชนด้านสิ่งแวดล้อมในการสร้างรายได้ สร้างอาชีพ ความเชื่อมั่นแก่ผู้บริโภค สร้างการขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐในระดับนโยบายและระดับพื้นที่ สามารถพัฒนาตนเองและสังคมให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข ส่งผลให้เกิดผลผลิตความเจริญที่ยั่งยืนของธุรกิจรักษ์โลกในชุมชน

สรุปรูปแบบการมีส่วนร่วมในบริบททางสังคมตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า การมีส่วนร่วมในบริบททางสังคม ด้านการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมภูมิปัญญา วัฒนธรรม และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบเศรษฐกิจของธุรกิจรักษ์โลกในชุมชน มีผลกระทบต่อการยกระดับความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมของสังคมในชุมชนอย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการมีส่วนร่วม บริบททางสังคม และธุรกิจรักษ์โลกในชุมชน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจในชุมชนพื้นที่ 4 ภาคของประเทศไทย และผู้นำชุมชนในพื้นที่ระดับภาคนั้น ผู้ให้ข้อมูลเป็นประกอบการรายย่อย มากกว่าร้อยละ 80 ซึ่งระดับการศึกษาอยู่ในระดับสูงคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 70 มีประสบการณ์มากกว่า 3 ปี สูงถึงร้อยละ 60 เป็นตัวบ่งชี้ถึงความต้องการคุณลักษณะบุคลากรเพื่อส่งเสริมองค์ความรู้ในด้านการดำเนินธุรกิจชุมชนที่ต้องมีทักษะสูง ลักษณะของผู้ประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จัดว่ายังเป็นธุรกิจขนาดย่อมและขนาดกลาง (SMEs) เนื่องจากเป็นธุรกิจในครัวเรือน ซึ่งมีกำลังการผลิตโดยมีสมาชิกของครอบครัว มากกว่า 2 คน โดยสมาชิกมีส่วนร่วมโดยตรงกับการดำเนินงานของกิจการ มีจำนวนร้อยละ 91 ส่วนรายได้จากธุรกิจชุมชนส่วนใหญ่ จำนวน 3,000-5,000 บาทต่อเดือน การมีส่วนร่วม (PAR) มี 4 ปัจจัยย่อย คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบการประเมินผล อยู่ในระดับมากกว่า 4 ทุกรายการ แสดงถึงการปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพ ที่เกิดจากการจูงใจสู่กระบวนการมีส่วนร่วมให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการดำเนินงานทางธุรกิจรักษ์โลกในชุมชน (GCB) ซึ่งสนับสนุนงานศึกษาของ Berkley (1975) สำหรับการผลิตสินค้ามักจะเป็นไปตามกำลังการผลิตในครอบครัว ส่งผลต่อการผลิตที่เน้นในด้านต้องการความมั่นคงและค่าใช้จ่ายในครอบครัวมากกว่าการทำธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ กล่าวได้ว่าอิทธิพลต่อการผลิตสินค้าและบริการของผู้บริโภคในธุรกิจของมีความเชื่อมโยงด้านรายได้ในธุรกิจชุมชนที่ยั่งยืนที่มีค่าระดับมาก นอกจานี้ธุรกิจชุมชนมีมูลค่าและเพิ่มคุณค่าเพื่อนำไปสู่การเติบโตของรายได้ มีค่าสูงถึง 4.72 รวมทั้งยังสอดคล้องกับการมุ่งเน้นทำธุรกิจในชุมชนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเป็นหลัก จากข้อมูลสนับสนุนสรุปได้ว่า บทบาทธุรกิจในชุมชนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญในส่วนของปัจจัยการจัดการธุรกิจรักษ์โลกในชุมชน (GCB) ซึ่งสนับสนุนงานศึกษาของ Acton et al., (2019)

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อธุรกิจรักษ์โลกในชุมชน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยสาเหตุในเรื่องบริบททางสังคม (SOC) โดยเนื้อหาที่ใช้วัดมี 3 ปัจจัยย่อย คือ วัฒนธรรม สังคม และเศรษฐกิจ อยู่ในระดับมากกว่า 4 ทุกรายการ แสดงถึงความสำคัญของการตระหนักในการทำนุบำรุงรักษาทางวัฒนธรรมให้คงอยู่อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของ Archer (1992) (1) โดยการตระหนักรู้ที่กล่าวมานี้ยังส่งเสริมอัตลักษณ์และสร้างค่านิยมความเป็นไทย ตามผลการศึกษาของ (Cheung et al., 2020) (2) นอกจากนี้บริบททางสังคมมีความสำคัญต่อชุมชนทำให้เป็นมรดกภูมิปัญญาทางสังคมของชุมชนสามารถคงอยู่ต่อไป ซึ่งสนับสนุนงานศึกษาของ

Lim and Rasul (2022) (3) เพื่อที่จะสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive Advantage) ของธุรกิจรักษ์โลกในชุมชน (GCB)

และการมีส่วนร่วม (PAR) แต่ละประเภทจากผู้นำชุมชนในพื้นที่ระดับภาค พบว่า ทุกธุรกิจในชุมชนตอบว่าใช้ทั้ง 4 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ และสนับสนุนงานศึกษาของ Deming (1931) ที่รายงานว่าภารกิจของผู้บริหารระดับสูงสุดในชุมชนให้เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายที่ตั้งไว้ ต้องมีการนำหลักการบริหารการจัดการเชิงคุณภาพแบบต่อเนื่อง ดังนั้นธุรกิจในชุมชนจึงอาจใช้องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมที่ผสมผสานอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพราะองค์ประกอบก็มีข้อดีข้อเสียแตกต่างกัน ในส่วนของการวัดจากแบบสอบถามสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก 4.45 ส่วนการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม และการมีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก 4.52 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก 4.48 สาเหตุที่ค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบของการมีส่วนร่วม มีการให้ความสำคัญในระดับสูงเป็นเพราะธุรกิจในชุมชนต้องถึงรายได้ของครอบครัว ผู้บริโภคในธุรกิจในชุมชนแต่ละส่วนก็มีความแตกต่างกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องใช้ทั้งสี่องค์ประกอบประสมกันไปและจัดการตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Towerswatson (2010)

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อนำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมในบริบททางสังคมของธุรกิจรักษ์โลกในชุมชน ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำชุมชนในพื้นที่ระดับภาคในบริบทของธุรกิจรักษ์โลกในชุมชน (GCB) ซึ่งแบ่งเป็น 4 ปัจจัยย่อย พบว่า รายได้ (INC) การยกระดับคุณภาพชีวิต (QOF) ความเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (ENF) และความยั่งยืน (SUS)โดยแต่ละปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากถึงมากที่สุด (4.45-4.71) โดยทิศทางของการตอบในกลุ่มตัวอย่างมีการเกาะกลุ่มพิจารณาจากสัมประสิทธิ์แห่งความผันแปรของทุกปัจจัยประมาณร้อยละ 10 ทั้งนี้พบว่า ปัจจัยหลักที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยและทุกตัวแปรเชิงประจักษ์ค่าสูงสุดคือ ความยั่งยืนของธุรกิจรักษ์โลกในชุมชนซึ่งสอดคล้องกับ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2559) ในการสนับสนุนเศรษฐกิจภูมิภาคในชุมชนอย่างเป็นระบบของผู้ประกอบการธุรกิจรักษ์โลกในชุมชนให้มีความต่อเนื่อง และเกิดความยั่งยืน

สรุป

การมีส่วนร่วมในบริบททางสังคมของธุรกิจรักษ์โลกในชุมชนทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยตัวแบบที่วิเคราะห์คือ ผู้ประกอบการธุรกิจในชุมชนพื้นที่ 4 ภาคของประเทศไทยและผู้นำชุมชนในพื้นที่ มีค่าดัชนีความกลมกลืน คือ χ^2/df = 2.935, RMSEA = 0.076, RMR = 0.034 เส้นอิทธิพลของทุกปัจจัยส่งผลต่อศักยภาพ ด้านธุรกิจรักษ์โลกในชุมชน พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจในชุมชนพื้นที่ 4 ภาคของประเทศไทยและผู้นำชุมชนในพื้นที่มีความสามารถในการจัดการธุรกิจรักษ์โลกในชุมชน ถือว่าเป็นจุดเด่นของชุมชนในพื้นที่ 4 ภาคของประเทศไทยและผู้นำชุมชนในพื้นที่

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากการศึกษาข้อมูลตัวชี้วัดของปัจจัยการมีส่วนร่วม ธุรกิจชุมชนควรมีการส่งเสริมพฤติกรรมของบุคคลรอบ ๆ ชุมชนให้เกิดความร่วมมือกันทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นการพัฒนาชุมชนที่ตนเองได้ประกอบธุรกิจอยู่ในด้านความสะอาด สิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์ธรรมให้เพิ่มขึ้น เพราะในปัจจุบันการรณรงค์รักษาและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมยังคงเป็นประเด็นที่ประชาชนยังไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควร ดังนั้นการจัดกิจกรรม การส่งเสริมและปลุกฝังจิตสำนึกเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปสู่กิจกรรมรักษ์โลกจึงเป็นสิ่งสำคัญ

1.2 จากการศึกษาข้อมูลตัวชี้วัดของปัจจัยบริบททางสังคม ธุรกิจชุมชนควรมีการวางบทบาทในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในทางตรงและทางอ้อม ด้วยวิธีการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมการ

ทำ CSR ทำความสะอาดชุมชน ส่งเสริมการพัฒนาสิ่งแวดล้อมบริเวรโดยรอบที่ทำธุรกิจอยู่ และมีการทำร่วมกับชุมชน สิ่งเหล่านี้ช่วยเป็นตัวกำหนดบทบาททางสังคมเพื่อให้เกิดการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างธุรกิจชุมชนและผู้คนในชุมชนได้อย่างยั่งยืน

1.3 จากการศึกษาข้อมูลตัวชี้วัดของปัจจัยธุรกิจรักษ์โลกในชุมชน ควรมีการบริหารจัดการทางธุรกิจในชุมชนทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่เหมาะสมและอย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม ให้ความสำคัญกับการจัดสรร การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพไปควบคู่กัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรนำตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยไปศึกษาต่อในหัวข้อเกี่ยวกับการส่งเสริมกจิกรรมทางองค์กรเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อมรอบชุมชนที่ได้ประกอบธุรกิจ เพื่อให้ธุรกิจมีความยั่งยืนไปควบคู่กับคุณภาพชีวิตของผู้คนโดยรอบ

2.2 ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรนำบริบททางสังคมเข้ามาเป็นตัวแปรคั่นกลางและนำตัวแปรเชื่อมโยงอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ธรรมชาติควบคู่กับการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนเข้ามาศึกษาเพิ่มเติม เช่น ความสามารถผู้ประกอบการ ความยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจ กลยุทธ์การทำตลาดเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, กระทรวงอุตสาหกรรม. (2559). PF+KM ถ่ายทอดความรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน. เรียกใช้เมื่อ 19 สิงหาคม 2566 จาก https://www.ftpi.or.th/wp-content/uploads/2016/10/.

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2565). สรุปผลการศึกษา SMEs ประเทศไทย: บทบาทเชิงเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม. เรียกใช้เมื่อ 19 สิงหาคม 2566 จาก http://www.sme.go.th/upload/ mod_download/Chapter7-20171024122055.pdf.

ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2566). ความท้าทายด้าน ESG ที่ควรจับตามองในปี 2566 (กระแสทรรศน์ ฉบับที่ 3382). เรียกใช้เมื่อ 19 สิงหาคม 2566 จาก https://www.kasikornresearch.com/th/analysis/k-econ/economy/Pages/result-tags.aspx?k=F2006C76-2A60-4B3C-AF3C-E1FD72296944.

Acton, B., Foti, R., & Lord, R. (2019). Putting Emergence Back in Leadership Emergence: A Dynamic, Multilevel, Process-Oriented Framework. The Leadership Quarterly. 30(1), 145–164.

Archer, J. (1992). Childhood Gender Roles: Social Context and Organization. Accessed August 19, 2023, from https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315785042-3/child hood-gender-roles-social-context-organisation-john-arche.

Berkley, J. (1975). The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework. Administration and Society, 6(4), 200.

Cheung, M. L., Pires, G., & Rosenberger, P. J. (2020). The Influence of Perceived Social Media Marketing Elements on Consumer–Brand Engagement and Brand Knowledge. Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics. 32(3), 695–720.

Deming, W. (1931). Some Physical Properties of Compressed Gases 1. Physical Review, 38, 2245-2264.

Hossain, H., & Kader, M. (2020). An Analysis on BCG Growth Sharing Matrix. International Journal of Contemporary Research and Review, 11(10), 21899–21905.

Likert, R. (1967). The Human Organization. (edition). New York: McGraw-Hill Book Company Inc.

Lim, W., & Rasul, T. (2022). Customer Engagement and Social Media: Revisiting the Past to Inform the Future. Journal of Business Research. 148, 325-342.

Makower, J. (2019). The State of Green Business, 2019. Accessed August 19, 2023, from https://www.green biz.com/article/state-green-business-2019.

TBCSD, (2022). Let's Save the World Together. Green Society. Accessed August 19, 2023, from https://www.tei.or.th/file/library/2022-TBCSD-GreenSociety-y14-1_64.pdf.

Towerswatson. (2010). Five Rules for Talent Management in the New Economy. (Ed). New York Towers Watson.

Yamane, T. (1973). Research Methodology/Sample Size. Florida: University of Florida.

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการอำนาจละมุนทางวัฒนธรรมของประเทศไทยสู่ความยั่งยืน

Influencing Factors for Cultural Soft Power Management towards Sustainability of Thailand

เริงศักดิ์ เพชรหัสตระกูล
Roengsak Phethastrakul
เดือนเพ็ญ ภูริเรืองกิตติ์
Duenphen Phuriruengkit
สุชาติ เทเวศม์อุดม
Suchart Thewet-udom
มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
Southeast Asia University
Email: roengsak.ph@gmail.com

Received: 14 January 2024; Revised: 6 August 2024; Accepted: 29 August 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับปัจจัยการจัดการ อำนาจละมุน วัฒนธรรม และความยั่งยืน (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออำนาจละมุนทางวัฒนธรรมของประเทศไทย และ (3) เพื่อนำเสนอรูปแบบการจัดการอำนาจละมุนทางวัฒนธรรมของประเทศไทยสู่ความยั่งยืน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยผสมผสาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ประกอบการธุรกิจทางวัฒนธรรมพื้นที่ 4 ภาคของประเทศไทย และผู้บริหารส่วนราชการระดับสูงในพื้นที่ภาคเหนือ ภาคอีสาน ภาคกลาง และภาคใต้ ที่มีศักยภาพสูงในการดำเนินธุรกิจทางวัฒนธรรม ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 250 ตัวอย่าง มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและเก็บข้อมูลแบบปฐมภูมิและทุติยภูมิ ใช้มาตราส่วนประมาณค่า วัดความเที่ยงตรง วัดความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน และการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายเพื่อสอบย้ำตัวแบบเชิงสาเหตุ

ผลการวิจัยพบว่า (1) การจัดการ อำนาจละมุน วัฒนธรรม และความยั่งยืน ทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (2) ตัวแบบที่วิเคราะห์คือ ผู้ประกอบการธุรกิจทางวัฒนธรรมพื้นที่ 4 ภาคของประเทศไทย และผู้บริหารส่วนราชการระดับสูงในพื้นที่ มีค่าดัชนีความกลมกลืน คือ X^2/df= 2.845, RMSEA = 0.073, RMR = 0.037 ซึ่งเส้นอิทธิพลของทุกปัจจัยส่งผลต่อศักยภาพด้านความยั่งยืนของอำนาจละมุนทางวัฒนธรรม และ (3) ผู้ประกอบการธุรกิจทางวัฒนธรรมพื้นที่ 4 ภาคของประเทศไทย และผู้บริหารส่วนราชการระดับสูงในพื้นที่มีความสามารถในการจัดการอำนาจละมุนทางวัฒนธรรมของประเทศไทยสู่ความยั่งยืน ซึ่งถือเป็นจุดเด่นของผู้ประกอบการธุรกิจทางวัฒนธรรมพื้นที่ 4 ภาคของประเทศไทย และผู้บริหารส่วนราชการระดับสูง

คำสำคัญ: การจัดการ, อำนาจละมุน, วัฒนธรรม, ความยั่งยืน

Abstract

The purpose of this research was to study: (1) the level of management factors, soft power, culture, and sustainability; (2) factors influencing Thailand's cultural soft power; and (3) to present Thailand's cultural soft power management model towards sustainability. This research is a mixed-methods study using a sample of cultural business entrepreneurs in 4 regions of Thailand and high-level government executives in the Northern Region. Northeast Region the Central and Southern regions have high potential for cultural business operations, with a total of 250 samples. There is a process for creating primary and secondary tools and collecting data. Use an estimation scale to measure accuracy. Confidence was measured by two-step sampling and simple sampling to reiterate the causal model.

The results showed that (1) management, power, culture, and sustainability were all at a high level, and (2) the subjects analysed were cultural business entrepreneurs in the four regions of Thailand and high-level government executives in the area. The harmonicity index values were X^2/df = 2.845, RMSEA = 0.073, and RMR = 0.037, indicating that the influence of all factors affects the sustainability potential of cultural power, and (3) cultural business entrepreneurs in four regions of Thailand and high-level government executives in the area. It has the ability to manage Thailand's cultural power towards sustainability, which is considered the highlight of cultural business entrepreneurs in the four regions of Thailand and high-level government executives.

Keywords: Management, Soft Power, Culture, Sustainability.

บทนำ

โลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาตามระบบความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่มีปรากฏให้เห็นอยู่ในการเปลี่ยนแปลงหลายด้านทุกประเทศทั่วโลก การเปลี่ยนแปลงจึงเป็นพลังที่ผลักดัน ทำให้คนทั้งโลกจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการดูแลรักษา ปรับปรุง พร้อมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งภายในประเทศของการพัฒนาเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมด้านเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ของประเทศของตนอย่างต่อเนื่อง สร้างระบบตามมาตรฐานความเป็นสากลเป็นที่ยอมรับ และภายนอกประเทศ เป็นการสร้างเครือข่าย สร้างระบบความสัมพันธ์ระหว่างประเทศให้มีความเป็นปึกแผ่นมากขึ้นภายใต้รูปแบบของประชาคมโลก (Global Community) (Barnett, 2020) โดยมุ่งเน้นที่การรักษาผลประโยชน์ของกลุ่มตนเอง และของโลกร่วมกันในการปกป้องสิทธิมนุษยชน การรักษาสันติภาพ ความมั่นคงของโลก การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม รวมทั้งการธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของชุมชนดั้งเดิม แนวโน้มการก่อตัวของประชาคมโลกในมิติใหม่ ๆ ในการผสมผสานด้านวัฒนธรรม และการมีส่วนร่วม รวมไปถึงการบริหารจัดการอภิบาลโลก (Global Governance) ที่มีความมั่นคงในทุกด้าน มีความยั่งยืน และสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (Fioretos & Tallberg, 2021) ความสามารถที่ทำให้ผู้อื่นปรารถนาหรือยอมรับในสิ่งที่เราต้องการผู้คิดค้นทฤษฎีอำนาจละมุน (Soft Power) ซึ่งเป็นอำนาจแบบเกิดขึ้นจากการประเมินผลลัพธ์ และอำนาจในฐานะที่เป็นทรัพยากร เกิดจากภาคประชาสังคม (Nye, 2002) และได้การสนับสนุนจากภาครัฐ โดยมีกลไกแรงจูงใจที่สอดคล้องกับหลักสากลนิยมเพื่อต้องการสร้างอิทธิพลที่เหนือกว่าของสหรัฐอเมริกา และเผยแพร่ไปทั่วโลก การทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่เราต้องการโดยไม่ใช้

การคุกคามขู่เข็ญ คุณค่าอย่างประชาธิปไตย คุณค่าสิทธิเสรีภาพ การเคารพสิทธิ การแสดงออก และคุณค่าเหล่านี้ถือว่าเป็นทรัพยากรอำนาจละมุนทั้งสิ้น จากผลดัชนีชี้วัดอำนาจละมุนโลก ประเทศเยอรมนี ครองอันดับ 1 เป็นประเทศที่มีอำนาจละมุนมากที่สุดในโลก (Global Soft Power Index, 2021) จากการประเมิน 7 มิติ ได้แก่ การเมือง ธุรกิจและการค้า ความสัมพันธ์ระหว่างต่างประเทศ วัฒนธรรม การสื่อสาร การศึกษา และคุณภาพชีวิตของประชากร ทั้งนี้อำนาจละมุนเป็นทรัพยากรที่เป็นรูปธรรมที่ได้ถูกคิดและวางแผนเพื่อผลักดันให้เป็นเครื่องมือเศรษฐกิจที่สำคัญ แม้ผู้คนจะมีความแตกต่างกันในด้านภาษาและวัฒนธรรมซึ่งถือว่าหลายประเทศประสบความสำเร็จอย่างงดงาม อำนาจละมุนจึงกลายวัฒนธรรมให้เป็นอำนาจที่แข็งแกร่งและได้รับการยอมรับไปทั่วโลกเรียกว่า อำนาจละมุนทางวัฒนธรรม (Cultural Soft Power) (Lim & Rasul, 2022)

สำหรับอำนาจละมุน หรือซอฟต์พาวเวอร์ คือ อิทธิพลทางวัฒนธรรมที่ผูกเผยแพร่ออกไปโดยไม่ใช้อำนาจบังคับ หรือผ่านการขมขู่ แต่เป็นการสมัครใจชอบหรือสมัครใจในความต้องการด้วยตนเอง (สุดที่รัก นุชนาถ และสุมาลี รามนัฏ, 2565) ทั้งนี้สำหรับอำนาจละมุนทางวัฒนธรรมของประเทศไทยที่ผ่านมา การดูแลรักษา ปรับปรุง พร้อมกับการพัฒนาเพื่อดำรงไว้ซึ่งมรดกทางวัฒนธรรมไทย ยังขาดความเข้าใจในหลักทฤษฎีการจัดการ ขาดความรู้ที่จะนำไปวิเคราะห์ถึงความชัดเจน เพราะส่วนใหญ่เห็นว่าพลังอำนาจชักจูง คือ แหล่งที่มาของทรัพยากรทั่วไป (Typical Resources) ที่จับต้องได้ในความความแตกต่างระหว่างทรัพยากร (Resources) และพฤติกรรม (Behavior) ของมนุษย์ อำนาจละมุนทางวัฒนธรรมของประเทศไทยต้องคำนึงถึงภูมิปัญญา (Wisdom) ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ในท้องถิ่นหรือภูมิปัญญาชาวบ้าน และภูมิปัญญาระดับชาติให้มีความสอดคล้องกับผลประโยชน์และค่านิยมของประเทศ ค่านิยมทางการเมือง (Political Values) และนโยบายต่างประเทศ (Foreign Policies) ที่ดำเนินนโยบายแบบ ชอบธรรม (Legitimacy) (Nye, 2021) ในการดำรงไว้ซึ่งอำนาจละมุนทางวัฒนธรรมไทยต้องมีกระบวนการจัดการ (Management) อย่างเป็นระบบ ในด้านการวางแผน (Planning) กำหนดแนวทางการทำงานให้บรรลุเป้าหมายทางวัฒนธรรม การจัดองค์กร (Organization) ให้อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสม ในการบังคับบัญชา (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) ภายในองค์กรเป็นน้ำหนึ่ง ใจเดียวกัน เพื่อให้การดำเนินงานราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการควบคุม (Controlling) กระบวนการทำงานและการประเมินผลเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างยั่งยืน (Taylor, 1911) ทั้งนี้การจัดการทางวัฒนธรรมต้องมุ่งเน้นความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) ทางสังคม หลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) กำหนดการทำงานที่เป็นขั้นตอนชัดเจน มีกฎและระเบียบในการดำเนินงาน ความเป็นปัจเจกนิยม (Individualism) ทุกคนต้องยืนหยัดได้ของตัวเอง ความเป็นชาย ความเป็นหญิง (Masculinity Femininity) เกิดความเท่าเทียมในสังคม มองการไกล (Long Term Orientation) มีการบริหารจัดการเป้าหมายธุรกิจในระยะยาวเพื่อความยั่งยืนของผู้ประกอบการธุรกิจทางสังคม (Hofstede., & Bond, 1988)

การสร้างความยั่งยืนทางวัฒนธรรมของประเทศไทย เป็นการยืนหยัดอย่างต่อเนื่องไปในระยะยาว ซึ่งมีหลักการและแนวคิดการพัฒนาธุรกิจองค์กรทางวัฒนธรรมสู่ความยั่งยืน ธุรกิจต้องบูรณาการและขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรมซึ่งสามารถทำได้หลายรูปแบบตามบริบทธุรกิจทางวัฒนธรรมผู้ประกอบการธุรกิจทางวัฒนธรรมต้องตระหนักถึงวัฒนธรรมท้องถิ่นหรืออัตลักษณ์ที่เป็นรากฐานของการดำเนินชีวิต (กรมศิลปากร, 2566) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมไทยเป็นความมั่นคงของชาติที่สำคัญในการกำหนดชนชาติ บ่งบอกถึงรากเหง้าพื้นฐานของความเป็นชาติในฐานะที่วัฒนธรรมเป็นมรดกของไทย เห็นคุณค่าทำให้เกิดการยอมรับและนำไปใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสมที่มุ่งเน้นด้านเศรษฐกิจ (Economy) สังคม (Society) และสิ่งแวดล้อม (Environmental) (Makower, 2019) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการประกอบธุรกิจทางวัฒนธรรม โดยตรงตั้งแต่ระดับท้องถิ่น ระดับชาติ ไปจนถึงระดับโลก

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการอำนาจละมุนทางวัฒนธรรมของประเทศไทยสู่ความยั่งยืน” โดยจากการศึกษางานวิจัยพบว่า ปัจจัยโครงสร้างอำนาจละมุนทางวัฒนธรรมได้มีผู้ศึกษาวิจัยถึงองค์ประกอบ และผลกระทบของมิติดังกล่าวไว้ในแต่ละมิติเป็นจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยแต่ละงานวิจัยได้ศึกษาเพียงมิติใดมิติหนึ่งเพียงเท่านั้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยโครงสร้างการจัดการอำนาจละมุนทางวัฒนธรรมของประเทศไทยสู่ความยั่งยืน ทั้งนี้เพื่อนำความรู้สู่การขับเคลื่อนศักยภาพ ด้วยการบริหารจัดการของผู้ประกอบการธุรกิจทางวัฒนธรรมพื้นที่ 4 ภาคของประเทศไทย และผู้บริหารส่วนราชการระดับสูงในพื้นที่ระดับภาค เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิผลในการพัฒนาเพิ่มศักยภาพการให้บริการ สร้างโอกาสในการท่องเที่ยวเชิงเศรษฐกิจในพื้นที่ที่ดำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ คุณค่าของมรดกวัฒนธรรมไทย และดำเนินธุรกิจทางวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนในระยะยาว และเป็นที่ยอมรับอย่างมาตรฐานสากลเพื่อนำไปสู่มรดกโลกในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการจัดการ อำนาจละมุน วัฒนธรรม และความยั่งยืน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออำนาจละมุนทางวัฒนธรรมของประเทศไทย
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการจัดการอานาจละมุนทางวัฒนธรรมของประเทศไทยสู่ความยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed-Method) โดยการนำการวิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพ ในการสอบย้ำตัวแบบเชิงสาเหตุ โดยใช้ข้อมูลจากแบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง โดยมีตัวแปรอิสระ คือ การจัดการ อำนาจละมุน และวัฒนธรรมไปสู่ตัวแปรตามคือ ความยั่งยืน ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย จากข้อมูลปฐมภูมิเป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยอาศัยเครื่องมือที่มีความเหมาะสมสำหรับการเก็บรวบรวม ซึ่งในที่นี้คือ แบบสอบถามจากประชากร 2 กลุ่มประชากร และข้อมูลทุติยภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย โดยทำการค้นคว้าทฤษฎีแนวคิด งานวิจัยและผลงานทางด้านวิชาการซึ่งได้จากเอกสาร หนังสือ บทความหรือข้อมูลจากแหล่งอื่น ๆ ที่มีผู้กำหนดและได้ทำการศึกษาแล้วในอดีต ทั้งที่เป็นเอกสารของประเทศไทยและต่างประเทศ เพื่อทำความเข้าใจถึงแนวคิดทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับการจัดการอำนาจละมุนทางวัฒนธรรมของประเทศไทยสู่ความยั่งยืน

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการอำนาจละมุนทางวัฒนธรรมของประเทศไทยสู่ความยั่งยืน โดยมีตัวแปรอิสระ คือ (1) การจัดการ (2) อำนาจละมุน และ (3) วัฒนธรรม และตัวแปรตาม คือ ความยั่งยืน

2. กลุ่มเป้าหมาย

การวิจัยเชิงปริมาณ

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบการธุรกิจทางวัฒนธรรมพื้นที่ 4 ภาคของประเทศไทย และผู้บริหารส่วนราชการระดับสูงในพื้นที่ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ ที่มีศักยภาพสูงในการดำเนินธุรกิจทางวัฒนธรรม จำนวน 665 คน/สถานประกอบการ (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบการธุรกิจทางวัฒนธรรมพื้นที่ 4 ภาคของประเทศไทย และผู้บริหารส่วนราชการระดับสูงในพื้นที่ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ ที่มีศักยภาพสูงในการดำเนินธุรกิจทางวัฒนธรรม จำนวน 250 ตัวอย่าง ตามแนวคิดของ Yamane (1973) โดยให้ค่าความคลาดเคลื่อนที่อยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้อยู่ที่ร้อยละ 5

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ประกอบการธุรกิจทางวัฒนธรรมพื้นที่ 4 ภาคของประเทศไทย ซึ่งเป็นการคัดเลือกจากผู้ประกอบการที่เข้าร่วมงานการท่องเที่ยวภายในประเทศไทยอย่างยาวนาน และได้รับรางวัล Best Awards จากการท่องเที่ยว ภาคเหนือ 5 คน ภาคกลาง 5 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 คน และภาคใต้ 5 คน รวม 20 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากทฤษฎี เพื่อให้ได้ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ในการศึกษา และสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย การสร้างมาตรวัดในการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแบบการวิจัย เพื่อสร้างเป็นกรอบแนวความคิดที่เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง โดยมีตัวแปรที่ดำเนินการตามนิยามมโนทัศน์และนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ มาตรวัดตัวแปรเป็นคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบ Likert (likert scale) ซึ่งให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับระดับความเหมาะสมหรือความคาดหวังมากที่สุด โดยใช้คำถามที่แสดงการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) โดยมุ่งที่จะให้ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและเข้ากับบริบทของกลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจทางวัฒนธรรมพื้นที่ 4 ภาคของประเทศไทย และผู้บริหารส่วนราชการระดับสูงในพื้นที่ระดับภาค ตลอดจนครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะที่ตั้งไว้ แล้วนำมาวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถาม ในการการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพ โดยวัดความเที่ยงตรง (Validity) โดยทำการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) วัดความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 คน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach's Alpha เพื่อวัดความสอดคล้องภายใน (internal consistency model) และใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟายอมรับที่ค่า α มากกว่า 0.7 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ในเกณฑ์การทดสอบ α มากกว่า 0.7 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ในเกณฑ์การทดสอบ α มากกว่าอยู่ระหว่าง 0.76-0.95 ทั้งหมด ถือว่าเชื่อถือได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำในระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ 2566 ถึง พฤษภาคม 2566 ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามแบบตัวต่อตัวกับผู้ประกอบการธุรกิจทางวัฒนธรรมพื้นที่ 4 ภาคของประเทศไทย และผู้บริหารส่วนราชการระดับสูงในพื้นที่ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ ที่มีศักยภาพสูงในการดำเนินธุรกิจทางวัฒนธรรม จำนวน 250 ฉบับ ได้กลับมาอยู่ที่ 250 ฉบับ อัตราการตอบกลับอยู่ที่ร้อยละ 100

2. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลตาม ความเหมาะสมของคุณลักษณะของข้อมูล และวัตถุประสงค์สำหรับงานวิจัย โดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการวิเคราะห์การตรวจสอบแบบสอบถามของตัวแปรแต่ละตัว โดยจะคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) ของตัวแปร แล้วนำมาสรุปเป็นค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เป็นการวัดความแตกต่างของตัวแปร โดยการใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) และ CV และใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยการตรวจสอบยืนยันผลของความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัวและหาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้งทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมของแต่ละตัวแปรด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการจัดการ อำนาจละมุน วัฒนธรรม และความยั่งยืน

ตารางที่ 1 แสดงสถิติระดับการจัดการอำนาจละมุนทางวัฒนธรรมของประเทศไทยสู่ความยั่งยืนในปัจจัยต่าง ๆ

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	สัมประสิทธิ์แห่งความผันแปร	การแปลความ
การจัดการ (MAN)	4.46	0.64	0.14	มาก
อำนาจละมุน (SOP)	4.44	0.66	0.15	มาก
วัฒนธรรม (CUL)	4.45	0.63	0.14	มาก
ความยั่งยืน (SUS)	4.67	0.65	0.14	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 สถิติระดับในส่วนของการจัดการ (MAN) มีค่าเฉลี่ย 4.46 ส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐาน 0.64 ค่าสัมประสิทธิ์แห่งความผันแปร 0.14 มีลักษณะผลการวิเคราะห์ในระดับค่ามาก ส่วนของปัจจัยคั่นกลางอำนาจละมุน (SOP) และวัฒนธรรม (CUL) พบว่า มีระดับค่าเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกัน รวมทั้งการกระจายของข้อมูลมีขนาดใกล้เคียงเช่นกัน และมีค่าในระดับที่ยอมรับได้ในทิศทางเดียวกันของข้อมูล มีค่าสัมประสิทธิ์แห่งความผันแปร 0.15 และ 0.14 ตามลำดับ มีลักษณะผลการวิเคราะห์เช่นเดียวกันในระดับค่ามาก ในส่วนความยั่งยืน (SUS) มีค่าเฉลี่ย 4.67 ส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐาน 0.65 ค่าสัมประสิทธิ์แห่งความผันแปร 0.14 มีลักษณะผลการวิเคราะห์ในระดับค่ามากที่สุด

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออำนาจละมุนทางวัฒนธรรมของประเทศไทย

ตารางที่ 2 แสดงสัมประสิทธิ์ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติ t ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน	S.E.	t-test	P-value	สรุปผล

MAN-> SOP	1.463*	0.387	3.050	0.042	มีอิทธิพลเชิงบวก
MAN -> CUL	1.931*	0.273	3.093	0.038	มีอิทธิพลเชิงบวก
SOP -> SUS	1.742**	0.632	3.160	0.002	มีอิทธิพลเชิงบวก
CUL-> SUS	2.443***	0.474	3.303	0.000	มีอิทธิพลเชิงบวก

*p=.05, ** p=0.01, ***p=0.001

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบเกี่ยวกับอิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยการจัดการ (MAN) สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติการของการจัดการ (MAN) ส่งผลเชิงบวกต่อระดับอำนาจละมุน (SOP) และวัฒนธรรม (CUL) ส่งผลเชิงบวกต่อ ระดับความยั่งยืน (SUS) ในขณะที่ปัจจัยอำนาจละมุน (SOP) ส่งผลต่อความยั่งยืน (SUS) ดังนั้นเส้นอิทธิพลจากปัจจัยการจัดการ (MAN) อำนาจละมุน (SOP) และวัฒนธรรม (CUL) ส่งผลทางตรงต่อปัจจัยความยั่งยืน (SUS)

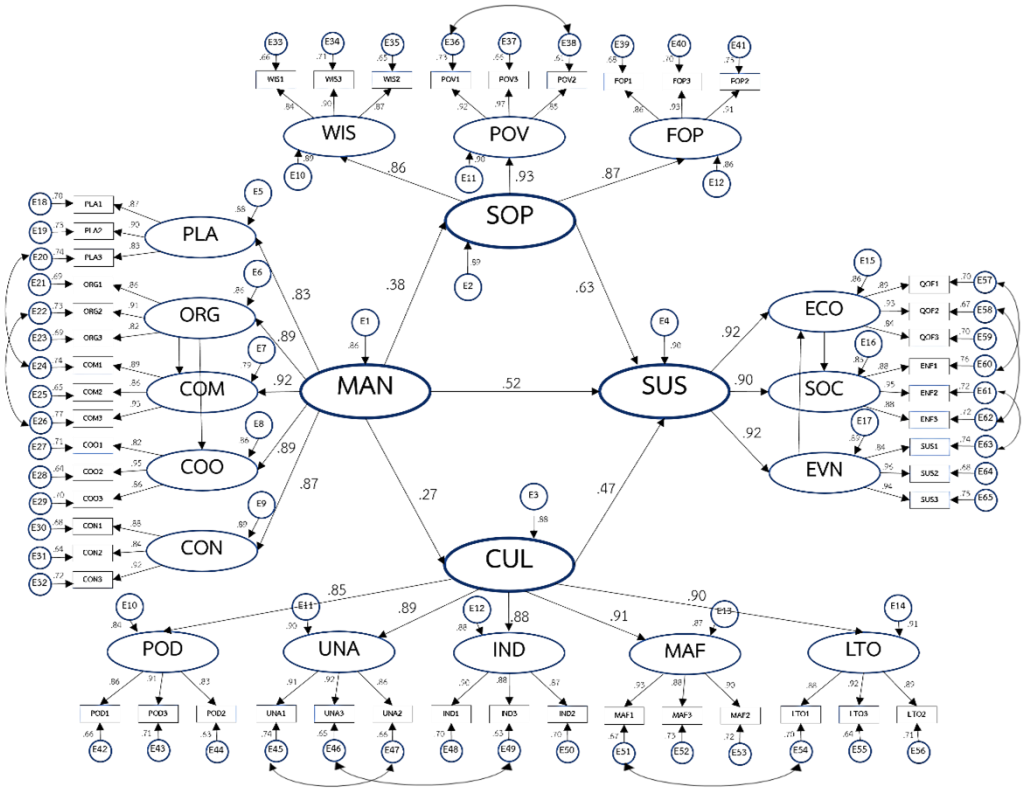
ตารางที่ 3 แสดงอิทธิพลทางตรง ทางอ้อมและอิทธิพลรวม (คำนวณจากสัมประสิทธิ์มาตรฐาน)

ปัจจัย	อิทธิพล	MAN	SOP	CUL
SUS	DE	1.463	1.931	1.742
(Sustainable)	IE	1.944	1.472	1.254
	TE	3.407	3.403	2.966
SOP	DE	1.463	NA	NA
(Soft Power)	IE	1.526	NA	NA
	TE	2.989	NA	NA
CUL	DE	1.931	NA	NA
(Culture)	IE	1.354	NA	NA
	TE	3.285	NA	NA

จากตารางที่ 3 ผลการหาอิทธิพลของปัจจัยเหตุทั้งที่เป็น Exogeneous Factor และ Endogenous Factor พบว่า ปัจจัยการจัดการมีค่าอิทธิพลรวมอยู่ที่ 3.407 ซึ่งมากกว่าปัจจัยอำนาจละมุน และปัจจัยวัฒนธรรม โดยมีค่าอิทธิพลรวมอยู่ที่ 3.403 และ 2.966 ตามลำดับ

ค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดล จากการวิเคราะห์แบบ SEM Covariance Based

การทดสอบความกลมกลืนของแต่ละตัวแบบของข้อมูลเชิงประจักษ์ ปรากฏดังนี้



χ^2/df = 2.845, RMSEA = 0.073, NFI = 0.846, CFI = 0.853, IFI = 0.872, RFI = 0.776, RMR = 0.037. ซึ่งผ่านเกณฑ์การตัดสิน เว้นแต่ค่า RFI ซึ่งอยู่ในระดับ Acceptable (>0.75) สรุปไปได้ว่า สามารถยอมรับได้ว่ามีความเหมาะสม

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อนำเสนอรูปแบบการจัดการอานาจละมุนทางวัฒนธรรมของประเทศไทยสู่ความยั่งยืน จากกลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการธุรกิจทางวัฒนธรรมพื้นที่ 4 ภาคของประเทศไทยและผู้บริหารส่วนราชการระดับสูงในพื้นที่ ซึ่งผลสรุปจากการตอบแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการการจัดการ เป็นทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์กร โดยมีการกำหนดกำหนดเป้าหมายและทิศทางขององค์กร มีการแจกแจงหน้าที่สำหรับสมาชิกในการวางแผนและทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อเป็นแนวทางการทำงานในอนาคตในการจัดการดำเนินงานทางธุรกิจองค์กรประสานสัมพันธ์สอดคล้องเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและควบคุมแผนการดำเนินงานพร้อมประเมินแผนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างยั่งยืน

2. ปัจจัยด้านอำนาจละมุน หรือ Soft Power เป็นการใช้อำนาจรูปแบบความสัมพันธ์ทางอำนาจ มีลักษณะที่แสดงออกถึงความงอกงาม ความเป็นระเบียบร้อย ความกลมเกลียว ตลอดจนการมีศีลธรรมอันดีในธุรกิจองค์กรที่สอดคล้องกับผลประโยชน์และค่านิยมของชุมชน โดยการขับเคลื่อนเศรษฐกิจสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรมของประเทศไทยสู่ความยั่งยืนทางด้านภูมิปัญญาที่มีความสอดคล้องกับผลประโยชน์และค่านิยมของประเทศ ค่านิยมทางการเมืองที่สอดคล้องกับประเทศอื่นๆ และแนวนโยบายต่างประเทศที่รักสันติภาพและเคารพในสิทธิมนุษยชนด้วยความชอบธรรม

3. ปัจจัยด้านวัฒนธรรม เป็นวัฒนธรรมมีความสำคัญต่อคนไทยและสังคมไทยภูมิใจในชาติไทย ซึ่งแสดงถึงความเจริญและเชิดชูเกียรติของบุคคลและประเทศชาติ บุคลิกลักษณะประจำชาติและดำรงความเป็นชาติไทย เป็นเครื่องกล่อมเกลาจิตใจมนุษย์ให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปกติสุข ปัจจุบัน ซึ่งต้องอาศัยความ

ร่วมมือกันของคนไทยทุกคนต้องธรรมรงค์วิถีการดำเนินชีวิต ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม จารีตประเพณี พิธีกรรม และภูมิปัญญาของชาติ มุ่งเน้นความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนโดยรูปแบบวัฒนธรรมและค่านิยมมีความชัดเจนแน่นอน ความเป็นปัจเจกนิยมให้ความสนใจเฉพาะเรื่องของตัวเอง หรือครอบครัวเป็นหลัก มีความเท่าเทียมร่วมมือกัน ดูแลเอาใจใส่กัน และการมองการไกลเพื่อมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวในการจัดการอำนาจละมุนทางวัฒนธรรมของประเทศไทย

4. ปัจจัยด้านความยั่งยืน เป็นการยืนหยัดอย่างต่อเนื่องไปในระยะยาว ซึ่งมีหลักการและแนวคิดการพัฒนาธุรกิจองค์กรในบูรณาการและขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรมการจัดการธุรกิจทางวัฒนธรรมที่มีความยั่งยืนต้องมุ่งเน้นทางด้านเศรษฐกิจที่ส่งผลารประกอบธุรกิจทางวัฒนธรรม โดยตรงทุกระดับ องค์กรอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเป็นสุข ใส่ใจสิ่งแวดล้อมยืนหยัดด้วยการวางรากฐานที่แข็งแกร่งในการจัดการอำนาจละมุนทางวัฒนธรรม และพร้อมจะเติบโตไปกับสังคมอย่างเกื้อกูลกัน

อภิปรายผล

ตามวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการจัดการ อำนาจละมุน วัฒนธรรม และความยั่งยืน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจทางวัฒนธรรมพื้นที่ 4 ภาคของประเทศไทย และผู้บริหารส่วนราชการระดับสูงในพื้นที่ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ ที่มีศักยภาพสูงในการดำเนินธุรกิจทางวัฒนธรรม ซึ่งเป็นจำนวนที่สูงสุดใน 4 ลำดับแรก ของแต่พื้นที่ระดับภาคของผู้ประกอบการ และมีชื่อเสียงทางด้านวัฒนธรรมมากที่สุดปัจจุบันนั้น ผู้ให้ข้อมูลเป็นประกอบการขนาดย่อม มากกว่าร้อยละ 70 ซึ่งระดับการศึกษาอยู่ในระดับสูงคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 74 มีประสบการณ์มากกว่า 3 ปี สูงถึงร้อยละ 65 เป็นตัวบ่งชี้ถึงความต้องการคุณลักษณะบุคลากรเพื่อส่งเสริมองค์ความรู้ในด้านการดำเนินธุรกิจทางวัฒนธรรมที่ต้องมีอัตลักษณ์ด้านภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมสูง ลักษณะของผู้ประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จัดว่ายังเป็นธุรกิจขนาดย่อม (Small) เนื่องจากเป็นธุรกิจทางวัฒนธรรมซึ่งมีกำลังการการจ้างงานไม่เกิน 50 คน โดยสมาชิกมีส่วนร่วมโดยตรงกับการดำเนินงานของธุรกิจทางวัฒนธรรม มีจำนวนร้อยละ 95 ปัจจัยสาเหตุในเรื่องการจัดการ (MAN) มี 5 ปัจจัยย่อย คือ การวางแผน (Planning: PLA) การจัดองค์กร (Organization: ORG) การบังคับบัญชา (Commanding: COM) การประสานงาน (Coordinating: COO) และการควบคุม (Controlling: CON) อยู่ในระดับมากกว่า 4 ทุกรายการ แสดงถึงการปฏิบัติงานในธุรกิจทางวัฒนธรรมได้ผลดีมีประสิทธิภาพ ที่เกิดจากการจัดการสู่กระบวนการให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการดำเนินงานสู่ความยั่งยืน (SUS) ซึ่งสนับสนุนงานศึกษาของ Berkley (1975) สำหรับการจัดการมักจะเป็นไปตามการวางแผน ซึ่งอาจส่งผลต่อทางการทำงานบรรลุเป้าหมายของธุรกิจ และประสบความสำเร็จ รวมทั้งยังสอดคล้องกับการมุ่งเน้นการจัดการธุรกิจทางวัฒนธรรมที่ส่งผลถึงอำนาจละมุน (SOP) ในการบริหารจัดการธุรกิจทางวัฒนธรรมของท่าน คำนึงถึงค่านิยมของวัฒนธรรมไทยเป็นสำคัญ จากข้อมูลสนับสนุนสรุปได้ว่า บทบาทการจัดการอำนาจละมุนทางวัฒนธรรมของประเทศไทย มีความสำคัญในส่วนของปัจจัยความยั่งยืน (SUS) ซึ่งสนับสนุนงานศึกษาของ Acton et al., (2019)

ตามวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออำนาจละมุนทางวัฒนธรรมของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า อำนาจละมุน (SOP) มี 3 ปัจจัยย่อย คือ ภูมิปัญญา (Wisdom: WIS) ค่านิยมทางการเมือง (Political Values: POV) และนโยบายต่างประเทศ (Foreign Policies: FOP) อยู่ในระดับมากกว่า 4 ทุกรายการ แสดงถึงความสำคัญของการตระหนักในผลประโยชน์และค่านิยมของประเทศจะกลายเป็นอำนาจละมุนทางวัฒนธรรมให้คงอยู่อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของ Archer (1992) และ Le and Doukas (2013) โดยการตระหนักรู้ที่กล่าวมานี้ยังส่งเสริมนโยบายภาครัฐด้วยความชอบธรรม และกำหนด

เป้าหมายที่ชัดเจนในระยะยาว และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mattern (2005) ที่ว่า อำนาจละมุน (SOP) มีความสำคัญต่อธุรกิจทางวัฒนธรรมทำให้เป็นมรดกภูมิปัญญาทางสังคมของพื้นระดับภาคที่สามารถคงอยู่ต่อไป ซึ่งสนับสนุนงานศึกษาของ Lim and Rasul (2022) เพื่อที่จะสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive Advantage) ในด้านเศรษฐกิจประเทศในปริบทอำนาจละมุนทางวัฒนธรรมที่ยั่งยืน

และสำหรับปัจจัยในเรื่องวัฒนธรรม (CUL) มี 5 ปัจจัยย่อย คือ ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance: POD) การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance: UNA) ความเป็นปัจเจกนิยม (individualism: IND) ความเป็นชาย ความเป็นหญิง (Masculinity Femininity: MAF) และการมองการไกล (Long Term Orientation: LTO) อยู่ในระดับมากกว่า 4 ทุกรายการ แสดงถึงความสำคัญของความเชื่อ ค่านิยม และธรรมเนียมทางวัฒนธรรมอย่างชัดเจนที่มุ่งเน้นเป้าหมายความยั่งยืนในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของ Hofstede and Bond (1988) โดยการตระหนักรู้ความเหลื่อมล้ำของอำนาจมิติของวัฒนธรรม มีกฎและระเบียบในการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อชีวิตที่มีคุณภาพ และให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม ตามผลการศึกษาของ Nakata and Sivakumar (2003) นอกจากนี้วัฒนธรรม (CUL) มีความสำคัญต่อการการมองการไกล ธุรกิจทางวัฒนธรรมทำให้เป็นมรดกภูมิปัญญาทางสังคมของพื้นระดับภาคสู่มรดกโลกได้ในอนาคต ซึ่งสนับสนุนงานศึกษาของ Fatehi et al., (2020)

ตามวัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อนำเสนอรูปแบบการจัดการอำนาจละมุนทางวัฒนธรรมของประเทศไทยสู่ความยั่งยืน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจทางวัฒนธรรมพื้นที่ 4 ภาคของประเทศไทยใช้ 5 องค์ประกอบของการจัดการเพื่อส่งเสริมอำนาจละมุนและวัฒนธรรมต่อความยั่งยืน สิ่งนี้สนับสนุนงานศึกษาของ Deming (1931) ที่รายงานว่าการจัดการในองค์กรแต่ละองค์กรมีปัจจัยที่แตกต่างกันในการประกอบธุรกิจ ซึ่งเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เป็นความรู้ที่สามารถถ่ายทอด มีหลักเกณฑ์ สามารถพิสูจน์ความจริงได้ ตลอดจนได้รับการศึกษาค้นคว้ากันอย่างต่อเนื่อง และการประยุกต์เอาความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการประกอบธุรกิจทางวัฒนธรรม ดังนั้นธุรกิจทางวัฒนธรรมจึงอาจใช้องค์ประกอบของการจัดการที่ผสมผสานอย่างเหมาะสม สาเหตุที่ค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบของการจัดการ มีการให้ความสำคัญในระดับสูงเป็นเพราะธุรกิจทางวัฒนธรรมต้องคำนึงถึงหลักเกณฑ์ ความจริงสามารถพิสูจน์ได้ทั้งทางด้านศาสตร์และศิลป์ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องใช้ทั้งห้าองค์ประกอบประสมกันไปและจัดการดำเนินธุรกิจทางวัฒนธรรมพื้นที่ 4 ภาคของประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (Chen et al., 2015) และยังพบว่า ปัจจัยหลักที่มีค่าเฉลี่ยและทุกตัวแปรเชิงประจักษ์ค่าสูงสุดคือ ความยั่งยืนของการจัดการอำนาจละมุนทางวัฒนธรรมของประเทศไทยซึ่งสอดคล้องกับ กระทรวงวัฒนธรรม (2566) ซึ่งรัฐบาลไทยมีนโยบายในการผลักดันอำนาจละมุนความเป็นไทย ซึ่งเป็นแหล่งวัตถุดิบทางภูมิปัญญาที่สำคัญของวัฒนธรรมสนับสนุนงานศึกษาของ Porter and Linde (1995) ในการสนับสนุนอำนาจละมุนทางวัฒนธรรมให้กลายเป็นสินค้า บริการ หรือตราสินค้า รวมถึงบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมวัฒนธรรมสร้างสรรค์ที่มีศักยภาพ 5 F ของประเทศไทยในธุรกิจทางวัฒนธรรมให้เกิดความยั่งยืน สนับสนุนงานศึกษาของ Silvestre and Neto (2014)

สรุป

สรุปผลการวิจัยตามประเด็นการศึกษา ดังนี้ (1) การจัดการ อำนาจละมุน วัฒนธรรม และความยั่งยืนทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (2) ผู้ประกอบการธุรกิจทางวัฒนธรรมพื้นที่ 4 ภาคของประเทศไทย และผู้บริหารส่วนราชการระดับสูงในพื้นที่ มีค่าดัชนีความกลมกลืน คือ X^2/df= 2.845, RMSEA = 0.073, RMR = 0.037 เส้นอิทธิพลของทุกปัจจัยส่งผลต่อศักยภาพด้านความยั่งยืนของอำนาจละมุนทางวัฒนธรรม (3) ผู้ประกอบการธุรกิจทางวัฒนธรรมพื้นที่ 4 ภาคของประเทศไทย และผู้บริหารส่วนราชการระดับสูงในพื้นที่ มี

ความสามารถในการจัดการอำนาจละมุนทางวัฒนธรรมของประเทศไทยสู่ความยั่งยืน ถือเป็นจุดเด่นของผู้ประกอบการธุรกิจทางวัฒนธรรมพื้นที่ 4 ภาคของประเทศไทย และผู้บริหารส่วนราชการระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. จากการศึกษาข้อมูลตัวชี้วัดปัจจัยการจัดการ ผู้ประกอบการควรมีการจัดการกลยุทธ์แต่ละแบบในแต่ละสถานการณ์ผ่านการอาศัยความร่วมมือของผู้ประกอบการธุรกิจทางวัฒนธรรมพื้นที่ 4 ภาคของประเทศไทย และผู้บริหารส่วนราชการระดับสูงในพื้นที่ระดับภาคร่วมกันในการใช้กลยุทธ์ทางธุรกิจแต่ละรูปแบบในแต่ละช่วงเวลา รวมทั้งการอนุรักษ์มรดกวัฒนธรรมไทยเพื่อสืบทอดรุ่นสู่รุ่นอย่างยั่งยืนต่อไป

2. จากการศึกษาข้อมูลตัวชี้วัดปัจจัยอำนาจละมุน ผู้ประกอบการควรมีการพัฒนาภูมิปัญญา ส่งเสริมค่านิยมทางการเมือง และและภาครัฐควรออกนโยบายต่างประเทศเพิ่มเติม ในการบริหารจัดการทางธุรกิจทางวัฒนธรรมทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่เหมาะสมและอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญกับการวางแผนที่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน การจัดการองค์กรซึ่งเป็นไปตามสายการบังคับบัญชาโดยการประสานงาน และการควบคุมของธุรกิจดำเนินอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการขยายธุรกิจทางวัฒนธรรมของไทยเพื่อเผยแพร่เชิงประจักษ์สู่สายตาชาวโลกในอนาคต

3. จากการศึกษาข้อมูลตัวชี้วัดปัจจัยวัฒนธรรม ผู้ประกอบการควรมีการส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมที่ตนเองมีอยู่และนำมาพัฒนาเพื่อให้เกิดความยั่งยืนผ่านการใช้อำนาจละมุนเข้ามาเป็นตัวแปรกำกับ และมีการขอความร่วมมือกับทางภาครัฐเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมไทยไปสู่ระดับนานาชาติ

4. จากการศึกษาข้อมูลตัวชี้วัดปัจจัยความยั่งยืน ผู้ที่มีความเกี่ยวกับทุก ๆ ท่านควรได้รับการสืบทอดรักษาวัฒนธรรมหรือการถ่ายโอนความรู้ ความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะความเข้าใจหรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิดหรือการปฏิบัติ โดยศึกษาถึงองค์ความรู้จากผู้รู้ไปยังผู้ที่ต้องการความรู้ หรือการได้มาซึ่งความรู้ของผู้ที่ต้องการความรู้ การแบ่งปันความรู้ถูกถ่ายทอดจากคนหนึ่ง ไปยังอีกคนกลุ่มหนึ่งไปยังอีกกลุ่ม หรือจะเป็นจากองค์กรหนึ่งไปยังอีกองค์กรอย่างเป็นระบบ มุ่งเน้นการจัดการอำนาจละมุนทางวัฒนธรรม ของประเทศไทยสู่ความยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรนำผลลัพธ์ที่ได้มาศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ หรือการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเพื่อให้เห็นมุมมองต่อการพัฒนาอำนาจละมุนที่มีอิทธิพลต่อการปรับการเสริมสร้างอิทธิพลวัฒนธรรมอันจะนำไปสู่ความยั่งยืนของด้านวัฒนธรรมต่อไป

2. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรนำปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลร่วมต่อเส้นทางที่อำนาจละมุนเข้ามาเกี่ยวข้องและทำการศึกษาในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวหรืออุตสาหกรรมสินค้าหรือบริการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. การศึกษาครั้งต่อไป ควรแยกการศึกษารายภูมิภาค เพื่อให้สามารถศึกษาในข้อมูลเชิงลึกได้เพิ่มมากขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อไปในเชิงธุรกิจ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงวัฒนธรรม. (2566). 21 ปี กระทรวงวัฒนธรรมนำคุณค่า พัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ. เรียกใช้เมื่อ 19 สิงหาคม 2566 จาก https://www.thaigov.go.th/news/contents/details/72941.

กรมศิลปากร. (2566). ทำไมต้องรักษามรดกทางศิลปวัฒนธรรม. เรียกใช้เมื่อ 19 สิงหาคม 2566 จาก https://www.finearts.go.th/promotion/view/7333.

สุดที่รัก นุชนาถ และ สุมาลี รามนัฏ. (2565). ซอฟต์พาวเวอร์คุณค่าตราสินค้าและพฤติกรรมผู้บริโภคในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการสู่การตัดสินใจบริโภคซีรีส์วายในกรุงเทพมหานคร. Journal of Management Science NakhonPathom Rajabhat University. 9(2), 122-136.

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2566). สรุปผลการศึกษา SMEs ประเทศไทย: บทบาทเชิงเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม.เรียกใช้เมื่อ 30 มกราคม 2566 จากhttp://www.sme.go.th/upload/mod_download/Chapter7-20171024122055.pdf.

Barnett, M. (2020). Change In or Of Global Governance?. International Theory, 13 (1), 131–43.

Chen, Y.M., Liu, H.H., Ni, Y.T., & Wu, M. F. (2015). A Rational Normative Model of International Expansion: Strategic Intent Perspective, Market Positions, and Founder Ceos/Family-Successor Ceos. Journal of Business Research. 68(7). 1539-1543.

Fatehi, K., Priestley, J. L., & Taasoobshirazi, G. (2020). The expanded view of individualism and collectivism: One, two, or four dimensions?. International Journal of Cross Cultural Management. 20(1), 7–24.

Fioreto, O., & Tallberg, J. (2021). Politics and Theory of Global Governance. International Theory. 13, 99–111.

Global Soft Power Index. (2021). Global Soft Power Index 2021: 15 Nations from MENA Feature. Accessed August 19, 2023 from https://brandfinance.com/press-releases/global-soft-power-index-2021-15-nations-from-mena-feature.

Hofstede, G., & Bond M. H. (1988). The Confucius Connection: From Cultural Roots to Economic Growth. Organizational Dynamics. 16(4), 4-21.

Le, T. N., & Doukas, K. M. (2013). Making Meaning of Turning Points in Life Review: Values, Wisdom, and Life Satisfaction. Journal of Religion, Spirituality & Aging, 25, 358–75.

Makower, J. (2019). The State of Green Business, 2019. Accessed August 19, 2023, from https://www.greenbiz.com/article/state-green-business-2019.

Mattern, J. B. (2005). Why `Soft Power' Isn't So Soft: Representational Force and the Sociolinguistic Construction of Attraction in World Politics. Millennium Journal of International Studies. 33(3), 583-612.

Nakata, C., & Sivakumar, K. (2003). Designing Global New Product Teams: Optimizing the Effects of National Culture on New Product Development. International Marketing Review. 20(4), 397–445.

Nye, J. S. (2002). The Information Revolution and American Soft Power. Asia Pacific Review. 9(1), 60-76.

Nye, J. S. (2002). The Decline of America’s Soft Power: Why Washington Should Worry. Foreign Affairs. 83(3), 16-20.

Nye, J. S. (2021). Soft power: the Evolution of a Concept. Journal of Political Power. 14(1), 1979-2019.

Porter, M., & Linde, V. (1995). Green and Competitive. Harvard Bus. Sustainable Business Practices. 73(5), 120–134.

Silvestre, B., & Neto, S. (2014). Enhancing Socio-Ecological Value Creation through Sustainable Innovation 2.0: Moving Away from Maximizing Financial Value Capture. Journal of Cleaner Production. 171, 1593-1604.

Taylor, F. W. (1911). The Principles of Scientific Management. Accessed August 19, 2023, from https://nationalhumanitiescenter.org/pds/gilded/progress/text3/taylor.pdf.

Westland, C., (2010). Lower Bounds on Sample Size in Structural Equation Modeling. Electronic Commerce Research and Applications. Elsevier. 9(6), 476-487.

Yamane, T. (1973). Research Methodology/Sample Size. Florida: University of Florida.

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนในการลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ ในโรงงานอุตสาหกรรมเมืองใหม่สุรนารี นครราชสีมา

Factors Influencing Sustainability in Reducing the Carbon Footprint in the Industrial Factory of Muang Mai Suranaree, Nakhon Ratchasima

เดือนเพ็ญ ภูริเรืองกิตติ์
Duenphen Phuriruengkit
เริงศักดิ์ เพชรหัสตระกูล
Roengsak Phethastrakul
สุชาติ เทเวศม์อุดม
Suchart Thewet-udom
มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
Southeast Asia University
Email: ad@doem.co.th

Received: 14 January 2024; Revised: 6 August 2024; Accepted: 29 August 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับปัจจัยแรงจูงใจ การผลิต นวัตกรรม และความยั่งยืน (2) ปัจจัยการผลิต นวัตกรรม เป็นปัจจัยส่งผ่านระหว่างแรงจูงใจสู่ความยั่งยืน และ (3) เพื่อนำเสนอรูปแบบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนในการลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ ในโรงงานอุตสาหกรรมเมืองใหม่สุรนารี นครราชสีมา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยผสมผสาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ และผู้บริหารส่วนราชการระดับสูงในพื้นที่เมืองใหม่สุรนารี นครราชสีมา ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 240 ตัวอย่าง มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและเก็บข้อมูลแบบปฐมภูมิและทุติยภูมิ ใช้มาตราส่วนประมาณค่า วัดความเที่ยงตรง วัดความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน และการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายเพื่อสอบย้ำตัวแบบเชิงสาเหตุ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยแรงจูงใจ การผลิต นวัตกรรม และความยั่งยืน ทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ตัวแบบที่วิเคราะห์ คือ ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ และผู้บริหารส่วนราชการระดับสูงในพื้นที่เมืองใหม่สุรนารี นครราชสีมา มีค่าดัชนีความกลมกลืน คือ X^2/df= 2.748, RMSEA = 0.064, RMR = 0.035. ซึ่งเส้นอิทธิพลของทุกปัจจัยส่งผลต่อศักยภาพด้านแรงจูงใจในการผลิตเพื่อลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ และ (3) ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ และผู้บริหารส่วนราชการระดับสูงในพื้นที่ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการผลิตเพื่อลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์อย่างยั่งยืน ในโรงงานอุตสาหกรรมเมืองใหม่สุรนารี นครราชสีมา ซึ่งถือเป็นจุดเด่นของผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ และผู้บริหารส่วนราชการระดับสูงในพื้นที่เมืองใหม่สุรนารี นครราชสีมา

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การผลิต, คาร์บอนฟุตพริ้นท์, ความยั่งยืน

Abstract

The purpose of this research was to study: (1) the level of motivational factors, production, innovation, and sustainability; (2) factors of production and innovation are the transmission factors between motivation and sustainability; and (3) to present a model of factors that influence sustainability in reducing carbon footprints. In the Suranari New Town Industrial Factory, Nakhon Ratchasima. This research is mixed-method, using a sample of medium- and large-industrial factory entrepreneurs and high-level government executives in the Suranari New City area, Nakhon Ratchasima, with a total of 240 samples. There is a process for creating primary and secondary tools and collecting data. Use an estimation scale to measure accuracy. Confidence was measured by two-step sampling and simple sampling to reiterate the causal model.

The results showed that (1) motivation, production, innovation, and sustainability were all factors with the highest average value, and (2) the subjects analysed were medium and large-scale industrial factory operators and high-level government executives in the Suranari New City area, Nakhon Ratchasima. The harmonicity index values are X^2/df = 2.748, RMSEA = 0.064, and RMR = 0.035. (3) medium and large industrial plant operators and high-level government executives in the area. It has the ability to incentivize production to reduce its carbon footprint in a sustainable way. This is considered a highlight of medium and large industrial plant operators and high-level government executives in the Suranari New City area, Nakhon Ratchasima.

Keywords: Motivation, Production, Carbon Footprint, Sustainability.

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) ผลกระทบของภาวะโลกร้อน (Global Warming) เป็นผลอันเกิดจากการสะสมของก๊าซเรือนกระจก (Greenhouse Gas) จากประเทศอุตสาหกรรมในการใช้พลังงานทั้งในเมืองและชนบท ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่ท้าทายที่ทุกชนชาติต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญด้านการควบคุมปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่ปลดปล่อยออกไปสู่บรรยากาศของโลก ทั้งนี้ลักษณะของผลกระทบแวดล้อมเกิดขึ้นในระดับท้องถิ่น ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ ระดับทวีป และทั่วทั้งโลกอย่างมีปฏิสัมพันธ์เชื่อมโยงกันทั้งหมด (MSCI, 2023) การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศทำให้ทั่วโลกตื่นตัวในการดำเนินงาน เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเริ่มปรากฏเป็นรูปธรรม การประชุมรัฐภาคีกรอบอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ สมัยที่ 26 (COP 26) โดยคณะกรรมการระหว่างรัฐบาลว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Intergovernmental Panel on Climate Change หรือ IPCC) ตามข้อตกลงปารีส (Paris Agreement) ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกมุ่งมั่นที่จะสร้างการมีส่วนร่วมที่ประเทศกำหนด (Nationally Determined Contributions: NDCs) ซึ่งเป็นแผนปฏิบัติการลดการปล่อยมลพิษระดับชาติซึ่งเป็นสนธิสัญญาระหว่างประเทศที่มีผลผูกพันทางกฎหมายประกาศแผนการลดการปล่อยมลพิษภายในปี 2030 การปล่อยมลพิษจะต้องลดลงร้อยละ 45 เมื่อเทียบกับระดับปี 2010 ภายในปี 2030

และการปล่อยมลพิษจะเป็นศูนย์ (Net-Zero Emissions) ซึ่งจะส่งผลให้ภายในปี 2050 อุณหภูมิโลกสามารถลดลงโดยเฉลี่ย 1.5 องศา (UNFCCC, 2021) นอกจากนี้ยังมีข้อตกลงเฉพาะเกี่ยวกับการเลิกใช้ถ่านหิน การเปลี่ยนไปใช้ยานพาหนะไฟฟ้า และคาดว่าจะมีการดำเนินการเพื่อปกป้องธรรมชาติมากขึ้น ซึ่งมีข้อผูกพันให้ประเทศต่าง ๆ ต้องลดก๊าซเรือนกระจกในอัตราส่วนตามปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในอดีต และเพิ่มขึ้นในระยะยาว

ประเทศไทยให้ความสำคัญสูงสุดในการแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และพร้อมที่จะยกระดับการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน ภายในปี ค.ศ. 2050 และเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ได้ในปี ค.ศ. 2065 หากได้รับการสนับสนุนทางด้านการเงินและเทคโนโลยีอย่างเต็มที่และเท่าเทียม รวมถึงการเสริมสร้างขีดความสามารถจากความร่วมมือระหว่างประเทศและกลไกอื่น ๆ ภายใต้กรอบอนุสัญญาฯ ประเทศไทยจะสามารถยกระดับเป้าหมายการมีส่วนร่วมที่ประเทศกำหนด (NDC) เป็นร้อยละ 40 และมุ่งสู่การปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิของไทยเป็นศูนย์ได้ภายในปี ค.ศ. 2050 (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2564) โดยดำเนินการทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ และองค์กรในประเทศ นโยบายและแผนด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของประเทศไทย ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) (Greenpeace, 2023) แนวทางสังคมคาร์บอนต่ำ (Low-Carbon Society) ภาคธุรกิจ และองค์กรในประเทศไทย ให้ความสนใจในฐานะโมเดลของสังคมในอนาคต เป็นสังคมที่ใช้พลังงานรูปแบบเดิมด้วยพลังงานทดแทนรูปแบบใหม่ ๆ ขณะเดียวกันยังคงมีการเติบโตทางเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย การเตรียมตัวเข้าสู่สังคมคาร์บอนต่ำได้มีการกำหนดนโยบายมุ่งสู่การเป็นอุตสาหกรรมคาร์บอนต่ำ (Low Carbon Industry) มีการดำเนินการด้านประเมินวัฏจักรชีวิต เพื่อนำฐานข้อมูลไปประยุกต์กับเทคโนโลยีด้านอื่น ๆ ในการคำนวณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ (Carbon Footprint) ในการผลิตและบริการผลิตภัณฑ์ในโรงงานอุตสาหกรรม ตามแนวทางมาตรฐาน ISO 14064-1 จากการวัดปริมาณ การเฝ้าระวัง การรายงานและการทวนสอบการปลดปล่อยและลดปริมาณก๊าซเรือนกระจก (องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก, 2554) จนสามารถนำแนวคิดในการจัดการดังกล่าวไปสู่การคำนวณปริมาณก๊าซเรือนกระจกขององค์กรได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามหลักวิชาการ ตามลักษณะกิจกรรมที่เป็นแหล่งกำเนิดก๊าซเรือนกระจกของโรงงานอุตสาหกรรมอย่างแท้จริงที่มุ่งเน้นพื้นที่อุตสาหกรรมระดับภาค ระดับจังหวัด ระดับเมืองที่สำคัญมีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ ศักยภาพการผลิตและการบริการระดับสูง

จังหวัดนครราชสีมา มีความเจริญเพิ่มต่อเนื่อง รวมทั้งมีโครงสร้างพื้นฐานพัฒนาหลายโครงการที่ช่วยเพิ่มศักยภาพของจังหวัด เป็นจังหวัดหนึ่งของประเทศไทยที่มีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ ศักยภาพการผลิตและการบริการในระดับสูง ในโครงการแผนแม่บทเมืองใหม่นครราชสีมา ซึ่งได้การออกแบบและวางผังเมืองเพื่อพัฒนาเมืองใหม่เป็น 4 เมือง โดยการดึงศักยภาพของแต่ละพื้นที่เพื่อสร้างภาพอนาคตที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อจังหวัด ประกอบด้วยเมืองใหม่สุรนารี เมืองใหม่หนองระเวียง เมืองใหม่บัวใหญ่ และเมืองใหม่ปากช่อง (กรมโยธาธิการและผังเมือง, 2566) โดยใช้เมืองใหม่สุรนารี ซึ่งมีพื้นที่ 3,689.15 ไร่ เป็นเมืองนำร่องเพราะเป็นเมืองมีพื้นที่เหมาะที่สุดแก่การทำด้านพาณิชยกรรม ที่อยู่อาศัยและอุตสาหกรรม ด้านการท่องเที่ยว การเกษตร และอุตสาหกรรมในภาคการผลิต การบริการ มีความพร้อม ด้านกายภาพพื้นที่และแรงงานในพื้นที่ (จังหวัดนครราชสีมา, 2564) การพัฒนาพื้นที่เมืองโรงงานในอุตสาหกรรมเมืองใหม่สุรนารีภาคการผลิตและบริการ ส่งผลให้การใช้พลังงานต่าง ๆ รวมทั้งเชื้อเพลิงที่ปล่อยก๊าซออกไปสู่บรรยากาศจำนวนมากต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในพื้นที่โดยรวม

การบริหารจัดการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก หรือลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์อย่างยั่งยืน ในโรงงานอุตสาหกรรมเมืองใหม่สุรนารีได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ในการพัฒนาที่สอดคลองกับนโยบายและ

แนวทางให้โรงงานอุตสาหกรรมมีแรงจูงใจ (Motivation) การบริหารจัดการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ด้านกายภาพ (Biological) ถึงความต้องการทางกายภาพของมนุษย์ ด้านการเรียนรู้ (Learned) เพื่อสามารถได้รับการตอบสนองความต้องการ และด้านความคิด (Cognitive) (Fahriana., & Sopiah, 2019; Nguyen., et al., 2019; Schunk., & Usher, 2019) ในการผลิต (Production) ของโรงงานอุตสาหกรรมในด้านการวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อนำมาวางแผนการผลิตและการใช้ทรัพยากร ด้านการดำเนินงาน (Operation) เป็นการดำเนินการทำตามแผนการผลิตที่วางไว้ และด้านการควบคุม (Control) การทำงานให้เป็นไปตามแผน (Yin., Stecke., & Li, 2017; Schmitt., Faaland., & McKay, 2023) โดยการผสมผสานของเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในเชิงพาณิชย์เพื่อตอบสนองผู้ใช้หรือตลาดต้องการทางนวัตกรรม (Innovation) ด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) เป็นการแสวงหาผลประโยชน์ที่ประสบความสำเร็จ สร้างการเติบโตให้กับองค์กร และสร้างคุณค่า เพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร ด้านนวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) มุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงในกระบวนการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงาน ด้านนวัตกรรมตำแหน่ง (Position Innovation) โดยการสร้างการรับรู้และความเข้าใจในผลิตภัณฑ์ต่อลูกค้า และด้านนวัตกรรมกระบวนทัศน์ (Paradigm Innovation) เป็นการเปลี่ยนแปลงพัฒนาด้านกรอบความคิดด้านผลิตภัณฑ์และบริการเป็นสิ่งสำคัญที่ในองค์กรเพื่อนำไปสู่ความยั่งยืน (Sustainability) ด้านเศรษฐกิจ (Economy) ที่ส่งผลต่อการประกอบธุรกิจโดยตรงในทุกระดับ ด้านสังคม (Society) เพื่อองค์กรควรอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเป็นธรรม และด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental) ในบริบทภาคธุรกิจของสังคมคาร์บอนต่ำ

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนในการลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ ในโรงงานอุตสาหกรรมเมืองใหม่สุรนารี นครราชสีมา โดยจากการศึกษางานวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการผลิตเพื่อลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ ได้มีผู้ศึกษาวิจัยถึงองค์ประกอบ และผลกระทบของมิติดังกล่าวไว้ในแต่ละมิติเป็นจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยแต่ละงานวิจัยได้ศึกษาเพียงมิติเดียวเท่านั้น คือ การศึกษาถึงตัวแปรต้นไปหาตัวแปรตาม ไม่ได้มีการบูรณาการตัวแปรที่หลากหลายที่ส่งผลกระทบต่อการลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยโครงสร้างการผลิตเพื่อลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์อย่างยั่งยืน ในโรงงานอุตสาหกรรมเมืองใหม่สุรนารี นครราชสีมา สู่การเป็นสังคมคาร์บอนต่ำ ทั้งนี้เพื่อขับเคลื่อนศักยภาพ เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างศักยภาพให้กับผู้ประกอบการและธุรกิจของไทยสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก พัฒนาโรงงานอุตสาหกรรมให้เป็นองค์กรที่ได้รับการยอมรับตามมาตรฐานสากล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจ การผลิต นวัตกรรม และความยั่งยืน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการผลิต นวัตกรรม ที่เป็นปัจจัยส่งผ่านระหว่างแรงจูงใจสู่ความยั่งยืนในการผลิตเพื่อลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ ในโรงงานอุตสาหกรรมเมืองใหม่สุรนารี นครราชสีมา
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนในการลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ ในโรงงานอุตสาหกรรมเมืองใหม่สุรนารี นครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed-Method) โดยการนำการวิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพ ในการสอบย้ำตัวแบบเชิงสาเหตุ โดยใช้ข้อมูลจากแบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง โดยมีตัวแปรอิระ คือ แรงจูงใจ การผลิต และนวัตกรรมไปสู่ตัวแปรตามคือ ความยั่งยืน จากข้อมูลปฐมภูมิเป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยอาศัยเครื่องมือที่มีความเหมาะสม สำหรับการเก็บรวบรวม ซึ่งในที่นี้คือ แบบสอบถามจากประชากร 2 กลุ่มประชากร และข้อมูลทุติยภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารผ่านแนวทฤษฎีและงานวิจัย โดยทำการค้นคว้าทฤษฎีแนวคิด งานวิจัยและผลงานทางด้านวิชาการซึ่งได้จากเอกสาร หนังสือ บทความหรือข้อมูลจากแหล่งอื่น ๆ ที่มีผู้กำหนดและได้ทำการศึกษาแล้วในอดีต ทั้งที่เป็นเอกสารของประเทศไทยและต่างประเทศ เพื่อทำความเข้าใจถึงแนวคิดทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการผลิตเพื่อลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์อย่างยั่งยืน ในโรงงานอุตสาหกรรมเมืองใหม่สุรนารี นครราชสีมา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ปัจจัยการผลิต นวัตกรรม ที่เป็นปัจจัยส่งผ่านระหว่างแรงจูงใจสู่ความยั่งยืนในการผลิตเพื่อลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ ในโรงงานอุตสาหกรรมเมืองใหม่สุรนารี นครราชสีมา โดยมีตัวแปรอิสระ คือ แรงจูงใจ การผลิต และนวัตกรรม และตัวแปรตาม คือ ความยั่งยืน

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ และผู้บริหารส่วนราชการระดับสูงในพื้นที่เมืองใหม่สุรนารี นครราชสีมา จำนวน 600 คน (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา, 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่และผู้บริหารส่วนราชการระดับสูงในพื้นที่เมืองใหม่สุรนารี 240 ตัวอย่าง ภายใต้แนวคิดของ Taro Yamane (1973) ด้วยวิธีการแบบอาศัยความน่าจะเป็นในการสุ่มตัวอย่าง (Probability Sampling) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าของกิจกรรมอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ที่ได้รับรางวัลการลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ ภายในเมืองใหม่สุรนารี จำนวน 10 คน ใช้วิธีการคัดเลือกด้วยวิธีการเจาะจง (Purposive Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากทฤษฎี เพื่อให้ได้ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ในการศึกษา และสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย การสร้างมาตรวัดในการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแบบการวิจัย เพื่อสร้างเป็นกรอบแนวความคิดที่เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง โดยมีตัวแปรที่ดำเนินการตามนิยามมโนทัศน์และนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ มาตรวัดตัวแปรเป็นคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบ Likert (Likert scale) ซึ่งให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับระดับความเหมาะสมหรือความคาดหวังมากที่สุด โดยใช้คำถามที่แสดงการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) โดยมุ่งที่จะให้ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและเข้ากับบริบทของกลุ่มผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ และผู้บริหารส่วนราชการระดับสูงในพื้นที่เมืองใหม่สุรนารี นครราชสีมา ตลอดจนครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะที่ตั้งไว้ แล้วนำมาวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถาม ในการการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพ โดยวัดความเที่ยงตรง (Validity) โดยทำการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและ

วัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) วัดความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 คน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach's Alpha เพื่อวัดความสอดคล้องภายใน (internal consistency model) และใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟายอมรับที่ค่า α มากกว่า 0.7 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ในเกณฑ์การทดสอบ α มากกว่าอยู่ระหว่าง 0.75-0.93 ทั้งหมด ถือว่าเชื่อถือได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำในระหว่างเดือน มีนาคม ถึง กรกฎาคม 2566 ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามแบบตัวต่อตัวกับผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ และผู้บริหารส่วนราชการระดับสูงในพื้นที่เมืองใหม่สุรนารี นครราชสีมา จำนวน 240 ฉบับ ได้กลับมาอยู่ที่ 240 ฉบับ อัตราการตอบกลับอยู่ที่ 100%

2. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลตาม ความเหมาะสมของคุณลักษณะของข้อมูลและวัตถุประสงค์สำหรับงานวิจัย โดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการวิเคราะห์การตรวจสอบแบบสอบถามของตัวแปรแต่ละตัว โดยจะคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) ของตัวแปร แล้วนำมาสรุปเป็นค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เป็นการวัดความแตกต่างของตัวแปร โดยการใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) และ CV และใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยการตรวจสอบยืนยันผลของความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัว และหาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้งทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมของแต่ละตัวแปรด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจ การผลิต นวัตกรรม และความยั่งยืน

ตารางที่ 1 แสดงสถิติระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการผลิตเพื่อลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์อย่างยั่งยืน ในโรงงานอุตสาหกรรมเมืองใหม่สุรนารี นครราชสีมา ในปัจจัยต่าง ๆ

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	สัมประสิทธิ์แห่งความผันแปร	การแปลความ
แรงจูงใจ (MOT)	4.46	0.64	0.14	มาก
การผลิต (PRO)	4.72	0.67	0.17	มากที่สุด
นวัตกรรม (INN)	4.71	0.66	0.16	มากที่สุด
ความยั่งยืน (SUS)	4.69	0.65	0.15	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 สถิติระดับในส่วนของแรงจูงใจ (MOT) มีค่าเฉลี่ย 4.46 ส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐาน 0.64 ค่าสัมประสิทธิ์แห่งความผันแปร 0.14 มีลักษณะผลการวิเคราะห์ในระดับค่ามาก ส่วนของปัจจัยคั่นกลาง การผลิต (PRO) และนวัตกรรม (INN) พบว่า มีระดับค่าเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกัน รวมทั้งการกระจายของข้อมูลมีขนาดใกล้เคียงเช่นกัน และมีค่าในระดับที่ยอมรับได้ในทิศทางเดียวกันของข้อมูล มีค่าสัมประสิทธิ์แห่งความผันแปร 0.17 และ 0.16 ตามลำดับ มีลักษณะผลการวิเคราะห์เช่นเดียวกันในระดับค่ามากที่สุด ในส่วนความยั่งยืน (SUS) มีค่าเฉลี่ย 4.69 ส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐาน 0.65 ค่าสัมประสิทธิ์แห่งความผันแปร 0.15 มีลักษณะผลการวิเคราะห์ในระดับค่ามากที่สุด

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยการผลิต นวัตกรรม ที่เป็นปัจจัยส่งผ่านระหว่างแรงจูงใจสู่ความยั่งยืนในการผลิตเพื่อลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ ในโรงงานอุตสาหกรรมเมืองใหม่สุรนารี นครราชสีมา

ตารางที่ 2 แสดงสัมประสิทธิ์ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติ t ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน	S.E.	t-test	P-value	สรุปผล
MOT -> PRO	1.473*	0.487	3.054	0.041	มีอิทธิพลเชิงบวก
MOT -> INN	1.941*	0.373	3.193	0.032	มีอิทธิพลเชิงบวก
MOT -> SUS	1.862**	0.532	3.167	0.002	มีอิทธิพลเชิงบวก
PRO -> SUS	2.563***	0.372	3.403	0.000	มีอิทธิพลเชิงบวก
INN -> SUS	2.543***	0.374	3.401	0.000	มีอิทธิพลเชิงบวก

*p=.05, ** p=0.01, ***p=0.001

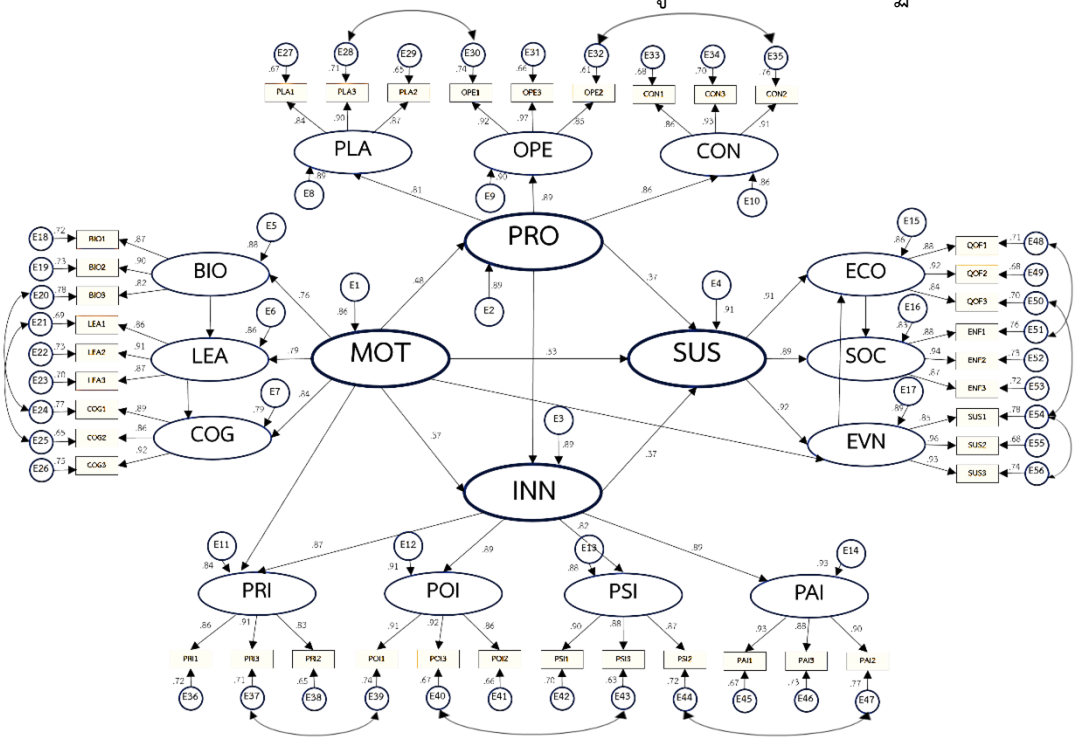
จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบเกี่ยวกับอิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยแรงจูงใจ (MOT) สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติการของแรงจูงใจ (MOT) ส่งผลเชิงบวกต่อการผลิต (PRO) และนวัตกรรม (INN) และส่งผลเชิงบวกต่อความยั่งยืน (SUS) ในขณะที่ปัจจัยการผลิต (PRO) ส่งผลต่อความยั่งยืน (SUS) ดังนั้นเส้นอิทธิพลจากปัจจัยแรงจูงใจ (MOT) การผลิต (PRO) และนวัตกรรม (INN) ส่งผลทางตรงต่อปัจจัยความยั่งยืน (SUS)

ตารางที่ 3 แสดงอิทธิพลทางตรง ทางอ้อมและอิทธิพลรวม (คำนวณจากสัมประสิทธิ์มาตรฐาน)

ปัจจัย	อิทธิพล	PRO	INN	SUS	MOT
MOT	DE	1.473	1.941	1.862	NA
(Motivation)	IE	1.944	1.462	1.254	NA
	TE	3.517	3.403	3.116	NA
PRO	DE	NA	NA	2.563	1.473
(Production)	IE	NA	NA	1.255	1.426
	TE	NA	NA	3.818	2.899
INN	DE	NA	NA	2.543	1.941
(Innovation)	IE	NA	NA	1.362	1.354
	TE	NA	NA	3.905	3.295

จากตารางที่ 3 ผลการหาอิทธิพลของปัจจัยเหตุทั้งที่เป็น Exogeneous Factor และ Endogenous Factor พบว่าปัจจัยแรงจูงใจ (MOT) มีอิทธิพลรวมต่อการผลิต (PRO) ถึง 3.517 ซึ่งนวัตกรรม (INN) ส่งอิทธิพลเชิงบวกในระดับ 3.403 สอดคล้องกับคำอธิบายในผลการทดสอบสมมติฐาน ทั้งนี้ปัจจัยความยั่งยืน (SUS) มีอิทธิพลมากที่สุด ทั้งนี้ปัจจัยคั่นกลางของแรงจูงใจ (MOT) ที่ทำหน้าที่ในการส่งผ่านอิทธิพลดังกล่าวมากที่สุด คือปัจจัยการผลิต (PRO) โดยมีค่า 2.563 และปัจจัยนวัตกรรม (INN) มีค่า 2.543 ตามลำดับในการทำหน้าที่ตัวแปรคั่นกลางสู่ความยั่งยืน (SUS) เช่นเดียวกัน

ค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดล จากการวิเคราะห์แบบ SEM Covariance Based การทดสอบความกลมกลืนของแต่ละตัวแบบของข้อมูลเชิงประจักษ์ ปรากฏดังนี้



χ^2/df = 2.748, RMSEA = 0.064, NFI = 0.942, CFI = 0.756, IFI = 0.762, RFI = 0.745, RMR = 0.035. ซึ่งผ่านเกณฑ์การตัดสิน เว้นแต่ค่า RFI ซึ่งอยู่ในระดับ Acceptable (>0.75) สรุปไปได้ว่า สามารถยอมรับได้ว่ามีความเหมาะสม

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อนำเสนอรูปแบบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนในการลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ ในโรงงานอุตสาหกรรมเมืองใหม่สุรนารี นครราชสีมา จากกลุ่มตัวอย่างประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ และ ผู้บริหารส่วนราชการระดับสูงในพื้นที่เมืองใหม่สุรนารี นครราชสีมา ซึ่งผลสรุปจากการตอบแบบสัมภาษณ์

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ เป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลที่เป็นแรงขับเคลื่อนให้มนุษย์ทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่องของแรงจูงใจในการประสบความสำเร็จ ทางด้านกายภาพ เป็นพิจารณาถึงความต้องการทางกายภาพของมนุษย์ในการผลิตเพื่อลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์อย่างยั่งยืน ด้านการเรียนรู้ ซึ่งเป็นตัววางเงื่อนไขในการสร้างแรงจูงใจของมนุษย์ การเรียนรู้จึงมีความสำคัญต่อแรงจูงใจของมนุษย์ที่จำเป็นต้องศึกษาเพื่อทำความ

เข้าใจถึงแรงจูงใจในการผลิตอย่างถูกต้อง และด้านความคิด ที่มุ่งเน้นความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ ค่านิยม ในการแสดงพฤติกรรมโดยตรงที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจเป็นสำคัญ

ปัจจัยด้านการผลิต เป็นปัจจัยนำเข้า ผ่านกระบวนการแปลงสภาพเพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์หรือผลผลิต ที่มีสินค้าและบริการสอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าตรงตามเวลา ปริมาณ และคุณภาพที่กำหนด มุ่งเน้นการวางแผน กระบวนการคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติต่างๆ ในการบรรลุเป้าหมายเพื่อลดความสูญเสียในการผลิต การดำเนินงาน อย่างมีประสิทธิภาพตามแผนงาน และควบคุม การทำงานให้เป็นไปตามแผน มีมาตรฐานเกี่ยวกับปริมาณ คุณภาพ เวลา และค่าใช้จ่าย นำไปสู่ดำเนินการแก้ไขระบบ ในการผลิตเพื่อลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์อย่างยั่งยืน

ปัจจัยด้านนวัตกรรม เป็นการส่งเสริมสิ่งที่ประดิษฐ์คิดค้นขึ้นใหม่ หรือเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างสร้างสรรค์ สร้างคุณค่า เพิ่มมูลค่า โดยเฉพาะนวัตกรรมในระดับองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขันที่ยั่งยืน ด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ใหม่ มีแตกต่าง ความแปลกใหม่ในใช้งานเพื่อตอบสนองผู้ใช้หรือตลาดต้องการ นวัตกรรมกระบวนการ เป็นการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการผลิต สำหรับด้านนวัตกรรมตำแหน่ง เป็นการสร้างการรับรู้และความเข้าใจในผลิตภัณฑ์ต่อผู้บริโภค และด้านนวัตกรรมกระบวนทัศน์ เป็นการเปลี่ยนแปลงด้านกรอบความคิดด้านผลิตภัณฑ์และบริการเป็นสิ่งสำคัญในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการผลิต

ปัจจัยด้านความยั่งยืน เป็นการยืนหยัดอย่างต่อเนื่องไปในระยะยาว เป็นรูปธรรมตามกระบวนการวิเคราะห์บริบท ความสัมพันธ์ระหว่างธุรกิจ และผู้มีส่วนได้เสีย การบริหารจัดการธุรกิจสู่ความยั่งยืนต้องคำนึงถึง ด้านอุดมการณ์องค์กรที่ชัดเจนของวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย โดยมุ่งเน้นด้านเศรษฐกิจซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการประกอบธุรกิจการผลิตโดยตรง องค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตควรอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างไม่มีปัญหา ไม่เบียดเบียนหรือเอาเปรียบสังคม และเป็นแหล่งวัตถุดิบสำคัญในธุรกิจโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตที่คำนึงถึงการรักษาสิ่งแวดล้อมในการจัดการธุรกิจให้เกิดความยั่งยืนในระยะยาว

อภิปรายผล

ตามวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจ การผลิต นวัตกรรม และความยั่งยืน ผลการวิจัยพบว่า การผลิต 4.72 นวัตกรรม 4.71 และ ความยั่งยืน 4.69 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนแรงจูงใจ 4.46 อยู่ในระดับมาก เป็นผลมาจากสมาชิกมีส่วนร่วมโดยตรงกับการดำเนินงานของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต เพื่อลดปริมาณคาร์บอนฟุต พริ้นท์อย่างยั่งยืน มีจำนวนร้อยละ 93 ปัจจัยสาเหตุในเรื่องแรงจูงใจ (MOT) มี 3 ปัจจัยย่อย คือ ทางด้านกายภาพ (Biological: BIO) ด้านการเรียนรู้ (Learned: LEA) และด้านความคิด (Cognitive: COG) อยู่ในระดับมากกว่า 4 ทุกรายการ แสดงถึงการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์อย่างยั่งยืนได้ผลดีมีประสิทธิภาพ ที่เกิดจากการจัดการสู่กระบวนการให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการดำเนินงานสู่ความยั่งยืน (SUS) สนับสนุนงานศึกษาของ Joyce and Paquin (2016) สำหรับแรงจูงใจมักจะเป็นไปตามสิ่งเร้าและการตอบสนอง ซึ่งส่งผลต่อทางการทำงานบรรลุเป้าหมายของธุรกิจโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์อย่างยั่งยืน และประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับคำถาม “แรงจูงใจด้านสิ่งเร้าเพื่อการเรียนรู้ในธุรกิจของท่านมีความเชื่อมโยงการผลิตเพื่อลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์อย่างยั่งยืน” ที่มีค่าระดับมาก นอกจากนั้นในข้อถามว่า “ธุรกิจในโรงงานอุตสาหกรรมของท่านมีอัตลักษณ์ด้านสังคมคาร์บอนต่ำของสถานประกอบการ” ยังมีค่าเฉลี่ยสูง ถึง 4.79 รวมทั้งยังสอดคล้องกับการมุ่งเน้นแรงจูงใจธุรกิจในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตที่ส่งผลถึงการผลิต (PRO) โดยคำถาม “ในการบริหารจัดการการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมของท่าน คำนึงถึงการรักษา

สิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ” มีระดับค่าเฉลี่ยสูงถึง 4.82 จากข้อมูลสนับสนุนสรุปได้ว่า บทบาทการจัดการการผลิตมีความสำคัญในส่วนของปัจจัยความยั่งยืน (SUS) ซึ่งสนับสนุนงานศึกษาของ Yin et al., (2017)

ตามวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยการผลิต นวัตกรรม ที่เป็นปัจจัยส่งผ่านระหว่างแรงจูงใจสู่ความยั่งยืนในการผลิตเพื่อลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ ในโรงงานอุตสาหกรรมเมืองใหม่สุรนารี นครราชสีมา ผลการวิจัยบ่งว่า บริบทของความยั่งยืน (SUS) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ปัจจัยย่อย คือ เศรษฐกิจ (ECO) สังคม (SOC) และสิ่งแวดล้อม (ENV) โดยแต่ละปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากถึงมากที่สุด (4.68-4.95) โดยทิศทางของการตอบในกลุ่มตัวอย่างมีการเกาะกลุ่มพิจารณาจากสัมประสิทธิ์แห่งความผันแปรของทุกปัจจัยประมาณร้อยละ 15 ทั้งนี้พบว่า ปัจจัยหลักที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยและทุกตัวแปรเชิงประจักษ์ค่าสูงสุดคือ ความยั่งยืนของการผลิตเพื่อลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์อย่างยั่งยืน ในโรงงานอุตสาหกรรม เมืองใหม่สุรนารี นครราชสีมา ซึ่งสอดคล้องกับ Bocken (2014) ซึ่งจะทำให้สามารถดำเนินกิจการในระยะยาวได้ดีขึ้น ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) ถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะพาองค์กรไปได้ไกลเพียงไร หากเรามองเห็นโอกาส ตลอดจนมีวิสัยทัศน์ในการนำพาองค์กรไปในทิศทางที่ยอดเยี่ยม ย่อมมีส่วนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จเพื่อลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์อย่างยั่งยืนได้ สนับสนุนงานศึกษาของ UNCCD (2017) ทั้งนี้ธุรกิจโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต มีการใส่ใจสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะในยุคปัจจุบันจึงถือว่ามีความสำคัญมากในการจัดการธุรกิจให้เกิดความยั่งยืน เป็นการยืนหยัดด้วยการวางรากฐานที่แข็งแกร่ง และพร้อมจะเติบโตไปกับสังคมอย่างเกื้อกูลกัน รวมถึงอยู่ร่วมกับสิ่งแวดล้อมได้อย่างลงตัว ที่เกิดจากการร่วมมือกันของทุกฝ่ายทั้งในและนอกองค์กรที่มีส่วนช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโตยิ่งขึ้น และเอื้อประโยชน์ให้ทุกฝ่ายอยู่ร่วมสังคมคาร์บอนต่ำอย่างมีความสุข สนับสนุนงานศึกษาของ Joyce and Paquin (2016)

ตามวัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อนำเสนอรูปแบบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนในการลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ ในโรงงานอุตสาหกรรมเมืองใหม่สุรนารี นครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างของผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ และผู้บริหารส่วนราชการระดับสูงในพื้นที่เมืองใหม่สุรนารี นครราชสีมานั้น ผู้ให้ข้อมูลเป็นประกอบการขนาดกลาง มากกว่าร้อยละ 78 ซึ่งระดับการศึกษาอยู่ในระดับสูงคือ ปริญญาตรี ร้อยละ 82 มีประสบการณ์มากกว่า 7 ปี สูงถึงร้อยละ 65 เป็นตัวบ่งชี้ถึงความต้องการคุณลักษณะบุคลากรในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์อย่างยั่งยืนส่งเสริมองค์ความรู้ในด้านการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีอัตลักษณ์ด้านสังคมคาร์บอนต่ำของสถานประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ระดับสูง ลักษณะของผู้ประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จัดว่ายังเป็นธุรกิจขนาดกลาง (Medium) เนื่องจากเป็นธุรกิจผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางโดยส่วนใหญ่มีเครื่องจักรขนาดมากกว่า 50 แรงม้า แต่ไม่เกิน 75 แรงม้า ซึ่งมีกำลังการจ้างงานมากกว่า 50 คน แต่ไม่เกิน 75 คน โดยสมาชิกมีส่วนร่วมโดยตรงกับการดำเนินงานของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต เพื่อลดปริมาณคาร์บอนฟุต พริ้นท์อย่างยั่งยืน มีจำนวนร้อยละ 93 ปัจจัยสาเหตุในเรื่องแรงจูงใจ (MOT) มี 3 ปัจจัยย่อย คือ ทางด้านกายภาพ (Biological: BIO) ด้านการเรียนรู้ (Learned: LEA) และด้านความคิด (Cognitive: COG) อยู่ในระดับมากกว่า 4 ทุกรายการ แสดงถึงการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์อย่างยั่งยืนได้ผลดีมีประสิทธิภาพ ที่เกิดจากการจัดการสู่กระบวนการให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการดำเนินงานสู่ความยั่งยืน (SUS)

ส่วนปัจจัยในเรื่องการผลิต (PRO) โดยเนื้อหาที่ใช้วัดมี 3 ปัจจัยย่อย คือ การวางแผน (Planning: PLA) การดำเนินงาน (Operation: OPE) และด้านการควบคุม (Control: CON) อยู่ในระดับมากกว่า 4 ทุกรายการ แสดงถึงความสำคัญของการตระหนักในการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์อย่างยั่งยืน เพื่อนำไปสู่สังคมคาร์บอนต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของ Schmitt et al., (2023) โดย

การทำงานให้เป็นไปตามแผน ติดตามการทำงานเพื่อที่จะได้สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ทันเวลา โดยมีกระบวนการควบคุมการผลิตในการกำหนดมาตรฐาน เกี่ยวกับปริมาณ คุณภาพ เวลา และค่าใช้จ่าย วัดผลการปฏิบัติงาน บันทึกผลการผลิต เปรียบเทียบผลที่ได้กับมาตรฐานนำไปสู่ดำเนินการแก้ไขระบบ ตามผลการศึกษาของ Zawadzki and Krzysztof (2016) นอกจากนี้การผลิต (PRO) มีความสำคัญต่อโรงงานอุตสาหกรรมในการปรับใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ ทำให้ธุรกิจมองภาพรวมของการผลิต เพื่อการวิเคราะห์และวางแผนการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านทรัพยากรที่ต้องใช้กระบวนการผลิตภัณฑ์ มีแนวทางในการควบคุมการผลิต ให้เป็นไปตามแผน โดยคำนึงถึงต้นทุนและความคุ้มค่าในการผลิต วางแผนการตลาด อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งสนับสนุนงานศึกษาของ Tobias et al., (2017)

ส่วนปัจจัยในเรื่องนวัตกรรม (INN) โดยเนื้อหาที่ใช้วัดมี 4 ปัจจัยย่อย คือ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation: PRI) นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation: POI) นวัตกรรมตำแหน่ง (Position Innovation: PSI) และนวัตกรรมกระบวนทัศน์ (Paradigm Innovation: PAI) อยู่ในระดับมากกว่า 4 ทุกรายการ แสดงถึงความสำคัญของนวัตกรรม ในการสร้างคุณค่า เพิ่มมูลค่าของผลิตภัณฑ์และบริการโรงงานอุตสาหกรรมอย่างเป็นรูปธรรม มุ่งเน้นเป้าหมายความยั่งยืนในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของ Zehir et al., (2015) โดยการตระหนักรู้ถึงการผลิตเพื่อลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์อย่างยั่งยืน มีกฎและระเบียบในการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อสังคมคาร์บอนต่ำของสถานประกอบการและให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้นวัตกรรม (INN) มีความสำคัญต่อการมองการไกลของวัฒนธรรมองค์เป็นแรงจูงใจในการผลิต เพื่อลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์อย่างยั่งยืน เป็นการเปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ ๆ ในการสร้างสรรค์โดยความสามารถขององค์กรในการนำแนวคิด กระบวนการหรือผลิตภัณฑ์ใหม่ไปใช้อย่างประสบความสำเร็จที่มีสัมพันธ์โดยตรงในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งสนับสนุนงานศึกษาของ Lundvall (1985)

ในส่วนของการวัดระดับคะแนนด้านแรงจูงใจ (MOT) แต่ละประเภทจากผู้บริหารส่วนราชการระดับสูงในพื้นที่เมืองใหม่สุรนารี นครราชสีมา พบว่ากลุ่มผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตตอบว่าใช้ทั้ง 3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ และสนับสนุนงานศึกษาของ Miner, (2005) ที่รายงานว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งพฤติกรรมหรือการกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจงใจกระทำจากสิ่งเร้า ซึ่งสภาพแวดล้อมที่มีผลให้เกิดพฤติกรรมขึ้นในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า และตัวเสริมแรงจูงใจประเภทรางวัลหรือผลตอบแทน เป็นการเสริมแรงทางบวกที่บุคคลจะได้ต่อเมื่อมีพฤติกรรมหรือการทำงานที่ดีและเหมาะสม ดังนั้นธุรกิจโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตจึงอาจใช้องค์ประกอบของการจัดการด้านแรงจูงใจที่ผสมผสานอย่างเหมาะสม ในส่วนของการวัดจากแบบสอบถามสรุปได้ว่า แรงจูงใจด้านกายภาพโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก 4.43 ส่วนการด้านการเรียนรู้ และด้านความคิด มีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมากที่สุด 4.68 สาเหตุที่ค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบของการจัดการ มีการให้ความสำคัญในระดับสูงเป็นเพราะธุรกิจผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ และผู้บริหารส่วนราชการระดับสูงในพื้นที่เมืองใหม่สุรนารี นครราชสีมา ต้องคำนึงถึงหลักเกณฑ์ ความจริงสามารถพิสูจน์ได้อย่างเป็นรูปธรรมของตัวชี้วัดในการลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ดังนั้นจึงจำเป็นต้องใช้ทั้งสามองค์ประกอบประสมกันไปและจัดการดำเนินธุรกิจผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ เมืองใหม่สุรนารี นครราชสีมา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Maslow (1954) and Bevins (2018)

สรุป

ผลการวิจัยตามประเด็นที่ศึกษาสรุปได้ดังนี้ 1) ปัจจัยแรงจูงใจ การผลิต นวัตกรรม และความยั่งยืน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ และผู้บริหารส่วนราชการระดับสูงในพื้นที่เมืองใหม่สุรนารี นครราชสีมา มีค่าดัชนีความกลมกลืน คือ X^2/df= 2.748, RMSEA = 0.064, RMR = 0.035. เส้นอิทธิพลของทุกปัจจัยส่งผลต่อศักยภาพด้านแรงจูงใจในการผลิตเพื่อลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ 3) ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ และผู้บริหารส่วนราชการระดับสูงในพื้นที่ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการผลิตเพื่อลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์อย่างยั่งยืน ในโรงงานอุตสาหกรรมเมืองใหม่สุรนารี นครราชสีมา ถือเป็นจุดเด่นของผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ และผู้บริหารส่วนราชการระดับสูงในพื้นที่เมืองใหม่สุรนารี นครราชสีมา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1) จากการศึกษาข้อมูลตัวชี้วัดปัจจัยแรงจูงใจ ต้องมีการจัดการกลยุทธ์แต่ละแบบในแต่ละสถานการณ์จึงต้องอาศัยความร่วมมือของผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ และผู้บริหารส่วนราชการระดับสูงในพื้นที่เมืองใหม่สุรนารี นครราชสีมา ร่วมกันในการใช้กลยุทธ์ทางธุรกิจแต่ละรูปแบบในแต่ละช่วงเวลาซึ่งเป็นสนับสนุนกำลังแรงงานและอาชีพในพื้นที่

2) จากการศึกษาข้อมูลตัวชี้วัดปัจจัยการผลิต ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กสำหรับโรงงานอุตสาหกรรมควรมีการบริหารจัดการกำจัดของเสียอย่างเป็นระบบในลักษณะของวงจรชีวิตธุรกิจที่มีเป้าหมายหลัก เพื่อใช้ในการวางแผน การดำเนินการ และควบคุม ด้วยการบริหารจัดการทางธุรกิจด้านการผลิตเพื่อลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์อย่างยั่งยืน

3) จากการศึกษาข้อมูลตัวชี้วัดปัจจัยนวัตกรรม ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตควรร่วมกันสร้างแนวทางที่ชัดเจนในการผลิตเพื่อสิ่งแวดล้อมโดยใช้มาตรฐานสากลที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ และนำไปถ่ายทอดสู่ระดับภาคปฏิบัติในโรงงานเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ประสานและร่วมกันทำงานได้เพื่อการผลิตที่ยั่งยืน โดยความร่วมมือของผู้ผลิตจะสามารถนำองค์ความรู้จากประสบการณ์ของผู้ประกอบการแต่ละโรงงานอุสาหกรรมมาร่วมสร้างแผนการผลิต ร่วมมือในการคิดค้นนวัตกรรมการผลิตเพื่อสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับพื้นที่จึงต้องอาศัยการวิจัยและพัฒนา (R&D) ให้เหมาะสมกับพื้นที่เมืองใหม่สุรนารี และเมืองใหม่ทั้งหมดในจังหวัดนครราชสีมา

4) จากการศึกษาข้อมูลตัวชี้วัดปัจจัยความยั่งยืน ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กควรสร้างจิตสำนึกต่อสิ่งแวดล้อมให้กับบุคลากรภายในองค์กร ถกำหนดแนวทางการฝึกอบรมในการสร้างจิตสำนึกต่อสิ่งแวดล้อมทั้งภายในองค์การและนอกองค์การให้กับแรงงาน ผลักดันวัฒนธรรมในด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ การปลูกฝังความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะเป็นปัจจัยค้ำจุนต่อการทำธุรกิจอย่างยั่งยืนในอนาคต

7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรนำผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปบูรณาการกับการวิจัยร่วมกับสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การสร้างนวัตกรรมเครื่องลดคาร์บอนฟรุตพริ้นท์ จากด้านวิศวะกรรม การพัฒนาเครื่องมือดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการตรวจวัด และกำจัดคาร์บอน เป็นต้น

2) ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรนำตัวแปรต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่อการช่วยลดคาร์บอนฟรุตพริ้นท์เข้ามาศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้เห็นมิติของการศึกษาที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

3) ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาในระดับภูมิภาคเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ดีมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ในภาพรวมต่อการพัฒนาวิธีการลดคาร์บอนฟรุตพริ้นท์อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กรมโยธาธิการและผังเมือง. (2564). โครงการแผนแม่บทเมืองใหม่นครราชสีมา. เรียกใช้เมื่อ 19 สิงหาคม 2566 จาก https://office.dpt.go.th/spd/th/general-press-release/9546.

จังหวัดนครราชสีมา. (2564). กฎกระทรวงผังเมืองรวม. เรียกใช้เมื่อ 19 สิงหาคม 2566 จาก https://data.go.th/organization/dpt-nakhonratchasima.

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2564). ถ้อยแถลงต่อที่ประชุมระดับผู้นำในการประชุมรัฐภาคีกรอบอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (COP 26). เรียกใช้เมื่อ 19 สิงหาคม 2566 จาก https://www.onep.go.th/2.

สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา. (2566). ข้อมูลและสภาวะอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา ปี 2566. เรียกใช้เมื่อ https://nakhonratchasima.industry.go.th/th.

องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก. (2554). แนวทางการประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร. เรียกใช้เมื่อ 19 สิงหาคม 2566 จาก http://ghginfo.tgo.or.th/index.php/th/?option =com.

Bocken. N. (2014). A Literature and Practice Review to Develop Sustainable Business Model Archetypes. Journal of Cleaner Production, 65, 42-56.

Bevins, D. (2018). Herzberg's Two Factor Theory of Motivation: A Generational Study (Honors Theses). Eastern Kentucky University, Richmond.

COP 26, (2021). COP26: Together for our planet. Accessed January 9, 2023, from https://www.un.org/en/climatechange/cop26.

Fahriana, C., & Sopiah, S. (2022). The Influence of Work Motivation on Employee Performance. Asian Journal of Economics and Business Management, 1(3), 229-233.

Greenpeace. (2023). COP Global Climate Conference. Accessed August 19, 2023, from https://www.greenpeace.org/thailand/explore/protect/climate/cop-conference/?

Joyce, A., & Paquin, L. (2016). The Triple Layered Business Model Canvas: A Tool to Design More Sustainable Business Models. Concordia University. John Molson School of Business, MB.

Lundvall, B. (1985). Product Innovation and User-Producer Interaction. Accessed August 19, 2023, from https://www.semanticscholar.org/paper/Product-Innovation.

Maslow, A. H. (1954). Motivation and Personality. New York: Harper and Bros.

MSCI. (2023). Climate Action Indexes. Accessed August 19, 2023, from https://www.ClimateChange.com/our-solutions/indexes/climate-action-indexes?

Miner, J. B. (2005). Organizational Behavior 1. Essential Theories of Motivation and Leadership. Accessed August 19, 2023, from http://www.MinerJ.B.-_OrganizationalBehaviorI E%20(1).pdf.

Nguyen, T., Nham, T., Froese, F., & Malik, A. (2019). Motivation and Knowledge Sharing: A Meta-Analysis of Main and Moderating Effects. Journal of Knowledge Management. 23(2), 998-1016.

Schmitt, T., Faaland, B., & McKay, M. (2023). Economic Production with Poisson Demand, Lost Sales, Fixed-Rate Discrete Replenishment, And a Constant Setup Time. Production and Operations Management. 32(12), 3968-3985.

Schunk, H., & Usher, E. (2019). Social Cognitive Theory and Motivation. Accessed August 19, 2023, from https://nibmehub.com/opac-service/pdf/read/.

Tobias, W., Herrmann, C., & Thiede, S. (2017). Industry 4.0 Impacts on Lean Production Systems. Procedia Cirp. 63, 125–131.

UNCCD. (2017). Sustainable Land Management Contribution to Successful Land-Based Climate Change Adaptation and Mitigation, a Report Of The Science-Policy Interface. Accessed August 19, 2023, from https://www.unccd.int/sites/default/files/documents/2017-09/UNCCD_Report_SLM_web_v2.pdf.

UNFCCC. (2021). The Glasgow Climate Pact– Key Outcomes from COP26. Accessed August 19, 2023, from https://unfccc.int/process-and-meetings/the-paris-agreement/the-glasgow-climate.

Westland, C. (2010). Lower Bounds on Sample Size in Structural Equation Modeling. Electronic Commerce Research and Applications (Elsevier). 9(6), 476-487.

Yamane, T. (1973). Research Methodology/Sample Size. Florida: University of Florida.

Yin, Y., Stecke, K., & Li, D. (2017). The Evolution of Production Systems from Industry 2.0 Through Industry 4.0. International Journal of Production Research. 56(1-2), 848-861.

Zawadzki, P., & Krzysztof, Z. (2016). Smart Product Design and Production Control for Effective Mass Customization in the Industry 4.0 Concept. Management and Production Engineering Review. 7(3), 105–112.

Zehir, C., Can, E., & Karaboga, T. (2015). Linking Entrepreneurial Orientation to Firm Performance: The Role of Differentiation Strategy and Innovation Performance. Procedia - Social and Behavioral Sciences. 210(2), 358-367.

อิทธิพลของบุพปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าทำมือ (Handmade) ของนักท่องเที่ยวในจังหวัดกาญจนบุรี

The Influence of Factors Affecting the Decision to Buy Handmade Products of Tourists in Kanchanaburi Province

ชูใจ สุภาภัทรพิศาล
Chujai Suphaphattharaphisan
สาขาวิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี
marketing Department, Faculty of business administration, Thonburi University
E-mail: Chujai.nv@gmail.com
สุดที่รัก นุชนาถ
Sudtirak Nutchanat
อาจารย์สาขาวิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
Lecturer, marketing Department, Faculty of business administration, Southeast Asia University
E-mail: ood_04@hotmail.com

Received: 5 February 2024; Revised: 5 August 2024; Accepted: 29 August 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความสามารถของผู้ประกอบการ อิทธิพลทางวัฒนธรรม (ซอฟต์พาวเวอร์) นวัตกรรมการผลิตสินค้า และการตัดสินใจเลือกซื้อ และ 2) อิทธิพลทางวัฒนธรรม และนวัตกรรมการผลิตสินค้าในฐานะตัวแปรส่งผ่านระหว่างความสามารถของผู้ประกอบการสู่การตัดสินใจเลือกซื้อ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ทำการเก็บรวบรวมกับกลุ่มตัวอย่าง คือ นักท่องเที่ยวที่ซื้อสินค้าทำมือภายในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 500 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็นและสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย และการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (SEM)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความสามารถของผู้ประกอบการ อิทธิพลทางวัฒนธรรม (ซอฟต์พาวเวอร์) นวัตกรรมการผลิตสินค้า และการตัดสินใจเลือกซื้อ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.84, 3.80, 3.64 และ 3.83 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ .695, .755, .743 และ .793 ตามลำดับ 2) อิทธิพลทางวัฒนธรรม นวัตกรรมการผลิตสินค้าในฐานะตัวแปรส่งผ่านระหว่างความสามารถของผู้ประกอบการสู่การตัดสินใจเลือกซื้อ มีค่าดัชนีความกลมกลืน คือ X^2/df=1.236, RMR=.033, RMSEA=.022 และเส้นอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรความสามารถของผู้ประกอบการผ่านอิทธิพลทางวัฒนธรรมสู่การตัดสินใจซื้อ อยู่ในช่วง .059-.253 และความมารถของผู้ประกอบการผ่านอิทธิพลนวัตกรรมการผลิตสินค้าสู่การตัดสินใจซื้อ อยู่ในช่วง .417-.583 ถือว่าไม่คลุม 0 แปลความได้ว่า นักท่องเที่ยวในจังหวัดกาญจนบุรีจะตัดสินใจซื้อสินค้าทำมือจากอิทธิพลทางวัฒนธรรมและนวัตกรรมการผลิตสินค้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: ความสามารถผู้ประกอบการ, อิทธิพลทางวัฒนธรรม (ซอฟต์พาวเวอร์), นวัตกรรมการผลิตสินค้า, การตัดสินใจเลือกซื้อ

Abstract

The objectives of this research were to study 1) the level of factors entrepreneur capabilities, soft power, product manufacturing innovation, and decision to buy and 2) soft power and product manufacturing innovation as an intermediate variable that connects the entrepreneur capability to decision to buy. The tool used in this research was a questionnaire to collect data from 500 people who bought handmade products in Kanchanaburi province. By nonprobability sampling and accidental sampling. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, standard deviation, coefficient of variation, and structural equation model (SEM).

The results of the research showed that: 1) the level factors of entrepreneur capabilities, soft power, product manufacturing innovation, and decision to buy were at a high level with an average of 3.84, 3.80, 3.64, and 3.83 respectively, and a standard deviation of .695, .755, .743, and .793 respectively; and 2) soft power and product manufacturing innovation as an intermediate variable that connects entrepreneur capabilities to decision to buy, having the Goodness of Fit Index of X^2/df=1.236, RMR=.033, RMSEA=.022, and the indirect influence curve of entrepreneurial ability variables through soft power on decision to buy in the range of.059-.253. And entrepreneurs' ability, through the influence of product manufacturing innovation to decide to buy in the range of .417–.583 is considered uncovered of 0. This means that tourists in Kanchanaburi province will decide to buy handmade products from soft power and product manufacturing innovation is statistically significant at the .001 level.

Keyword: Entrepreneur Capabilities, Soft Power, Product Manufacturing Innovation, Decision to Buy

บทนำ

ธุรกิจสินค้าทำมือ (handmade) หรือสินค้าทำมือ ถือเป็นธุรกิจประเภทหนึ่งที่ได้รับความนิยมมาอย่างยาวนาน ด้วยคุณภาพ ความคงทน สีสัน และรูปแบบที่แตกต่างเป็นชิ้นเดียวบนโลก จึงถือได้ว่าเป็นสินค้าที่ผู้คนให้ความสนใจเป็นอย่างสูง ซึ่งในปัจจุบันสินค้าทำมือได้มีการผลิต วางจำหน่าย รวมไปถึงการส่งออกต่างประเทศค่อนข้างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นสินค้าทำมือประเภทสิ่งทอ เสื้อผ้า เครื่องประดับ หรือแม้แต่งาน เซรามิก ล้วนได้รับความนิยมอย่างสูง (SALIKA, 2022) ที่สำคัญสินค้าทำมือยังได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างดีดังจะเห็นได้จากโครงการพระราชดำริต่าง ๆ เช่น โครงการของสมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าสิริวัณณวรี นารีรัตนราชกัญญา ทรงตั้งพระทัยแน่วแน่ในการ ‘สืบสาน รักษา และต่อยอด’ พระราชปณิธานของ พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร และ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง เพื่อธำรงไว้ซึ่งมรดกทางวัฒนธรรมอันทรงคุณค่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานหัตถกรรม หัตถศิลป์ และการ

อนุรักษ์ผ้าทอพื้นเมืองในแต่ละท้องถิ่นให้ดำรงอยู่คู่คนไทย ทั้งยังทรงสร้างสรรค์ต่อยอดภูมิปัญญา ผ้าไทย ให้ทันสมัย ตอบโจทย์ความต้องการของตลาดของผู้บริโภคในยุคปัจจุบัน (HelloThailand, 2022)

จังหวัดกาญจนบุรี นับเป็นจังหวัดที่มีการผลิตสินค้าประเภททำมือสูงเป็นอันดับต้น ๆ ในเรื่องของอัญมณี เครื่องประดับ รวมถึงสิ่งทอ เนื่องจากเป็นจังหวัดที่อยู่ในพื้นที่ราบสูงมีภูเขาตะนาวศรีติดกับพม่า มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ ส่งผลให้มีทรัพยากรที่สามารถนำมาแปรรูปทำเป็นเครื่องประดับ เสื้อผ้า รวมถึงเซรามิกค่อนข้างมาก ทั้งนี้เมื่อสำรวจจำนวนนักท่องเที่ยวและรายได้ที่เข้าสู่จังหวัดพบว่าในปีพ.ศ. 2566 มีจำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นกว่าปี 2565 สูงถึงร้อยละ 39.29 คิดเป็นจำนวน 1,312,830 คน เมื่อเทียบกับปี 2565 ที่จำนวน 942,486 คน และสร้างรายได้เข้าจังหวัดได้สูงถึง 2488.94 ล้านบาทในปี 2566 เมื่อเทียบกับปี 2565 ที่ 1746.15 ล้านบาท ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 41.85 (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2566) ซึ่งในส่วนของสินค้าทำมือที่สร้างรายได้ให้กับทางจังหวัดมากที่สุดเป็นอันดับต้น ๆ คือ หินอัญมณี กำไลหินสีตามความเชื่อ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ขายได้อันดับต้น ๆ เนื่องจากการทำอัญมณีและกำไลหินสีออกมานั้นมีการใช้อิทธิพลทางวัฒนธรรมด้านความเชื่อ โชคลาง โหราศาสตร์ การเสริมดวง ที่ช่วยให้กลายเป็นสินค้าขายดี และยังเป็นสินค้าที่มีจำนวนส่งออกต่างประเทศมากขึ้นทุกปี

ทั้งนี้การสร้างอิทธิพลทางวัฒนธรรม (Soft Power) เพื่อส่งเสริมให้เกิดแรงดึงดูด มีความนิยมตามกระแสและอยู่ในตลาดได้อย่างยาวนานนอกเหนือจากการทำโครงการพระราชดำริที่กล่าวไปในข้างต้นแล้ว ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากอิทธิพลของวัฒนธรรมไทยที่มีความพยายามส่งเสริมอย่างต่อเนื่องจากภาครัฐบาลทุก ๆ สมัย รวมไปถึงความใส่ใจของผู้ประกอบการไทยที่พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้สินค้าทำมือของตนเองมีเพิ่มมูลค่าที่จะส่งผลต่อยอดขายสินค้าอย่างมีนัยสำคัญ เพราะสำหรับอิทธิพลทางวัฒนธรรมหรืออิทธิพลอ่อน ถือเป็นเครื่องมือที่จะช่วยเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจกลับคืนสู่ท้องถิ่น ทำกำไรให้กับผู้ประกอบการผ่านวิธีการสร้างองค์ความรู้ที่มีอยู่ การพัฒนาทรัพย์สินทางปัญญา และการวิจัยต่าง ๆ (สุดที่รัก นุชนาถ และ สุมาลี รามนัฏ, 2565) สิ่งเหล่านี้สามารถเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมพื้นบ้านที่เป็นพื้นฐานทางประวัติศาสตร์ทางสังคมผ่านการนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้เพื่อใช้ในการพัฒนาธุรกิจ การผลิตสินค้าและบริการในรูปแบบใหม่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจหรือคุณค่าทางสังคมได้อย่างดี เมื่อพิจารณาบริบทของอัตลักษณ์ความเป็นไทยและวัฒนธรรมไทยที่มีศักยภาพไม่ต่างกับอีกหลายประเทศ ดังจะเห็นได้จากการนำสินค้าทำมือเข้าไปทำตลาดที่ประเทศไต้หวันในช่วงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2566 ที่ผ่านมาในงาน Songshan Cultural & Creative Park โดยหนึ่งในความน่าสนใจภายในงาน คือ การนำกลุ่มสินค้าทำมือด้วยแบรนด์ไทยมาจัดแสดงมากกว่า 80 แบรนด์ ทำให้แบรนด์ไทยกลายเป็นแบรนด์ต่างชาติที่เข้าร่วมจัดแสดงสินค้ามากที่สุดในงาน โดยในจำนวนนี้รวมถึงการจัดแสดงสินค้าของร้าน Bangkok Illustration Fair ที่นำเอาผลงาน Illustration ของศิลปินไทยมากกว่าสิบรายมาจัดแสดง นอกจากนี้ยังมีกลุ่มศิลปินจากชุมชน “บ้านข้างวัด” ซึ่งถือเป็นชุมชนของศิลปินที่ทำงานศิลปะที่มีชื่อเสียงในจังหวัดเชียงใหม่มาจัดแสดงฝีมืองานทำมือให้ชาวไต้หวันซึ่งนิยมไปเที่ยวเชียงใหม่อยู่แล้วได้รู้จัก (DITP, 2023)

จากข้อมูลข้างต้น การนำอิทธิพลทางวัฒนธรรม (Soft Power) ที่แสดงคุณค่าของความเป็นไทยจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ประกอบการจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องทักษะและการนำมาปรับใช้กับผลิตภัณฑ์ของตน เนื่องจากการจะหวังพึ่งพาเพียงกระแสของความเป็นไทยด้วยการใช้อิทธิพลทางวัฒนธรรมเพียงอย่างเดียว ไม่สามารถส่งผลิตภัณฑ์ออกสู่ตลาดได้อย่างยั่งยืน ผู้ประกอบการที่ดีจะต้องมีการวางแผนงานตั้งแต่กรรมวิธีการคัดเลือกวัตถุดิบที่นำมาใช้ผลิต กระบวนการผลิตที่จะต้องช่วยลดมลภาวะและยังส่งเสริมภูมิปัญหาความเป็นเอก

ลักษณะของผลิตภัณฑ์ (Zaefarian et al., 2017) การนำนวัตกรรมด้านต่าง ๆ เข้ามาปรับใช้ในการเพิ่มมูลค่าความสวยงาม ความคงทนของสินค้าเพื่อให้นักท่องเที่ยวเกิดความต้องการ สามารถดึงดูดเม็ดเงินได้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากปัจจุบันพฤติกรรมผู้บริโภคมีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างเห็นได้ชัด ผู้บริโภคยุคใหม่มีความใส่ใจในเรื่องสินค้าที่ต้องช่วยลดมลภาวะ รักษ์โลก ดังนั้นโจทย์ที่ท้าทายผู้ประกอบการในปัจจุบันคือการนำนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการผลิตสินค้าต่าง ๆ เข้ามาใช้งานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ ตอบโจทย์กับความต้องการของนักท่องเที่ยว เมื่อนักท่องเที่ยวซื้อไปจะต้องเกิดความพึงพอใจและสามารถกลับมาซื้อสินค้าทำมือซ้ำในครั้งถัดไป (Gamso, 2019; Chung, 2019)

จากความสำคัญของปัญหาข้างต้น ส่งผลให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการนำข้อมูลจากปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาศึกษาเพื่อเป็นการพัฒนาต่อยอดสินค้าทำมือของผู้ประกอบการจากท้องถิ่นให้มีศักยภาพต่อการแข่งขัน สร้างส่วนแบ่งทางการตลาดได้อย่างยั่งยืน และสามารถส่งสินค้าทำมือของตนเองออกไปยังต่างประเทศได้ในอนาคต จึงได้จัดทำงานวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของบุพปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าทำมือ (Handmade) ของนักท่องเที่ยวยุคใหม่ในจังหวัดกาญจนบุรี” ขึ้น โดยจะเป็นการนำปัจจัยแต่ละตัวเข้ามาศึกษาถึงผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าทำมือ โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ ดังจะสามารถอธิบายได้ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสามารถของผู้ประกอบการ อิทธิพลทางวัฒนธรรม (Soft Power) นวัตกรรมการผลิตสินค้า และการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าทำมือ (Handmade) ของนักท่องเที่ยวในจังหวัดกาญจนบุรี
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของอิทธิพลอ่อน นวัตกรรมการผลิตสินค้าในฐานะตัวแปรส่งผ่านระหว่างความสามารถของผู้ประกอบการสู่การตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าทำมือ (Handmade) ของนักท่องเที่ยวในจังหวัดกาญจนบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสามารถของผู้ประกอบการ อิทธิพลอ่อน นวัตกรรมการผลิตสินค้า และการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าทำมือ (Handmade) ของนักท่องเที่ยวในจังหวัดกาญจนบุรี โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักท่องเที่ยวที่เข้ามาซื้อสินค้าทำมือภายในจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งไม่สามารถระบุจำนวนประชากรได้ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักท่องเที่ยวที่เข้ามาซื้อสินค้าทำมือภายในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 500 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Comrey and Lee (1992) และได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นผ่าน google form และทำการแจกแบบสอบถามแบบตัวต่อตัวด้วยการขออนุญาตเก็บข้อมูลจากนักท่องเที่ยวหลังจากเลือกซื้อสินค้าที่เป็นสินค้าประเภททำมือจากร้านค้าประจำจังหวัดแล้วเสร็จ

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการภายใต้กรอบแนวคิดในการวิจัยโดยเครื่องมือในการเก็บข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นนักท่องเที่ยวที่ตัดสินใจซื้อสินค้าทำมือ ในจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2-5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความสามารถผู้ประกอบการ จำนวน 20 ข้อ ปัจจัยอิทธิพลอ่อน จำนวน 15 ข้อ ปัจจัยนวัตกรรมการผลิตสินค้า จำนวน 20 ข้อ และปัจจัยการตัดสินใจเลือกซื้อ จำนวน 25 ข้อ

โดยตอนที่ 2-5 มีลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยข้อคำถามที่ใช้เป็นมาตราส่วนประมาณค่าในการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของ Likert (Likert Scale) ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยใช้คำถามที่แสดงระดับการวัดข้อมูลอันตรภาค (Interval Scale) ที่มีความหมายของเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามความคิดเห็นดังนี้

ระดับคะแนน	5	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
ระดับคะแนน	4	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
ระดับคะแนน	3	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
ระดับคะแนน	2	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
ระดับคะแนน	1	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยตามแนวคิดของ Best (1977) ซึ่งแบ่งได้เป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21-5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41-4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61-3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81-2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) ศึกษาเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสามารถผู้ประกอบการ อิทธิพลอ่อน นวัตกรรมการผลิตสินค้า การตัดสินใจเลือกซื้อ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างเป็นนิยามตัวแปรและดัชนีชี้วัด

2) สร้างแบบสอบถามและข้อคำถามให้ครอบคลุมตัวแปรที่กำหนดตามดัชนีชี้วัด

3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นส่งขอความอนุเคราะห์กับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รายข้อเพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่ต้องการวัด โดยเกณฑ์ในการเลือกข้อคำถามจะพิจารณาเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC ไม่น้อยกว่า 0.5 โดยในการวิจัยครั้งนี้ได้ข้อคำถามอยู่ที่ 0.67-1.00 ทุกข้อคำถาม (Hambleton & Cook, 1977)

4) นำแบบสอบถามที่ผ่านคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหามาทำการทดสอบค่า Tryout กับนักท่องเที่ยวที่ตัดสินใจซื้อสินค้าทำมือ ในจังหวัดกาญจนบุรี ที่นอกเหนือจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อนำคำตอบมาวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ซึ่งผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแต่ละตัวแปรควรมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Hair et al., 2006; Nunnally, 1978) ซึ่งค่า

สัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ในการวิจัยครั้งนี้อยู่ที่ 0.985-0.989 ซึ่งสูงกว่า 0.7 แสดงว่าเครื่องมือสามารถนำไปใช้ได้ (Hair et al., 2014)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยโดยมีขั้นตอนดังนี้

1) การเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำในระหว่างเดือน ตุลาคม 2566–ธันวาคม 2566 ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามแบบตัวต่อตัวกับนักท่องเที่ยวที่เลือกซื้อสินค้าทำมือในจังหวัดกาญจนบุรีผ่านการสแกน link google form จำนวน 500 ฉบับ ได้กลับมาอยู่ที่ 500 ฉบับ อัตราการตอบกลับอยู่ที่ 100%

2) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับ ความสามารถของผู้ประกอบการ อิทธิพลอ่อน นวัตกรรมการผลิตสินค้า และการตัดสินใจเลือกซื้อ ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation) ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ เพื่อสรุปและอธิบายลักษณะของตัวแปร

3) สถิติอนุมานหรือสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) เป็นการนำวิธีทางสถิติมาใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) เพื่อหาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุและหาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อม ด้วยตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling--SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ โดยเกณฑ์ในการยอมรับโมเดลสมการโครงสร้าง สามารถแสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 1 หลักการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Schumacher& Lomax, 2010)

ดัชนีตรวจสอบความสอดคล้อง	ค่าที่เป็นไปได้	เกณฑ์การพิจารณา
ค่าสถิติทดสอบไคสแควร์ (Chi-square)	0 (perfect fit) to positive value (poor fit)	ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้น้อยกว่าไคสแควร์
ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (model /df model)	0 (perfect fit) to positive value (poor fit)	ตารางหรือพิจารณาค่า p-value ต้องมากกว่า 0.05 มีค่าน้อยกว่า 2.00

ดัชนีตรวจสอบความสอดคล้อง	ค่าที่เป็นไปได้	เกณฑ์การพิจารณา
Goodness of Fit Index (GFI)	0 (no fit) to 1 (perfect fit)	มีค่ามากกว่า 0.95
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	0 (no fit) to 1 (perfect fit)	มีค่ามากกว่า 0.95
Comparative Fit Index (CFI)	0 (no fit) to 1 (perfect fit)	มีค่ามากกว่า 0.95
Norm Fit Index (NFI)	0 (no fit) to 1 (perfect fit)	มีค่ามากกว่า 0.95
Root Mean square Residual (RMR)	0 (perfect fit) to positive value (poor fit)	มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ (ขึ้นอยู่กับระดับที่นักวิจัยกำหนด)
Approximation (RMSEA)	0 (perfect fit) to positive value (poor fit)	มีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือ 0.08

ผลการวิจัย

1. จากการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นนักท่องเที่ยวภายในจังหวัดกาญจนบุรีที่เลือกซื้อสินค้าทำมือส่วนใหญ่ คือ เพศหญิง จำนวน 340 คน (ร้อยละ 68.0) อายุอยู่ระหว่าง 20-29 ปี จำนวน 259 คน (ร้อยละ 51.8) อยู่ในสถานะโสด จำนวน 471 คน (ร้อยละ 94.2) เลือกซื้อสินค้าทำมือจากวัตถุดิบธรรมชาติ จำนวน 302 คน (ร้อยละ 60.4) ค่าใช้จ่ายในการซื้อสินค้าทำมือต่อชิ้นอยู่ระหว่าง 500-1,000 บาท จำนวน 234 คน (ร้อยละ 46.8) และมีแพลนในการกลับมาซื้อสินค้าซ้ำจากร้านเดิม จำนวน 254 คน (ร้อยละ 50.8)

2. จากการทดสอบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของแต่ละตัวแปร ผู้วิจัยสามารถแสดงได้ดังนี้

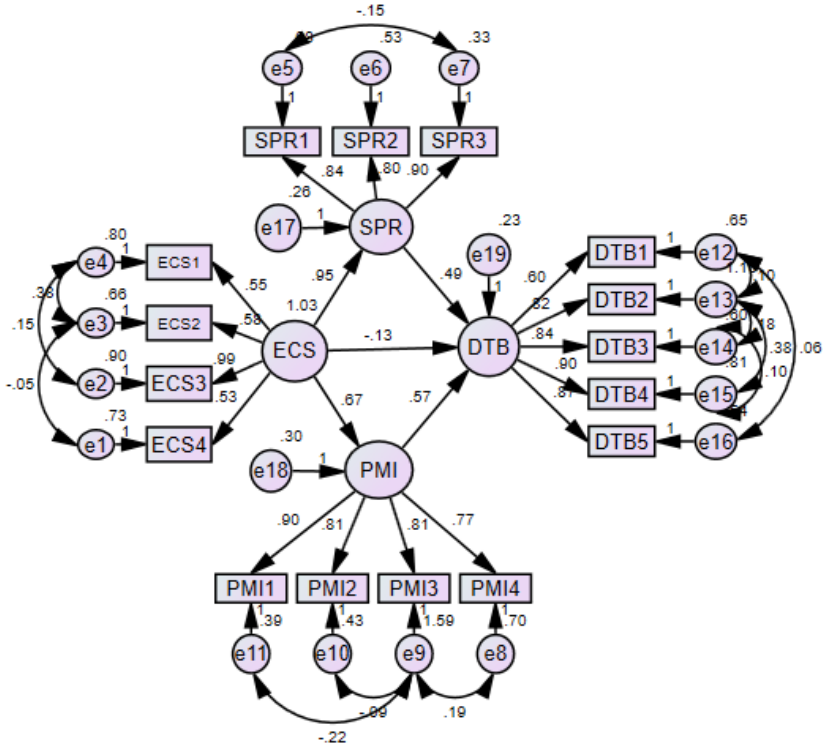
ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย และการแปรผลของแต่ละตัวแปรในภาพรวม

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	C.V.	แปรผล
ความสามารถของผู้ประกอบการ (ECS)	3.84	.695	0.18	มาก
อิทธิพลอ่อน (SPR)	3.80	.755	0.19	มาก
นวัตกรรมการผลิตสินค้า (PMI)	3.64	.743	0.20	มาก
การตัดสินใจเลือกซื้อ (DTB)	3.83	.793	0.21	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า นักท่องเที่ยวที่เลือกซื้อสินค้าทำมือส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในภาพรวมของปัจจัยความสามารถของผู้ประกอบการ (ECS) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.84, S.D.=.695, C.V.=0.18) รองลงมา คือ การตัดสินใจเลือกซื้อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.83, S.D.=.793, C.V.=0.21) รองลงมา คือ อิทธิพลอ่อน อยู่ในระดับมาก

($\bar{X}$=3.80, S.D.=.755, C.V.=0.19) รองลงมา คือ นวัตกรรมการผลิตสินค้า ($\bar{X}$=3.64, S.D.=.743, C.V.=0.20) ตามลำดับ

3. จากการทดสอบสมการเชิงโครงสร้างด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติด้านสังคมศาสตร์ ในการหาเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผู้วิจัยสามารถแสดงข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ดังนี้



chi-square/df=1.236,P-value=.131, GFI=.986, CFI=.997, NFI=.985, AGFI=.959, RMR=.033, RMSEA=.022

ภาพที่ 2 สัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างตัวแปรด้วยวิธีการสมการเชิงโครงสร้าง

ตารางที่ 3 Model Fit Indicator

Indicator	X^2/df	GFI	AGFI	CFI	NFI	RMR	RMSEA
Standard Value	<2.00	>0.95	>0.95	>0.90	>0.90	<0.05	<0.05
Result	1.236 ✓	0.986 ✓	0.959 ✓	0.997 ✓	0.985 ✓	0.033 ✓	0.022 ✓

ตารางที่ 4 การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path coefficient testing)

Hypothesis	Path	B	SE	Std.B	T	P-value
H1	ECS → SPR	1.511	.176	.884	8.596	***
H2	ECS → PMI	.981	.126	.778	7.801	***
H3	ECS → DTB	-.152	.253	-.142	-.599	.549
H4	SPR → DTB	.349	.118	.556	2.947	.003

H5	PMI → DTB	.447	.253	.526	4.736	***

หมายเหตุ: *** หมายถึง P<0.001

จากตารางที่ 4 พบว่า (1) ความสามารถของผู้ประกอบการ (ECS) (B=1.511, T=8.596, P<0.000) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ อิทธิพลอ่อน (SPR) ซึ่งเป็นการยืนยันสมมติฐานที่ 1 (2) ความสามารถของผู้ประกอบการ (ECS) (B=.981, T=7.801, P<0.000) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ นวัตกรรมการผลิตสินค้า (PMI) ซึ่งเป็นการยันยืนสมมติฐานที่ 2 (3) ความสามารถของผู้ประกอบการ (ECS) (B=-.152, T=-.599, P<0.549) ไม่มีอิทธิพลต่อ การตัดสินใจเลือกซื้อ (DTB) ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 3 (4) อิทธิพลอ่อน (SPR) (B=.349, T=2.947, P<0.003) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ การตัดสินใจเลือกซื้อ (DTB) ซึ่งเป็นการยืนยันสมมติฐานที่ 4 และ (5) นวัตกรรมการผลิตสินค้า (PMI) (B=.447, T=4.736, P<0.000) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ การตัดสินใจเลือกซื้อ (DTB) ซึ่งเป็นการยืนยันสมมติฐานที่ 5

ตารางที่ 5 การทดสอบสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลคั่นกลางระหว่างตัวแปร (Mediation effect testing)

Hypothesis	Path	Effect	SE	Lower	Upper	P
H6	ECS → SPR → DTB	.156	.049	.059	.253	***
H7	ECS → PMI → DTB	.499	.042	.417	.583	***

หมายเหตุ *** หมายถึง P<0.001

จากตารางที่ 5 พบว่า (1) ปัจจัยอิทธิพลอ่อนในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างความสามารถผู้ประกอบการสู่การตัดสินใจซื้อ มีค่าอิทธิพล Lower และ Upper อยู่ในช่วง .059-.253 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ไม่คลุม 0 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานการวิจัย และ (2) ปัจจัยนวัตกรรมการผลิตสินค้าในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างความสามารถผู้ประกอบการสู่การตัดสินใจซื้อ มีค่าอิทธิพล Lower และ Upper อยู่ในช่วง .417-.583 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ไม่คลุม 0 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 6 สรุปผลการศึกษาตามสมมติฐาน

สมมติฐาน	(T-test)	แปรผล
1. ความสามารถของผู้ประกอบการมีอิทธิพลทางตรงต่ออิทธิพลอ่อน	8.596	สนับสนุน
2. ความสามารถของผู้ประกอบการมีอิทธิพลทางตรงต่อนวัตกรรมการผลิตสินค้า	7.801	สนับสนุน
3. ความสามารถของผู้ประกอบการมีอิทธิพลทางตรงต่อการตัดสินใจเลือกซื้อ	-.599	ไม่สนับสนุน
4. อิทธิพลอ่อนมีอิทธิพลทางตรงต่อการตัดสินใจเลือกซื้อ	2.947	สนับสนุน
5. นวัตกรรมการผลิตสินค้ามีอิทธิพลทางตรงต่อการตัดสินใจเลือกซื้อ	4.736	สนับสนุน
6. อิทธิพลอ่อนในฐานะตัวแปรเชื่อมโยงระหว่างความสามารถของผู้ประกอบการสู่การตัดสินใจเลือกซื้อ	5.380	สนับสนุน
7. นวัตกรรมการผลิตสินค้าในฐานะตัวแปรเชื่อมโยงระหว่างความสามารถของผู้ประกอบการสู่การตัดสินใจเลือกซื้อ	4.800	สนับสนุน

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาระดับปัจจัยความสามารถผู้ประกอบการ อิทธิพลทางวัฒนธรรม (Soft Power) และนวัตกรรมการผลิตสินค้า ต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าทำมือ พบว่า ผู้ประกอบการร้านค้าผลิตสินค้าทำมือมีการใช้อิทธิพลอ่อน หรืออิทธิพลทางวัฒนธรรมด้วยการผลักดันสินค้าตัวเองด้วยความเป็นสินค้าพื้นบ้านจากการนำวัตถุดิบจากธรรมชาติมาผลิตด้วยมือจากแรงงานด้วยเท่านั้น ทำให้ได้สินค้าที่ถึงแม้จะมีความเหมือนกันของรูปแบบแต่ลักษณะและสีสันของสินค้าแต่ละชิ้นจะมีความแตกต่างกัน ไม่มีเหมือนใคร รวมไปถึงการนำนวัตกรรมมาใช้ในการส่งเสริมและช่วยในการผลิตเพื่อลดระยะเวลาในกระบวนการนำวัตถุดิบเข้ามาใช้ในการผลิตสินค้า ทำให้สินค้าที่ได้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น มีความคงทน มีสีสันและรูปแบบที่เป็นเอกลักษณ์ของความเป็นสินค้าทำมือ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bunduchi et al., (2022) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางนวัตกรรมสินค้าดิจิทัลในบริษัทผ่านการจัดการด้วยผู้ประกอบการ กรณีศึกษา บทบาทของกรอบความรู้ความเข้าใจของผู้ประกอบการ กล่าวว่า ผู้ประกอบการมีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ตัวเองด้วยการออกแบบผลิตภัณฑ์ที่มีความทันสมัย มีการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้งานโดยเป็นการนำระบบการผลิตที่มีอยู่เดิมมาพัฒนาให้เกิดกระบวนการผลิตในรูปแบบใหม่ผ่านการใช้ระบบดิจิทัล มีการนำกระบวนการผลิตและวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตเข้ามาผสมผสานเพื่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ที่มีความเปลี่ยนแปลงด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ทันสมัย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าทำมือ พบว่า ปัจจัยความสามารถผู้ประกอบการไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อ พบว่า นักท่องเที่ยวภายในจังหวัดกาญจนบุรี ตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าทำมือจากกลยุทธ์ในการวางขายสินค้าด้วยการนำอิทธิพลอ่อนเข้ามาใช้งาน รวมไปถึงการตัดสินใจซื้อสินค้าทำมือจากความเป็นพื้นบ้านที่บ่งบอกถึงเอกลักษณ์และลักษณะที่จำเพาะของบุคคล ทำให้ทุกครั้งในการซื้อสินค้าทำมือ นักท่องเที่ยวจะไม่ได้คำนึงถึงตัวผู้ประกอบการ แต่จะคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์ของสินค้า และความคงทนในการทำไปใช้งาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Auliah et al., (2023) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์ของผู้ประอบการผ่านคุณภาพของผลิตภัณฑ์และการตัดสินใจซื้อ กรณีศึกษาอุตสาหกรรมใน Bu Husna Penja จังหวัด Mamuju Regency กล่าวว่า ผลกระทบในปัจจัยคุณภาพของผลิตภัณฑ์ถือเป็นกลยุทธ์ที่ผู้ประกอบการใช้ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าของผู้บริโภคอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้อุตสาหกรรมใน Bu Husna Penja จังหวัด Mamuju Regency มีการใช้นวัตกรรมที่ทำให้คุณภาพของผลิตภัณฑ์เป็นไปตามความต้องการของตลาด แต่ผู้บริโภคไม่ได้มีความคิดในการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าจากตัวของผู้ประกอบการ แต่ตัดสินใจซื้อจากคุณภาพของผลิตภัณฑ์ และนวัตกรรมที่นำมาใช้ผลิตภัณฑ์ เนื่องจากนวัตกรรมที่ดีจะส่งผลอย่างสอดคล้องในทิศทางบวกต่อคุณภาพของผลิตภัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สิ่งเหล่านี้แสดงถึงพฤติกรรมผู้บริโภคที่มีทัศนคติต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้า

2. ปัจจัยอิทธิพลอ่อนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตัดสินใจเลือกซื้อ พบว่า นักท่องเที่ยวตัดสินใจซื้อสินค้าทำมือจากพลังของอิทธิทางวัฒนธรรม (Soft Power) ที่มาจากทรัพย์สินค้าทางปัญญา วัฒนธรรมที่แตกต่างระหว่างกันของสินค้าพื้นบ้าน รวมไปถึงลักษณะอันเป็นเอกลักษณะเฉพาะถิ่น เฉพาะตัวของแต่ลพื้นที่ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีคุณค่าทางจิตใจ และส่งแสริมความเป็นตัวตนของผู้ซื้อ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sembiring (2021) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ผลกระทบของคลื่นอิทธิพลทางวัฒนธณรมเกาหลีต่อการตัดสินใจใช้บริการภายในร้าน Patbingsoo Korean Dessert House, Flavor Bliss, Tangerang Selatan กล่าวว่า ผู้ตัดสินใจใช้บริการภายในร้านค้า Patbingsoo Korean Dessert House, Flavor Bliss, Tangerang Selatan ภายในประเทศอินโดนีเซีย ภาพรวม

อยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงที่มีความชื่นชอบและใช้บริการมาจากความต้องการเข้าถึงอิทธิพลและค่านิยมของคนเกาหลีใต้และศิลปินที่ชื่นชอบ ทั้งนี้เมื่อทำการทดสอบตามสมมติฐานพบว่า อิทธิพลคลื่นซอฟต์พาวเวอร์ของเกาหลีส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการภายในร้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yu et al., (2021) ได้ศึกษาเรื่อง เอกลักษณ์เชิงประจักษ์ทางอิทธิพลซอฟต์พาวเวอร์สู่ความตั้งใจซื้อสินค้าจากต่างประเทศ กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าจากต่างประเทศเป็นผลมาจากการทำนโยบายด้านเศรษฐกิจที่ส่งเสริมภาคการส่งออกโดยการนำอิทธิพลซอฟต์พาวเวอร์ด้านวัฒนธรรมค่านิยม ภูมิปัญหาเข้ามาใช้เพื่อให้ผู้บริโภคชาวต่างชาติตัดสินใจซื้อสินค้าภายในประเทศ โดยเมื่อทำการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการสมการเชิงโครงสร้าง พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรม นโยบายเศรษฐกิจ ส่งผลต่อปัจจัยซอฟต์พาวเวอร์ที่นไปสู่การตัดสินใจซื้อสินค้าของลูกค้าจากต่างประเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ปัจจัยนวัตกรรมการผลิตสินค้ามีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตัดสินใจเลือกซื้อ พบว่า นักท่องเที่ยวตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าทำมือจากความคงทนของสินค้าด้วยการนำนวัตกรรมการผลิตในรูปแบบที่พัฒนาให้สินค้ามีความคงทน สีสันที่สวยงาม และวัตถุดิบที่นำมาใช้งานจะต้องเป็นวัตถุดิบที่มาจากธรรมชาติ ช่วยลดมลภาวะโลกร้อนสามารถนำมารีไซเคิลได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tannady et al., (2022) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และภาพลักษณ์ตราสินค้าต่อความสนใจของลูกค้าและผลกระทบต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ของลูกค้าเป็นผลมาจากการใช้นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ที่บริษัทได้พัฒนาขึ้น ทั้งนี้มีค่าอิทธิพลกำลังสองของปัจจัยนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ ภาพลักษณ์ตราสินค้า และความสนใจของลูกค้าสามารถพยากรณ์อิทธิพลรวมอยู่ที่ .627 หรือคิดเป็นร้อยละ 62.7

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยความสามารถผู้ประกอบการมีระดับความสำคัญของตัวแปรอยู่ในระดับมาก และปัจจัยการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าทำมืออยู่ในระดับมาก แต่เมื่อนำมาวิเคราะห์ค่าอิทธิพลของตัวแปรพบว่าไม่ส่งผลต่อกัน เนื่องมาจากนักท่องเที่ยวทำการตัดสินใจซื้อสินค้าจากอิทธิพลอ่อน และกรรมวิธีการผลิตสินค้า โดยไม่ได้สนใจว่าผู้ประกอบการรายใดเป็นผู้ผลิตสินค้า แต่นักท่องเที่ยวจะซื้อสินค้าจากรูปแบบ ความแตกต่าง สีสัน ฟังค์ชันการใช้งาน ความคงทนของวัสดุที่นำมาผลิต การนำภูมิปัญญามาใช้ในการสื่อสาร รวมไปถึงการสร้างเรื่องราวเพื่อใช้ในการขายที่ถูกพัฒนามาเป็นอิทธิพลอ่อนในการดึงดูดนักท่องเที่ยวให้ตัดสินใจซื้อสินค้าทำมือ ทำให้ข้อสันนิษฐานที่ว่าความสามารถของผู้ประกอบการจะส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าทำมือนั้นอาจจะไม่มีความเกี่ยวข้องกันสำหรับในการศึกษาครั้งนี้

สรุป

อิทธิพลของบุพปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าทำมือ (Handmade) ของนักท่องเที่ยวในจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า อิทธิพลอ่อนและนวัตกรรมการผลิตสินค้าในฐานะตัวแปรส่งผ่านระหว่างความสามารถของผู้ประกอบการสู่การตัดสินใจเลือกซื้อ มีค่าดัชนีความกลมกลืน คือ X^2/df=1.236, RMR=.033, RMSEA=.022 และเส้นอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรความสามารถของผู้ประกอบการผ่านอิทธิพลอ่อนสู่การตัดสินใจซื้อ อยู่ในช่วง .059-.253 และความมารถของผู้ประกอบการผ่านอิทธิพลนวัตกรรมการผลิตสินค้าสู่การตัดสินใจซื้อ อยู่ในช่วง .417-.583 ถือว่าไม่คลุม 0 แปลความได้ว่า นักท่องเที่ยวในจังหวัดกาญจนบุรีทำการตัดสินใจซื้อสินค้าทำมือจาก

อิทธิพลอ่อนและนวัตกรรมการผลิตสินค้า ดังนั้นหากผู้ประกอบการต้องการเพิ่มยอดขายสินค้าทำมือของตนเองจำเป็นต้องใช้อิทธิพลอ่อนและนวัตกรรมการผลิตสินค้าเข้ามาช่วยในการส่งเสริมการขาย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1) จากการศึกษาข้อมูลตัวชี้วัดความสามารถผู้ประกอบการ ภาครัฐและภาคธุรกิจควรมีการส่งเสริมสนับสนุนทางด้านการตลาด งานวิจัย รวมไปถึงการร่วมหารือประชุมเปิดตลาดเพื่อให้ผู้ประกอบการได้เข้าสู่ระบบเศรษฐกิจต่อการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันให้สามารถแข่งขันกับสินค้าจากต่างประเทศได้มากยิ่งขึ้น

2) จากการศึกษาข้อมูลตัวชี้วัดอิทธิพลอ่อน ควรมีการส่งเสริม ให้ความรู้ เพื่อให้เข้าใจถึงหลักการใช้อิทธิพลอ่อนในการทำตลาด ที่จะส่งผลให้ผู้ประกอบการสามารถนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาสินค้าทำมือของตนเองให้มีทัดเทียมกับสินค้าทำมือของแบรนด์ที่นำเข้าจากต่างประเทศ และช่วยพัฒนาส่งเสริมความสามารถในการใช้อิทธิพลอ่อนในการส่งออกสินค้าทำมือไปยังต่างประเทศ

3) จากการศึกษาข้อมูลตัวชี้วัดนวัตกรรมการผลิตสินค้า ผู้ประกอบการควรมีการพัฒนาความรู้ติดตามเทคโนโลยีใหม่ ๆ ตลอดเวลา เนื่องจากสินค้าบางประเภททางร้านค้ายังมีการใช้กรรมวิธีการผลิตสินค้าที่เก่าซึ่งอาจทำให้ถูกแย่งส่วนแบ่งทางการตลาดจากสินค้าทำมือจากต่างประเทศได้

4) จากการศึกษาข้อมูลตัวชี้วัดการตัดสินใจเลือกซื้อ ผู้บริโภคมีการตัดสินใจซื้อสินค้าทำมือจากคุณสมบัติ ความคงทน การใช้งาน สีสัน และวัตถุดิบที่ต้องมาจากธรรมชาติที่ช่วยลดมลภาวะโลกร้อน ผู้ประกอบการควรนำข้อมูลเหล่านี้เพื่อไปพัฒนาและหาแหล่งวัตถุดิบเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ในการวิจัยครั้งต่อไปควรใช้กลุ่มประชากรจากระดับจังหวัดเป็นระดับภูมิภาค เพื่อให้ได้ความหลากหลายของข้อมูลเพิ่มมากขึ้น อันจะส่งผลต่อความน่าเชื่อถือของการนำไปใช้งานได้ดียิ่งขึ้น

2) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการนำงานวิจัยเชิงคุณภาพเข้ามาใช้เพิ่มเติมและควรสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ประกอบการหรือเจ้าของธุรกิจเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการนำมาพัฒนางานวิจัยให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2566). สถานการณ์การท่องเที่ยวในประเทศ รายจังหวัดปี 2566. เรียกใช้เมื่อ 25 ธันวาคม 2566 จาก https://www.mots.go.th/news/category/705.

สุดที่รัก นุชนาถ และ สุมาลี รามนัฏ. (2565). ซอฟต์พาวเวอร์คุณค่าตราสินค้าและพฤติกรรมผู้บริโภคในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการสู่การตัดสินใจบริโภคซีรีส์วายในกรุงเทพมหานคร. Journal of Management Science NakhonPathom Rajabhat University. 9(2), 122-136.

Auliah, N., Martini, A. I., & Adinugroho, I. (2023). Entrepreneurial Strategy, Product Quality, And Purchasing Decisions: Case Study Of Bu Husna's Home Industry In Selling Penja Fish

Products In Mamuju Regency. *Management* Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ). 4(5), 6840-6848.

Best, J. W. (1977). Research in Education (3rd ed). New Jersey: Prentice-hall Inc.

Bunduchi, R., Crișan-Mitra, C., Salanță, I. I., & Crișan, E. L. (2022). Digital product innovation approaches in entrepreneurial firms–the role of entrepreneurs' cognitive frames. Technological Forecasting and Social Change. 175(7), 121343.

Chung, K. Y. (2019). Media as soft power: The role of the South Korean media in North Korea. The Journal of International Communication. 25(1), 137-157.

Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). Interpretation and Application of Factor Analytic Results. (Eds.). Hillsdale, NJ: Lawrence Eribaum Associates.

DITP. (2023). แบรนด์สินค้าแฮนด์เมดและดีไซน์ของไทยนับร้อยบุกตลาดไต้หวันผ่านงาน Pop Up Asia และ PINKOI Design Fest. เรียกใช้เมื่อ 15 กันยายน 2566 จาก https://www .ditp.go.th/post/153728.

Gamso, J. (2019). China's Ivory Bans: Enhancing Soft Power through Wildlife Conservation. International Affairs. 95(6), 1389–1402.

Hair, E., Halle, T., Terry-Humen, E., Lavelle, B., & Calkins, J. (2006). Children's school readiness in the ECLS-K: Predictions to academic, health, and social outcomes in first grade. Early Childhood Research Quarterly. 21(4), 431-454.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2014). Pearson new international edition. Multivariate data analysis. 7th Edition. Pearson Education Limited Harlow, Essex.

Hambleton, R. K., & Cook, L. L. (1977). Latent trait models and their use in the analysis of educational test data. Journal of educational measurement. 14(2), 75-96.

HelloThailand. (2022). เจ้าฟ้าสิริวัณณวรีฯ' ทรงสืบสาน รักษา ต่อยอด ภูมิปัญญาผ้าไทย สู่ความยั่งยืน. เรียกใช้เมื่อ 19 กันยายน 2566 จาก https://th.hellomagazine.com/royalty-news/princess-sirivannavari-continue-preserve-build-thai-wisdom-textile-to-sustainable/.

Nunnally, J.C. (1978). An Overview of Psychological Measurement. In: Wolman, B.B. (eds) Clinical Diagnosis of Mental Disorders. Boston, MA: Springer.

Salika. (2022). 5 Soft power แบบไทยๆ ความหวังในการดัน 'เศรษฐกิจสร้างสรรค์' ให้โดดเด่นในสายตาชาวโลก. เรียกใช้เมื่อ 19 กันยายน 2566 จาก https://www.salika.co/2022/04/16/5-thai-soft-power-way-to-creative-economy/.

Sembiring, V. A. (2021). Analysis of the Impact of Korean Wave on Purchase Decision Making at Patbingsoo Korean Dessert House, Flavor Bliss, Tangerang Selatan. The Korean Wave is a phenomenon that develops and spreads Korean popular culture such as Girl & Boy Group, fashion, and even Korean specialties throughout the world including Indonesia, many local entrepreneurs are competing to build Korean culinary busin. *6*(3), 628-634.

Tannady, H., Sjahruddin, H., Saleh, I., Renwarin, J. M., & Nuryana, A. (2022). Role of Product Innovation and Brand Image Toward Customer Interest and Its Implication on Electronic Products Purchase Decision. Widyakala Journal. *9*(2), 93-98.

Yu, S., Liu, X., & Wu, L. (2021). An Empirical Research on Cultural Identity and Purchase Intention of Foreign Goods. *Journal of East Asia Management*. *2*(1), 49-62.

Zaefarian, G., Forkmann, S., Mitręga, M., & Henneberg, S. C. (2017). A capability perspective on relationship ending and its impact on product innovation success and firm performance. Long range planning. 50(2), 184-199.

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู

Public participation in community development in Pamaingam subdistrict Mueang District Nong Bua Lamphu Province

นงนุช คำแหล้
Nongnuch Khamlae
ชาญยุทธ หาญชนะ
Chanyut Hanchana
วิทยาลัยพิชญบัณฑิต
Pitchayabundit Colleag, Thailand
Corresponding Author, E-Mail: Nongnuchkhamlae@gmail.com

Received: 22 February 2024; Revised: 2 April 2024; Accepted: 29 August 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน 2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน และ 3. เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากประชากร จำนวน 6,842 คน โดยใช้สูตรของทาโร่ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 378 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและสัมภาษณ์ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.67-1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .957 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติค่าร้อยละค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า 1. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนที่พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ และอายุต่างกันมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนทุกด้านไม่แตกต่างกัน และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา และอาชีพต่างกันมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 3. ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาชุมชน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ควรมีการเปิดโอกาสในการเข้าร่วมประชุมกับผู้นำท้องถิ่นเพื่อเสนอปัญหาความต้องการของชุมชมให้มากกว่าเดิม ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานควรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาชุมชน ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ควรดำเนินงานหรือโครงการต่างๆ ให้ตรงตามความต้องการของประชาชน และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลควรมีส่วนร่วมเป็นกรรมการตรวจสอบในการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาชุมชน

คำสำคัญ: ชุมชน, การมีส่วนร่วม, การพัฒนาชุมชน, ประชาชน

Abstracts

The objectives of this research paper are: 1. To study public participation in community development. 2. To compare public participation in community development with different personal characteristics and 3. To propose ways to improve public participation in the development of communities in Pa Mai Ngam Sub-district, Muang District, Nong Bua Lamphu Province, which is quantitative and qualitative research. The sample was determined from a population of 6,842 people using Taro Yamane's formula. The sample size was 378 people. Data were collected using questionnaires and interviews. It has a content validity value ranging from 0.67-1.00 and a reliability of .957. Data analysis uses statistics: percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The results showed that: 1. Public participation in community development as a whole is at a high level. 2. A comparison of public participation in community development found that respondents of different genders and ages participated in all aspects of community development no differently, and respondents with different levels of education and occupation participated significantly differently in all aspects of community development at a level of 0.01. 3. Suggestions for community development Participation in decision-making There should be an opportunity to attend meetings with local leaders to address the needs of the community. Participation in the implementation of the project should be involved in the implementation of the community development plan. Participation in receiving benefits should be carried out in accordance with the needs of the people, and participation in the evaluation should be involved as an audit committee member in the implementation of projects according to the community development plan.

Keywords: Community, Participation, Community Development, Population

บทนำ

การมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการดำเนินชีวิตมนุษย์บนโลกใบนี้เพราะมนุษย์อยู่ร่วมกันเป็นสังคม ต่างพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และต่างต้องมีบทบาทภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบตามวาระโอกาสที่มาถึงทั้งบทบาทหน้าที่ที่ได้รับจากการยอมรับจากสังคมรวมทั้งบทบาทที่สร้างขึ้นด้วยตนเอง เช่นการรับหน้าที่เป็นพ่อแม่ เป็นหัวหน้าครอบครัว เป็นผู้นำหมู่บ้านหรือผู้นำชุมชน ทุกบทบาทล้วนมีความสำคัญ สำหรับประเทศไทยมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญมาแล้วทั้งสิ้น ๒๐ ฉบับ ทุกฉบับมีหลักการที่ตรงกันประการหนึ่ง คือ ประชาชนเป็นเจ้าของอำนาจสูงสุดที่เรียกว่าอำนาจอธิปไตย แม้ว่าในอดีตที่ผ่านมาประชาชนไทยจะมิได้มีส่วนร่วมในการเมืองการปกครองเท่าที่ควร แต่เมื่อกระแสการเป็นประชาธิปไตยของโลกได้เข้าสู่ประเทศไทยก็ทำให้ประชาชนรู้ถึงการที่ตนควรมีสิทธิเสรีภาพ และมีส่วนร่วมในทางการเมืองมากขึ้นจนนำมาสู่การปฏิรูประบบการเมืองไทยที่เห็นได้ชัดในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ต่อเนื่องมาจนถึงรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน ซึ่งให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นอย่างมาก (พระธวัชชัย สนฺติธมฺโม, 2561)

การมีส่วนร่วมของประชาชนนั้นถือเป็นหลักสากลที่ได้รับการยอมรับในนานาอารยประเทศจนมีความสำคัญและเป็นเรื่องที่จำเป็นในการปกครองประเทศของโลกประชาธิปไตย ปัจจุบันประเทศไทยของเราได้ให้ความสนใจต่อหลักการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาประเทศในแต่ละด้าน ทั้งด้านการเมืองสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม เพื่อเข้าสู่ระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม รวมถึงการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานภาครัฐภายใต้แนวคิดการบริหารภาครัฐแบบมีส่วนร่วม (Participatory Governance) และแนวคิดตามหลักการธรรมาภิบาล (Good Governance) โดยที่ภาครัฐต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนได้ร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำงาน และร่วมรับผลที่เกิดจากการมีส่วนร่วม ไปจนกระทั่งถึงร่วมตรวจสอบ เพื่อสร้างความโปร่งใสและเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจของหน่วยงานภาครัฐให้ดีขึ้น และเป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุกฝ่าย (วิพลรัตน์ คงยงค์, 2565)

การมีส่วนร่วมของประชาชนกำลังเป็นกระแสที่ได้รับความสนใจจากหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชน ที่ผ่านมาพบว่า อุปสรรคและปัญหาของการปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักการกระจายอำนาจที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ ประชาชนขาดความสนใจหรือขาดการมีส่วนร่วม รัฐบาลจึงมีแนวนโยบายที่เป็นปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจให้ประชาชนในท้องถิ่นหรือชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการชุมชนในลักษณะ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบนำไปสู่การพัฒนาที่ตรงเป้าหมาย เกิดความชอบธรรมอันนำมาซึ่งประโยชน์แก่ประชาชนอย่างแท้จริง

นอกจากนี้ยังถือได้ว่า เป็นการเริ่มต้นให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชนที่สำคัญอีกด้วย นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม ได้กล่าวถึงกระบวนการและขั้นตอนการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ ได้แก่ การร่วมในการวางแผน คือการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา ลำดับความสำคัญ ตั้งเป้าหมาย กำหนดแนวทางดำเนินการ ติดตามประเมินผลและตัดสินใจ การร่วมในการดำเนินกิจกรรม ประกอบด้วยการสนับสนุนด้านทรัพยากร และการประสานความร่วมมือ การร่วมในการใช้ประโยชน์ คือ การนำเอากิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ การได้รับประโยชน์ คือ การแจกจ่ายผลประโยชน์ที่ได้จากการพัฒนาอย่างยุติธรรม และการร่วมในการประเมินผลเพื่อประชาชนในชุมชนจะได้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อร่วมกันดำเนินการหาทางแก้ไขต่อไป (เจมส์ แอล. เครย์ตัน, 2551)

ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานการปกครองส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม จากรายงานผลการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ 2565 พบข้อเสนอแนะว่า ควรส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม ทั้งก่อนการดำเนินโครงการ ระหว่างการดำเนินโครงการ และเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ โดยหาแนวทางวิธีการให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกขั้นตอนของการดำเนินโครงการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับรู้ และตรวจสอบการดำเนินโครงการให้มากขึ้น (ปัทมา สูบกำปัง, 2562)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาในฐานะผู้นำท้องถิ่น จึงมีความสนใจในการศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู การมีส่วนร่วมของประชาชนในด้านต่าง ๆ เพราะหากสามารถสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาหมู่บ้านได้นั้น ก็จะมีการพัฒนาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของประชาชนในหมู่บ้านที่ดีขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู

2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ที่จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ

3. เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู

วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบการวิจัยเชิงปริมาณ จากแบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพประกอบการสัมภาษณ์ จำนวน 378 คนมีวิธีการดำเนินดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือประชาชนพักอาศัยอยู่ในตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภูอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป จำนวน 6,842 คน (ข้อมูลพื้นฐานประชากร. 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง จากจำนวนประชาชนที่ พักอาศัย อยู่ในตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มประชากรด้วยการใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับ ความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 378 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน ตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม 4 ข้อ โดยสอบถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ โดยเป็นแบบปลายปิด (Close ended question) ให้เลือกตอบในช่องที่กำหนด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน ตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล จำนวน 20 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถาม จะมีคำตอบให้เลือกโดยใช้มาตรฐานวัดแบบลิเคิร์ทซึ่งมี 5 ระดับ มากที่สุดไปหาน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยเป็นแบบคำถามปลายเปิด

3. การสร้างเครื่องมือ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการพัฒนาชุมชน ตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู จากนั้น มากกำหนดกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามและเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่สร้างเรียบร้อยแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบเนื้อหาว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.67-1.00 และความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ เอลฟาของครอนบาค มีค่าเท่ากับ 0.957

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยพิชญบัณฑิต เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างประชาชนที่มีรายชื่อในสำมโนครัวประชากร ตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู

4.2 การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลการ มีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน ตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภูด้วยตนเอง

4.3 การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 378 ชุด และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบคำถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติเชิงพรรณนา คือค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.2 สถิติเชิงอนุมาน คือค่าสถิติทดสอบ t-testและค่าสถิติทดสอบ F-test

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภูภาพรวม

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน	ระดับการมีส่วนร่วม	
	$\bar{x}$	S.D.
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.98	0.83
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	3.84	0.76
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	3.80	0.95
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	2.88	0.29
รวม	**3.63**	**0.61**

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากมี ($\bar{x}$ = 3.63) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากที่สุด ($\bar{x}$ = 3.98) รองลงมาคือมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ($\bar{x}$ = 3.84) มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ($\bar{x}$ = 3.80) และน้อยที่สุดคือการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($\bar{x}$ = 2.88)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ที่จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ

ตารางที่ 2 แสงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ที่จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน	เพศชาย		เพศหญิง		t	P
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.98	0.83	3.99	0.84	-.163	.856

2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	3.82	0.74	3.86	0.78	-.527	.383
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	3.80	0.95	3.79	0.96	.076	.553
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	2.89	0.28	2.87	0.31	.677	.063
โดยภาพรวม	**3.62**	**0.60**	**3.63**	**0.61**	**-.108**	**.618**

จากตารางที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ที่จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภูที่จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน	**แหล่งความแปรปรวน**	SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.015	4	.754	1.074	.369
	ภายในกลุ่ม	261.743	373	.702		
	รวม	264.758	377			
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.788	4	.697	1.190	.315
	ภายในกลุ่ม	218.455	373	.586		
	รวม	221.244	377			
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	2.836	4	.709	.771	.544
	ภายในกลุ่ม	342.804	373	.919		
	รวม	345.640	377			
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	.054	4	.014	.151	.963
	ภายในกลุ่ม	33.515	373	.090		
	รวม	33.569	377			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.634	4	.408	1.088	.362
	ภายในกลุ่ม	140.071	373	.376		
	รวม	141.705	377			

จากตารางที่ 3 พบว่า การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภูที่จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าโดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันการมีการพัฒนาชุมชนไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภูที่จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน	**แหล่งความแปรปรวน**	SS	df	MS	F	P-value

1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	48.187	3	16.062	29.761	.000**
	ภายในกลุ่ม	201.852	374	.540		
	รวม	250.039	377			
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	47.454	3	15.818	26.148	.000**
	ภายในกลุ่ม	226.252	374	.605		
	รวม	273.706	377			
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	320.124	3	106.708	504.292	.000**
	ภายในกลุ่ม	79.138	374	.212		
	รวม	399.262	377			
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	145.860	3	48.620	260.369	.000**
	ภายในกลุ่ม	69.839	374	.187		
	รวม	215.699	377			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	117.130	3	39.043	289.214	.000**
	ภายในกลุ่ม	50.489	374	.135		
	รวม	167.620	377			

**p ≤ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภูที่จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าโดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกันการมีการพัฒนาชุมชนทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภูที่จำแนกตามอาชีพ โดยภาพรวมและรายด้าน

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน	**แหล่งความแปรปรวน**	SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	167.943	5	33.589	129.061	.000**
	ภายในกลุ่ม	96.814	372	.260		
	รวม	264.758	377			
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	132.572	5	26.514	111.235	.000**
	ภายในกลุ่ม	88.672	372	.238		
	รวม	221.244	377			
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	232.252	5	46.450	152.394	.000**
	ภายในกลุ่ม	113.387	372	.305		
	รวม	345.640	377			
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการ	ระหว่างกลุ่ม	1.145	5	.229	2.628	.054

ประเมินผล	ภายในกลุ่ม	32.424	372	.087		
	รวม	33.569	377			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	94.192	5	18.838	147.495	.000**
	ภายในกลุ่ม	47.513	372	.128		
	รวม	141.705	377			

**p ≤ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภูที่จำแนกตามอาชีพ โดยภาพรวม พบว่าโดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพต่างกันการมีการพัฒนาชุมชนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพต่างกันการมีการพัฒนาชุมชน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพต่างกันการมีการพัฒนาชุมชนด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลไม่แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู

จากข้อคำถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ พัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู จากประชากร จำนวน 6,842 คน โดยใช้สูตรของทาโร่ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 378 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทาง และเป็นข้อเสนอแนะต่อพัฒนาชุมชนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ดังนี้

1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ควรมีการเปิดโอกาสในการเข้าร่วมประชุมกับผู้นำท้องถิ่น เพื่อเสนอปัญหาความต้องการของชุมชน แล้วจัดกิจกรรมของกลุ่มต่าง ๆ ในพัฒนาชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาของชุมชน เพื่อให้เกิดการพัฒนาของชุมชนมีส่วนร่วมในการแสดงความเห็นคัดค้านหรือโต้แย้งอย่างมีเหตุผลเมื่อคณะกรรมการชุมชนตัดสินใจเลือกโครงการที่ไม่ตรงกับการพัฒนาชุมชน จากนั้นจัดให้มีการประชาคมให้ประชาชนได้เสนอความต้องการของชุมชนเพื่อแผนปฏิบัติการเพื่อกำหนดการใช้จ่ายในงบประมาณประจำปีต่อไปโดยการสงพื้นที่เพื่อหาข้อมูลความต้องการของชุมชนเพื่อนำความต้องการนั้นมาทำแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

ควรดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาชุมชน มีส่วน ร่วมสนับสนุนช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการดูแลสาธารณะประโยชน์ของชุมชน ผู้ตอบแบบสอบถามเข้ามามีส่วนร่วมในทุกกระบวนการของการแต่งตั้งในรูปของคณะกรรมการต่าง ๆ เมื่อได้รับมอบหมายให้เป็นกรรมการต่าง ๆ ก็จะรับรู้ปัญหาได้อย่างชัดเจนก็จะให้ความร่วมมือในการทำงานเสนอการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี หากมีการจัดกิจกรรมก็อยากให้จัดตรงกับวันที่ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ติดภารกิจใด ๆ เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมากขึ้น

3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

อยากมีความยินดีและภาคภูมิใจเมื่อโครงการต่าง ๆ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวท่านและชุมชน สามารถนำกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ของการพัฒนาชุมชนไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ รวมทั้งได้รับการอำนวย

ความสะดวกในการดำเนินชีวิตร่วมกันในชุมชน สามารถนำความรู้ที่ได้รับแก้ปัญหาในชุมชนได้อย่างยั่งยืน ภายใต้การดำเนินงานของผู้นำชุมชนจะต้องสร้างความเป็นกลางและความโปรงใสในการทำงาน เห็นประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ต้องรู้ถึงปัญหาของประชาชนแก่นแท้จริง ๆ ของปัญหาประชาชนว่ามีอะไรบ้าง แล้วใช้คำพูดในการพูดชักจูงโน้มน้าวให้ชาวบ้านที่ไม่เคยร่วมโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วม และมีการเข้าพบปะพูดคุยกับประชาชนถามถึงข่าวคราวบ้านนั้นบ้านนี้เป็นอย่างไรประชาชนจึงได้ผลประโยชน์แท้จริง

4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ควรมีส่วนร่วมเป็นกรรมการตรวจสอบในการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาชุมชนของ มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นกับเจ้าหน้าที่หรือคณะกรรมการชุมชน ในงานด้านการพัฒนาชุมชน ปรับปรุงกิจกรรมต่าง ๆ ให้ความเหมาะสมกับชุมชน มีส่วนร่วมในการติดตามดูแลอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมตามแผนงานของโครงการพัฒนาในชุมชน อยากให้มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในช่องทางต่าง ๆ เช่น ตู้แสดงความคิดเห็น ทาง ออนไลน์ FaceBook การเสนอความคิดเห็นให้ทางผู้บริหารได้ทราบโดยตรง และการพบปะพูดคุยในทุกโอกาสเพื่อให้ประชาชนเป็นผู้ที่ตรวจสอบที่ดีที่สุด เพื่อให้ประชาชนได้สะท้อนปัญหา แล้วนำปัญหานั้นมาปรับปรุงแก้ไข

อภิปรายผล

ผลการศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพบว่า โดยภาพรวม ระดับของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากในทุกโครงการของการพัฒนาชุมชนนั้น ประชาชนที่อยู่ในชุมชนทุกคนย่อมมีส่วน ได้รับผลประโยชน์ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งโครงการทุกโครงการพัฒนานั้นย่อม ส่งผลให้ชีวิตความเป็นของประชาชนดีขึ้นด้วย จึงทำให้ระดับการประเมินผลการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการพัฒนาชุมชนออกมาในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ปัณณทัต บนขุนทด และคณะ (2562) ทำการศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน ตำบลอิสาณ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า ผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยอภิปรายเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในระดับมาก ซึ่งอาจกล่าว ได้ว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีระดับอยู่ในระดับมากเนื่องจากประชาชนได้มีส่วนร่วมประชุมเพื่อนำเสนอเรื่องต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นในการพัฒนามีส่วนในการตัดสินใจวางแผน ขั้นตอนการดำเนินงานของกิจกรรมและมีส่วนร่วมกำหนดแหล่งของทรัพยากรที่จะใช้ในกิจกรรมโครงการพัฒนาชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัณณทัต บนขุนทด และคณะ (2562) ทำการศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน ตำบลอิสาณ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่าการมีส่วนร่วมด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของการพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับมาก

ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานการมีส่วนร่วมในระดับมาก ซึ่งอาจกล่าว ได้ว่าการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมีระดับอยู่ในระดับมากเนื่องจากประชาชนมีส่วนร่วมออกแรงในการทำกิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนามีส่วนร่วมสนับสนุนทรัพย์สินเงินทอง เพื่อใช้ในการทำกิจกรรมและมีส่วนร่วมสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ในการพัฒนาชุมชน สุชาติ พริกเล็ก (2565) ทำการศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในองค์การบริหารส่วน ตำบลหนองหงส์ อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่าการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก

ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในระดับมากซึ่งอาจ กล่าวได้ว่าการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์มีระดับอยู่ในระดับมากเนื่องจากประชาชนมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์จากกิจกรรมโครงการพัฒนาต่างๆที่เกิดขึ้นในชุมชนและได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเองจากการร่วมทำกิจกรรมโครงการพัฒนา สุชาติ พริกเล็ก (2565) ทำการศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในองค์การบริหารส่วน ตำบลหนองหงส์ อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์อยู่ในระดับมาก

ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผลมีระดับอยู่ในระดับปานกลางเนื่องจากประชาชนยังไม่ค่อยมีส่วนร่วมสังเกตการณ์การทำงานของผู้รับจ้างภายนอกที่มาทำงานพัฒนาในชุมชนและ ยังไม่ค่อยได้มีส่วนติดตามผลการดำเนินงานของโครงการที่เกี่ยวกับการพัฒนาต่าง ๆ ในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย วิพลรัตน์ คงยงค์ และคณะ (2565) ทำการศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลทุ่งนารี อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน ผู้วิจัยอภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ที่จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้แสดงให้เห็น ว่าเพศไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิพลรัตน์ คงยงค์ และคณะ (2565) ทำการศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลทุ่งนารี อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง ซึ่งผลการศึกษาพบว่าเพศต่างกันมีบทบาทในการพัฒนาชุมชนไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภูที่จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าโดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันการมีการพัฒนาชุมชนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายใจ แก้วบุญ (2560) ทำการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ตำบลพระพุทธ อำเภอเฉลิม พระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม พบว่า อายุที่ต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกัน

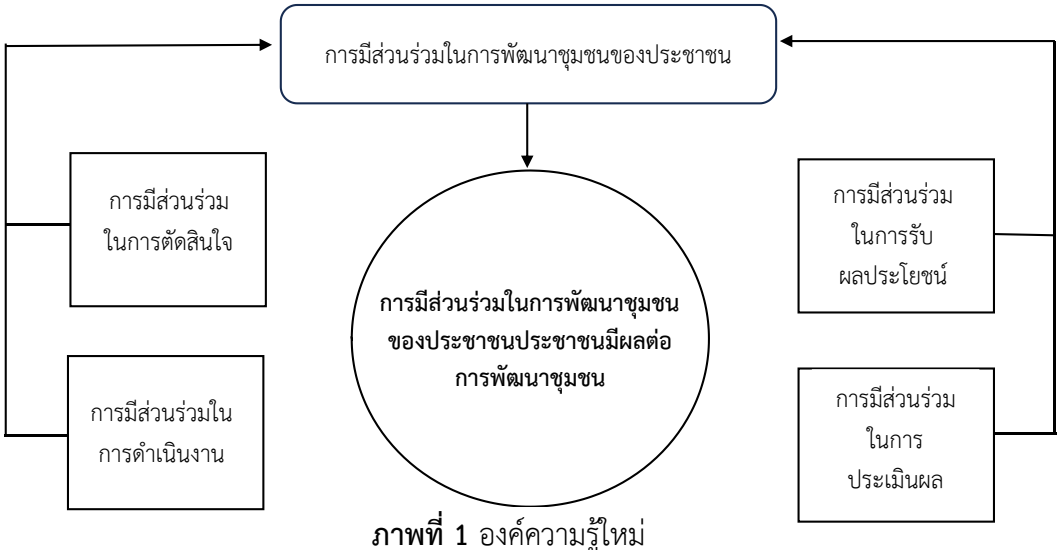
การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภูที่จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าโดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกันการมีการพัฒนาชุมชนทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับ พระธวัชชัย สนฺติธมฺโม (2561) ทำการศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกันการมีการพัฒนาชุมชนโดยรวมแตกต่างกัน อาจกล่าวได้ว่า ประชาชนที่ได้รับการศึกษามากกว่าย่อมเข้าใจเรื่องของการมีส่วนร่วมได้มากเนื่องจากในทุกกระบวนการของการศึกษานั้นต้องเกิดการมีส่วนร่วมทุก ขันตอนจึงทำให้ผู้ที่มีการศึกษาในระดับที่สูงกว่า สามารถเข้าใจและเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมโดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนได้มากกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อย

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภูที่จำแนกตามอาชีพ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าโดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพต่างกันการมีการพัฒนาชุมชนทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01แสดงให้เห็นว่าอาชีพ มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัณณทัต บนขุนทด และคณะ (2562) การมีส่วนร่วมของ

ประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลอิสาณ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกันมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 อาจกล่าวได้ว่าประชาชนที่ต่างอาชีพกันย่อมมีมุมมองและประสบการณ์ที่เกิดจากความเคยชิน ในการประกอบอาชีพของตนจึงอาจทำให้เกิดความแตกต่างเรื่องความคิดเห็นในการมีส่วนร่วม

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัย การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภูสามารถอธิบายเป็นองค์ความรู้ใหม่ ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป

สรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนที่พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ และอายุต่างกันมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนทุกด้านไม่แตกต่างกัน และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา และอาชีพต่างกันมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 3) ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาชุมชน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ควรมีการเปิดโอกาสในการเข้าร่วมประชุมกับผู้นำท้องถิ่นเพื่อเสนอปัญหาความต้องการของชุมชมให้มากกว่าเดิม ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานควรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาชุมชน ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ควรดำเนินงานหรือโครงการต่างๆ ให้ตรงตามความต้องการของประชาชน และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลควรมีส่วนร่วมเป็นกรรมการตรวจสอบในการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาชุมชน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยในครั้งนี้ไปใช้

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู” ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจได้นำไปศึกษาวิจัยใครั้งนี้มีประเด็น ดังต่อไปนี้

1.1 ผู้นำชุมชน ภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชน ควรมอบหมายให้ประชาชนในชุมชนได้มีส่วนร่วมสังเกตการณ์ และตรวจสอบการทำงานของผู้รับจ้างภายนอกที่มาทำงานพัฒนาในชุมชน เพื่อควบคุมและติดตามการทำงานพัฒนาให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 ผู้นำชุมชน ภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชน ควรจัดให้มีโครงการพัฒนาชุมชนที่ประชาชนทุกคนได้มีโอกาสออกมาร่วมกันดำเนินงานเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยในครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู” ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็น ดังต่อไปนี้

2.1 ควรศึกษาเพิ่มเติมการวิจัยเรื่องปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความสำเร็จในการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชน

2.2 ควรศึกษาเพิ่มเติมการวิจัยเรื่องกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

2.3 ควรศึกษาเพิ่มเติมการวิจัยเรื่องรูปแบบการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

2.4 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

2.5 ควรศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

เจมส์ แอล. เครย์ตัน. (2551). คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชน การตัดสินใจที่ดีกว่าโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม. แปลโดย ศ.นพ.วันชัย วัฒนศัพท์, ดร.ถวิลวดี บุรีกุล, ผศ.ดร.เมธิศา พงษ์ศักดิ์ศรี. ขอนแก่น: โรงพิมพ์ศิริภัณฑ์ ออฟเซ็ท.

ปัทมา สูบกำปัง .(2562). การมีส่วนร่วมของประชาชนชาวไทยในรอบทศวรรษที่ผ่านมา : สภาพปัญหาและความท้าทายในอนาคต. สถาบันพระปกเกล้า.

ปัณณทัต บนขุนทด และคณะ. (2562). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน ตำบลอิ สาณ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น. 6(2), 190-211.

พระธวัชชัย สนฺติธมฺโม. (2561). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วิพลรัตน์ คงยงค์ และคณะ. (2565). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลทุ่งนารี อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง. การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 14 วันศุกร์ที่ 19 พฤษภาคม 2566 มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สุชาติ พริกเล็ก และคณะ. (2565). การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในองค์การ บริหารส่วนตำบลหนองหงส์ อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารมหาจุฬานาคทรรศน์. 9(4), 436-452.

สายใจ แก้วบุญ. (2560). การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ตำบลพระพุทธ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันรัชต์ภาคย์.

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม. (2565). ข้อมูลพื้นฐานประชากร ปี พ.ศ. 2566. องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม ต.ป่าไม้งาม อ.เมือง จ.หนองบัวลำภู.

Taro Yamane. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. (3rd Ed). Harper and RowPublications.

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี

The skills of educational administrators in the 21st century that effect the effectiveness of school administration under Udon-Thani Provincial administrative organization

อุไรภรณ์ ศรีจุมพล
Uraiporn Srijumpon
อดิศร ศรีเมืองบุญ
Adisorn Srimiangboon
วิทยาลัยพิชญบัณฑิต
Pitchayabandit College
E-mail: sriuraiporn2523@gmail.com

Received: 25 February 2024; Revised: 30 August 2024; Accepted: 30 August 2024

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี และ3) ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 127 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .975 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารในศตวรรษ ที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารโรงเรียน มีประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (rxy = 0.827)
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารในศตวรรษ ที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม (X_5) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล (X_4) และทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ (X_3) สามารถร่วมกันพยากรณ์ทำนายผลต่อต่อประสิทธิการบริหารโรงเรียน ได้ร้อยละ 69.80 (Adjusted R Square = 0.698) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่สามารถเขียนในรูปสมการคะแนนดิบและสมการคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการคะแนนดิบ : $\hat{y} = 0.907 + 0.371 (X_5) + 0.242 (X_4) + 0.180 (X_3)$

สมการคะแนนมาตรฐาน : $\hat{z} = 0.437 (X_5) + 0.280 (X_4) + 0.218 (X_3)$

คำสำคัญ: ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา, ศตวรรษที่ 21, ประสิทธิผล

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the skill level of school administrators in the 21st century that affects the effectiveness of school administration. 2) to study the relationship between the skills of school administrators in the 21st century that affect the effectiveness of school administration. And 3) to study the skills of school administrators in the 21st century that affect the effectiveness of school administration under the Udon - Thani Provincial Administrative Organization. The sample groups were the sample group includes 127 administrators and teachers in schools under the Udon - Thani Provincial Administrative Organization, Udon - Thani Province, academic year 2023. Setting the sample size by the tables of Krejcie & Morgan. The research instrument was a 5 rating-scale questionnaire with a confidence factor of .975. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, simple correlation analysis and multiple regression analysis

The research results were found that

1. The skills of educational administrators in the 21st century of schools under Udon -Thani Provincial Administrative Organization. Overall, it is at a high level.

2. School administration effectiveness of schools under Udon - Thani Provincial Administrative Organization. Overall, it is at a high level.

3. The skills of school administrators in the 21st century and the overall effectiveness of school administration under Udon - Thani Provincial Administrative Organization have a high positive relationship. Statistically significant at the .01 level (rxy = 0.827).

4. The skills of school administrators in the 21st century that affected school administration efficiency Under the Udon -Thani Provincial Administrative Organization, found that the skills in cooperation and teamwork, using technology and digital and analytical thinking and creative thinking was able to jointly predict the effect on school administration efficiency at 69.80 percent (Adjusted R Square = 0.698) with statistical significance at the .01 level that can be written in the form of raw score equations and standard score equations.as follows.

Raw score equation $\hat{Y} = 0.907 + 0.371 (X_5) + 0.242 (X_4) + 0.180 (X_3)$

Standard score equation $\hat{Z} = 0.437 (X_5) + 0.280 (X_4) + 0.218 (X_3)$

Keywords: School administrator skills, 21st century, effectiveness

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีสารสนเทศของโลกที่เกิดขึ้นอย่าง รวดเร็วและติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจและแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันมากขึ้น ในขณะเดียวกัน สังคมโลกในยุคปัจจุบันก็เต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสาร เราต้องปรับตัวเพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ในสังคมที่มีความสลับซับซ้อน สิ่งเหล่านี้นำไปสู่สภาวการณ์ของการแข่งขันทางเศรษฐกิจการค้า และอุตสาหกรรมระหว่างประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้หลายประเทศต้องปฏิรูป การศึกษาทำให้การดำเนินงานในหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน ต้องปรับเปลี่ยนให้ทันกับ สถานการณ์เปลี่ยนแปลง และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยเฉพาะการบริการขั้นพื้นฐานที่สำคัญโดยเฉพาะการศึกษาของประชาชนของประเทศ ตัวบ่งชี้ที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับ การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือคุณภาพของการศึกษาและศักยภาพในการแข่งขันในเวทีโลกของแต่ละประเทศ ประเทศที่จะอยู่รอดได้ หรือคงความได้เปรียบก็คือประเทศที่มีอำนาจทางความรู้ และเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ซึ่งในยุคโลกไร้พรมแดน

ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศได้มีบทบาทที่สำคัญต่อชีวิต และสังคมของมนุษย์ เทคโนโลยีสารสนเทศได้สร้างการเปลี่ยนแปลงและโอกาสให้แก่องค์การ เช่น เปลี่ยนโครงสร้างความ สัมพันธ์และการแข่งขันในอุตสาหกรรม ปรับโครงสร้างการดำเนินงานขององค์การ เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและบริการ เนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศก่อให้เกิดรูปแบบใหม่ในการติดต่อสื่อสาร และมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทำให้มีการพัฒนาและกระจายตัวของภูมิปัญญา เป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศ ให้รู้จักคิด รู้จักทำ รู้จักแก้ปัญหา ตลอดจนรู้จักใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยจะต้องบริหารจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ ทั้งการพัฒนาหรือสร้างองค์ความรู้ รวมถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาผสมสานรวมกับจุดแข็งในสังคมไทย อาทิ สร้างความเชื่อมโยงเทคโนโลยีกับวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสร้างคุณค่าเพิ่มให้กันสินค้าและบริการ มีการบริหารจัดการสิขสิทธิ์ และสิทธิบัตร และการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งแบ่งปันผลประโยชน์ที่เป็นธรรมกับชุมชนตามแนวคิดของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) เช่นเดียวกันกับการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เนื่องจากการศึกษามิได้จำกัดอยู่เพียงในห้องเรียน หรือไม่ได้อยู่ในโรงเรียน แต่เป็นการเรียนรู้ ตลอดชีวิตที่ทุกคนมีโอกาสเรียนรู้ มีทุกเรื่อง ทั้งที่เป็นความรู้วิชาการทั่วไป ความรู้ด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและภูมิปัญญาไทย ได้ในทุกที่ทุกเวลาและทุกโอกาส การที่จะให้ทุกคนได้ เรียนรู้อย่างมีคุณภาพนั้น เทคโนโลยีจึงเป็นปัจจัยสำคัญเป็นอย่างมาก (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579)

การศึกษาในปัจจุบันเป็นการศึกษาที่ต้องอาศัยเทคโนโลยี เข้ามาช่วยเพื่อทำให้โลกก้าวเข้าสู่โลกดิจิทัล อันส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในวิทยาการทุกด้าน การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ ความเคลื่อนไหวในการปฏิรูปการศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้พร้อมที่จะรับเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสมและสามารถดำรงชีวิตในยุคดิจิทัลได้อย่างมีความสุข เทคโนโลยีเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญในการบริหารจัดการการศึกษาในยุคปัจจุบัน หากวางแผนในการบริหารจัดการที่ดีจะทำให้การบริหารงานโรงเรียนเป็นระบบ สะดวก รวดเร็ว และมีความ น่าเชื่อถือในการนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียน ประเทศไทยอยู่ในยุคการปฏิรูปการศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2016) ในการขับเคลื่อนการศึกษาของประเทศไทยในยุคดิจิทัล ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 หมวด 9 มาตรา 63 ถึง 69 (2) ได้ระบุไว้เพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับการจัดการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และความสำคัญกับเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาโดย นอกจากนี้ในแผนแม่บทการส่งเสริมเศรษฐกิจ

ดิจิทัล พ.ศ. 2561-2564 ยังได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ ดังนี้ “สู่เศรษฐกิจดิจิทัลที่มีพลวัตร บนฐานของสังคมที่รู้คิด รู้เท่าทัน และกำลังคนที่สามารถปรับตัวและสร้างโอกาสจากเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล” และได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนากำลังคนสู่ยุคดิจิทัล เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังคนดิจิทัล ทักษะดิจิทัลเบื้องต้น โดยเริ่มจากการพัฒนาทักษะการคิดเชิงตรรกะ (Computational Thinking) การเขียนโปรแกรม (Coding) และการพัฒนาสิ่งประดิษฐ์ดิจิทัลการพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ทักษะดิจิทัล ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) และแผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษากำหนดให้มีการพัฒนาเด็กตั้งแต่ประถมวัยให้มีสมรรถนะและคุณลักษณะที่ดี สมวัยทุกด้าน โดยใช้การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

การบริหารการศึกษาในยุคปัจจุบันนั้นจึงเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งในการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ เพื่อบริหารจัดการการศึกษาในรูปแบบใหม่ จึงต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาบริหารจัดการการศึกษาในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้กำหนดว่าปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการพัฒนาระบบงานราชการ 4.0 จะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยอย่างน้อย 3 ประการ ดังต่อไปนี้ 1. การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration) เป็นการยกระดับการทำงานจากการประสานงานกันหรือทำงานด้วยกันไปสู่การร่วมมือกัน เป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองในรูปแบบประชารัฐ 2. การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เป็นการคิดค้นและหาวิธีการ หรือศึกษาเรื่องใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดผลกระทบใหญ่ต่อการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและ 3. การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization) เป็นการผสมผสานการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลผ่านระบบคลาวด์ (Cloud) อุปกรณ์สมาร์ทโฟน และเครื่อง มือที่ใช้ในการทำงานร่วมกัน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์และทุกช่องทางได้อย่างปลอดภัยและประหยัด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2562) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการโรงเรียนควรมีแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศในการตัดสินใจก้ปัญหา มีข้อมูลสารสนเทศสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายด้านซอฟท์แวร์ สำหรับบริหารจัดการข้อมูล ซึ่งสารสนเทศกับการเรียนการสอนในโรงเรียน มีการนำคอมพิวเตอร์และเครื่องมือประกอบช่วยในการเรียนรู้ เช่น วีดีทัศน์คอมพิวเตอร์ช่วยสอน เครื่องฉายภาพ คอมพิวเตอร์ช่วยจัดการศึกษาจัดตารางสอน คำนวณระดับคะแนน จัดชั้นเรียน ข้อมูลสารสนเทศในสถานศึกษาเพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบถึงปัญหาและการแก้ปัญหาในโรงเรียน มีการเรียนการสอนทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียนมากขึ้น (พรทิพย์ บริสุทธิ์, 2556)

ในขณะเดียวกันการที่สถานศึกษาจะขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เช่นกัน คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีคุณสมบัติ และทักษะในการบริหารงานให้สอดคล้องกับแนวความคิดและความต้องการของครู ด้วยการมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ มีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม มีความสามารถเชิงวิชาการที่เป็นที่ยอมรับของคนในวงการบริหารสถานศึกษาและที่เกี่ยวข้องโดยทั่วไปกับงานการศึกษาของสถานศึกษา ความเป็นคนซื่อสัตย์สุจริตและยุติธรรม การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล มองอนาคตขององค์กรและมองข้างหน้าเป็นหลัก ความรู้ความเข้าใจในการปฏิรูปการศึกษา ความสามารถในการบริหารจัดการ ความรู้ความเข้าใจเรื่องหลักสูตร ศาสตร์การสอน รูปแบบการเรียนการสอน ความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีในระดับที่เพียงพอ ความสามารถในการแสวงหาแหล่งเงินทุน และบริหารงบประมาณของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเป็นผู้มีจิตสำนึกต่อการอนุรักษ์ศิลปะและวัฒนธรรมไทย การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ จึงต้องฝึกฝน อบรมและทำอย่างสม่ำเสมอใน

การเรียนรู้ทุกเรื่องทำให้เกิดเป็นศาสตร์ อีกทั้งยังมีการพัฒนาและวิจัยอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยส่งเสริมสนับสนุนในการขับเคลื่อนและพัฒนาการศึกษาในสถานการณ์ยุคปัจจุบัน ให้เกิดความคุ้มค่า และเป็นประโยชน์กับประชาชนอย่างทั่วถึง ดังนั้นคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถทำให้การบริหารงานของสถานศึกษาบรรลุสำเร็จตามที่ต้องการ จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้น จึงจะเอื้ออำนวยการบริหารงานและพัฒนาการศึกษานำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะด้านการสื่อสาร 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ 4) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล 5) ทักษะความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีม

ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความสามารถของผู้บริหาร ในการใช้ความรู้ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญในการจูงใจให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน ผู้บริหารจะเป็นบุคคลหลักที่จะต้องรับผิดชอบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาและความสำเร็จที่เกิดขึ้นขึ้นอยู่กับคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องมีทักษะในของการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา

จากความสำคัญดังกล่าว จะเห็นได้ว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญต่อประสิทธิผลการบริหารเป็นอย่างมาก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษา เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี หรือไม่ อย่างไร ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร และข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลเพื่อเป็นข้อมูลแนวทางพัฒนาการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาทักษะทางการบริหารของ ผู้บริหารอันจะส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งเพื่อสร้างความมั่นใจและความน่าเชื่อถือจากสาธารณชนมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี
3. เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 190 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน จำนวน 127 คน และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน

2. ตัวแปร

2.1 ตัวแปรพยากร ได้แก่ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะด้านการสื่อสาร 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ 4) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล และ 5) ทักษะความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม

2.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ประสิทธิผลการบริหาร 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสามารถในการปรับตัว 2) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 3) ด้านความสามารถในการบูรณาการ และ 4) ด้านความสามารถในการพัฒนาศักยภาพของตน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check - List) ได้แก่ ตำแหน่ง วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี เป็นลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท (Likert 1967)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท

4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

4.1 ศึกษาเอกสารหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้

4.2 กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อกำหนดขอบเขตคำถาม

4.3 สร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวความคิดในการวิจัย นำแบบ สอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจน ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงแก้ไข

4.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยประเมินความสอดคล้อง (IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

4.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97

4.6 นำข้อมูลการทดลองใช้แบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาตามวิธีของครอนบาค และหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

4.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้และปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้งก่อนนำไปใช้จริง เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต โดยแนบไปพร้อมกับแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการการครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี จำนวน 127 คน เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามโดยส่งแบบสอบถามทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ไปยังโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี กำหนดวันส่งคืนตามที่อยู่ที่กำหนดให้

5.2 ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้โปรแกรม google form ในรูปแบบ คิว อาร์ โค้ด ให้กับกลุ่มตัวอย่างทาง Line จำนวน 127 ฉบับ โดยขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือตอบกลับภายใน 5 วันหลังจากได้รับข้อความ

5.3 เมื่อครบกำหนด เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับมา เพื่อเตรียมนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

5.4 ผู้วินำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อเตรียมนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน วิเคราะห์โดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

6.2 วิเคราะห์หาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี โดยวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำมาแปลผลเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

6.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยนำตัวแปรต้นทุกตัวที่ต้องการวิเคราะห์มาจับคู่กับตัวแปรตามทีละคู่โดยการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ

6.4 วิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

1) ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี โดยรวมและรายด้าน

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับทักษะของผู้บริหาร			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ทักษะด้านการสื่อสาร	4.21	.51	มาก	5
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.26	.60	มาก	2
3. ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์	4.24	.57	มาก	4
4. ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล	4.24	.55	มาก	3
5. ทักษะด้านความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีม	4.33	.55	มาก	1
รวม	4.25	.510	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารในศตวรรษ ที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือทักษะด้านความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม ($\bar{x}$ = 4.33) รองลงมาอยู่ในระดับมาก คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{x}$ = 4.26) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือทักษะด้านการสื่อสาร ($\bar{x}$ = 4.21)

2) ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี แสดงไว้ในตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี โดยรวมและรายด้าน

	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน			
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ด้านความสามารถในการปรับตัว	4.33	0.52	มาก	2
2	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.35	0.55	มาก	1
3	ด้านความสามารถในการบูรณาการ	4.28	0.51	มาก	4
4	ด้านความสามารถในการพัฒนาศักยภาพของตน	4.29	0.54	มาก	3
	รวม	**4.31**	**0.49**	**มาก**	

จากตาราง 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ที่มีประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{x}$ = 4.34) รองลงมาคือ ด้านด้านความสามารถในการปรับตัว ($\bar{x}$ = 4.32) ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสามารถในการบูรณาการ ($\bar{x}$ = 4.27)

3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ดังตารางที่ 3

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน				
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	$TOTAL_Y$
ทักษะด้านการสื่อสาร (X_1)	0.672**	0.652**	0.687**	0.690**	0.731**
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_2)	0.654**	0.609**	0.678**	0.664**	0.704**
ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ (X_3)	0.711**	0.655**	0.664**	0.716**	0.743**
ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล (X_4)	0.709**	0.687**	0.751**	0.726**	0.777**
ทักษะด้านความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีม (X_5)	0.784**	0.760**	0.703**	0.765**	0.815**
$TOTAL_X$	0.775**	0.738**	0.764**	0.781**	0.827**

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (rxy = 0.827**) เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับสูงคือด้านทักษะด้านความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีม (X_5) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสูงสุดเท่ากับ (0.815**) รองลงมาอยู่ในระดับสูง คือ ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล (X_4) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสูงสุดเท่ากับ (0.777**) และอยู่ในระดับสูง คือทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_2) ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนต่ำสุดเท่ากับ (0.704**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4) ผลการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ปรากฏดังตารางที่ 17

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิการบริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	B	Std. Error	Beta	t	p-value
(Constant)	0.907	0.202	-	4.487**	.000
ทักษะด้านความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีม (X_5)	0.371	0.069	0.437	5.399**	.000
ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล (X_4)	0.242	0.059	0.280	4.077**	.000
ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ (X_3)	0.180	0.068	0.218	2.621*	.010

Model Summary คือ R. = 0.840[c], R^2 = 0.705, Adjusted R Square = 0.698, Std. Error of the Estimate = 0.26432

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิการบริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี แสดงว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิการบริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีม (X_5) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล (X_5) และทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ (X_3) สามารถร่วมกันพยากรณ์ทำนายผลต่อต่อประสิทธิการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด อุดรธานีได้ร้อยละ 69.80 (Adjusted R Square = 0.698) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่สามารถเขียนในรูปสมการคะแนนดิบและสมการคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการคะแนนดิบ : $\hat{y}$ = 0.907+ 0.371 (X5) + 0.242 (X4) + 0.180 (X3).....(1)

สมการคะแนนมาตรฐาน : $\hat{z}$ = 0.437 (X5) + 0.280 (X)4 + 0.218 (X3) .....(2)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดองค์การ

บริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ยอมรับและเข้าใจธรรมชาติของการจัดการศึกษาว่าต้องเป็นไปตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญส่ง กรุงชาลี (2561) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการแก้ปัญหา ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการทำงานเป็นทีมทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะด้านการตัดสินมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

2. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีประสบการณ์การทำงานและมีความรู้ความสามารถในทักษะด้านต่าง ๆ หลากหลายจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในบริหารโรงเรียน การที่ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำเป็นศูนย์รวมในการจัดการศึกษา ทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจ เป็นผลทำให้การดำเนินการของสถานศึกษามีประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของอิศรา หาญรักษ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกันโดยรวมมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร และประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันโดยรวมมีความเห็นไม่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรพงษ์ อุ้ยวงค์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประสิทธิผลโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของณรงฤทธิ์ นามเหลา (2560) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากคุณลักษณะอันพึง

ประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้า กลุ่มงานและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันและขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การศึกษาอำนาจพยากรณ์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า คุณลักษณะด้านบุคคล ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณลักษณะวิชาชีพ ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน และด้านทักษะความสามารถ

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ จากผลการวิจัยนี้อาจเป็นเพราะว่า การที่ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำเป็นศูนย์รวมการจัดการศึกษาทำให้ ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจเป็นผลทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล (2563) ได้ศึกษาเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน 3) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงกับการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังมีงานวิจัยของสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิการบริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม (X_5) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล (X_4)และทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ (X_3) สามารถร่วมกันพยากรณ์ทำนายผลต่อประสิทธิการบริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 69.80 (Adjusted R Square = 0.698) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่สามารถเขียนในรูปสมการคะแนนดิบและสมการคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการคะแนนดิบ : $\hat{y} = 0.907 + 0.371 (X_5)) + 0.242 (X_4) + 0.180 (X_3)$.....(1)

สมการคะแนนมาตรฐาน : $\hat{z}$ = 0.437 (X_5) + 0.280 (X_4) + 0.218 (X_3) .....(2)

จากผลการวิจัยนี้อาจจะเป็นเพราะว่าทักษะด้านความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล และทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ เป็นทักษะที่มีความสำคัญ มีความจำเป็นและเหมาะสมกับบริบทสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาและสถาณการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ต้องได้รับการพัฒนาให้มีทักษะภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่องเพราะมีความสำคัญ อย่างยิ่งต่อการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยเฉพาะทักษะซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยสถาบันและองค์กรชั้นนำระดับโลก (บุญช่วย สายราม, 2562) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล (2563) ได้วิจัยเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน 3) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงกับการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และ 4) ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ Y = 0.75** + 0.82** X และสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{z}$ - 0.85** Zx จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เปลี่ยนไป 1 หน่วย ทำให้การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดระยองจันทบุรีและตราด เปลี่ยนไป 0.82 หน่วย ซึ่งเห็นได้ว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรมีทักษะด้านการเปลี่ยนแปลง และการใช้เทคโนโลยีต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความสามารถค้านเทคโนโลยี และเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยใหม่เพื่อใช้ในทำงาน ในการสื่อสาร และการให้ความร่วมมือกับบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายสถานศึกษา

สอดคล้องกับงานวิจัยของธีรพงษ์ กาญจนสกุล (2564) ที่ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา พบว่า 1) คุณลักษณะผู้บริหารยุคใหม่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการสร้างชุมชน ด้านความมุ่งมั่นและความพากเพียร ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านแบบแผนความคิด ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านความรอบรู้แห่งตน 3) คุณลักษณะผู้บริหารยุคใหม่กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง 4) คุณลักษณะผู้บริหารยุคใหม่ ด้านการสร้างชุมชน ด้านความมุ่งมั่นและความพวกเพียร ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการสร้างแรงบันดาลใจสามารถร่วมพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้ร้อยละ 62.90 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญส่ง กรุงชาลี (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร

สถานศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการแก้ปัญหา ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะด้านการตัดสินมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

สอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งยังสอดคล้องกับ Adegbile (2011) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหารที่จำเป็นสำหรับการบริหารโรงเรียนในประเทศในจีเรียให้มีประสิทธิภาพ โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร ได้แก่ ทักษะด้านการเรียนการสอน ทักษะด้านการจัดการบุคลากรและทักษะด้านการจัดการงบประมาณ ผลการศึกษาพบว่า ทักษะทั้ง 3 ด้าน มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารในการใช้พัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพโดยในทักษะด้านการเรียนการสอนนั้น ประกอบด้วยการทำงานร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหารในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน เพื่อจะได้มีจุดประสงค์ในการทำงานร่วมกัน มีวิสัยทัศน์ในการสร้างแผนการสอน และประเมินครูเพื่อนำไปพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ๆ สำหรับทักษะการพัฒนาบุคลากรที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยลักษณะความเป็นผู้นำที่กระตุ้นความสนใจของบุคลากรมีความสนใจในการให้ความช่วยเหลือ และสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร รวมไปถึงเห็นความสำคัญในการตัดสินใจของบุคลากรด้วยมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคลสำหรับทักษะด้านการจัดการงบประมาณ ให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยมีการใช้งบประมาณเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ มีการจัดวิธีการดูแลงบประมาณ โดยบุคลากรที่มีความสามารถมีการเก็บข้อมูลทางการเงินของโรงเรียน อย่างสุจริตและสามารถตรวจสอบสถานะทางการเงินของโรงเรียนได้

สรุป

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สรุปผล ได้ดังนี้

1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ทักษะด้านความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือรองลงมา คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านการสื่อสาร 2) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการปรับตัว และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสามารถในการบูรณาการ 3)

ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (rxy = 0.827**) เป็นไปตามสมมติฐาน 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 (X) ที่ส่งผลต่อประสิทธิการบริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี (Y) จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม (X_5) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล (X_4) และทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ (X_3) สามารถร่วมกันพยากรณ์ทำนายผลต่อต่อประสิทธิการบริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด อุดรธานีได้ร้อยละ 69.80 (Adjusted R Square = 0.698) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1. จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ด้านที่ต่ำที่สุด คือ ทักษะด้านการสื่อสาร ในหัวข้อผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ความคิด ความคิดเห็น ความรู้สึก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นหน่วยงานทางการศึกษาควรนำผลการวิจัยนี้ เป็นกรอบในการอบรมพัฒนาเกี่ยวกับทักษะการสื่อสาร ทั้งทักษะการพูด และการเขียน สำหรับงานทั่วไป และงานพระราชพิธี เพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพต่อไป

1.2. จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความสามารถในการบูรณาการ ในหัวข้อที่หน่วยงานภายนอกสถานศึกษา เช่น ชุมชน ภูมิปัญญาภาคเอกชน และหน่วยงานภาครัฐ มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเชิญชวน ชุมชน ภูมิปัญญาภาคเอกชน และหน่วยงานภาครัฐให้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ต่อไป

1.3 จากผลการวิจัยตัวแปรพยากรณ์ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_2) ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนต่ำสุดเท่ากับ (0.704**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หน่วยงานต้นสังกัดควรมีโครงการ หรือกิจกรรมให้บุคลากรได้มีปฏิสัมพันธ์กันในทางที่ดี จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการเรียนรู้

2.3 ควรศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู

เอกสารอ้างอิง

ณรงฤทธิ์ นามเหลา. (2560). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล. (2563). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ธีรพงษ์ กาญจนสกุล. (2564**).** คุณลักษณะผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

บุญช่วย สายราม. (2562). ทักษะภาวะผู้นำองค์กรโรงเรียนในศตวรรษที่ 21. เรียกใช้เมื่อ 1 สิงหาคม 2562 จาก https://www.gotoknow.org/ posts/565807.

พรทิพย์ บริสุทธิ์. (2556). เทคโนโลยีสารสนเทศกับการพัฒนาโรงเรียน. เรียกใช้เมื่อ 10 ตุลาคม 2564 จาก http://kruorathai.blogspot.com/.

วัชรพงษ์ อุ้ยวงค์. (2561). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารจัดการการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

อิศรา หาญรักษ์. (2563). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559, 10 พฤศจิกายน). คุณลักษณะยุคดิจิทัล. เรียกใช้เมื่อ 10 ตุลาคม 2564https://www.trueplookpanya.com/ knowledge/content/52232/-edu-teaartedu-teaart-teaartdir.

Adegbemile. (2011). “Principals’ Competency Needs for Effective Schools Administration In Nigeria. Journal of Education and Practice. 2(4), 17-18.

คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2

The morality In administration of school Institution administrators under Roi Et primary educational service area office 2

ประภัสรา ศรีบุญ
Praphasara Sriboon
พระครูชัยรัตนากร
Phrakruchairattanakorn
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
Mahamakut Buddhist University Roi-Et Campus
E–mail: sriboon123456789@gmail.com

Received: 27 February 2024; Revised: 29 August 2024; Accepted: 31 August 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 และ 2) เสนอแนวทางการเสริมสร้างคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 351 คน กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประเมินความต้องการจำเป็นด้วยค่า $PNI_{modified}$ และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า: 1) สภาพปัจจุบันคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านเมตตาวจีกรรม ด้านทิฏฐิสามัญญตา และด้านเมตตากายกรรม ตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) แนวทางการเสริมสร้างคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ประกอบด้วย 6 ด้าน 21 แนวทาง ดังนี้ (1) ด้านเมตตามโนกรรม มี 4 แนวทาง (2) ด้านสีลสามัญญตา มี 3 แนวทาง (3) ด้านด้านเมตตากายกรรม มี 2 แนวทาง (4) ด้านเมตตาวจีกรรม มี 4 แนวทาง (5) ด้านทิฏฐิสามัญญตา มี 4 แนวทาง (6) ด้านสาธารณโภคี มี 4 แนวทาง

คำสำคัญ: คุณธรรม, การบริหารงาน, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research article to : 1) to study the current situation, desirable conditions, and necessity requirements for the morality administration of school administrators under Roi Et primary educational service area office 2, and 2) to present practical guidelines for the morality administration of educational institution administrators under Roi Et primary educational service area office 2. The sample group consisted of 351 Educational institution teachers, and the target group of 5 people for executive. The research instrument was a 5-point scaled questionnaire with an IOC between 0.67 – 1.00 with a reliability of 0.89. Statistics used were frequency, percentage, mean, and standard deviation. the necessities was assessed by $PNI_{modified}$ and descriptive analysis.

The results showed that: 1) Current condition of morality in the management of school administrators Overall, it is at a moderate level. When considering each aspect It was found to be at a moderate level in 6 areas, arranged in order of average values from highest to lowest in 3 orders: Mettavajikarma aspect On the aspect of view of common sense and the side of loving-kindness, respectively, the desired condition Overall, it is at the highest level. 2) Guidelines for enhancing morality in the administration of school administrators Under the Roi Et Primary Educational Service Area Office 2, it consists of 6 areas and 21 approaches as follows: (1) Mettamanokarma has 4 approaches (2) Silasamanyata has 3 approaches (3) Metta-Kanakarma has 2 approaches (4)) In the aspect of metavajikarma, there are 4 approaches. (5) On the aspect of Ditthicamannta, there are 4 approaches. (6) On the aspect of public health, there are 4 approaches.

Keywords: The Morality, Administration of Educational, Institution Administrators

บทนำ

การศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในทุกๆด้าน โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่โลกกำลังพัฒนาซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการดำเนินชีวิตได้ตลอด ดังนั้นการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งเพราะการศึกษาคือเครื่องมือสำคัญต่อการดำรงชีพ รวมทั้งการเรียนรู้ตลอดชีวิตยังสร้างความได้เปรียบในการประกอบอาชีพที่ต้องแข่งขันกันในทุกๆ ด้าน โดยในประเทศไทยยังเล็งเห็นความสำคัญโดยมีกฎหมายบังคับให้ประชาชนทุกคนต้องจบการศึกษาภาคบังคับ และสามารถเรียนได้จบการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 6 ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็น

มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้ และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม การปฏิรูปการศึกษาตามนโยบายของรัฐบาลมีความเปลี่ยนแปลงได้ตลอด ดังจะเห็นได้จากมีการปรับปรุงพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติซึ่งแต่เดิมมี 1 ฉบับแต่การศึกษาจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เข้ากับยุคกับสมัย ซึ่งตอนตอนนี้ได้มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 4 แล้วนั้นหมายความว่าการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะพัฒนาประเทศ โดยการจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้มีคุณธรรมจริยธรรม โดยอาศัยความร่วมมือทั้งสถาบันครอบครัว ชุมชน ศาสนาโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาในระดับของสถานศึกษา ซึ่งสามารถปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่เด็กและเยาวชนในระดับเริ่มต้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีแนวปฏิบัติโดยยึดกรอบคุณธรรมเป็นเครื่องมือเหนี่ยวรั้งจิตใจบุคคลให้ปฏิบัติตนให้เหมาะสมอันจะส่งผลให้เกิดความเคารพนับถือและส่งผลให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2550)

คุณธรรมและจริยธรรมเป็นเสมือนบทบัญญัติของความดีและความงามของจิตใจ ที่ส่งผลให้บุคคลประพฤติดีประพฤติชอบ คุณธรรมและจริยธรรมจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการประกอบวิชาชีพ ดังจะเห็นได้จากการที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้กำหนดให้จริยธรรมเป็นคุณลักษณะร่วมประการหนึ่งที่ข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบจะต้องมี ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารทางการศึกษาจึงต้องแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ซึ่งไม่ใช่เพียงความถูกต้องตามหลักกฎหมายเท่านั้น แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่ถูกต้องภายในกรอบของคุณธรรมและจริยธรรมที่คนในสังคมโดยทั่วไปยอมรับได้ นักบริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม เหมาะสมกับวิชาชีพ จะก่อให้เกิดความศรัทธา ความเชื่อถือและความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจสำคัญในการสร้างความสามัคคี ความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549)

สาราณียธรรม 6 คือหลักธรรมที่เป็นแนวทางปฏิบัติของผู้ที่อยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มตั้งแต่ขนาดเล็ก เช่น ครอบครัวไปจนถึงระดับประเทศ หรือแม้กระทั่งในระดับโลกมีอยู่ 6 ประการ ซึ่งป.ปยุตฺโต หรือสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ ในปัจจุบันได้นำมารวบรวม และอธิบายความไว้ในหนังสือพจนานุกรมพุทธศาสตร์ประกอบด้วย 6 ประการ 1) เมตตากายกรรมการทำความดีต่อกัน สนับสนุนช่วยเหลือกันทางด้านกำลังกายมีความอ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักสัมมาคารวะ 2) เมตาวจีกรรม หมายถึง การพูดแต่สิ่งที่ดีงาม พูดกันด้วยความรักความปรารถนาดี 3) เมตามโนกรรม หมายถึง การคิดดี การมองกันในแง่ดีมีความหวังดีและปรารถนาดีต่อกัน รักและเมตตาต่อกัน 4) สาธารณโภคิตาหมายถึง การรู้จักแบ่งปันผลประโยชน์กันด้วยความยุติธรรมช่วยเหลือกัน ไม่เห็นแก่ตัว 5) สีลสามัญญตา หมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับหรือวินัยต่างๆอย่างเดียวกัน เคารพในสิทธิเสรีภาพของบุคคล 6) ทิฏฐิสามัญญตา หมายถึง มีความคิดเห็นเป็นอย่างเดียวกัน คิดในสิ่งที่ตรงกัน ถ้าหากผู้บริหารใช้หลักธรรมมาเป็นแนวทางการบริหาร ย่อมเป็น ศูนย์กลางรวมใจ ร่วมงานและสามารถจัดการให้งานการปฏิบัติหน้าที่ลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหารสถานศึกษาต้อง เพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติหลายประการคือมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะมีคุณธรรมและลักษณะดีซึ่งคุณสมบัติ เหล่านี้ จะบ่งบอกถึงสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษานั่นเอง การสร้างคุณธรรมเพื่อใช้ในการบริหารเป็นสิ่ง สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารที่จะทำให้สามารถดำเนินงานไปด้วยความ

ราบรื่นและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้ ดังนั้นผู้บริหารในฐานะผู้นำทางการศึกษาจึงควรมีแนวปฏิบัติที่อยู่ในกรอบของคุณธรรม เพราะคุณธรรม เป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งจิตใจบุคคลให้ประพฤติในทางที่ถูกที่ควรเป็นเครื่องมือช่วยส่งเสริมให้บุคคลนั้นเป็นที่ยอมรับนับ ถือแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญและกำลังใจ รู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การ ปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2540)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีการจัดการศึกษา ครอบคลุม 8 อำเภอได้แก่ อำเภอสุวรรณภูมิ อำเภอเกษตรวิสัย อำเภอปทุมรัตต์ อำเภอพนมไพร อำเภออาจสามารถ อำเภอเมืองสรวง อำเภอโพนทราย และอำเภอหนองฮี ปัจจุบัน (ข้อมูลปีการศึกษา 2565) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีสถานศึกษาจำนวน 333 แห่ง มีครูผู้สอน จำนวน 3,662 คน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีการกระจายอำนาจให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล และการบริหารทั่วไปให้สถานศึกษาดำเนินการโดยตรงปัจจุบันโรงเรียนหลายแห่งยังมีรูปแบบการบริหารจัดการไม่ครอบคลุมภารกิจงานจึงควรมีการส่งเสริมผู้บริหารในด้านภาวะผู้นำ เพื่อให้การบริหารและการมีภาวะผู้นำเด่นชัด สามารถดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสทธิภาพและประสิทธิผล คุณธรรมนับเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างมากในการบริหารงานเพื่อให้สมาชิกในองค์กรอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขโดยเฉพาะผู้บริหารถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องมีความรู้ความเข้าใจในความสำคัญของคุณธรรมสามารถนำคุณธรรมไปใช้ในการบริหารบุคคลในองค์กรให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขและประสบผลสำเร็จในการทำงาน ไม่มีข้อขัดแย้งในองค์กร อีกทั้งคุณธรรมจะช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นคนดีประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมถ้าผู้บริหารที่ถือว่าเป็นผู้นำในองค์กรถ้าผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรมบุคคลในองค์กร ทั้งครูนักเรียนจะมีคุณธรรมตามไปด้วย นอกจากคุณธรรมจะเป็นเครื่องประดับใจแล้วยังจะช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการทำงานด้านต่างๆตลอดจนการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าผู้บริหารขาดคุณธรรมแล้วการบริหารด้านต่างๆจะไม่ประสบความสำเร็จและจะเกิดความวุ่นวายสับสนได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, 2564)

ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ด้วยเหตุที่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาและเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชานักเรียนเพื่อให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขถ้าหากผู้บริหารประพฤติตนไร้คุณธรรมไม่เป็นแบบอย่างที่ดีก็ไม่สามารถที่จะสร้างคุณธรรมให้เกิดกับครูผู้สอนหรือนักเรียนและบุคคลทั่วไปได้ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำคัญให้หน่วยงานนำไปใช้เพื่อวางแผนในการส่งเสริมพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 หรือหน่วยงานอื่นๆ ใช้พิจารณาปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2. เพื่อเสนอแนวทางการเสริมสร้างคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 351 คน โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. 1970) ทำการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบโดยถามเกี่ยวกับเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำหลักสาราณียธรรม 6 มาใช้เป็นหลักคุณธรรม ประกอบด้วย 6 ประการ 1) เมตตากายกรรมการทำความดีต่อกัน สนับสนุนช่วยเหลือกันทางด้านกำลังกายมีความอ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักสัมมาคารวะ 2) เมตาวจีกรรม หมายถึง การพูดแต่สิ่งที่ดีงาม พูดกันด้วยความรักความปรารถนาดี 3) เมตามโนกรรม หมายถึง การคิดดี การมองกันในแง่ดี มีความหวังดีและปรารถนาดีต่อกัน รักและเมตตาต่อกัน 4) สาธารณโภคิตาหมายถึง การรู้จักแบ่งปันผลประโยชน์กันด้วยความยุติธรรมช่วยเหลือกัน ไม่เห็นแก่ตัว 5) สีลสามัญญตา หมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับหรือวินัยต่างๆอย่างเดียวกัน เคารพในสิทธิเสรีภาพของบุคคล 6) ทิฏฐิสามัญญตา หมายถึง มีความคิดเห็นเป็นอย่างเดียวกัน คิดในสิ่งที่ตรงกัน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) ค่าความตรงตามเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่และร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index) แบบสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศด้านคุณธรรมในการบริหารงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2565 โดยการคัดเลือกจากผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำที่ได้รับโล่พระราชทานจากโครงการโรงเรียนรักษาศีล 5 จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้และจัดทำรายงานผลการศึกษา

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 โดยรวม

คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.ด้านเมตตากายกรรม	3.46	0.53	ปานกลาง	4.66	0.48	มากที่สุด
2.ด้านเมตตาวจีกรรม	3.48	0.55	ปานกลาง	4.69	0.47	มากที่สุด
3.ด้านเมตามโนกรรม	3.42	0.52	ปานกลาง	4.70	0.47	มากที่สุด
4. ด้านสาธารณโภคี	3.45	0.55	ปานกลาง	4.62	0.49	มากที่สุด
5.ด้านสีลสามัญญตา	3.46	0.52	ปานกลาง	4.68	0.46	มากที่สุด
6.ด้านทิฏฐิสามัญญตา	3.47	0.54	ปานกลาง	4.70	0.49	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	**3.45**	**0.54**	**ปานกลาง**	**4.66**	**0.48**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.45, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ด้านเมตตาวจีกรรม ($\bar{X}$ = 3.48, S.D. = 0.55) ด้าน ทิฏฐิสามัญญตา ($\bar{X}$ = 3.47, S.D.= 0.54) และด้านเมตตากายกรรม ($\bar{X}$ = 3.46, S.D. = 0.53) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.66, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านทิฏฐิสามัญญตา ($\bar{X}$ =4.70, S.D. = 0.49) ด้านเมตามโนกรรม ($\bar{X}$ =4.70, S.D. = 0.47) และด้านเมตตาวจีกรรม ($\bar{X}$ =4.69, S.D. = 0.47) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ความต้องการจำเป็นคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 โดยรวม

คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2	สภาพปัจจุบัน(D)	สภาพที่พึงประสงค์(I)	PNI	ลำดับ
1.ด้านเมตตากายกรรม	3.46	4.66	0.35	2
2.ด้านเมตตาวจีกรรม	3.48	4.69	0.35	2
3.ด้านเมตตามโนกรรม	3.42	4.70	0.37	1
4.ด้านสาธารณโภคี	3.45	4.62	0.34	5
5.ด้านสีลสามัญญตา	3.46	4.68	0.35	2
6.ด้านทิฏฐิสามัญญตา	3.47	4.66	0.34	5
รวมเฉลี่ย	**3.45**	**4.66**	**0.35**	-

จากตารางที่ 2 พบว่า ลำดับความต้องจำเป็นคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 โดยรวม มีค่า $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.35 และมีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.34- 0.37 รายการความต้องการจำเป็นที่พบว่ามีค่า $PNI_{modified}$ มากกว่า .30 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านเมตตามโนกรรม มีค่า $PNI_{modified}$ = 0.37 ลำดับที่ 2 มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสีลสามัญญตา ด้านเมตตากายกรรม ด้านเมตตาวจีกรรม มีค่า $PNI_{modified}$ = 0.35 และลำดับที่ 3 มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านทิฏฐิสามัญญตา และด้านสาธารณโภคี มีค่า $PNI_{modified}$ = 0.34

2. การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านเมตตากายกรรม ได้แก่ มีความปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเช่น แสดงไมตรีจิต และหวังดีต่อมิตรสหาย เพื่อนร่วมงาน บุคคลรอบข้าง โดยช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ ด้วยความเต็มอกเต็มใจ พร้อมกับประพฤติตนอย่างสุภาพสม่ำเสมอ ให้ความเคารพและจริงใจต่อผู้อื่นแม้ในยามต่อหน้าและลับหลัง การทำความดีต่อกัน สนับสนุนช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาทางด้านกำลังกายมีความอ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักสัมมาคารวะ ไม่เบียดเบียนหรือรังแกกัน ไม่ทำร้ายกันให้ได้รับความทุกขเวทนา ทำแต่ในสิ่งที่ถูกต้องต่อกันอยู่ตลอดเวลา

2.2 ด้านเมตตาวจีกรรม ได้แก่ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารทางราชการที่ถูกต้อง ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารืออย่างเป็นกัลยาณมิตร ด้วยถ้อยคำที่สุภาพด้วยความจริงใจทั้งต่อหน้าและลับหลัง ชื่นชมเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำความดี ให้กำลังใจเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดข้อผิดพลาด เพื่อเสริมสร้างกำลังใจ ผู้บริหารปฏิบัติตามหน้าที่ตามระเบียบอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อความเป็นธรรม ใส่ใจและกระตือรือร้นในทุกการมีส่วนร่วมด้วยความจริงใจ

2.3 ด้านเมตตามโนกรรม ได้แก่ มีความเสียสละเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ร่วมงาน เห็นประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ ไม่ลำเอียง มอบหมายงานตามหน้าที่ และความถนัด และความสามารถของแต่ละบุคคล

เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น การคิดดี การมองกันในแง่ดีมีความหวังดีและปรารถนาดีต่อกัน รักและเมตตาต่อกันคิดแต่ในสิ่งที่สร้างสรรค์ต่อกัน ไม่อิจฉาริษยา ไม่คิดอคติ ไม่พยาบาทไม่โกรธแค้นเคืองกัน รู้จักให้โอกาสและให้อภัยต่อกันและกันอยู่เสมอ

2.4 ด้านสาธารณโภคิตา ได้แก่ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านสวัสดิการ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากร เท่าเทียมกันทุกคน พัฒนาสถานศึกษา ให้บริการด้วยความจริงใจ ไม่หวังผลตอบแทน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมด้วยความมีจิตใจที่ซื่อสัตย์ สุจริต ความยุติธรรมเป็นกลาง มีสวัสดิการ เพื่อเพิ่มขวัญสร้างกำลังใจในการทำงาน

2.5 ด้านสีลสามัญญตา ได้แก่ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีรักษาระเบียบวินัย ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ บริหารงานด้วยความเสมอภาค เท่าเทียมไม่มีอคติ ให้สิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ไม่ใช้อำนาจข่มขู่เพื่อนร่วมงาน มีสวัสดิการ เพื่อเพิ่มขวัญสร้างกำลังใจในการทำงาน ควรมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ไม่เห็นแก่ตัว ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอ ควรมีความเสียสละ ในการสนับสนุนการทำงานตามความเหมาะสม เป็นธรรมแก่ทุกคน

2.6 ด้านทิฏฐิสามัญญตา ได้แก่ บริหารงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ของทุกฝ่าย ในการดำเนินงานของสถานศึกษา ยึดหลักความดีงาม รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความยุติธรรมในการพิจารณาตัดสินการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารหรือผู้นำควรที่จะประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้าน ความเป็นผู้นำ คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการโดยเฉพาะอย่างยิ่งโดยเฉพาะคุณลักษณะด้านผู้นำลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างมากในด้านเมตากายกรรมผู้บริหารมีการแสดงกิริยาอาการสุภาพในการปฏิบัติงานต่อผู้ร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง ด้านเมตตาวจีกรรม ผู้บริหารประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของทางราชการที่ถูกต้อง ไม่พูดในสิ่งที่ฟังแล้วทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกสะเทือนใจ น้อยใจ ด้านเมตามโนกรรมผู้บริหารได้บริหารงานด้วยการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงานเป็นอย่างดีคิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ด้านสาธารณโภคี ผู้บริหารมุ่งความสำเร็จเพื่อประโยชน์สูงสุด ด้านสีลสามัญญตาผู้บริหารมีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย ด้านทิฏฐิสามัญญตา การบริหารงานโดยมีภาวะผู้นำสูงรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่ แตกต่าง และยอมรับ บริหารงานโดยเมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหา จะมีการประชุม แก้ไขปัญหาร่วมกัน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี การบริหารงานโดยมีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการ สำคัญที่จะนำไปสู่การขจัดซึ่งปัญหา สอดคล้องกับแนวคิดของ ธีระ รุญเจริญ (2546) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีสมรรถนะ ความรู้ความสามารถและ คุณธรรม

จริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงไกร ผาดไธสง (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการบริหารโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงของการบริหารโรงเรียนคุณธรรมภาพรรมอยู่ในระดับปานกลาง

จากการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คุณธรรมของผู้บริหารเป็นคุณลักษณะที่เป็นความดี ความงามและความจริงที่มีอยู่ในตัวผู้บริหารและจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมหรือกระทำกิจกรรมจากสภาพจิตที่เป็นกุศลดังนั้นผู้บริหารที่มีคุณธรรมจึงเป็นคนดีและประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีที่งามเสมอ คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร หมายถึง การประพฤติปฏิบัติให้เกิดคุณงามความดีที่ผู้บริหารเสริมสร้างขึ้นในการทำงานโดยอาศัยหลักธรรม คุณธรรมนั้นเป็นสภาพที่แท้จริงซึ่งอยู่ภายในจิตใจคน ผู้บริหารถือได้ว่าเป็นผู้นำของหน่วยงานและองค์การโดยตำแหน่งและโดยชอบธรรมภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารจึงมีมากมายนานัปการ สอดคล้องกับแนวคิดของอมรา เล็กเริงสินธุ์ (2542) ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์การย่อมมีบทบาท ภารกิจและมีความสำคัญในการทำให้งานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีคุณธรรม คุณงามความดี และความจริงใจที่มีอยู่ในตัวผู้บริหาร ไม่เอารัดเอาเปรียบกัน นำพาความสุข สงบ และความเจริญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพวรรณ แก้วมั่น และคณะ (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และพนักงานครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

จากการศึกษาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นดังนี้ 1) ด้านเมตตามโนกรรม (0.37) 3) ด้านเมตตากายกรรม 4) ด้านเมตตาวจีกรรม (0.35) 2) ด้านสีลสามัญญตา (0.35) 6) ด้านสาธารณโภคี (0.34) 5) ด้านทิฏฐิสามัญญตา (0.34) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเป็นหัวใจสำคัญของหน่วยงานหรือองค์กร ทุกหน่วยงานย่อมปรารถนาและให้การยอมรับนับถือผู้บริหารที่มีคุณภาพนั่นก็คือเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมีทักษะความชำนาญงานมีประสบการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ฯลฯ แต่ที่เหนือสิ่งอื่นใดคือ ต้องเป็นผู้มีคุณธรรมในจิตใจ และมีจริยธรรมที่น่าเลื่อมใสศรัทธา ผู้บริหารก็คือคนที่มีความสามารถในหลายด้านที่เหนือกว่าคนทั่วไปดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเป็นคนดีของสังคมและเกือบทุกสังคมจะยึดหลักการของศาสนามาเป็นพื้นฐานของความดีความงามในการอยู่ร่วมกัน คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้นำหลักธรรมสาราณรยธรรม 6สำหรับยึดถือและปฏิบัติ สอดคล้องกับแนวคิดของ ประวัติ พื้นผาสุข (2549) ได้กล่าวไว้ว่าผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้มีคุณธรรมปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความตื่นตัวและกระตือรือร้นในการทางานของตนภายในกฎระเบียบ ข้อปฏิบัติขององค์การและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพนั้น ๆ โดยเฉพาะ ความจงรักภักดีต่อวิชาชีพและความซื่อสัตย์ต่อองค์การผู้บริหารบางคนย้ายมาทำหน้าที่ที่ตัวเองไม่เคยคิดมาก่อนหรือไม่อยากอยู่ แต่ได้รับคำสั่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ผลก็คือทำงานอย่างขอไปทีให้เหตุการณ์ผ่านไปวัน ๆ ที่สำคัญผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ค่อยจะพบหน้าอีกด้วย นับว่าเป็นโชคร้ายขององค์การนั้นที่ได้ผู้บริหารที่ไม่มีคุณธรรม ไม่รักและภักดีต่อองค์การและวิชาชีพของตน และมีความเห็นแก่ตัว

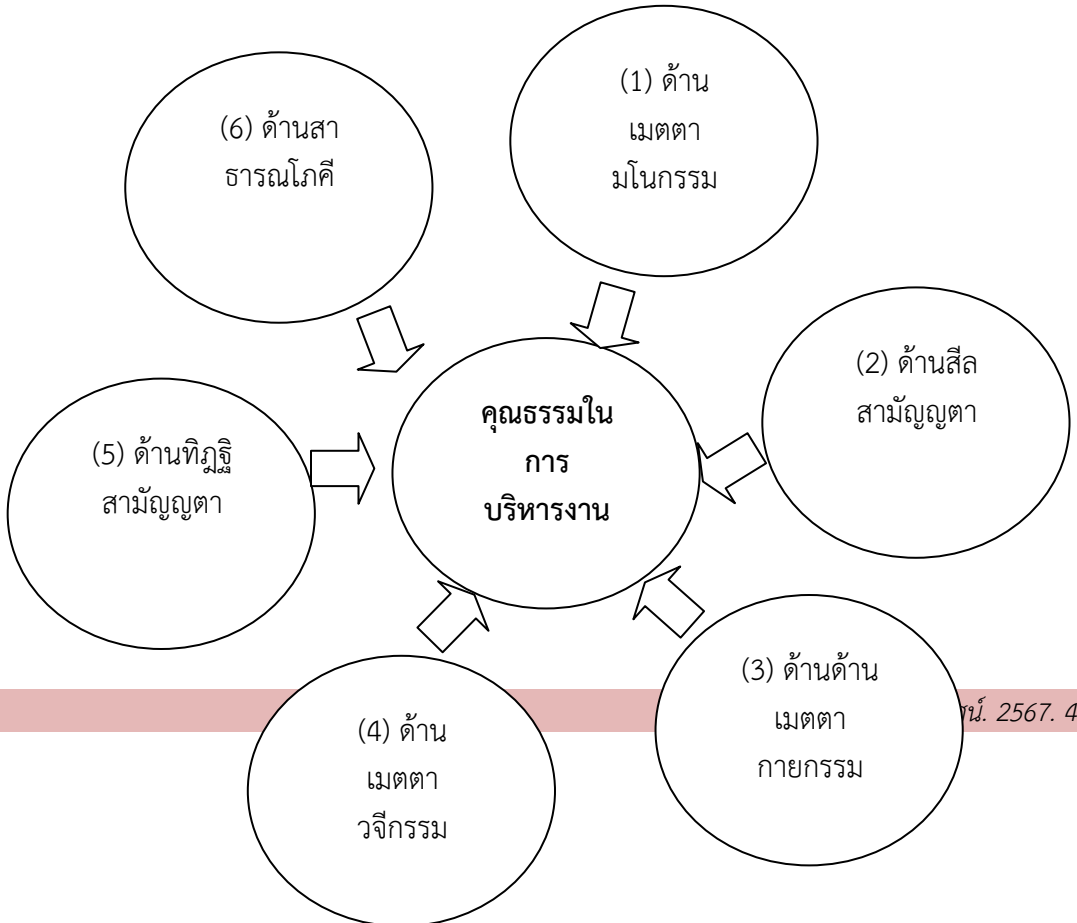
มากที่สุด ส่งผลไปถึงผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่แน่ใจความเป็นผู้นำของผู้บริหารและความมั่นคงในอาชีพของตน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครพล นกทอง (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม 6 ของ โรงเรียนในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการเสริมสร้างคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ผู้บริหารมีความปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเช่น แสดงไมตรีจิต และหวังดีต่อมิตรสหาย เพื่อนร่วมงาน บุคคลรอบข้าง โดยช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ ด้วยความเต็มอกเต็มใจ พร้อมกับประพฤติตนอย่างสุภาพสม่ำเสมอ ให้ความเคารพและจริงใจต่อผู้อื่นแม้ในยามต่อหน้าและลับหลัง การทำความดีต่อกัน สนับสนุนช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาทางด้านกำลังกายมีความอ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักสัมมาคารวะ ไม่เบียดเบียนหรือรังแกกัน ไม่ทำร้ายกันให้ได้รับความทุกขเวทนา ทำแต่ในสิ่งที่ถูกต้องต่อกันอยู่ตลอดเวลา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารทางราชการที่ถูกต้อง ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารืออย่างเป็นกัลยาณมิตร ด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ด้วยความจริงใจทั้งต่อหน้าและลับหลัง ชื่นชมเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำความดี ให้กำลังใจเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดข้อผิดพลาด เพื่อเสริมสร้างกำลังใจ ผู้บริหารปฏิบัติตามหน้าที่ตามระเบียบอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อความเป็นธรรม ใส่ใจและกระตือรือร้นในทุกการมีส่วนร่วมด้วยความจริงใจ มีความเสียสละเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ร่วมงาน เห็นประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ ไม่ลำเอียงมอบหมายงานตามหน้าที่ และความถนัด และความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น การคิดดี การมองกันในแง่ดีมีความหวังดีและปรารถนาดีต่อกัน รักและเมตตาต่อกันคิดแต่ในสิ่งที่สร้างสรรค์ต่อกัน ไม่อิจฉาริษยา ไม่คิดอคติ ไม่พยาบาทไม่โกรธแค้นเคืองกัน รู้จักให้โอกาสและให้อภัยต่อกันและกันอยู่เสมอ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านสวัสดิการ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากร เท่าเทียมกันทุกคน พัฒนาสถานศึกษา ให้บริการด้วยความจริงใจ ไม่หวังผลตอบแทน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมด้วยความมีจิตใจที่ซื่อสัตย์ สุจริต ความยุติธรรมเป็นกลาง มีสวัสดิการ เพื่อเพิ่มขวัญสร้างกำลังใจในการทำงาน บริหารงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ของทุกฝ่าย ในการดำเนินงานของสถานศึกษา ยึดหลักความดีงาม รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความยุติธรรมในการพิจารณาตัดสินการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหากฤษดา สิริวฑฺโน (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมศรีจันทร์วิทยา แผนกสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการการบริหารสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมศรีจันทร์วิทยา แผนกสามัญศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนการใช้หลัก สาราณียธรรม 6 มาบูรณาการในหน่วยงานการศึกษาอย่างแท้จริงมีมาตรการส่งเสริมการปลูกฝัง เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในสถานศึกษา ให้เกิดเป็นรูปธรรมและปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง สร้างความสามัคคีปรองดองกันขึ้นในสถานศึกษา เป็นตัวอย่างของบุคลากรในสถานศึกษา ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ร่วมมือร่วมใจกันเป็นหนึ่งเดียว ร่วมแก้ไขปัญหาด้วยกัน และประสานงานให้เป็นระบบส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน โดยการเสนอปัญหา ความต้องการของแต่ละด้าน แสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา และงานวิจัยของ เมอรี่ (Murry, 1996) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์หลักคุณธรรมของผู้นำที่นำไปประพฤติปฏิบัติ

ในโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ของผู้บริหาร ครูและนักเรียน ผลการวิเคราะห์ พบว่า คุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณภาพ ได้แก่ การดูแลห่วงใยความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ ความยุติธรรมและความมีประชาธิปไตย ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าของจริยธรรม ความเห็นและมติที่ประชุม อันจะเป็นตัวช่วยพัฒนารูปแบบและยุทธวิธีในการเสริมสร้างคุณธรรมให้กับผู้บริหารในโรงเรียน

องค์ความรู้ใหม่

ความต้องการจำเป็น ได้แก่ (1) ด้านเมตตามโนกรรม (2) ด้านสีลสามัญญตา (3) ด้านด้านเมตตากายกรรม (4) ด้านเมตตาวจีกรรม (5) ด้านทิฏฐิสามัญญตา (6) ด้านสาธารณโภคี 2) แนวทางการเสริมสร้างคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ประกอบด้วย 6 ด้าน 21 แนวทาง ดังนี้ (1) ด้านเมตตามโนกรรม หมายถึง การคิดดี การมองกันในแง่ดี มีความหวังดีและปรารถนาดีต่อกัน รักและเมตตาต่อกัน มี 4 แนวทาง (2) ด้านสีลสามัญญตา หมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับหรือวินัยต่างๆอย่างเดียวกัน เคารพในสิทธิเสรีภาพของบุคคล มี 3 แนวทาง (3) ด้านด้านเมตตากายกรรม หมายถึง การทำความดีต่อกัน สนับสนุนช่วยเหลือกันทางด้านกำลังกายมีความอ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักสัมมาคารวะ มี 2 แนวทาง (4) ด้านเมตตาวจีกรรม หมายถึง การพูดแต่สิ่งที่ดีงาม พูดกันด้วยความรักความปรารถนาดี มี 4 แนวทาง (5) ด้านทิฏฐิสามัญญตา หมายถึง มีความคิดเห็นเป็นอย่างเดียวกัน คิดในสิ่งที่ตรงกันมี 4 แนวทาง (6) ด้านสาธารณโภคี หมายถึง การรู้จักแบ่งปันผลประโยชน์กันด้วยความยุติธรรมช่วยเหลือกัน ไม่เห็นแก่ตัว มี 4 แนวทาง ดังภาพ



สรุป

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า สภาพปัจจุบันคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ด้านเมตตาวจีกรรม ด้านทิฏฐิสามัญญตา และด้านเมตตากายกรรม ตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านทิฏฐิสามัญญตา ด้านเมตามโนกรรม และด้านเมตตาวจีกรรม ตามลำดับ ความต้องการจำเป็นของคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่ 1 ด้านเมตตามโนกรรม ลำดับที่ 2 ด้านสีลสามัญญตา ลำดับที่ 3 ด้านเมตตากายกรรม ลำดับที่ 4 ด้านเมตตาวจีกรรม ลำดับที่ 5 ด้านทิฏฐิสามัญญตา และลำดับที่ 6 ด้านสาธารณโภคี แนวทางการเสริมสร้างคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ประกอบด้วย 6 ด้าน 21 แนวทาง ดังนี้ (1) ด้านเมตตามโนกรรม มี 4 แนวทาง (2) ด้านสีลสามัญญตา มี 3 แนวทาง (3) ด้านด้านเมตตากายกรรม มี 2 แนวทาง (4) ด้านเมตตาวจีกรรม มี 4 แนวทาง (5) ด้านทิฏฐิสามัญญตา มี 4 แนวทาง (6) ด้านสาธารณโภคี มี 4 แนวทาง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดควรมีนโยบายกระตุ้นให้ผู้บริหารนำหลักธรรมมาปรับใช้ในการบริหารงานโดยการสนับสนุนให้มีการเข้าร่วมการฝึกปฏิบัติเพื่อสร้างประสบการณ์และนำไปพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียนต่อไป

1.2 จากการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นจัดลำดับได้ดังนี้ 1) ด้านเมตตามโนกรรม 3) ด้านเมตตากายกรรม 4) ด้านเมตตาวจีกรรม 2) ด้านสีลสามัญญตา 6) ด้านสาธารณโภคี 5) ด้านทิฏฐิสามัญญตา ดังนั้น ผู้บริหารมีการใช้หลักการบริหารอย่างมีคุณธรรมโดยเฉพาะหลักสาราณียธรรม 6 ด้านเมตตามโนกรรมเพื่อให้การบริหารงานสำเร็จ และผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

2 ข้อเสนอแนะนำไปใช้

2.1 จากการหาค่าความต้องการจำเป็นสูงสุดเพื่อหาแนวทางคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 พบว่า ด้านเมตตามโนกรรม มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรนำแนวทางด้านเมตตามโนกรรมไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด

2.2 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านเมตตามโนกรรมมีสภาพที่พึงประสงค์สูงสุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ควรกำหนดโครงสร้างการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องแผนการพัฒนาคุณธรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความเข้าใจและนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

3.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2

3.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2

เอกสารอ้างอิง

เกรียงไกร ผาดไธสง. (2562). แนวทางการส่งเสริมการบริหารโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ธีระ รุญเจริญ. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.

นพวรรณ แก้วมั่น และคณะ. (2562). คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี. วารสารลวะศรีวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. 3(1), 17-33.

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

ประวัติ พื้นผาสุข. (2549). คณธรรมสำหรับผู้บริหาร. เชียงใหม่: คณะครุศาสตรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2540). พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม. กรุงเทพมหานคร: กองการพิมพ์ฝ่ายประชาสัมพันธ์ กฟผ.

พระมหากฤษดา สิริวฑฺฒโน. (2565). การบริหารสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมศรีจันทร์วิทยา แผนกสามัญศึกษา. วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ. 2(5), 25-32.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2550). มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยาฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. (2564). รายงานการปฏิบัติงานประจำปี 2564. ร้อยเอ็ด: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯมหานคร โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว

อมรา เล็กเริงสินธุ. (2542). คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพมหานคร: เสมาธรรม.

อัครพล นกทอง. (2564). แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์. บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์. 9(1), 9-10.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3), 607–610.

Murry et al. (1996). A Study of the Moral Aspect of Leadership in an Urban. New Orleans, Louisiana: University of New Orleans.

แนวทางการบริหารงานกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

The senior boy scouts activity administration guidelines for school administrators under Ubon Ratchatani boy scouts educational service area offoce 1

ธัชทร ลาภาทองธนากุล
Thutchathon Lapathongthanakul
จิราภรณ์ ผันสว่าง
Jiraporn Phansawang
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
Mahamakut Buddhist University Roi-Et Campus
E–mail: thutchathon01980@gmail.com

Received: 29 February 2024; Revised: 29 August 2024; Accepted: 30 August 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนจำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประเมินความต้องการจำเป็นด้วยค่า $PNI_{modified}$ และการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า: 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารงานกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการบริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ได้ทั้งหมด 6 ด้านรวมเป็น 19 แนวทาง ได้แก่ (1) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ มี 3 แนวทาง (2) ด้านการบริหารงานเงินลูกเสือ มี 3 แนวทาง (3) ด้านการให้ความร่วมมือกับสังคม มี 3 แนวทาง (4) ด้านการสอบวิชาพิเศษลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ มี 3 แนวทาง (5) ด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อความก้าวหน้าของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ มี 3 แนวทาง (6) ด้านการจัดตั้งกลุ่มหรือกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ มี 4 แนวทาง

คำสำคัญ แนวทางการบริหารงาน, กองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of the research were 1) to study the current condition, desired condition and necessary needs of the senior boy scouts activity administration for school administrators under Ubon Ratchatani Boy Scouts Educational Service Area Office 1 2) To study management guidelines for the senior boy scouts activity administration guidelines for school administrators under Ubon Ratchatani Boy Scouts Educational Service Area Office 1. The sample group consisted of 322 administrators and teachers. The research tool was a questionnaire, had a confidence value of 0.90. Statistics used in analysis included frequency, percentage, mean ($\overline{X}$), standard deviation (S.D.) and assess needs using $PNI_{modified}$ values and descriptive content analysis.

The research results found that:

1) The current situation of senior boy scout activity administration of school administrators overall, it was at a moderate level, the desired condition of the senior boy scouts activity administration for school administrators overall was at a high level. In part of necessary needs of the senior boy scouts activity administration for school administrators overall.

2) Management guidelines for the senior boy scouts activity administration guidelines for school administrators under Ubon Ratchatani Boy Scouts Educational Service Area Office 1. From interview the 5 experts, there were a total of 6 areas, totaling 19 approaches, including: (1) There were 3 approaches to organizing teaching and learning activities for senior scouts. (2) there were 3 approaches to scout finance management. (3) In term of cooperation with society, their were 3 approaches. (4) In term of special subjects emanations for senior scouts , there were 3 approaches. (5) there were 3 approaches for organizing teaching and learning activities for the advancement of senior boy scouts. And (6) For establishment of senior boy scouts activity which there were 4 approaches.

Keywords : Administration guidelines, the senior boy scouts activity, administrators

บทนำ

ตามพระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 ได้กำหนดในมาตรา 8 ไว้ว่า คณะลูกเสือแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาลูกเสือทั้งทางกาย สติปัญญา จิตใจและศีลธรรม ให้เป็นพลเมืองดี มีความรับผิดชอบ และช่วยสร้างสรรค์สังคมให้เกิดความสามัคคี และมีความก้าวหน้าทั้งนี้ เพื่อความสงบสุข และความมั่นคงของประเทศชาติ ตามแนวทางดังต่อไปนี้ (1) ให้มีนิสัยสังเกตจดจำ เชื่อฟัง และพึ่งตนเอง (2) ให้ซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัยและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (3) ให้รู้จักบำเพ็ญตนเพื่อสาธารณะประโยชน์ (4) ให้รู้จักทำการฝีมือ และฝึกฝนให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามความเหมาะสม (5) ให้รู้จักรักษาและส่งเสริมจารีตประเพณี วัฒนธรรม และความมั่นคงของประเทศชาติ (สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ, 2551, หน้า 2) นอกจากนั้น มาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 กำหนดไว้ว่า ให้กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนงานของคณะลูกเสือแห่งชาติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ สำนักงานลูกเสือจังหวัด สำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดกิจกรรมลูกเสือเป็นไปอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน แบ่งเป็น 3 ลักษณะ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ดังนี้ 1) กิจกรรมแนะแนว เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักตนเอง รู้รักษ์ สิ่งแวดล้อม สามารถคิดตัดสินใจ คิดแก้ปัญหา กำหนดเป้าหมาย วางแผนชีวิตทั้งด้านการเรียนและอาชีพ สามารถปรับตนได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังช่วยให้ครูรู้จักและเข้าใจผู้เรียนทั้งยังเป็นกิจกรรมที่ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้ปกครองในการมีส่วนร่วมพัฒนาผู้เรียน 2) กิจกรรมนักเรียน เป็นกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาความมีระเบียบวินัยความเป็นผู้นำผู้ตามที่ดี ความรับผิดชอบ การทำงานร่วมกัน การรู้จักแก้ปัญหา การตัดสินใจที่เหมาะสม ความมีเหตุผลการช่วยเหลือแบ่งปันกัน เอื้ออาทรและสมานฉันท์ โดยจัดให้สอดคล้องกับความสามารถความถนัดและความสนใจของผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติด้วยตนเองในทุกขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์ วางแผน ปฏิบัติตามแผน ประเมินและปรับปรุงการทำงาน เน้นการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับวุฒิภาวะของผู้เรียน บริบทของสถานศึกษาและท้องถิ่น กิจกรรมนักเรียนประกอบด้วย 2.1 กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ และนักศึกษาวิชาทหาร 2.2 กิจกรรมชุมนุม ชมรม 3) กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียน บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน และท้องถิ่นตามความสนใจในลักษณะอาสาสมัคร เพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบ ความดีงาม ความเสียสละต่อสังคม มีจิตสาธารณะ เช่น กิจกรรมอาสาพัฒนากิจกรรมสร้างสรรค์สังคม

ปัจจุบันพบว่า การจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมยังไม่ดีพอทำให้การพัฒนาลูกเสือทั้งทางกายสติปัญญา จิตใจและศีลธรรม ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งจะเห็นได้จากการที่ปัญหาของเยาวชนในบ้านเมืองจึงกล่าวได้ว่าโรงเรียนในระดับต่าง ๆ มีความสามารถในการผลิตปริมาณลูกเสือ แต่มิได้คำนึงถึงคุณภาพหรือคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของลูกเสือตามพระราชบัญญัติลูกเสือการจัดกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียนมีปัญหาต่าง ๆ มากมาย และครูขาดความรู้ความเข้าใจทักษะกระบวนการในการจัดกิจกรรมลูกเสือตามหลักสูตร ซึ่งรายงานผลการดำเนินงานตาม

นโยบายการตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1, 2564)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 215 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,743 คน รวมทั้งสิ้น 1,958 คน (กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1, ข้อมูล ณ วันที่ 19 มกราคม 2564)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 34 คน และครูผู้สอน จำนวน 288 คน รวมทั้งสิ้น 322 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณจากสูตรการหากลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) แล้วเทียบสัดส่วน จากนั้นสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลาก

กลุ่มเป้าหมายที่จะสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน จำนวน 1 คน อดีตผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน จำนวน 1 คน ผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ จำนวน 2 คน และรองผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ จำนวน 1 คน รวมเป็น 5 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) แบบสอบถาม

แบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) ค่าความตรงตามเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.90

2) แบบสัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นแบบกึ่งโครงสร้าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัย นำหนังสือขออนุญาตผู้อำนวยการสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2) เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามโดยใช้ Google Form เพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไป

3) ผู้วิจัยเข้าสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน จำนวน 1 คน อดีตผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน จำนวน 1 คน ผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ จำนวน 2 คน และรองผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ จำนวน 1 คน รวมเป็น 5 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ใช้การวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2) ศึกษาแนวทางการการบริหารงานกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผลการสัมภาษณ์ อาศัยแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปเป็นภาพรวมแล้วนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1) การหาค่าความสอดคล้อง (IOC) และการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) 2) สถิติพื้นฐาน ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3) การหาดัชนีความต้องการจำเป็น PNI

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารงานกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อความก้าวหน้าของลูกเสือ ด้านการสอบวิชาพิเศษลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ด้านการเงินลูกเสือ ด้านการให้ความร่วมมือกับสังคม ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดตั้งกองหรือกลุ่มลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการสอบวิชาพิเศษลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อความก้าวหน้าของลูกเสือ ด้านการเงินลูกเสือ ด้านการจัดตั้งกองหรือกลุ่มลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการให้ความร่วมมือกับสังคม

ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นลำดับแรก (0.41) รองลงมา คือ ด้านการเงินลูกเสือ (0.39) ด้านการให้ความร่วมมือกับสังคม (0.38) ด้านการสอบวิชาพิเศษลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ (0.37) ด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อความก้าวหน้าของลูกเสือ (0.36) ด้านการจัดตั้งกองหรือกลุ่มลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ (0.30) ตามลำดับ

2. แนวทางการบริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ได้ทั้งหมด 6 ด้านรวมเป็น 19 แนวทาง ได้แก่ (1) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ มี 3 แนวทาง (2) ด้านการบริหารงานเงินลูกเสือ มี 3 แนวทาง (3) ด้านการให้ความร่วมมือกับสังคม มี 3 แนวทาง (4) ด้านการสอบวิชาพิเศษลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ มี 3 แนวทาง (5) ด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อความก้าวหน้าของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ มี 3 แนวทาง (6) ด้านการจัดตั้งกลุ่มหรือกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ มี 4 แนวทาง รายละเอียดดังนี้ โรงเรียนส่งคำร้องขอจัดตั้งกลุ่ม กองลูกเสือ และแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือตามแบบฟอร์มที่กำหนด เจ้าหน้าที่ตรวจสอบเอกสารให้ถูกต้องตามระเบียบ หลักเกณฑ์การตั้งกลุ่ม กองลูกเสือ และแต่งตั้ง ผู้บังคับบัญชาตามประเภทของลูกเสือ (ลูกเสือสำรอง ลูกเสือสามัญ ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ และลูกเสือวิสามัญ) มีตรวจสอบคุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาผู้กำกับกลุ่ม / ผู้กำกับกองลูกเสือ ต้องเป็นไปตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ว่าด้วยการแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ พ.ศ. 2553 ควรประชุมขับเคลื่อนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการลูกเสือ โดยยึดข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติว่าด้วย การปกครอง หลักสูตรและวิชาพิเศษลูกเสือ และเพิ่มจำนวนแผนการจัดกิจกรรมให้ครอบคลุมสาระที่จำเป็นอย่างครบถ้วน ควรจัดการเรียนการสอนที่เน้นการใช้ชีวิตกลางแจ้ง นอกห้องเรียน ใกล้ชิดธรรมชาติ เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง เกม และการบริการผู้อื่น ซึ่งถือเป็นหัวใจของกิจกรรมลูกเสือ ควรออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการกลุ่มในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แลกเปลี่ยนความคิดความเชื่อ สร้างองค์ความรู้และสรุปความคิดรวบยอด มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบวิชาพิเศษลูกเสือ เนตรนารี สามัญรุ่นใหญ่ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือในสถานศึกษาควรผ่านการอบรมเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะ แนวทางการดำเนินงานสอบวิชาพิเศษลูกเสือ ควรเปิดโอกาสให้สอบวิชาพิเศษตามความถนัด ความสนใจและความต้องการของลูกเสือเนตรนารีสามัญรุ่นใหญ่ ควรกำหนดการติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนกิจกรรมลูกเสืออย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อเป็นการติดตามเป็นระยะๆ ส่งเสริมให้ครูผู้รับผิดชอบกิจกรรมลูกเสือจัดทำรายงานการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนกิจกรรมลูกเสือ (SAR) รายงานต่อผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหาร หัวหน้ากิจกรรมลูกเสือและผู้รับผิดชอบกิจกรรมลูกเสือควรสนใจร่วมรับฟังข้อสรุป ข้อเสนอแนะและช่วยกันแก้ไขปัญหากิจกรรมลูกเสือในโรงเรียนร่วมกัน เพื่อร่วมกันพัฒนากิจกรรมลูกเสือในโรงเรียน ต่อไป ผู้บังคับบัญชาควรประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงาน เพื่อให้การสนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมกองลูกเสือโรงเรียน ควรจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ที่เหมาะสมกับความถนัดและความสามารถ ควรปฏิบัติตนและให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และ ประเทศชาติ ยอมเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อรักษาประโยชน์ของส่วนรวม ควรมี

คณะกรรมการกำกับ ติดตาม ดูแลรับผิดชอบด้านการเงินลูกเสือที่ชัดเจน ควรรายงานผลการจัดเก็บเงินให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะ ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับที่คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติอย่างเคร่งครัดและโปร่งใส

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการผู้วิจัยเสนอการอภิปรายผลเฉพาะประเด็นสำคัญดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารงานกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ที่มีความสำคัญ กิจกรรมลูกเสือถือว่าเป็นกิจกรรมที่หลักสูตรกำหนดอยู่ในกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และการจัดกิจกรรมมาโดยตลอด แต่การจัดการเรียนการสอนไม่ประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เพราะเน้นเนื้อหาสาระโดยให้นักเรียนได้รู้โดยการฟัง หรืออ่านเพียงอย่างเดียว ไม่อาจปลูกฝังลักษณะนิสัยต่าง ๆ เช่น ความเป็นผู้มีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ การบำเพ็ญประโยชน์ การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี และ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปตามกระบวนการลูกเสือ เช่น การจัดกิจกรรมการเรียน การสอนตามรูปแบบกิจกรรมกระบวนการลูกเสือครั้งหนึ่ง ๆ จะมีขั้นตอนการสอนประกอบด้วย พิธีเปิดประชุมกอง เพลงหรือเกม ปฏิบัติกิจกรรมตามเนื้อหา เล่าเรื่องสั้นที่เป็นประโยชน์ และปิด ประชุมกอง เป็นกระบวนการฝึกหรือสอนในลักษณะการปฏิบัติจริง โดยมุ่งให้ลูกเสือมีคุณลักษณะ หรือพฤติกรรมที่ดีเป็นที่พึงประสงค์ของสังคม ได้แก่ การฝึกให้มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติตาม บทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความเป็นระเบียบ ว่องไว อดทน ฝึกการเป็นผู้นำผู้ตามที่ดี อบรมในด้านความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น รวมทั้งฝึกสมาธิและรู้จักสำนึก ในความ กตัญญูต่อผู้มีพระคุณ สอดคล้องกับสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ (2551) มีวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือ แห่งชาติ เพื่อพัฒนา ลูกเสือทั้งทางกาย สติปัญญา จิตใจ และศีลธรรม ให้เป็นพลเมืองดี มีความ รับผิดชอบ และช่วยสร้างสรรค์สังคมให้เกิดความสามัคคีและมีความเจริญก้าวหน้า ทั้งนี้เพื่อ ความสงบสุขและความมั่นคงของประเทศชาติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ สุทธิสาร (2562) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า สภาพและปัญหาการจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่อยู่ในระดับมาก และปานกลาง ตามลำดับ

2. สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ตามแนวทาง การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นพลเมืองที่วางไว้ โดยแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบการจัด กิจกรรมลูกเสืออย่างชัดเจนตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน อีกทั้งผู้บริหารจะต้องสร้างความร่วมมือ จากผู้เกี่ยวข้องและจัดหาและจัดสรรงบประมาณเข้ามาสนับสนุนการจัดกิจกรรมลูกเสือ จัดหาสื่อเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารและจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมือง ในส่วน ของผู้กำกับและ

บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมลูกเสือจะต้องอบรมพัฒนาตนเองอย่าง สม่ำเสมอและเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับประเทศเมื่อมีโอกาสและได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดระยอง (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนเอกชนจังหวัดระยอง ซึ่งมีปัจจัยประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ผู้บริหารที่ส่งเสริมให้ลูกเสือปฏิบัติตนตามแนวทางของลูกเสือ ครูผู้สอนที่แต่งเครื่องแบบลูกเสืออย่าง ถูกต้องทุกครั้ง เพื่อเป็นแบบอย่างให้นักเรียน หลักสูตรที่ต้องเน้นความสำคัญและปฏิบัติตามวิธีการ ของลูกเสืออย่างเคร่งครัด ผู้ปกครองที่ควรอนุญาตให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมลูกเสือนอกเวลาเรียน งบประมาณที่โรงเรียนสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอในการจัดกิจกรรมลูกเสือ และสถานที่ต้องมี สถานที่ภายในโรงเรียนสำหรับจัดกิจกรรมลูกเสืออย่างเพียงพอ และสอดรับกับงานวิจัยของ ศุภฤกษ์ ศิโรทศ (2561) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นลำดับแรก (0.41) รองลงมา คือ ด้านการเงินลูกเสือ (0.39) ด้านการให้ความร่วมมือกับสังคม (0.38) ด้านการสอบวิชาพิเศษลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ (0.37) ด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อความก้าวหน้าของลูกเสือ (0.36) ด้านการจัดตั้งกองหรือกลุ่มลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ (0.30) ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ของสถานศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในปัจจุบันมีความสำคัญต่อระบบการจัดการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ ลูกเสือ พ.ศ. 2551 ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารต่าง ๆ ของนักการศึกษา และนักการบริหารเพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารกิจกรรมลูกเสือ สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภฤกษ์ ศิโรทศ (2561) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยภาพรวมมีปัญหาระดับมาก มีปัญหาสูงสุดคือด้านบริหารทั่วไป รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านการติดตามและประเมินผล ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ และด้านบุคลากร

4. แนวทางการบริหารงานกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 5 คน สรุปได้ดังนี้ โรงเรียนส่งคำร้องขอจัดตั้งกลุ่ม กองลูกเสือ และแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือตามแบบฟอร์มที่กำหนด เจ้าหน้าที่ตรวจสอบเอกสารให้ถูกต้องตามระเบียบ หลักเกณฑ์การตั้งกลุ่ม กองลูกเสือ และแต่งตั้ง ผู้บังคับบัญชาตามประเภทของลูกเสือ (ลูกเสือสำรอง ลูกเสือสามัญ ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ และลูกเสือวิสามัญ) มีตรวจสอบคุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาผู้กำกับกลุ่ม / ผู้กำกับกองลูกเสือ ต้องเป็นไปตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหาร

ลูกเสือแห่งชาติ ว่าด้วยการแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ พ.ศ. 2553 ควรประชุมขับเคลื่อนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการลูกเสือ โดยยึดข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติว่าด้วย การปกครอง หลักสูตรและวิชาพิเศษลูกเสือ และเพิ่มจำนวนแผนการจัดกิจกรรมให้ครอบคลุมสาระที่จำเป็นอย่างครบถ้วน ควรจัดการเรียนการสอนที่เน้นการใช้ชีวิตกลางแจ้ง นอกห้องเรียน ใกล้ชิดธรรมชาติ เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง เกม และการบริการผู้อื่น ซึ่งถือเป็นหัวใจของกิจกรรมลูกเสือ ควรออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการกลุ่มในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แลกเปลี่ยนความคิดความเชื่อ สร้างองค์ความรู้และสรุปความคิดรวบยอด มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบวิชาพิเศษลูกเสือ เนตรนารี สามัญรุ่นใหญ่ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือในสถานศึกษาควรผ่านการอบรมเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะ แนวทางการดำเนินงานสอบวิชาพิเศษลูกเสือ ควรเปิดโอกาสให้สอบวิชาพิเศษตามความถนัด ความสนใจและความต้องการของลูกเสือเนตรนารีสามัญรุ่นใหญ่ ควรกำหนดการติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนกิจกรรมลูกเสืออย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อเป็นการติดตามเป็นระยะๆ ส่งเสริมให้ครูผู้รับผิดชอบกิจกรรมลูกเสือจัดทำรายงานการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนกิจกรรมลูกเสือ (SAR) รายงานต่อผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหาร หัวหน้ากิจกรรมลูกเสือและผู้รับผิดชอบกิจกรรมลูกเสือควรสนใจร่วมรับฟังข้อสรุป ข้อเสนอแนะและช่วยกันแก้ไขปัญหากิจกรรมลูกเสือในโรงเรียนร่วมกัน เพื่อร่วมกันพัฒนากิจกรรมลูกเสือในโรงเรียน ต่อไป ผู้บังคับบัญชาควรประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงาน เพื่อให้การสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมกองลูกเสือโรงเรียน ควรจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ที่เหมาะสมกับความถนัดและความสามารถควรปฏิบัติตนและให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และ ประเทศชาติ ยอมเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อรักษาประโยชน์ของส่วนรวม ควรมีคณะกรรมการกำกับ ติดตาม ดูแลรับผิดชอบด้านการเงินลูกเสือที่ชัดเจน ควรรายงานผลการจัดเก็บเงินให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะ ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับที่คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติอย่างเคร่งครัดและโปร่งใสสอดคล้องกับ อมรรัตน์ สุทธิสาร (2562) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาการจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการนิเทศ ติดตาม ด้านการวัด และประเมินผล

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัย พบว่า แนวทางการบริหารงานกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ตามข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติ ว่าด้วย การปกครอง หลักสูตรและวิชาพิเศษลูกเสือ พ.ศ.2509 และข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติ ว่าด้วยการปกครอง หลักสูตรและวิชาพิเศษลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2528) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) การจัดตั้งกลุ่มหรือกองลูกเสือ 2) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ 3) การเรียนและการสอบวิชาพิเศษลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ 4) การจัดการเรียนการสอนอย่างก้าวหน้าของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ 5) การให้ความร่วมมือกับสังคม และ 6) การเงินลูกเสือ ดังภาพ



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับ

สรุป

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารงานกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการบริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 6 ด้าน 19 แนวทาง ได้แก่ (1) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ มี 3 แนวทาง (2) ด้านการบริหารงานเงินลูกเสือ มี 3 แนวทาง (3) ด้านการให้ความร่วมมือกับสังคม มี 3 แนวทาง (4) ด้านการสอบวิชา

พิเศษลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ มี 3 แนวทาง (5) ด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อความก้าวหน้าของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ มี 3 แนวทาง (6) ด้านการจัดตั้งกลุ่มหรือกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ มี 4 แนวทาง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มีค่าแฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดควรมีนโยบายกระตุ้นให้ผู้บริหารนำการบริหารงานกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่มาปรับใช้ในสถานศึกษา โดยการสนับสนุนให้เข้าร่วมการฝึกปฏิบัติเพื่อสร้างประสบการณ์และนำไปพัฒนาผู้เรียนต่อไป

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรแสวงหา จัดหาอุปกรณ์เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการจัดตั้งกองหรือกลุ่มลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ มีค่าแฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางต่ำสุด ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัด ผู้บังคับบัญชาควรจัดทำทะเบียนประจำกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ตามข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

2. ข้อเสนอแนะนำในการไปใช้

2.1 จากการหาค่าความต้องการจำเป็นสูงสุดเพื่อหาแนวทางการบริหารงานกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด เท่ากับ 0.41 ดังนั้น สถานศึกษาควรนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการบริหารงานกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

2.2 จากผลการวิจัย สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริม สนับสนุน ให้ดำเนินงานต่อไป หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรร่วมมือกันกำหนดแนวทางปฏิบัติตามนโยบายไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องแต่ละบริบทของแต่ละสังกัดทำให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

3.1 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารงานกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

3.2 ควรศึกษาวิจัยรูปแบบการบริหารงานกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของผู้บริหารสถานศึกษา

3.3 ควรศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

ศุภฤกษ์ ศิโรทศ. (2561). แนวทางการบริหารงานกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. (2564). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564. อุบลราชธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1.

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ. (2551). คู่มือปฏิบัติงานภายใต้พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดระยอง. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนเอกชนจังหวัดระยอง. ระยอง: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดระยอง.

อมรรัตน์ สุทธิสาร. (2562). สภาพและปัญหาการจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยนครพนม.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607–610.

แนวทางการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

Management guidelines for leading Buddhist school under Ubon Ratchathani primary educational service area office 1

จุฑารัตน์ แผ้วไธสง
Chutharat Phaeothaisong
จิราภรณ์ ผันสว่าง
Jiraporn Phansawang
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
Mahamakut Buddhist University Roi-Et Campus
E-mail : Jutharat591@gmail.com

Received: 29 February 2024; Revised: 29 August 2024; Accepted: 30 August 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู รวม 152 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามโดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า:

1) การบริหารโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ตามแนวทางการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านพฤติกรรมครู ผู้บริหาร และนักเรียน ด้านกายภาพ ด้านการส่งเสริมวิถีพุทธ ด้านกิจกรรมประจำวันพระ และ ด้านการเรียนการสอน ตามลำดับ 2) แนวทางการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า (1) ด้านกายภาพ มี 7 แนวทาง (2) ด้านกิจกรรมประจำวันพระ มี 4 แนวทาง (3) ด้านการเรียนการสอน มี 5 แนวทาง (4) ด้านพฤติกรรมนักเรียน ครู ผู้บริหาร มี 5 แนวทาง (5) ด้านการส่งเสริมวิถีพุทธ มี 8 แนวทาง

คำสำคัญ : แนวทางการดำเนินงาน, โรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำ, สถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were : 1) to study the management for leading Buddhist school under Ubon Ratchatahani Primary Educational Service Area Office 1, and 2) to study practical the management guidelines for leading Buddhist school under Ubon Ratchatahani Primary Educational Service Area Office 1. Simples were the administrators and teachers, totally 152 in number and 10 interviews. The research instrument for collecting the data was the questionnaire with its reliality at 0.98 and quality-verified interview. The data collected were analyzed by the computer program and the statistical devides composed of Frequency, percentage, mean, standard deviation and content Analysis.

The research results were as follows : 1) The management for leading Buddhist school under Ubon Ratchatahani primary educational service area office 1 follows the guidelines for managing leading Buddhist schools. Overall it is at a high level. When considering each aspect, it was found that It is at a high level in every aspect. When sorting the average values from highest to lowest, they include the behavior of teachers, administrators, and students, the physical aspect, and the promotion of the Buddhist way. Daily Buddhist activities and teaching. 2) The management guidelines for leading Buddhist school under Ubon Ratchatahani primary educational service area office 1. include five guidelines were as follows. (1) the physical aspect, there were 7 approaches, (2) the daily Buddhist activities aspect, there were 4 approaches, (3) the teaching aspect, there were 5 approaches, (4) the behavioral aspect. Students, teachers, and administrators have 5 approaches. (5) In terms of promoting the Buddhist way, there are 8 approaches.

Keywords: Management Guidelines, Leading Buddhist School, Primary Educational

บทนำ

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้เจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะและสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขอันจะนำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ทั้งนี้ประเทศไทย ยังประสบปัญหาด้านคุณภาพในการจัดการศึกษาหลายประการ นับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้าน

คุณธรรม จริยธรรม และการขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทยส่วนใหญ่ จึงจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับใหม่ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) และกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) เพื่อให้สามารถนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนในอีก 20 ปีข้างหน้า

โรงเรียนวิถีพุทธ คือ โรงเรียนระบบปกติทั่วไปที่นำคำสอนของพระพุทธศาสนามาใช้หรือประยุกต์ใช้ในการบริหาร และการพัฒนาผู้เรียนโดยรวมของสถานศึกษา เน้นกรอบพัฒนาตามพุทธธรรมตามหลักไตรสิกขาอย่างบูรณาการ โรงเรียนวิถีพุทธพัฒนาผู้เรียนโดยใช้หลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา อย่างบูรณาการผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านการพัฒนา “การกิน อยู่ ดู เป็น” คือ มีปัญญารู้เข้าใจทางคุณค่าแท้ ใช้กระบวนการทางวัฒนธรรมแสวงหาปัญญา และวัฒนธรรมเมตตาเป็นรากฐานการดำเนินชีวิตโดยมีผู้บริหารและครูเป็นกัลยาณมิตรการพัฒนา ลักษณะโรงเรียนวิถีพุทธ เน้นการจัดสภาพทุก ๆ ด้าน เพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาตามหลักพุทธธรรมอย่างสมบูรณาการเพื่อส่งเสริมให้เกิดความเจริญงอกงาม และเพื่อให้เห็นอัตลักษณ์ของความเป็นโรงเรียนวิถีพุทธชัดเจน ดังนั้นในปี พ.ศ 2555 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดอัตลักษณ์ “29 ประการสู่ความเป็นโรงเรียนวิถีพุทธ ปีที่ 9” เพื่อพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งมีอยู่ 5 ด้าน ดังนี้ คือ 1) ด้านกายภาพ 2) ด้านพฤติกรรม นักเรียน ครู ผู้บริหาร 3) ด้านกิจกรรมประจำวันพระ 4) ด้านการส่งเสริมวิถีพุทธ 5) ด้านการเรียนการสอน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ออนไลน์) กระทรวงศึกษาธิการ จึงมีแนวคิดที่จะส่งเสริมให้สถานศึกษานำระบบของพุทธธรรมมาประยุกต์จัดกับระบบการเรียนการสอนในสถานศึกษาปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อพัฒนาเยาวชนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามความมุ่งหมายและหลักการที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 6 ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายโดยแท้ของพุทธธรรมอยู่แล้ว ให้ชัดเจนขึ้น โดยผ่านการดำเนินงานของโรงเรียนวิถีพุทธ อันจะเป็นตัวอย่างที่จะขยายผลสู่การพัฒนาในโรงเรียนอื่นๆ ต่อไป ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของประเทศไทย โดยเริ่มจากกระแสการปฏิรูปการศึกษา ที่ได้รับความร่วมมือในภาครัฐและเอกชนปรับระบบการเรียนการสอนให้หลากหลาย เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ได้นำหลักไตรสิกขา หรือองค์ความรู้ที่เป็นคำสอนในพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้น โดยนำหลักธรรมมาใช้ในระบบการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งอาจเป็นการเรียนการสอนแบบบูรณาการ หรือการจัดเป็นระบบในสถานศึกษาของผู้เรียนส่วนใหญ่ โดยนำไปสู่จุดเน้นของการพัฒนาให้ผู้เรียนสามารถกิน อยู่ ดู ฟังเป็น คือใช้ปัญญา และการจัดดำเนินการของสถานศึกษาจะแสดงถึงการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ที่เป็นกัลยาณมิตรเอื้อในการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านด้วยวิถีวัฒนธรรมแสวงปัญญา มีจิตใจที่ตั้งมั่นเข้มแข็งและสงบสุข และปัญญาที่มีความรู้ที่ถูกต้อง มีศักยภาพในการคิด การแก้ปัญหาที่เหมาะสม (โยนิโสมนสิการ) โดยมีครูและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกัลยาณมิตรสำคัญที่รักและปรารถนาดี ที่จะพัฒนาผู้เรียนอย่างดีที่สุดด้วยความเพียรพยายาม

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจในการที่จะศึกษาแนวทางการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ตามแนวคิดหลักที่สำคัญของการจัดสถานศึกษาที่จะดำเนินการพัฒนาให้เป็นโรงเรียนวิถีพุทธใน 5 ด้าน ของกระทรวงศึกษาธิการได้แก่ 1)

ด้านกายภาพ 2) ด้านพฤติกรรม นักเรียน ครู ผู้บริหาร 3) ด้านกิจกรรมประจำวันพระ 4) ด้านการส่งเสริมวิถีพุทธ 5) ด้านการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำในสถานศึกษาที่รับผิดชอบ และเป็นแนวทางในการบริหารงาน สำหรับสถานศึกษาที่พัฒนาเข้าสู่โรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คนและครูผู้สอน จำนวน 241 คน รวมทั้งสิ้น 259 คน จากจำนวน 18 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน และครู จำนวน 134 คน รวมทั้งสิ้น 152 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 10 คน ในโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) แบบสอบถาม 2) แบบสัมภาษณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด นำหนังสือขออนุญาตผู้อำนวยการโรงเรียนวิถีพุทธ จำนวน 18 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) ผู้วิจัยได้ติดต่อกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อนัดแนะและชี้แจงขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลโดยสัมภาษณ์ผ่านทางโทรศัพท์

3) เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามโดยใช้ Google form และสัมภาษณ์ผู้บริหาร และครูผู้รับผิดชอบโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำ จำนวน 10 คน ตามวันเวลาที่นัดหมาย ผ่านทางโทรศัพท์มือถือ

4) ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

2) ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ใช้วิธีการวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการสัมภาษณ์ อาศัยแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสนับสนุนข้อมูลในการวิเคราะห์ เพื่อสรุปเป็นภาพรวม แล้วนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1) ความถี่ (frequency) 2) ค่าร้อยละ (Percentage) 3) ค่าเฉลี่ย (Mean) 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

การบริหารโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านกายภาพ	4.37	0.80	มาก	2
2. ด้านกิจกรรมประจำวันพระ	4.08	1.23	มาก	4
3. ด้านการเรียนการสอน	4.04	0.87	มาก	5
4. ด้านพฤติกรรมครู ผู้บริหาร และนักเรียน	4.39	0.73	มาก	1
5. ด้านการส่งเสริมวิถีพุทธ	4.33	0.68	มาก	3
รวม	**4.27**	**0.84**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านพฤติกรรมครู ผู้บริหาร และนักเรียน ด้านกายภาพ ด้านการส่งเสริมวิถีพุทธ ด้านกิจกรรมประจำวันพระ และด้านการเรียนการสอน ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

ข้อคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การดำเนินงาน “ด้านกายภาพ” 2) การดำเนินงาน “ด้านกิจกรรมประจำวันพระ” 3) การดำเนินงาน “ด้านการเรียนการสอน” 4) การดำเนินงาน “ด้านพฤติกรรมนักเรียน ครู ผู้บริหาร” 5) การดำเนินงาน “ด้านส่งเสริมวิถีพุทธ” สรุปได้ดังนี้

1. การดำเนินงาน “ด้านกายภาพ” มี 7 แนวทาง ได้แก่ 1) โรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำควรมีป้ายโรงเรียนวิถีพุทธ ติดไว้หน้าโรงเรียนให้เห็นเด่นชัดและมีรายละเอียดครบถ้วน 2) โรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำควรมีพระพุทธรูปบริเวณประตูทางเข้าโรงเรียนพร้อมทั้งเครื่องบูชาเพื่อให้นักเรียนได้ไหว้ทุกวัน เมื่อเข้า และ ออกจากโรงเรียน 3) โรงเรียนควรมีพระพุทธรูปประจำห้องเรียนทุกห้องเรียนด้านหน้าของห้องเรียน และควรทำความสะอาด 4) ควรดำเนินการจัดทำพุทธภาษิต วาทะธรรม พระราชดำรัส ติดตามที่ต่างๆ และมีการปรับปรุงอยู่เสมอโดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำ 5) ภายในบริเวณโรงเรียนควรสะอาด สงบ ร่มรื่น ควรแบ่งพื้นที่รับผิดชอบของแต่ละห้องเรียน หรือกลุ่ม มีการดูแลทำความสะอาดห้องเรียนเป็นอย่างดีโดยมีนักเรียนเป็นส่วนร่วมในการรับผิดชอบเวรทำความสะอาดห้องเรียนในแต่ละห้องเป็นอย่างดีเหมาะแก่การทำกิจกรรมโรงเรียนวิถีพุทธ 6) ควรมีห้องพระพุทธศาสนา และลานปฏิบัติธรรม เพื่อให้นักเรียนได้ปฏิบัติธรรม และควรมีตารางการใช้งานห้องพระพุทธศาสนา และมอบหมายให้นักเรียนมีส่วนร่วมดูแลรักษา 7) ดำเนินการนโยบายลดละเลิกอบายมุข ทั้งในส่วนครู บุคลากร ทางการศึกษา ผู้บริหาร และนักเรียน เพื่อเป็นจุดเริ่มที่แท้จริงในการพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธสู่ความเป็นโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำ

2. การดำเนินงาน “ด้านกิจกรรมประจำวันพระ” มี 4 แนวทาง ได้แก่ 1) โรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำควรแต่งกายด้วยการสวมชุดขาวมาโรงเรียนในทุกวันพระ หรือ กำหนดไว้ 1 วันในทุกสัปดาห์ ของผู้บริหาร ครู และนักเรียน เป็นการส่งเสริมโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำอย่างชัดเจน 2) ควรมีการจัดกิจกรรมสวดมนต์ ฟังธรรม หรือทำบุญตักบาตรในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาเป็นประจำ และอาจจะจัดกิจกรรม สวดมนต์ ฟังธรรมในช่วงบ่ายของวันศุกร์ก่อนเลิกเรียน 3) ควรส่งเสริมให้ครู นักเรียนรับประทานอาหารมังสวิรัติในมื้อกลางวัน อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วัน 4) ควรสวดมนต์แปลในตอนเช้าในกิจกรรมหน้าเสาธง หรืออย่างน้อยในช่วงบ่ายของวันศุกร์ก่อนเลิกเรียนในแต่ละสัปดาห์

3. การดำเนินงาน “ด้านการเรียนการสอน” มี 5 แนวทาง ได้แก่ 1) ควรบริหารจิต เจริญปัญญาด้วยการนั่งสมาธิฝึกจิตให้สงบ แผ่เมตตาให้ตนเองและสรรพสัตว์ การฝึกปฏิบัติทั้งครูและนักเรียนก่อนทำกิจกรรมต่างๆ เช่น ก่อนทำกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นต้น ทั้งภาคเช้าและภาคบ่าย เพื่อให้นักเรียนมีสมาธิในการรับความรู้ 2) ควรบูรณาการวิถีพุทธเข้าไปในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เขียนแผนการสอนที่บูรณาการวิถีพุทธ และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยนำหลักธรรมเข้าบูรณาการในทุกกิจกรรมและทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ 3) ควรพานักเรียนทำโครงงานคุณธรรม หรือกิจกรรมจิตอาสา บำเพ็ญประโยชน์อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง 4) ผู้บริหาร ครู และนักเรียน ทุกคน ควรไปปฏิบัติศาสนกิจที่วัดเดือนละครั้งโดยมีวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ 5) ผู้บริหาร ครู และนักเรียน ทุกคนควรเข้าค่ายปฏิบัติธรรมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

4. การดำเนินงาน “ด้านพฤติกรรมนักเรียน ครู ผู้บริหาร ” มี 5 แนวทาง ได้แก่ 1) โรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำควรส่งเสริมให้ครู นักเรียนมีวิถีชีวิตที่สอดคล้องกับหลักพุทธธรรม (ลด ละ เลิกอบายมุข) ถือศีล 5 และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2) ควรส่งเสริมให้ ครู บุคลากร และนักเรียนในโรงเรียน ทักทายกันด้วยการไหว้ มีใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส มีความจริงใจต่อกัน 3) ควรส่งเสริมกิจกรรมการรับประทานอาหาร ไม่เสียงดัง ไม่หกเลอะเทอะ ไม่เหลือ และพิจารณาดูว่าอาหารมีอะไรบ้างที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกายก่อนรับประทานอาหารทุกครั้ง 4) ควรส่งเสริมกิจกรรมการประหยัด การออม การถนอมใช้เงิน และสิ่งของอย่างสม่ำเสมอจนเกิดเป็นนิสัย 5) ควรจัดกิจกรรมให้นักเรียนเกิดพฤติกรรมในชีวิตประจำวันที่มีนิสัยใฝ่รู้ สู้สิ่งยาก

5. การดำเนินงาน “ด้านการส่งเสริมวิถีพุทธ” มี 8 แนวทาง ได้แก่ 1) ไม่อนุญาตให้ขายอาหารที่ไม่มีประโยชน์หรืออาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการต่ำ เช่น น้ำอัดลม ของหวาน อาหารทอด ขนมขบเคี้ยว ขนมปังกรอบ หากรับประทานบ่อยครั้งอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพไม่มีขายในโรงเรียนและโรงอาหาร 2) การกำหนดข้อตกลงในการอยู่ร่วมกันโดยเข้าใจในเหตุผล และประโยชน์ที่มีต่อการอยู่ร่วมกัน 3) ชื่นชมคุณความดีนักเรียน หน้าเสาธงทุกวัน 4) จัดให้ครู ผู้บริหาร และนักเรียนมีสมุดบันทึกความดี และยกย่องผู้ปฏิบัติธรรมอยู่เสมอ 5) จัดกิจกรรมที่สะท้อนความรู้สึก เช่นความรู้สึกที่ได้ทำความดี ในคาบโฮมรูม 6) ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะครูและบุคลากรของโรงเรียนได้มีโอกาสพัฒนาตน ด้านคุณธรรมจริยธรรมโดยการสอบนักธรรมตรี โท และเอก 7) การบริหารจิต เจริญปัญญาก่อนการประชุม และ 8) นิมนต์พระ และเชิญวิทยากรภูมิปัญญาท้องถิ่นทางพระพุทธศาสนามาให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอ

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยเสนอการอภิปรายผลเฉพาะประเด็นสำคัญดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่าแนวทางการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก อภิปรายได้ว่า แนวการดำเนินการ และจังหวะก้าวการพัฒนาของโรงเรียนวิถีพุทธแต่ละแห่งจะมีความแตกต่างกันได้ ตามลักษณะเฉพาะของแต่ละสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม ก้าวย่างที่ชัดเจนจะมีโอกาสเกิดขึ้นได้จากความพยายามในการพัฒนาผู้เรียนทั้ง ศีล สมาธิ ปัญญา ควบคู่กันไปอย่างบูรณาการบนวิถีการดำเนินชีวิตธรรมดาที่ส่งเสริมการพัฒนา “การกิน อยู่ ดู ฟังเป็น” คือ ดำเนินชีวิตได้อย่างรู้เท่าทันและจัดการได้ในลักษณะที่จะก่อประโยชน์ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมให้มากที่สุดแนวดำเนินการโรงเรียนวิถีพุทธในภาพเบื้องต้นที่โรงเรียนสามารถนำไปปรับใช้ได้ตามความเหมาะสม ประกอบด้วยการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธ การจัดวิธีพุทธสู่วิถีการเรียนรู้ ซึ่งแนวทางการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มีการดำเนินการครบทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านกิจกรรมประจำวันพระ ด้านการเรียนการสอน ด้านพฤติกรรมครู ผู้บริหาร และนักเรียน ด้านการส่งเสริมวิถีพุทธ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณภา สังวิบุตร (2565) ได้วิจัยเรื่องแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธสู่ความเป็นโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำของโรงเรียนโคกล่ามพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดโดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ ของโรงเรียนโคกล่ามพิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด 2) เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำ และโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด 3) เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธสู่ความเป็นโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำ ของโรงเรียนโคกล่ามพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ ของโรงเรียนโคกล่ามพิทยาคมสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้วิจัยอภิปรายเป็นรายด้านดังนี้

1) ด้านกายภาพ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า ด้านกายภาพสถานศึกษาจัดอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมห้องเรียน และแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริม การพัฒนาศีล สมาธิ และปัญญา มีศาลา

พระพุทธรูปที่เด่นเหมาะสมที่จะชวนให้ระลึกถึงพระรัตนตรัยอยู่เสมอ มีมุมหรือห้องให้ศึกษาพุทธธรรม บริหารจิต เจริญภาวนาที่เหมาะสม หรือมากพอที่จะบริการผู้เรียน หรือการตกแต่งบริเวณให้เป็นธรรมชาติหรือใกล้ชิดธรรมชาติ ชวนให้มีใจสงบ และส่งเสริมปัญญา ร่มรื่น มีป้ายนิเทศ ป้ายคุณธรรม ดูแลเสียงต่างๆ มิให้อึกทึก ถ้าเปิดเพลงกระจายเสียง ก็พิถีพิถันเลือกเพลงที่ส่งเสริมสมาธิ ประเทืองปัญญา โดยโรงเรียนรับผิดชอบดูแลรักษาความสะอาด ของสถานที่บริเวณโรงเรียน อาคารเรียน ให้สะอาด เรียบร้อย มีระเบียบอยู่เสมอ และ โรงเรียนจัดบริเวณโรงเรียนให้ปลอดจากสิ่งเสพติด อบายมุข และสิ่งมอมเมาทั้งปวง ใช้เสียงตามสายเปิดเพลงสอดแทรกคุณธรรม และบทความด้านพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริม สมาธิ และประเทืองปัญญาแก่ทุกคนที่ได้ยิน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณภา สังวิบุตร (2565) ที่ได้วิจัยเรื่องแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธสู่ความเป็นโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำของโรงเรียนโคกล่ามพิทยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ ของโรงเรียนโคกล่ามพิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธของโรงเรียนโคกล่ามพิทยาคมสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านกายภาพอยู่ในระดับมาก

2) ด้านกิจกรรมประจำวันพระ โดยรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า สถานศึกษาจัดกิจกรรมวิถีชีวิตประจำวัน ประจำสัปดาห์หรือในโอกาสต่าง ๆ เป็นภาพรวมทั้งสถานศึกษาที่เป็นการปฏิบัติบูรณาการทั้งศีล สมาธิ และปัญญา โดยเน้นการมีวิถีชีวิตหรือวัฒนธรรมของการกิน อยู่ ดู ฟัง ด้วยสติสัมปชัญญะ เพื่อเป็นไปตามคุณค่าแท้ของการดำเนินชีวิต จัดกิจกรรมเข้าวัดในวันพระ หรือวันสำคัญทางศาสนา จัดกิจกรรมสวดมนต์ ฟังธรรมประจำสัปดาห์ หรือทำบุญตักบาตรในวันสำคัญ ส่งเสริมให้นักเรียน ครู รับประทานอาหารมังสวิรัติในมื้อกลางวัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษร สุ่มมาตย์ และ วิมลพร สุวรรณแสนทวี (2566) ที่ได้ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านกิจกรรมประจำวันพระ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3) ด้านการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า ด้านการศึกษามีการจัดหลักสูตรสถานศึกษาหรือจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการพุทธธรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน ผ่านกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างชัดเจน เพื่อเป็นการพัฒนาผู้เรียนด้วยหลักพุทธธรรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอในการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธด้านการเรียนการสอนนั้นกระบวนการจัดการเรียนรู้ควรมีลักษณะสอนให้รู้ ทำให้ดู อยู่ให้เห็น โดยการที่โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะครู ผู้บริหาร และนักเรียนทุกคนปฏิบัติศาสนกิจที่วัดเดือนละ 1 ครั้ง มีวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ จัดให้ครูพานักเรียนทำโครงงานคุณธรรม หรือกิจกรรมจิตอาสา ครู ผู้บริหาร และนักเรียนทุกคนเข้าค่ายปฏิบัติธรรมอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง สอดคล้องกับคู่มือการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธของกระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้บอกแนวทางการประเมินตามแนวทางการประเมิน ด้านการเรียนการสอน 5 ประการ ดังนี้ 1) บริหารจิต เจริญปัญญา ก่อนเข้าเรียน เช้า บ่าย ทั้งครู และ นักเรียน 2) บูรณาการวิถีพุทธทุกกลุ่มสาระ และในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา 3) ครู พานักเรียนทำโครงงานคุณธรรม กิจกรรมจิตอาสา สัปดาห์ละ 1 ครั้ง 4) ครู ผู้บริหาร และนักเรียนทุกคน ไปปฏิบัติศาสนกิจที่วัดเดือนละ 1 ครั้ง มีวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ 5) ครู ผู้บริหาร และ นักเรียนทุกคน เข้าค่ายปฏิบัติธรรมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

4) ด้านพฤติกรรมนักเรียน ครู ผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า ครู และนักเรียนในโรงเรียน ทักทายกัน ด้วยการไหว้ มีใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส มีความจริงใจต่อกัน และ โรงเรียน

ส่งเสริมให้ครู นักเรียนมีวิถีชีวิตที่ สอดคล้องกับหลักพุทธธรรม (ลด ละ เลิกอบายมุข) ถือศีล 5 และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สนับสนุนให้บุคลากร นักเรียนและผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณภา สังวิบุตร (2565) ที่ได้วิจัยเรื่องแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธสู่ความเป็นโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำของโรงเรียนโคกล่ามพิทยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ ของโรงเรียนโคกล่ามพิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ ของโรงเรียนโคกล่ามพิทยาคมสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านพฤติกรรมครู ผู้บริหารและนักเรียน อยู่ในระดับมาก

5) ด้านส่งเสริมวิถีพุทธ โดยรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า การบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธคือมีการเตรียมบุคลากรผู้เกี่ยวข้องแผนงานทรัพยากรที่มุ่งเน้นสร้างศรัทธา และฉันทะในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมให้เกิดความเจริญงอกงามหรือปัญญาวุฒิธรรมในการพัฒนาผู้เรียน และบุคลากรตามระบบไตรสิกขาอย่างต่อเนื่องโดยใช้สภาพ และองค์ประกอบที่ชัดเจน ผู้บริหารกำกับดูแล ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามกฎ ระเบียบและข้อบังคับที่กำหนดขึ้น โรงเรียนมีการบริหารจิต เจริญปัญญาก่อนการประชุม ทั้งคณะครู นักเรียน และบุคลากรภายในสถานศึกษาทุกครั้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของเกษร สุ่มมาตย์ และวิมลพร สุวรรณแสนทวี (2566) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการส่งเสริมวิถีพุทธโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ โรงเรียนสนับสนุนให้มีพระสงฆ์เข้ามาสอนศีลธรรมอย่างสม่ำเสมอโรงเรียนสนับสนุนให้จัดกิจกรรมรับศีล หรือทบทวนศีล และแผ่เมตตา เพื่อให้ตระหนักถึงการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ไม่ดุด่านักเรียนและข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ โรงเรียนสนับสนุนให้ขายอาหารสุขภาพ ไม่มีขนมกรุบกรอบ ของทอด อาหารขยะ น้ำอัดลมและนักเรียนไม่รับประทานอาหารขยะหรืออาหารที่ไม่มีคุณค่าทางโภชนาการ

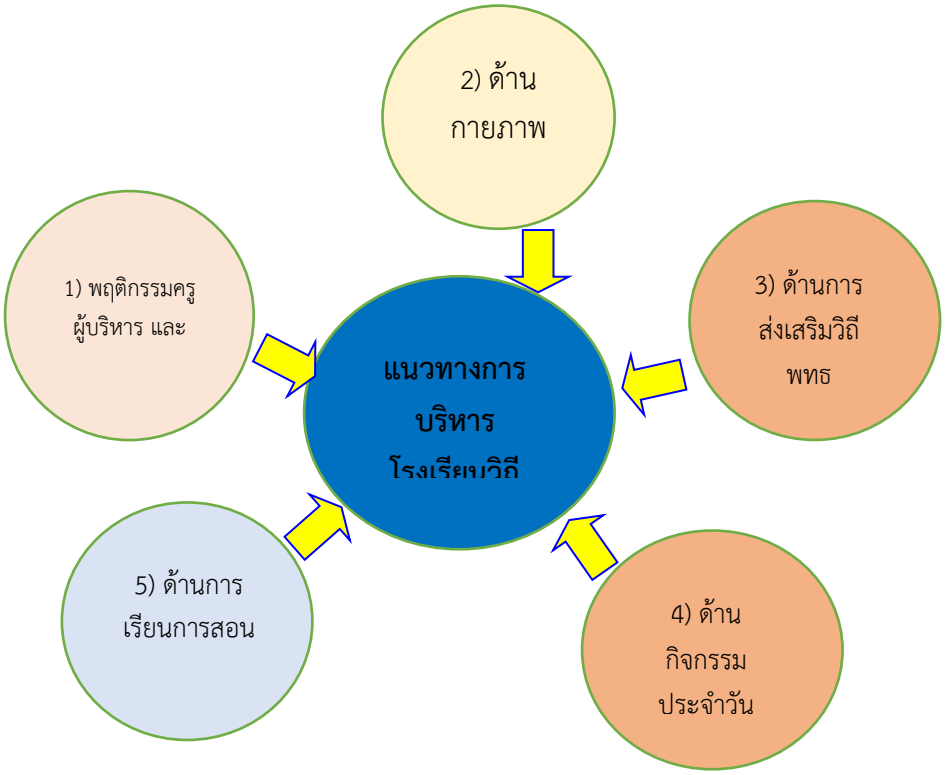
2. แนวทางการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มีทั้งหมด 29 แนวทาง ประกอบด้วย “ด้านกายภาพ” มี 7 แนวทาง โรงเรียนควรปรับภูมิทัศน์ของโรงเรียนให้ตรงประเด็นโดยดูจากตัวชี้วัดด้านกายภาพของโรงเรียนวิถีพุทธให้ครบทุกประเด็น 1) ควรมีป้ายโรงเรียนวิถีพุทธ ติดไว้หน้าโรงเรียนให้เห็นเด่นชัดและมีรายละเอียดครบถ้วน 2) ควรมีพระพุทธรูปบริเวณประตูทางเข้าโรงเรียนพร้อมทั้งเครื่องบูชาเพื่อให้นักเรียนได้ไหว้ทุกวัน เมื่อเข้า และ ออกจากโรงเรียน 3) ควรมีพระพุทธรูปประจำห้องเรียนทุกห้องเรียนด้านหน้าของห้องเรียน และควรมีการทำความสะอาดอยู่เป็นประจำ และมีการไหว้พระเคารพพระพุทธรูปอยู่เป็นประจำ 4) ควรจัดทำพุทธภาษิต วาทะธรรม พระราชดำรัส ติดตามที่ต่างๆ และปรับปรุงอยู่เสมอโดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำ 5) ภายในบริเวณโรงเรียนควรสะอาด สงบ ร่มรื่น ควรแบ่งพื้นที่รับผิดชอบของแต่ละห้องเรียน หรือกลุ่มดูแลทำความสะอาดห้องเรียนเป็นอย่างดีโดยมีนักเรียนเป็นส่วนร่วมในการรับผิดชอบเวรทำความสะอาดห้องเรียนในแต่ละห้องเป็นอย่างดีเหมาะแก่การทำกิจกรรมโรงเรียนวิถีพุทธ 6) ควรมีห้องพระพุทธศาสนา และลานปฏิบัติธรรม เพื่อให้นักเรียนได้ปฏิบัติธรรม และควรมีตารางการใช้งานห้องพระพุทธศาสนา และมอบหมายให้นักเรียนมีส่วนร่วมดูแลรักษา 7) การไม่มีครู บุคลากร ผู้บริหาร และนักเรียนไปยุ่งเกี่ยวกับสิ่งเสพติด เหล้า บุหรี่ ในโรงเรียนเลยนั้นทำให้สามารถพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธสู่ความเป็นโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำได้ง่าย ด้านกิจกรรมประจำวันพระ 1) ควรแต่งกายด้วยการสวมชุดขาวมาโรงเรียนในทุกวันพระ หรือ กำหนดไว้ 1 วันในทุกสัปดาห์ ของผู้บริหาร

ครู และนักเรียน เป็นการส่งเสริมโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำอย่างชัดเจน 2) ควรจัดกิจกรรมสวดมนต์ ฟังธรรม หรือทำบุญตักบาตรในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาอยู่เป็นประจำ และในช่วงบ่ายของวันศุกร์ก่อนเลิกเรียน 3) ควรส่งเสริมให้ครู นักเรียนรับประทานอาหารมังสวิรัติในมื้อกลางวัน อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วัน 4) ควรสวดมนต์แปลในตอนเช้าในกิจกรรมหน้าเสาธง หรืออย่างน้อยในช่วงบ่ายของวันศุกร์ก่อนเลิกเรียนในแต่ละสัปดาห์ ด้านการเรียนการสอน 1) ควรมีการบริหารจิต เจริญปัญญา การฝึกปฏิบัติทั้งครูและนักเรียนก่อนทำกิจกรรมต่างๆ เช่น ก่อนทำกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นต้น ทั้งภาคเช้าและภาคบ่าย เพื่อให้นักเรียนมีสมาธิในการรับความรู้ 2) ควรมีการบูรณาการวิถีพุทธเข้าไปในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เขียนแผนการสอนที่บูรณาการวิถีพุทธ และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยนำหลักธรรมเข้าบูรณาการในทุกกิจกรรมและทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ 3) ควรพานักเรียนทำโครงงานคุณธรรม หรือกิจกรรมจิตอาสา บำเพ็ญประโยชน์อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง 4) ผู้บริหาร ครู และนักเรียน ทุกคน ควรปฏิบัติศาสนกิจที่วัดเดือนละครั้งโดยมีวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ 5) ผู้บริหาร ครู และนักเรียน ทุกคนควรเข้าค่ายปฏิบัติธรรมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ด้านพฤติกรรมนักเรียน ครู ผู้บริหาร 1) ควรส่งเสริมให้ครู นักเรียนมีวิถีชีวิตที่สอดคล้องกับหลักพุทธธรรม (ลด ละ เลิกอบายมุข) ถือศีล 5 และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2) ควรส่งเสริมให้ ครู บุคลากร และนักเรียนในโรงเรียน ทักทายกันด้วยการไหว้ มีใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส มีความจริงใจต่อกัน 3) ควรส่งเสริมกิจกรรมการรับประทานอาหาร ไม่เสียงดัง ไม่หกเลอะเทอะ ไม่เหลือ และพิจารณาอาหารก่อนรับประทานอาหารทุกครั้ง 4) ควรส่งเสริมกิจกรรมการประหยัด การออม การถนอมใช้เงิน และสิ่งของอย่างสม่ำเสมอจนเกิดเป็นนิสัย 5) ควรจัดกิจกรรมให้นักเรียนเกิดพฤติกรรมในชีวิตประจำวันที่มีนิสัยใฝ่รู้ สู้สิ่งยาก ด้านการส่งเสริมวิถีพุทธ 1) ไม่มีอาหารที่ไม่มีประโยชน์ขายในโรงเรียนและโรงอาหาร 2) การกำหนดข้อตกลงในการอยู่ร่วมกันโดยเข้าใจในเหตุผล และประโยชน์ที่มีต่อการอยู่ร่วมกัน 3) ชื่นชมคุณความดีนักเรียน หน้าเสาธงทุกวัน 4) จัดให้ครู ผู้บริหาร และนักเรียนมีสมุดบันทึกความดี และยกย่องผู้ปฏิบัติธรรมอยู่เสมอ 5) จัดกิจกรรมที่สะท้อนความรู้สึก เช่นความรู้สึกที่ได้ทำความดี ในคาบโฮมรูม 6) ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะครูและบุคลากรของโรงเรียนได้มีโอกาสพัฒนาตน ด้านคุณธรรมจริยธรรมโดยการสอบนักธรรมตรี โท และเอก 7) การบริหารจิตเจริญปัญญาก่อนการประชุม และ 8) นิมนต์พระ และเชิญวิทยากรภูมิปัญญาท้องถิ่นทางพระพุทธศาสนามาให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอ แนวทางการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู โรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำ ดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรรณภา สังวิบุตร (2565) ที่ได้วิจัยเรื่องแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธสู่ความเป็นโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำของโรงเรียนโคกล่ามพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำ ซึ่งมีแนวทางในการดำเนินงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านกิจกรรมประจำวันพระ ด้านการเรียนการสอน ด้านพฤติกรรมนักเรียน ครู ผู้บริหาร ด้านส่งเสริมวิถีพุทธ

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัย พบว่า แนวทางการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มี 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านพฤติกรรมครู ผู้บริหาร

และนักเรียน มี 5 แนวทาง 2) ด้านกายภาพ มี 7 แนวทาง 3) ด้านการส่งเสริมวิถีพุทธ มี 8 แนวทาง 4) ด้านกิจกรรมประจำวันพระ มี 4 แนวทาง และ 5) ด้านการเรียนการสอน มี 5 แนวทาง นำเสนอดังภาพต่อไปนี้



สรุป

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านพฤติกรรมครู ผู้บริหาร และนักเรียน ด้านกายภาพ ด้านการส่งเสริมวิถีพุทธ ด้านกิจกรรมประจำวันพระ และด้านการเรียนการสอน ส่วนแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การดำเนินงาน “ด้านกายภาพ” 2) การดำเนินงาน “ด้านกิจกรรมประจำวันพระ” 3) การดำเนินงาน “ด้านการเรียนการสอน” 4) การดำเนินงาน “ด้านพฤติกรรมนักเรียน ครู ผู้บริหาร” 5) การดำเนินงาน “ด้านส่งเสริมวิถีพุทธ”

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลจากการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ระดับมาก แต่ด้านการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ดังนั้น โรงเรียนควรกำหนดนโยบายในการพัฒนาด้านการเรียนการสอนของโรงเรียนวิถีพุทธ ซึ่งควรเป็นด้านที่ได้รับการปฏิบัติมากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะนำไปใช้

2.1) จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 1 ด้านการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ดังนั้น สถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนวิถีพุทธ และจะยกระดับเป็นโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำและโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานควรเห็นความสำคัญในด้านการเรียนการสอนเป็นอันดับต้นๆ และด้านอื่น ๆ ให้เป็นไปตามมาตรฐาน เพื่อพัฒนาให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพต่อไป

2.2) ควรนำแนวทางของโรงเรียนวิถีพุทธ สู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง และกว้างขวางในทุกโรงเรียน เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดแก่เยาวชนของชาติ

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.1) ควรมีการวิจัยเรื่อง รูปแบบการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 1

3.2) การประเมินโรงเรียนวิถีพุทธในแต่ละรุ่นแต่ละปีมีการปรับเปลี่ยนเกณฑ์การประเมินทุกรุ่นทุกปี ควรมีการศึกษาในด้านอื่นๆ และของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เช่น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

เกษร สุ่มมาตย์ และ วิมลพร สุวรรณแสนทวี. (2566). แนวทางการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

วรรณภา สังวิบุตร. (2565). แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธสู่ความเป็นโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำของโรงเรียนโคกล่ามพิทยาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ม.ป.ป.). อัตลักษณ์ 29 ประการสู่ความเป็นโรงเรียนวิถีพุทธ ปีที่ 9. เรียกใช้เมื่อ 12 ตุลาคม 2565, จาก http://www.vitheebuddha.com/ main.php?url=about&code=result.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูภาษาไทยระดับประถมศึกษาเพื่อเสริมสร้างคติธรรมสำหรับนักเรียน ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสานร่วมกับกระบวนการโค้ช โรงเรียนในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

Developing a training curriculum for primary school Thai language teachers to strengthen morals for students by organizing learning using local isaan literateature together with the coaching process schools under the jurisdction of the Khon Kaen provincial education office

บัญชา ธรรมบุตร
Bancha thammabut
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus
รัชนีบูรณ์ เนตรภักดี
Radchaneeboon Nedpakdee
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
Mahamakut Buddhist University, Roiet Campus
อรรถพงษ์ ผิวเหลือง
Atthaphong Phiwhlueng
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
Mahamakut Buddhist University, Lanna Campus
ณัฐกิตติ์ สิริวัฒนาทากุล
Natthakit Siriwattanatakun
บัญชา เกียรติจรุงพันธ์
Bancha Kietcharungpyan
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
Mahamakut Buddhist University, Isan Campus
E-mail: Thammabut.bancha@gmail.com

Received: 5 March 2024; Revised: 13 May 2024; Accepted: 29 August 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อสังเคราะห์วรรณกรรมท้องถิ่นอีสาน สำหรับเสริมสร้างคติธรรมสำหรับนักเรียนในศตวรรษที่ 21 2) เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูภาษาไทยระดับประถมศึกษา สำหรับเสริมสร้างคติธรรมสำหรับนักเรียน รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยและพัฒนา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ชุด

วิเคราะห์เอกสาร แบบสนทนากลุ่ม แบบทดสอบความรู้ และแบบประเมินคู่มือฝึกอบรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t-test

ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการสังเคราะห์วรรณกรรมท้องถิ่นอีสาน พบว่า 1) ครูภาษาไทยสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้วิชาภาษาไทย โดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก 2) ครูภาษาไทยสามารถการจัดการเรียนรู้วิชาภาษาไทย โดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3) ผลการทดสอบความรู้การจัดการเรียนรู้วิชาภาษาไทยโดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสานของนักเรียนระดับประถมศึกษาที่ทำแบบวัดคติธรรมหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน 4) ความคิดเห็นของนักเรียนการจัดการเรียนรู้วิชาภาษาไทยโดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

2. ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูภาษาไทยระดับประถมศึกษาเพื่อเสริมสร้างคติธรรมสำหรับนักเรียน พบว่า 1) โครงร่างหลักสูตรมีความสอดคล้องและหลักสูตรฝึกอบรมฉบับร่างมีความเหมาะสม 2) ผลทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสาน ของครูภาษาไทยระดับประถมศึกษาหลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรม 3) การประเมินการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสานของครูภาษาไทยระดับประถมศึกษา มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก 4) ผลการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสานของครูภาษาไทยระดับประถมศึกษา มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: คติธรรม, วรรณกรรมท้องถิ่น, กระบวนการโค้ช

Abstract

This research article of objectives are as follows: 1) To synthesize local Isaan literature, to strengthen morals for students in the 21st century. 2) To develop a training curriculum for primary Thai language teachers for strengthening morals for students The research model is research and development. The tools used in the research include a document analysis. Group discussion knowledge test and training manual evaluation form Statistics used in data analysis include mean, standard deviation, and t-test.

The research results were found: 1. The results of the synthesis of local Isaan literature found that: 1) Thai language teachers were able to write Thai language learning management plans using local Isaan literature the average is at a high level. 2) Thai language teachers are able to manage Thai language, learn of using local Isaan literature It has the highest average level. 3) The results of the test of knowledge of learning management in Thai language using local Isan literature of elementary school students who performed higher on the morality test after studying than before. 4) Opinions of students on management learning Thai language using local Isan literature, has a high level of average

2. The results of the development of the Thai language teacher training curriculum for primary school to strengthen morality for students found that: 1) the curriculum outline is consistent and the draft training curriculum is appropriate. 2) the results of the test of knowledge and understanding about management, learn of using local Isaan literature of Thai language teachers at the primary level after the training was higher than before the training. 3) Evaluation of the writing of learning management plans using local Isan literature by teachers of the Thai language at the primary level, the average is at a high level. 4) Results of the assessment of the ability to organize learning using local Isan literature of Thai language teachers at the primary level, has the highest level of average.

Keywords: Strengthening morals; local literature; coaching process

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 ว่าด้วยแนวการจัดการศึกษาในมาตรา 24 ได้บัญญัติว่า “ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอน แหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดระบบพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาขึ้นในปี 2548 ที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาบนฐานความคิดสมรรถนะ และคาดหวังว่าจะนำไปสู่ศักยภาพการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในที่สุด ดังนั้นครูจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้สามารถทำหน้าที่ของตนได้อย่างเข้มแข็งจริงจัง ต้องได้รับการสนับสนุนปัจจัยและกระบวนการที่จะช่วยให้สามารถจัดการเรียนรู้ และดำเนินงานด้านการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายทั้งของนักเรียนและของสถานศึกษา (จารุวรรณ ศิลปะรัตน์, 2548)

นอกจากนี้ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กล่าวไว้ในจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเมื่อผู้เรียนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อ 5 ว่า ผู้เรียนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคมและอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ในเรื่องการจัดการเรียนรู้ ด้านบทบาทของผู้สอนว่า ผู้สอนต้องจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ อีกทั้งต้องจัดเตรียมและเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่นเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ด้านบทบาทผู้เรียน ต้องเสาะแสวงหาความรู้เข้าถึงแหล่งเรียนรู้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อความรู้ ลงมือปฏิบัติจริง สรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเองและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อการศึกษาค้นคว้าและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งวรรณกรรมใช้เป็นครั้งแรกในพระราชบัญญัติคุ้มครองวรรณกรรมและศิลปกรรม พ.ศ. 2475 ซึ่งหมายถึง สิ่งที่เขียนขึ้นทั้งหมดจะใช้รูปแบบใดหรือเพื่อความมุ่งหมายใดก็ได้ เช่น นวนิยาย เรื่องสั้น บทละครพูด บทละครรำ สารคดี บทความ ฯลฯ (กรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ, 2540) สอดคล้องกับชุติมา สัจจานันท์ และคณะ (2543) ให้ทรรศนะว่า

วรรณกรรมเป็นบันทึกความรู้ ความคิด ประสบการณ์ของมนุษย์ สืบทอดและสร้างความเชื่อมต่อของสังคม เป็นกระจกสะท้อนให้เห็นภาพชีวิตความเป็นอยู่ สังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ตลอดจนทรรศนะ ความเชื่อของผู้คนในสังคม

วรรณกรรมท้องถิ่นเป็นมรดกทางวัฒนธรรมที่สำคัญของไทยที่เกิดจากภูมิปัญญาทางภาษาของปราชญ์ชาวบ้านในการคิดสร้างสรรค์ผลงานออกมาเป็นวรรณกรรม รูปแบบต่าง ๆ เช่น เพลง ภาษิต นิทาน ตำนาน ผญา คำ สอย กลอนลำ เป็นต้น วัตถุประสงค์เพื่อความบันเทิง หรือต้องการจะสะท้อนถึงขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะวัฒนธรรมความเชื่อและวิถีชีวิตของคนในท้องถิ่นนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่ออนุชนรุ่นหลังในการศึกษาเรื่องราว ความเป็นมาของท้องถิ่นนั้น ๆ นอกจากนี้การศึกษาวรรณกรรมท้องถิ่นนั้นยังให้คุณค่าต่าง ๆ ได้แก่ คุณค่าทางการถ่ายทอดภูมิปัญญา คุณค่าทางสันทนาการ คุณค่าในการประกอบพิธีกรรมต่าง ๆ คุณค่าในการอบรมสั่งสอน และ คุณค่าในทางประวัติศาสตร์ (มนัส สุขสาย, 2544)

นอกจากนี้ วรรณกรรมท้องถิ่นยังสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้รับข้อคิด คติธรรมต่าง ๆ ที่ปรากฏในวรรณกรรมนั้น ๆ เป็นอย่างดี โดยครูอาจจะจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยยกวรรณคดีท้องถิ่นที่มีหลักธรรม สอดแทรกข้อคิด คติเตือนใจให้แก่ผู้เรียน นอกจากผู้เรียนจะสนุกกับการเรียนรู้วรรณคดีดังกล่าวแล้ว ยังทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของตนเอง สำนึกรักษ์ข้อมูลท้องถิ่น รู้จักความเป็นมาของท้องถิ่นตนเอง สอดคล้องกับ สถิต ภาคมฤค และคณะ (2553) ที่ได้ทำวิจัยการศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่นจากวรรณกรรมอีสานเรื่องสุวรรณจักรกุมาร พบว่า สุวรรณจักรกุมารเป็นวรรณกรรมทางพุทธศาสนาซึ่งปรากฏคำสอน ทั้งทางโลกและทางธรรมอย่างบริบูรณ์ ภูมิปัญญาคำสอนทางโลก พบว่า สุวรรณจักรกุมาร ปรากฏคำสอนด้านครอบครัว คำสอนด้านการประกอบอาชีพ คำสอนด้านการปกครอง ภูมิปัญญาคำสอนทางธรรม พบว่า สุวรรณจักรกุมาร ปรากฏคำสอนด้านความเชื่อและศาสนาอันเป็นคำสอนที่ 14 ซึ่งสอนพระราชา พระสงฆ์ และประชาชน วรรณกรรม อีสานเรื่องสุวรรณจักรกุมารมีคำสอนที่สอดคล้องและมีแนวทางคำสอนที่ได้แนวคิดจากคอง 14 เพื่อสั่งสอนผู้คนให้มีคุณธรรมจริยธรรมซึ่งกล่าวได้ว่าวรรณกรรมอีสานเรื่อง สุวรรณจักรกุมารมีคำสอนที่เป็นบรรทัดฐานทางสังคมเพื่อให้ ผู้รับสารจากวรรณกรรมเรื่องนี้นำเอาไปปรับใช้ในการดำรงชีวิตของต่อไป

จากการสอบถามและสัมภาษณ์ครูภาษาไทยเกี่ยวกับการนำวรรณกรรมท้องถิ่นไปใช้ พบว่า ส่วนใหญ่มองว่า ขาดการอบรมในเรื่องดังกล่าว ไม่แน่ใจว่าจะนำข้อมูลวรรณกรรมท้องถิ่นไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างไร ไม่สามารถบูรณาการเนื้อหาวรณรกรรมท้องถิ่นให้เข้ากับแผนการจัดการเรียนรู้ได้ นอกจากนี้จากการสอบถามความต้องการจำเป็นเบื้องต้น พบว่า ครูส่วนใหญ่ต้องการจัดอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้ในด้านวรรณกรรมท้องถิ่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่ออบรมแล้วสามารถนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ โดยการอบรมอาจจะเป็นการอบรมระยะสั้น เสาร์-อาทิตย์ หรือวันหยุดต่าง ๆ นอกจากนี้ยังต้องการอบรมในแนวอบรมเชิงปฏิบัติการอีกด้วยเพื่อจะได้ลงมือในการปฏิบัตินำองค์ความรู้สู่แผนการจัดการเรียนรู้ และต้องการให้อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญไปติดตามการจัดการเรียนการสอน คอยให้คำชี้แนะในโรงเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังที่ Higgins and Leat (2001) กล่าวไว้ว่า วิธีการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้นมีหลากหลาย ได้แก่ การให้ความรู้ การเป็นแบบอย่างในการทำงาน การสืบเสาะอย่างมีวิจารณญาณ การเรียนรู้แบบรวมพลัง และการชี้แนะ การเปลี่ยนแปลงควรพิจารณาในเรื่องเป้าหมายหรือสิ่งที่ต้องการให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงแล้วจึงเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมที่เอื้อต่อ

การเปลี่ยนแปลงนั้น จึงจะทำให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ แต่จากการพัฒนาครูที่ผ่านมาพบว่า การพัฒนาครูประจำการนั้นมีหลายลักษณะ เช่น การศึกษาต่อเพิ่มเติม การฝึกอบรมระยะสั้น การศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน การทัศนศึกษา เยี่ยมชมกิจการ การอบรมสัมมนาหรือประชุมปฏิบัติการ ซึ่งแต่ละลักษณะมีวิธีการที่แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับความต้องการและนโยบายของหน่วยงานแต่ละแห่ง (รวัตร์ สิริภูบาล, 2543)

การพัฒนาครูดังกล่าวนับว่ายังไม่ประสบผลสำเร็จมากนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลสำเร็จในระยะยาว ซึ่งกระบวนการให้คำแนะนำกระบวนการหนึ่ง คือ Coaching Approach โดยที่ Mink, Owen และ Mink (1993) กล่าวว่า การโค้ชเป็นกระบวนการของบุคคลที่เรียกว่า ผู้โค้ช สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ช่วยให้เขาเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ผู้โค้ชจะช่วยให้บุคคลได้บรรลุเป้าหมายการทำงานในระดับที่สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ กระบวนการนี้เป็นการสร้างให้บุคคลมีความเข้มแข็งขึ้น ภูมิใจในตนเองแสดงความสามารถซึ่งเป็นผลต่อการทำงานที่จะตามมา กระบวนชี้แนะจึงเป็นกระบวนการเสริมพลังอำนาจ สอดคล้องกับเฉลิมชัย พันธ์เลิศ (2549) ที่กล่าวว่า การโค้ชเป็นการดำเนินการที่เน้นปฏิสัมพันธ์รายบุคคลหรือกลุ่มย่อยที่ผู้ที่มีหน้าที่ชี้แนะได้ช่วยเหลือให้ผู้ได้รับการชี้แนะ สามารถวัดกรอบความคิด ทบทวนการทำงานที่ผ่านมา และแสวงหาแนวทางในการพัฒนางานหรือแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง

นอกกจากนี้ การโค้ชยังเป็นกระบวนการที่เป็นเครื่องมือสำคัญที่ได้รับการยอมรับให้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ได้รับการโค้ชตระหนักรู้ถึงความเป็นไปของตนเองและจุดที่ตนเองยืนอยู่ในทุก ๆ ด้าน อันมีความสำคัญยิ่งต่อการกำหนดเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงการค้นพบศักยภาพและความสามารถของตนเองที่จะนำไปสู่เป้าหมายนั้นด้วยความมุ่งมั่นและตั้งอยู่บนทัศนคติที่ดี ดังเช่น สมาน รังสิโยกฤษณ์ (2524) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งการโค้ชครูถือว่าเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจ เพิ่มเติมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ให้แก่ครูผู้ที่จะนำกระบวนการต่าง ๆ ไปใช้กับนักเรียน

ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงได้เห็นความสำคัญดังกล่าวจึงได้ดำเนินการวิจัยโดยเป็นการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูภาษาไทยระดับประถมศึกษาเพื่อเสริมสร้างคติธรรมสำหรับนักเรียน ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสาน ร่วมกับกระบวนการโค้ช โรงเรียนในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ทั้งนี้เพื่อครูจะได้นำความรู้ดังกล่าวไปพัฒนาผู้เรียนให้ผู้เรียนได้น้อมนำหลักคำสอนคติธรรมจากวรรณกรรมท้องถิ่นไปใช้ในชีวิตประจำวัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสังเคราะห์วรรณกรรมท้องถิ่นอีสาน สำหรับเสริมสร้างคติธรรมสำหรับนักเรียนในศตวรรษที่ 21

2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูภาษาไทยระดับประถมศึกษา สำหรับเสริมสร้างคติธรรมสำหรับนักเรียน ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสานร่วมกับกระบวนการโค้ช โรงเรียนในสังกัดศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คณะผู้วิจัยได้จัดลำดับประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามลำดับขั้นของการวิจัย ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นวิเคราะห์สภาพความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูภาษาไทยระดับประถมศึกษาเพื่อเสริมสร้างคติธรรมสำหรับนักเรียน ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสาน ร่วมกับกระบวนการโค้ช โรงเรียนในสังกัดศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

1.1 ประชากร

1) ครูผู้สอนภาษาไทยระดับประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำนวน 220 คน

2) อาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาการสอนภาษาไทย ระดับอุดมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วยอาจารย์จากมหาวิทยาลัยขอนแก่น 5 คน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 8 คน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย 5 คน รวมจำนวน 18 คน

3) ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 - 5 เขตละ 1 คน รวมจำนวน 5 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์

1) ครูผู้สอนภาษาไทยดีเด่นระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำนวน 10 คน โดยได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sample)

2) อาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาการสอนภาษาไทย ระดับอุดมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วยอาจารย์จากมหาวิทยาลัยขอนแก่น 1 คน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 3 คน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย 1 คน รวมจำนวน 5 คน โดยได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

1) ครูภาษาไทยดีเด่น/ครูเชี่ยวชาญ 3 คน ศึกษานิเทศก์ 1 คน อาจารย์สาขาวิชาการสอนภาษาไทย 3 คน ผู้เชี่ยวชาญทางด้านพระพุทธศาสนา 2 คน รวมจำนวน 9 คนโดยได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sample)

ขั้นที่ 2 ขั้นการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูภาษาไทยระดับประถมศึกษาเพื่อเสริมสร้างคติธรรมสำหรับนักเรียน ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสาน ร่วมกับกระบวนการโค้ช โรงเรียนในสังกัดศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

ประชากร

ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาร่างหลักสูตรฝึกอบรมครูภาษาไทยระดับประถมศึกษาเพื่อเสริมสร้างคติธรรมสำหรับนักเรียน ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสาน ร่วมกับกระบวนการโค้ช โรงเรียนในสังกัดศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น จำนวน 5 คน

ขั้นที่ 3 ขั้นทดลองใช้ และประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมครูภาษาไทยระดับประถมศึกษาเพื่อเสริมสร้างคติธรรมสำหรับนักเรียน ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสาน ร่วมกับกระบวนการโค้ช โรงเรียนในสังกัดศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

ประชากร

1. ครูผู้สอนภาษาไทยระดับประถมศึกษาปีที่ 1-6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำนวน 220 คน

2. นักเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 จำนวน 2534 คน

กลุ่มตัวอย่างที่เข้ารับการอบรมระยะที่ 1 (Training)

ครูผู้สอนภาษาไทยระดับประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำนวน 100 คน โดยได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sample) โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่เข้ารับการติดตาม (Coaching)

1. ครูผู้สอนภาษาไทยระดับประถมศึกษาปีที่ 1-6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำนวน 10 คน โดยได้มาด้วยวิธีการคัดเลือกแบบอาสาสมัคร (Voluntary Selection) ซึ่งผู้รับการคัดเลือกแบบอาสาสมัครจะต้องผ่านการอบรมหลักสูตรฝึกอบรมครูภาษาไทยระดับประถมศึกษาเพื่อเสริมสร้างคติธรรมสำหรับนักเรียน ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสาน ร่วมกับกระบวนการโค้ช โรงเรียนในสังกัดศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

2. นักเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 ที่กำลังเรียนในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 150 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sample) ซึ่งเป็นนักเรียนที่กำลังเรียนกับครูผู้เข้ารับการอบรมและอาสาสมัครให้ติดตามด้วยกระบวนการโค้ช

ผลการวิจัย

1. การสังเคราะห์วรรณกรรมท้องถิ่นอีสาน สำหรับเสริมสร้างคติธรรมสำหรับนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1.1 ผลการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้วิชาภาษาไทย โดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสาน สำหรับเสริมสร้างคติธรรมสำหรับนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ของครูภาษาไทยระดับประถมศึกษา ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.41, S.D. = 0.08)

1.2 ผลความสามารถในการจัดการเรียนรู้วิชาภาษาไทย โดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสาน สำหรับเสริมสร้างคติธรรมสำหรับนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.54, S.D. = 0.10)

1.3 ผลการทดสอบความรู้การจัดการเรียนรู้วิชาภาษาไทยโดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสาน สำหรับเสริมสร้างคติธรรมสำหรับนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนระดับประถมศึกษาที่ทำแบบวัดคติธรรม พบว่า หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05

1.4 ผลการศึกษาความคิดเห็นของนักเรียน การจัดการเรียนรู้วิชาภาษาไทยโดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสาน สำหรับเสริมสร้างคติธรรมสำหรับนักเรียนในศตวรรษที่ 21 พบว่า ความคิดเห็นของนักเรียนการจัดการเรียนรู้วิชาภาษาไทยโดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสาน เพื่อเสริมสร้างคติธรรมสำหรับนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.48, S.D. = 0.18)

2. ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูภาษาไทยระดับประถมศึกษาเพื่อเสริมสร้างคติธรรมสำหรับนักเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสาน ร่วมกับกระบวนการโค้ช ดังนี้

2.1 ข้อมูลจากการศึกษาพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมครูภาษาไทยระดับประถมศึกษาเพื่อเสริมสร้างคติธรรมสำหรับนักเรียน ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสาน ร่วมกับกระบวนการโค้ช ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 8 ข้อ 1) สภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตร 2) หลักการของหลักสูตร 3) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 4) สาระการเรียนรู้ประจำหน่วย 5) กระบวนการฝึกอบรม 6) กิจกรรมการเรียนรู้ 7) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 8) การวัดและประเมินผลหลักสูตร นอกจากนี้ ผลการประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตร และคู่มือฝึกอบรมครูภาษาไทยระดับประถมศึกษาเพื่อเสริมสร้างคติธรรมสำหรับนักเรียน ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสาน ร่วมกับกระบวนการโค้ช โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมฉบับร่างมีความสอดคล้อง ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.63, S.D. = 0.05) และหลักสูตรฝึกอบรมฉบับร่างมีความเหมาะสม ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.53, S.D. = 0.06)

2.2 ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมครูภาษาไทยระดับประถมศึกษาเพื่อเสริมสร้างคติธรรมสำหรับนักเรียน ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสาน ร่วมกับกระบวนการโค้ช พบว่า ผลทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสาน ของครูภาษาไทยระดับประถมศึกษา หลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.3 ผลการประเมินการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสานของครูภาษาไทยระดับประถมศึกษา พบว่า การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสานของครูภาษาไทยระดับประถมศึกษา ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.45, S.D. = 0.22)

2.4 ผลการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสาน ของครูภาษาไทยระดับประถมศึกษา พบว่า ความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสานของครูภาษาไทยระดับประถมศึกษา ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.52, S.D. = 0.18)

อภิปรายผล

1. การสังเคราะห์วรรณกรรมท้องถิ่นอีสาน สำหรับเสริมสร้างคติธรรมสำหรับนักเรียนในศตวรรษที่ 21 จากผลการสังเคราะห์ข้อมูลพบว่า ไม่ว่าจะเป็นเอกสารหรือสัมภาษณ์ บุคคลทุกคนเห็นเป็นแนวทางเดียวกันว่า มีความต้องการอย่างยิ่งที่จะให้มีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่จะทำให้ครูภาษาไทยระดับประถมศึกษามีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาด้านการนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดย

ใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสานเพื่อเสริมสร้างคติธรรมให้แก่นักเรียน สอดคล้องกับ ชลธิชา หอมฟุ้ง (2560) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวการจัดการเรียนรู้วิชาภาษาไทยโดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นเป็นฐานร่วมกับการเรียนรู้แบบเชิงรุกเพื่อส่งเสริมความสามารถในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์วรรณกรรมมีดังนี้ 1) ผลการปริวรรตวรรณกรรมท้องถิ่นพบว่า วรรณกรรมท้องถิ่นต้นฉบับมีข้อความบางอย่างขาดหายและลบเลือน แต่ไม่กระทบกับใจความหลัก 2) การวิเคราะห์ตามแนวทางวรรณคดีพบว่า วรรณกรรมท้องถิ่นมีทั้งความงามทางวรรณศิลป์และข้อคิดในการใช้ชีวิต 3) การวิเคราะห์ทางคติชนวิทยาพบว่า วรรณกรรมมีบทบาทที่สำคัญในการสอนการปฏิบัติตนและคุณธรรม จริยธรรม และสะท้อนภูมิปัญญา ความเชื่อ ค่านิยม และวัฒนธรรม 4) การวิเคราะห์ทางจิตวิทยาพบว่า วรรณกรรมส่งเสริมให้บุคคลมี Super Ego ด้านทฤษฎีการเสริมแรง ปรากฏทั้งตัวเสริมแรงบวกและตัวเสริมแรงลบและการวิเคราะห์ด้านสังคมวิทยา มีการกล่าวถึงบรรทัดฐานทางสังคม 3 ประเภท ได้แก่ วิถีประชา จารีตประเพณี และกฎหมาย สถาบันทางสังคมปรากฏ 3 สถาบัน คือ ครอบครัว ศาสนา และการปกครอง

2. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูภาษาไทยระดับประถมศึกษาเพื่อเสริมสร้างคติธรรมสำหรับนักเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสาน ร่วมกับกระบวนการโค้ช พบว่า 1) ผลทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสาน ของครูภาษาไทยระดับประถมศึกษา หลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 2) ผลการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสานของครูภาษาไทยระดับประถมศึกษา ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.45, S.D. = 0.22) 3) ผลความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสานของครูภาษาไทยระดับประถมศึกษา ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.52, S.D. = 0.18) สอดคล้องกับชลธิชา หอมฟุ้ง (2560) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวการจัดการเรียนรู้วิชาภาษาไทยโดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นเป็นฐานร่วมกับการเรียนรู้แบบเชิงรุกเพื่อส่งเสริมความสามารถในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1) พัฒนาแนวการจัดการเรียนรู้วิชาภาษาไทยโดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นเป็นฐานร่วมกับการเรียนรู้แบบเชิงรุก เพื่อส่งเสริมความสามารถในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียน ได้ทั้งหมด 58 แนวการจัดการเรียนรู้ ซึ่งทุกแนวการจัดการเรียนรู้มีค่าประเมินคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิ มีค่าเฉลี่ย 5.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.30 ผลการทดลองใช้และการขยายผล ด้านความพึงพอใจพบว่า ทั้งครูและนักเรียนโรงเรียนทดลองและโรงเรียนขยายผลมีความพึงพอใจแนวการจัดกิจกรรมในระดับมากที่สุด ทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มขยายผลมีความความสามารถในศตวรรษที่ 2 ของผู้เรียนสูงขึ้นทั้ง 4 ด้าน ตามลำดับ คือ ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านการใช้วิจารณญาณ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการแก้ปัญหา

สรุป

โครงการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูภาษาไทยระดับประถมศึกษา เพื่อเสริมสร้างคติธรรมสำหรับนักเรียน ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสานร่วมกับกระบวนการโค้ช โรงเรียนในสังกัดศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น สามารถส่งเสริมให้ครูสอนภาษาไทยมีทักษะการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้วิชาภาษาไทยโดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสาน การจัดการเรียนรู้วิชาภาษาไทยโดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสาน และทำให้นักเรียนมีความรู้เกี่ยวกับคติธรรมหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน นอกจากนี้ด้านความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้วิชาภาษาไทยโดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสานอยู่ในระดับมาก

อีกอย่างหนึ่ง ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูภาษาไทยระดับประถมศึกษาเพื่อเสริมสร้างคติธรรมสำหรับนักเรียน ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสานร่วมกับกระบวนการโค้ช โรงเรียนในสังกัดศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น พบว่า อาจารย์และครูภาษาไทยต่างต้องการให้มีหลักสูตรอบรมในเรื่องการจัดการเรียนรู้โดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสาน เพื่อเสริมสร้างคติธรรมสำหรับนักเรียน เพื่อที่ครูจะได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสอนอ่านและเขียนภาษาไทย ได้นำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน และการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมฉบับร่างมีความสอดคล้องในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเหมาะสมในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการนำหลักสูตรไปทดลองใช้พบว่า หลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรม และ ผลการประเมินและปรับปรุงหลักสูตรพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมครูเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของครู และนำไปใช้เสริมสร้างคติธรรมสำหรับนักเรียนได้

ข้อเสนอแนะ

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูภาษาไทยระดับประถมศึกษาเพื่อเสริมสร้างคติธรรมสำหรับนักเรียน ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสาน ร่วมกับกระบวนการโค้ช คณะผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมเป็นหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของ ผู้เข้ารับการอบรม โดยผู้เข้ารับการอบรมได้แสดงความคิดเห็นว่าเป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับ การอบรมนำไปใช้ประโยชน์ได้เป็นอย่างดี ดังนั้นเมื่อจะมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมใด ๆ ผู้พัฒนา หลักสูตรจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม อย่างรอบด้าน ไม่ว่าจะเป็นการสอบถาม สัมภาษณ์ สนทนากลุ่มย่อย หรือการวิเคราะห์เอกสาร ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้หลักสูตรตอบสนองความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ความเข้าใจจากการอบรมไปใช้ต่อไป

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมครูภาษาไทยระดับประถมศึกษาเพื่อเสริมสร้างคติธรรมสำหรับนักเรียน ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสาน ร่วมกับกระบวนการโค้ช เป็นหลักสูตรที่ตรงกับจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ มีองค์ประกอบของหลักสูตร ถูกต้องครบถ้วน มีกระบวนการที่เป็นระบบ สามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาไทยระดับประถมศึกษาได้ ดังนั้น เมื่อนำหลักสูตรไปใช้จะต้องศึกษาองค์ประกอบของหลักสูตร และกระบวนการของหลักสูตรเป็นอย่างดี โดยจะต้องมีการเตรียมสื่อ อุปกรณ์ เอกสารให้ครบถ้วน ทั้งนี้เนื่องจากหากขาดส่วนใดส่วนหนึ่งไปอาจทำให้การฝึกอบรมตามหลักสูตรนั้นไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 หลักสูตรฝึกอบรม สามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาไทยระดับประถมศึกษาได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อนำหลักสูตรฝึกอบรมดังกล่าวไปใช้ ในการฝึกอบรมครูประจำการทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่เรียนโดยใช้การจัดการเรียนรู้โดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสาน และการโค้ช ทั้งนี้จะได้นำความคิดเห็นดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ต่อไป

2.3 ควรพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูอาจารย์สอนภาษาไทยเพื่อเสริมสร้างคติธรรมสำหรับนักเรียน ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นอีสานร่วมกับกระบวนการโค้ช โรงเรียนในสังกัดศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น สำหรับครูสอนภาษาไทยระดับมัธยมศึกษาและอาจารย์สอนภาษาไทยระดับอุดมศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ. (2540). การจัดสาระการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภาลาดพร้าว.

จารุวรรณ ศิลปรัตน์. (2548). การพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล. ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เฉลิมชัย พันธ์เลิศ. (2549). การพัฒนากระบวนการเสริมสมรรถภาพการชี้แนะของนักวิชาการพี่เลี้ยง โดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ในการอบรม โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชลธิชา หอมฟุ้ง. (2560). การพัฒนาแนวการจัดการเรียนรู้วิชาภาษาไทยโดยใช้วรรณกรรมท้องถิ่นเป็นฐานร่วมกับการเรียนรู้แบบเชิงรุกเพื่อส่งเสริมความสามารถในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียน. วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ. 10(3), 332-346.

ชุติมา สัจจานันท์. (2543). การพัฒนาเกณฑ์การประเมินค่าวรรณกรรมไทย. กรุงเทพมหานคร: สถาบันภาษาไทย กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.

มนัส สุขสาย. (2544). วรรณกรรมอีสาน เรื่อง ธรรมดาสอนโลก: จารปริวรรตจากอักษรธรรมโบราณอีสานเป็นอักษรไทย. มูนมังไทยอีสาน: อุบลราชธานี.

รวีวัตร์ สิริภูบาล. (2543). การพัฒนาแบบจำลองฝึกระบบฝึกอบรมครูเชิงทักษะปฏิบัติ. ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

สถิต ภาคมฤค และคณะ. (2553). คุณค่าทางวัฒนธรรมของโหราศาสตร์ชาติพันธุ์ในแอ่งสกลนคร. วารสารมนุษยสังคมสาร (มสส.) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. 15(2), 67-74.

สมาน รังสิโยกฤษณ์. (2524). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Higgins, S. & Leat, D. (2001). Horse for courses or courses for horse : What is effective teacher development? In J.A. Soler, & H. Burgess (Eds.). Teacher development : Exploring our own practice. London: Pual Chapman.

Mink, O.G., et al. (1993). Developing high-performance people: The art of coaching. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

Administrative skills of School Administrators in the 21th Century Influencing School Effectiveness under the Nong Bua Lamphu Primary Educational Area 2

สุกัญญา เมืองผง
Sukanya Mueangphong
พิมพฤทธิ์ เที่ยงภักดิ์
Pimparit Tiangpak
สุรชัย เทียนขาว
Surachai.Tienkhaw
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยพิชญบัณฑิต
Master of Education Program, Pitchayabundit College
E-mail: sukan2521@gmail.com

Received: 8 March 2024; Revised: 30 August 2024; Accepted: 30 August 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ1) ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผลโรงเรียน 2) ศึกษาประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลโรงเรียน และ 3) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.89 และด้านประสิทธิผลโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X) กับประสิทธิผลโรงเรียน (Y) โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีตัวแปรพยากรณ์ (X) จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ ทักษะด้านสังคมและข้ามวัฒนธรรม X_3 ทักษะด้านการศึกษา X_5 ทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ X_4 ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี X_1 และทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวเอง X_2 ที่ร่วมกันส่งผลต่อการพยากรณ์ความแปรปรวนของประสิทธิผลโรงเรียน (Y) ได้ร้อยละ 47.60 (R^2=0.476) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านทักษะด้านการศึกษาในศตวรรษที่21 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้ ในการส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาการและ มีการนิเทศติดตามการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

คำสำคัญ: ทักษะการบริหาร, ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21, ประสิทธิผลโรงเรียน

Abstract

This research article aims to 1) study the administrative skills of school administrators in the 21st century 2) the school effectiveness 3) the relationship between the administrative skills of school administrators in the 21st century and school effectiveness. 4) the predictive power of administrative skills of school administrators in the 21st century that affects school effectiveness. The sample group 285 people. The research instrument was a questionnaire which had the characteristics of 5-level rating scale with a consistency index between 0.80-1.00 and Administrative skills of school administrators in the 21st century the confidence value was equal to 0.89 and in terms of school effectiveness the reliability value was 0.90. Statistics used in data analysis include mean, standard deviation. Pearson's product-moment correlation coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The research results found that: 1) Administrative skill level of educational institution administrators in the 21st century and school effectiveness Overall there were at a high level. 2) Administrative skills of school administrators in the 21st century (X) and overall school effectiveness (Y) were found to have a positive relationship with statistical significance at .01.and 3) Administrative skills of school administrators in the 21st century. Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area Office, Area 2 has 5 predictor variables (X): social and cross-cultural skills X_3, educational skills X_5. Leadership and responsibility skills X_4 Information skills Media and technology X_1 Creativity and independence skills X_2. That together affect the predicting of variance in school effectiveness (Y) of Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area Office, Area 2 at 47.60 percent (R^2=0.476) with statistical significance at the .05 level with statistical significance at the .05 level, can be written as an equation in the form of raw scores and standard score equations are as follows. In terms of educational skills in the 21st century Educational institution administrators should use the research results. To encourage teachers to progress academically and there was regular supervision and monitoring of teaching and learning.

Keywords: administrative skills, school administrators in the 21st century, school effectiveness

บทนำ

ประสิทธิผลโรงเรียนหรือผลสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนการที่ผู้นำผู้บริหารสามารถบริหารจัดการในโรงเรียนโดยอาศัยหลักการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการบูรณาการผสมผสานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ตั้งไว้ (จารี เส็งหนองแบน, 2556) หรือประสิทธิผลโรงเรียน หมายถึงการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากผลผลิตที่เกิดจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ได้ดำเนินงานตามภารกิจ

ของการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (วิทยา สวนกุหลาบ, 2558)

อังสนา เข็มใคร (2560) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลโรงเรียนหมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนในการการบริหารสถานศึกษา ผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงนักเรียนมีทัศนคติทางบวกสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอทั้งภายในภายนอกอย่างดี สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน มีความยืดหยุ่นและการบูรณาการผสมผสานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ตั้งไว้ โดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ได้กำหนดประสิทธิผลโรงเรียนในการบริหารและจัดการศึกษา โดยแบ่งขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษาได้ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกและตัวแปรสำคัญในด้านจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีคุณลักษณะโดดเด่น มีความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรมและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษายุคใหม่ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จสามารถตอบสนองต่อการแข่งขัน เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559)

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำสถานศึกษาต้องใช้ทักษะการบริหารที่เหมาะสมเพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 นั้น มีนักวิชาการได้กล่าวถึงตัวแปรของทักษะการบริหารไว้มากมาย ล้วนเป็นทักษะที่จำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะนำไปปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2
4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำนวนโรงเรียน 102 โรงเรียน เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 102 คน และครูผู้สอน จำนวน 980 คน จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโรงเรียน 3 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดเล็ก

จำนวน 245 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 735 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 110 คน รวมทั้งสิ้น 1,090 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 การกำหนดขนาดตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ผู้วิจัยจึงสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดโรงเรียน 3 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 65 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 191 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 29 คน รวมทั้งสิ้น 285 คน จากนั้นกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน โดยสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับสลาก ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผลโรงเรียน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มี 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่1 แบบสอบถามทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 ทักษะ ประกอบด้วย 1) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี 2) ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวเอง 3) ทักษะด้านสังคมและข้ามวัฒนธรรม 4) ทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ และ 5) ทักษะด้านการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ประกอบด้วย 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารงานทั่วไป

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1) ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยรวมทั้งตัวอย่างเครื่องมือใดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 พร้อมทั้งกำหนดลักษณะที่ต้องการวัด

2) เขียนนิยามเชิงปฏิบัติการ จากนิยามเชิงปฏิบัติการนำมาสร้างข้อคำถามเพื่อใช้ในการวัดพฤติกรรมต่างๆ โดยศึกษาลักษณะการสร้างข้อคำถามจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง แบบวัดและแบบสอบถามที่ได้วิจัยในเรื่องคล้ายกัน โดยปรับปรุงภาษาให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างและสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติ

3) นำแบบสอบถามแต่ละฉบับที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามฉบับร่างพร้อมนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อพิจารณาตรวจสอบลักษณะข้อคำถาม ความถูกต้องของเนื้อหา ความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน

5) วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการโดยใช้สูตร Index of Item Objective Congruence (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2551) ซึ่งได้ค่า IOC ระหว่าง 0.80 – 1.00

6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

7) นำผลการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.89 และด้านประสิทธิผลโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.90

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlations Coefficient) และการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน (Analysis of Variance, : ANOVA) และ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

เมื่อวิเคราะห์แล้วดำเนินการแปลผลข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

1. การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (Mean) โดยแปลค่าเฉลี่ยของคะแนนจากแบบสอบถาม ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และด้านประสิทธิผลโรงเรียน มีการแปลผลเหมือนกัน คือระดับทักษะการบริหารและระดับประสิทธิผลโรงเรียน (จตุภูมิ เขตจัตุรัส, 2555)ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50 หมายถึง มีมีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย
1.0 - 1.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลโรงเรียน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2549)

0.71 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันมาก
0.31 - 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
0.01 - 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันน้อย
0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับทักษะการบริหาร			
		$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1	ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี	4.12	0.40	มาก	2
2	ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวเอง	4.08	0.41	มาก	3
3	ทักษะด้านสังคมและข้ามวัฒนธรรม	4.26	0.45	มาก	1
4	ทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ	4.02	0.39	มาก	4
5	ทักษะด้านการศึกษา	3.93	0.44	มาก	5
รวม		**4.08**	**0.31**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 2 มีทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่อยู่ในระดับมากที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านสังคมและข้ามวัฒนธรรม ($\bar{X}$=4.26) รองลงมา คือ ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ($\bar{X}$=4.12) และด้านที่อยู่ในระดับมากที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านการศึกษา ($\bar{X}$=3.93)

ตารางที่ 2 ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ประสิทธิผลโรงเรียน	ระดับประสิทธิผลโรงเรียน			
		$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1	การบริหารงานวิชาการ	4.26	0.34	มาก	3
2	การบริหารงานงบประมาณ	4.47	0.39	มาก	1
3	การบริหารงานบุคคล	4.09	0.44	มาก	4
4	การบริหารงานทั่วไป	4.31	0.40	มาก	2
รวม		**4.28**	**0.33**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 2 มีระดับประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X}$=4.47) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X}$=4.31) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X}$=4.09)

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y
X_1	1										
X_2	0.41**	1									
X_3	0.41**	0.42**	1								
X_4	0.39**	0.40**	0.49**	1							
X_5	0.49**	0.38**	0.37**	0.49**	1						
X	0.73**	0.71**	0.74**	0.75**	0.75**	1					

Y_1	0.44**	0.44**	0.54**	0.52**	0.47**	0.66**	1				
Y_2	0.34**	0.29**	0.44**	0.39**	0.31**	0.48**	0.61**	1			
Y_3	0.40**	0.34**	0.46**	0.46**	0.46**	0.58**	0.63**	0.52**	1		
Y_4	0.40**	0.42**	0.47**	0.45**	0.44**	0.60**	0.65**	0.65**	0.66**	1	
Y	0.47**	0.44**	0.56**	0.54**	0.50**	**0.68****	0.84**	0.82**	0.85**	0.88**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 (X) กับประสิทธิผลโรงเรียน (Y) โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในรดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.68 ส่วนทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 5 ด้านและประสิทธิผลโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในรดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ได้รับเลือกเข้าสมการพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

ทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	B	Std.Error	**β**	T	p-value
constant	1.297	-	-	6.703	0.000
ด้านทักษะด้านสังคมและข้ามวัฒนธรรม (X_3)	0.221	0.039	0.298	5.633**	0.000
ด้านทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (X_4)	0.174	0.046	0.207	3.779**	0.000
ด้านทักษะด้านการศึกษา (X_5)	0.137	0.041	0.180	3.321**	0.001
ด้านทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี (X_1)	0.108	0.044	0.130	2.455*	0.015
ด้านทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวเอง (X_2)	0.087	0.041	0.109	2.129*	0.034
Adjusted R Square=0.476, R=0.690, R^2=0.476, Std.Error=0.194					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 มีตัวแปรพยากรณ์ (X) จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ทักษะด้านสังคมและข้ามวัฒนธรรม X_3 ทักษะด้านการศึกษา X_5 ทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ X_4 ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี X_1 ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวเอง X_2 ที่ร่วมกันส่งผลต่อการพยากรณ์ความแปรปรวนของประสิทธิผลโรงเรียน (Y) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ได้ร้อยละ 47.60 (R^2=0.476) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถเขียนเป็นสมการในรูปคะแนนดิบ และสมการคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการคะแนนดิบ $\hat{y}=1.297 + 0.221X_3 + 0.137X_5 + 0.174X_4 + 0.108X_1 + 0.087X_2$

สมการคะแนนมาตรฐาน $\hat{z}=0.298Zx_3 + 0.180Zx_5 + 0.207Zx_4 + 0.130Zx_1 + 0.109Zx_2$

อภิปรายผล

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 2 มีทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะด้านสังคมและข้ามวัฒนธรรม รองลงมา คือ ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และด้านที่อยู่ในระดับมากที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยยนต์ เพาพาน (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญ และเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีคุณลักษณะโดดเด่นเหมาะสมมีความรู้เชิงทฤษฎีทักษะบทบาทหน้าที่คุณธรรมและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษายุคใหม่เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จสามารถสนองตอบต่อการแข่งขันและทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก และ ศิริธัญญ์ ประสุนิงค์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ทักษะ โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ รองลงมาคือ ทักษะการสร้างทีมงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การปรึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ สถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยสถานศึกษาขนาดกลางมีทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าขนาดเล็กและขนาดใหญ่

2. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 2 มีการบริหารที่มีระดับประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาและส่งเสริมให้มีทะเบียนแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกห้องเรียน และใช้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ โรงเรียนวางแผนงานพัสดุ โรงเรียนส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอยู่เป็นประจำ และโรงเรียนมีการวางแผน ส่งเสริมในงานกิจการนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราวรรณ มั่นจิตร (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทีมของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำทีมของผู้อำนวยการโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทีมของผู้อำนวยการโรงเรียนและประสิทธิผล โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีที่ตั้งในจังหวัดแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ภาวะผู้นำทีมของผู้อำนวยการโรงเรียนทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 (X) กับประสิทธิผลโรงเรียน (Y) โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าโรงเรียนพัฒนาและส่งเสริมให้มีทะเบียนแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกห้องเรียน และใช้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ โรงเรียนวางแผนงานพัสดุ โรงเรียนดำเนินงานธุรการ งานสารบรรณ การรับ-ส่งงานในหน้าที่อย่างถูกต้องตามระเบียบราชการและโรงเรียนวางแผน ส่งเสริมในงานกิจการนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมาลย์ ลีทอง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและประเภทโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน 3) ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและประเภทโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 มีตัวแปรพยากรณ์ (X) จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ทักษะด้านสังคมและข้ามวัฒนธรรม X_3 ทักษะด้านการศึกษา X_5 ทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ X_4 ทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี X_1 ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวเอง X_2 ที่ร่วมกันส่งผลต่อการพยากรณ์ความแปรปรวนของประสิทธิผลโรงเรียน (Y) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ได้ร้อยละ 47.60 (R^2=0.476) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความสามารถในการนำเสนอข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนต่อชุมชนเพื่อการประชาสัมพันธ์โรงเรียนที่หลากหลาย ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์มีวิจารญาณ คิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบ ผู้บริหารมีความเป็นกันเองทำงานแบบครอบครัวและเพื่อนร่วมงานผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาการ โรงเรียนพัฒนาและส่งเสริมให้มีทะเบียนแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกห้องเรียน และใช้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้โรงเรียนวางแผนด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา โรงเรียนวางแผนงานพัสดุ โรงเรียนมีการดำเนินงานธุรการ งานสารบรรณ การรับ-ส่งงานในหน้าที่อย่างถูกต้องตามระเบียบราชการ และโรงเรียนวางแผนส่งเสริมในงานกิจการนักเรียน

สอดคล้องกับงานวิจัย และ มธุภาณี อิมบุตร และ เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ. (2565). ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะการ บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) ศึกษาประสิทธิผล ของสถานศึกษา 3) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่21 กับ ประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของสถานศึกษา 4) ศึกษาทักษะการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา โดยมีกลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยผู้บริหาร สถานศึกษา จ านวน 169 คน และข้าราชการครู จ านวน 332 คน รวมจ านวน 501 คน เครื่องมือที่ใช้ใน การวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ หสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ผลการวิจัย พบ ว่า 1) ทักษะ

การบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01และ 4) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามี 2 ตัวแ ปร ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ ทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) และ ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์(X_1) สามารถพยากรณ์เกี่ยวกับประสิทธิผลการท างานของ สถานศึกษา ได้ร้อยละ 27.70

5. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ทักษะด้านสังคมและข้าม วัฒนธรรม (X_3) ส่งผลต่อการพยากรณ์ความแปรปรวนของประสิทธิผลโรงเรียน (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานสูงสุด (β =0.298) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความเข้าใจความต้องการของบุคคล รับฟังและเข้าใจผู้อื่นยอมรับการแสดงความคิดเห็น และมีความเป็นกันเองทำงานแบบครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน

6. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ(X_4) ส่งผลต่อการพยากรณ์ความแปรปรวนของประสิทธิผลโรงเรียน (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานสูงรองลงมา (β =0.207) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตผู้บริหารมีจิตใจ โอบอ้อมอารีต่อผู้ร่วมงาน และยอมรับในความสามารถที่แตกต่างกันของผู้ร่วมงาน

สรุป

การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาทักษะด้านการศึกษา ผู้บริหารจะต้องชี้นำให้บุคลากรกระตือรือร้นทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความพร้อมที่จะประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ผู้บริหารในการส่งเสริมให้ครูพัฒนาวิธีการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาสู่ประสิทธิผลโรงเรียน ส่งเสริมการบริหารงานบุคคล มีการดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง และมีการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนเป็นไปตามความยุติธรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านทักษะด้านการศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาการและ ผู้บริหารควรมีผู้บริหารนิเทศการสอนอย่างสม่ำเสมอ

1.2 ด้านทักษะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและผู้บริหารมีจิตใจโอบอ้อมอารีต่อผู้ร่วมงาน

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูยกย่องเชิดชูเกียรติ และส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอยู่เป็นประจำ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

2.2 การศึกษาโมเดลโครงสร้างการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสบความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนที่มีการจัดการเป็นเลิศ

2.3 แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

จารี เส็งหนองแบน. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการจัดการศึกษาและประสิทธิผลโรงเรียนอนุบาลระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

จิราวรรณ มั่นจิตร. (2558). ภาวะผู้นำทีมของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ไชยา ภาวะบุตร (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ ฉบับปรับปรุง 2560*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ชัยยนต์ เพาพาน. (2558). (2559). *ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ในศตวรรษที่21*. วารสารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, **1**(1), 304-306.

มธุภาณี อิมบุตร เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ. (2565). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ**, 11**(2), 86-98.

วิทยา สวนกุหลาบ. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

วิมาลย์ สีทอง. (2563). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศิริธัญญ์ ประสุนิงค์. (2559). ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นฟื้นฐาน. (2550). แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

อังสนา เข็มใคร. (2560). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหาร ของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารราชพฤกษ์. 14(3), 65-71.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determination sample size for research activities. Education and Psychology Measurement. **30**(3), 607-610.

กระบวนการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับสู่มาตรฐานโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู

The educational institution administration process to increase school standards in the Education Fund Project, Nong Bua Lamphu Province

ชัยยุทธ เดชสีหา
Chaiyuth Dechsiha and
พงษ์ศักดิ์ ศรีจันทร์
Phongsak Srichan
พิมพ์พร จารุจิตร์
Pimporn Charuchit
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
Udon Thani Rajabhat University
E-mail: tiwlip2528@gmail.com

Received: 16 March 2024; Revised: 1 April 2024; Accepted: 1 April 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของกระบวนการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับสู่มาตรฐานโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู 2) ศึกษากระบวนการการบริหารสถานศึกษาสู่มาตราฐานโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู 3) ศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารสถานศึกษา สู่มาตราฐานโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู การดำเนินการวิจัยมี 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของกระบวนการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับสู่มาตราฐานโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู และระยะที่ 2 การศึกษากระบวนการการบริหารสถานศึกษา และศึกษาปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา ผู้ให้ข้อมูลผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ทั้งหมด 24 คน เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) การสังเกตและจดบันทึก (Observation and field-in) และแบบตรวจสอบรายการ(Check list)

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของกระบวนการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับสู่มาตรฐานโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนดังนี้ การวางแผน การจัดการองค์การ การบริหารงานบุคคล การสั่งการ การประสานงาน และ การควบคุม 2) การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับสู่มาตรฐาน โรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ปัญหา อุปสรรค ที่พบคือ มีภาระงานมาก บุคลากรในสถานศึกษามีไม่เพียงพอ ทำให้บุคลากรมีความกังวลในการทำงานเนื่องจากต้องดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ถ้างานไม่เสร็จตามเป้าหมายอาจกระทบต่องานอื่นๆในโรงเรียน

คำสำคัญ: กระบวนการบริหารสถานศึกษา, โรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา, มาตรฐานโรงเรียนใน

โครงการกองทุนการศึกษา

Abstract

This research article investigates the enhancement of the educational institution administration process to meet school standards within the framework of the Education Fund Project in Nong Bua Lamphu Province. The study comprises two phases: Phase 1 focuses on identifying the components of the administration process necessary for elevating it to the standards set by the Education Fund Project schools, while Phase 2 delves into the operationalization of these processes and explores associated challenges and potential solutions. Employing the Purposive Selection method, the researcher engaged 24 participants and utilized various tools including questionnaires, semi-structured interviews, observations, and checklists.

The findings reveal six essential steps constituting the educational institution administration process: planning, organizational management, personnel management, command, coordination, and control. Evaluation of adherence to these processes indicates an overall high level of implementation across schools participating in the Education Fund Project in Nong Bua Lamphu Province. However, identified issues such as high workload and inadequate staffing pose significant challenges, leading to concerns among personnel regarding task completion and overall goal achievement.

Keywords: Educational institution administration process, education fund project schools, school standards, Nong Bua Lamphu Province

บทนำ

ในปัจจุบันการศึกษาในประเทศไทยเน้นสอนให้เข้าใจผู้อื่นมากกว่าตนเอง สอนให้เป็นคนเก่งมากกว่าคนดี ดังนั้น จึงจำเป็นต้องเปลี่ยนระบบการศึกษาใหม่ด้วยการสอนให้เป็นคนดี เหนือสิ่งอื่น เพราะถ้าเป็นคนดีแล้วจะเป็นคนเก่งโดยอัตโนมัติ การศึกษาที่ถูกต้องควรนำหลักจริยธรรม ศีล สมาธิ ปัญญา ไปบูรณาการกับการเรียนการสอนทุกวิชาซึ่งจะทำให้ประเทศไทย สามารถก้าวกระโดดเหนือประเทศที่เจริญทางเทคโนโลยีได้ (อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา, 2559) ปัจจุบันจำเป็นต้องทำให้ต้นทุนที่เรามีอยู่มีคุณค่าขึ้นมา โดยสถาบันหลักของไทย คือ สถาบันพระมหากษัตริย์ สถาบันศาสนา สถาบันครอบครัว และชุมชน ซึ่งการปรับกระบวนทัศน์ทั้ง 5 ข้อ คือ 1) พอเพียง 2) วินัย 3) สุจริต 4) จิต สาธารณะ และ 5) รับผิดชอบ ซึ่งจำเป็นจะต้องทำให้เกิดขึ้นจริง ไม่ใช่เพียงให้สอนกันในโรงเรียนและให้เด็กท่องจำเพื่อหวังคะแนนอย่างเดียว แต่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องนำไปปฏิบัติต่อให้เกิดผล (เกษม วัฒนชัย, 2557)

โรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา เป็นโรงเรียนตามแนวพระราชดำริที่ต้องให้ความสำคัญโดยเฉพาะการวางแผนการบริหารงานขององค์กร เพื่อที่จะสามารถตอบโจทย์การดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามเป้าหมายและแนวทางการดำเนินการของโครงการกองทุนการศึกษา กระบวนการบริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างมากสำหรับโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา เพราะการจะบริหารงานโรงเรียนในโครงการ กองทุนการศึกษา ให้ประสบผลสำเร็จจำเป็นต้องมี

กระบวนการบริหาร มีแนวทางที่จะเป็นเครื่องมือเพื่อการบริหารงานให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายของวัตถุประสงค์ของโครงการให้มากที่สุด นอกเหนือจากเป้าหมายด้านการพัฒนาผู้เรียนเพื่อให้เกิดความรู้ เกิดทักษะ เกิดความสำเร็จในชีวิต ของโรงเรียนทั่วไปแล้ว โรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ยังมีเป้าหมายที่จะสร้างคนดีให้กับสังคม

จากข้อมูลเบื้องต้นที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้พบว่าถึงแม้โรงเรียนที่เป็นโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันหรือ ใกล้เคียงกัน ก็มีผลลัพธ์ในการพัฒนาโรงเรียนที่แตกต่างกัน โดยผู้วิจัยมีสมมุติฐานว่าเนื่องจากกระบวนการบริหารมีความแตกต่างกัน ส่งผลให้ผลลัพธ์ในการพัฒนาโรงเรียนมีความแตกต่างกันด้วย ผู้วิจัยจึงมีเป้าหมายในการศึกษากระบวนการบริหารของโรงเรียนกองทุนการศึกษา ที่ถูกจัดอยู่ในกลุ่มที่ 3 จะมีองค์ประกอบและกระบวนการบริหารอย่างไรจึงจะสามารถยกระดับสถานศึกษาสู่มาตรฐานโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษาได้ และอะไรเป็นปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา เพื่อเป็นการนำเสนอกระบวนการบริหารและแนวทางในการบริหารให้กับโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษาที่ถูกจัดกลุ่มอยู่ในกลุ่มที่ 3 ได้ยกระดับสู่มาตรฐานโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา และโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษาอื่นสามารถนำไปปรับใช้ได้ตามความเหมาะสมของบริบทโรงเรียนกองทุนการศึกษาต่อไปได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) ศึกษาองค์ประกอบของกระบวนการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับสู่มาตรฐานโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู

2) ศึกษากระบวนการการบริหารสถานศึกษาสู่มาตราฐานโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู

3) ศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารสถานศึกษา สู่มาตราฐานโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) รูปแบบการศึกษา เฉพาะกรณี (Case Study Research) กรณีศึกษาโรงเรียนกุงแก้ววิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ซึ่งเป็นโรงเรียนมัธยมโรงเรียนเดียวในจังหวัดหนองบัวลำภูที่ได้รับคัดเลือกเข้าร่วมเป็นโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา โดยมีวิธีการดำเนินการดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ทั้งหมด 24 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน 2) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน 3)ครู จำนวน 15 คน 3) คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 7 คน

2. แบบแผนการวิจัย มีรายละเอียดของการศึกษาทั้งสิ้น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของกระบวนการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับสู่มาตราฐานโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู ระยะที่ 2 การศึกษากระบวนการการบริหารสถานศึกษา และศึกษาปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา

3. เครื่องมือวิจัย เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แบบสังเกต และแบบตรวจสอบรายการ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการขออนุญาตสำหรับการเก็บข้อมูลการวิจัย โดยทำหนังสือขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย - หนองบัวลำภู เพื่อขอความร่วมมือสำหรับการขอความร่วมมือเพื่อการทำการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยจากข้อมูลที่ได้จาก แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แบบสังเกต และแบบตรวจสอบรายการ โดยสรุปด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาแบบบรรยายและพรรณนา (Descriptive Research) การรวบรวมข้อมูลจากเอกสารใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ด้วยวิธีการและใช้บรรยาย จากนั้นอภิปรายและสรุปผลแบบอุปนัยเพื่อหาข้อสอดคล้องกับทฤษฎี และ นำเสนอผลการวิจัยต่อไป

ผลการวิจัย

1. องค์ประกอบของกระบวนการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับสู่มาตรฐานโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของกระบวนการบริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 6 ขั้นตอนดังนี้ 1. การวางแผน 2. การจัดการองค์การ 3. การบริหารงานบุคคล 4. การสั่งการ 5. การประสานงาน 6. การควบคุม

2. กระบวนการการบริหารสถานศึกษาสู่มาตราฐานโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู

2.1 ด้านการวางแผน (Planning) จากผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับสู่มาตรฐาน โรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู ด้านการวางแผนค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สถานศึกษามีการนำวัตถุประสงค์ นโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษามาใช้ในการบริหารจัดการ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน สถานศึกษามีการให้บุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษา ภาคีเครือข่าย มีส่วนร่วม สถานศึกษามีการนำผลการประเมินผลงานตามแผนปฏิบัติการ มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาแผนในครั้งต่อไป

2.2 ด้านการจัดการองค์การ (Organizing) จากผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับสู่มาตรฐาน โรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู มี ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย จัดแบ่งสายงานการบังคับบัญชาในสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจนในการบริหารจัดการ

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล (Staffing) จากผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับสู่มาตรฐาน โรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบดูแลในเรื่องการบริหารจัดการ มีการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการและมีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอของบุคลากรในการบริหารจัดการตามกลยุทธ์โรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา

2.4 ด้านการสั่งการ (Directing) จากผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับสู่มาตรฐาน โรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สถานศึกษามีการสั่งการที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้รับคำสั่งยอมรับและนำไปปฏิบัติเพื่อการบริหารจัดการ มีการวินิจฉัยสั่งการคำนึงถึงผลประโยชน์ของการบริหารจัดการ และมีการปรึกษาหารือกับบุคลากรฝ่ายต่างๆก่อนออกคำสั่งในการบริหารจัดการตามกลยุทธ์โรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา

2.5 ด้านการประสานงาน (Coordinating) จากผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับสู่มาตรฐาน โรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สถานศึกษามีการประสานความร่วมมือ กับคณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน และ

หน่วยงานอื่นในการบริหารจัดการ มีการกำหนดบทบาทในการประสานงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจนในการบริหารจัดการ มีการประสานงานให้ฝ่ายต่างๆปฏิบัติงานให้สอดคล้องและสัมพันธ์กันในการบริหารจัดการและมีประสานงานกับภาคีเครือข่าย เพื่อจัดการอบรมให้ความรู้กับครูอย่างสม่ำเสมอ

2.6. ด้านการควบคุม (Controlling) จากผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับสู่มาตรฐาน โรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและประเมินผลการปฏิบัติงานในการบริหารจัดการ มีการควบคุมดูแลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปตามแผนงานหรือโครงการในการบริหารจัดการ และมีการรายงานผลการปฏิบัติงานกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบในการบริหารจัดการตามกลยุทธ์โรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารสถานศึกษา สู่มาตรฐานโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู

3.1. ด้านการวางแผน (Planning) ปัญหา อุปสรรค ในการวางแผนการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษาคือปัญหาด้านงบประมาณในการดำเนินงานให้ตรงตามแผน ขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ข้อเสนอแนะ คือ ในการประชุมวางแผนควรให้ผู้เชี่ยวชาญในการทำแผนมาให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทาง

3.2 ด้านการจัดการองค์การ (Organizing) ปัญหา อุปสรรค คือ จำนวนบุคลากรที่น้อย ทำให้บุคลากรแต่ละคนรับผิดชอบงานหลายหน้าที่และหลายงาน ทำให้การดำเนินการบางอย่างล่าช้าและผลของการดำเนินงานอาจไม่ดีเท่าที่ควร ข้อเสนอแนะในการจัดการองค์การควรศึกษาโครงสร้างและแนวทางการดำเนินงานอย่างละเอียด รวมถึงศึกษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรที่มีอยู่ในสังคม จากนั้นกำหนดค่าเป้าหมายอย่างชัดเจน เพื่อง่ายต่อการบริหารจัดการทั้งเรื่องบุคคลและเรื่องงบประมาณควรมีบุคลากร

3.3 ด้านการบริหารงานบุคคล (Staffing) คือ จำนวนบุคลากรน้อย ภาระงานมาก ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ทำให้ครูมีภาระงานเพิ่มขึ้น กิจกรรมเพิ่มขึ้น ทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ข้อเสนอแนะ สถานศึกษาควรสร้างขวัญและกำลังใจจากผู้บริหารสถานศึกษา การมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและการกระจายงานให้ทั่วถึง

3.4 ด้านการสั่งการ (Directing) ปัญหา อุปสรรค ในการสั่งการของโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนบุคลากรไม่มากทำให้การสั่งการและการรับรู้งานรวดเร็วและทั่วถึง แต่จะมีปัญหาถ้าหากมีงานด่วนอาจดำเนินการไม่ทันเวลา ข้อเสนอแนะในการสั่งการในโรงเรียนควรคำนึงถึงความสามารถของบุคคล ตามภาระงานที่มอบหมาย และให้ระยะเวลาในการดำเนินการควรแบ่งคำสั่งให้จัดเจนไม่ว่าจะเป็นการสั่งด้วยวาจา หรือด้วยลายลักษณ์อักษร นอกจากนี้ควรมีการสร้างขวัญกำลังใจ และให้กำลังใจกัน เป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน ซึ่งจะทำให้คนทำงานทำงานได้อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3.5 ด้านการประสานงาน (Coordinating) ปัญหา อุปสรรค เกิดจากการสื่อสารที่ไม่ชัดเจน ทำให้การดำเนินงานบางอย่างเกิดความล่าช้า สถานศึกษามีกิจกรรมเยอะ ทำให้มีเวลาว่างที่จะใช้ในการประชุมมีไม่พร้อมกัน ขาดความสม่ำเสมอในการประสานงานและติดตามงาน ข้อเสนอแนะในการประสานงานควรให้มีความชัดเจน ตรงประเด็น กำหนดวัน เวลา วัตถุประสงค์ให้ชัดเจนและดำเนินงานด้วยความเต็มใจ จริงใจ ควรมีการติดต่อประสานงานในหลายๆช่องทาง และติดตามเป็นระยะๆ ในการประชุมบางครั้งควรมีการประชุมแบบออนไลน์ เพื่อให้ประชุมได้บ่อยขึ้นและประหยัดค่าใช้จ่าย

6. ด้านการควบคุม (Controlling) ปัญหา อุปสรรค คือ มีภาระงานมากบุคลากรในสถานศึกษามีไม่เพียงพอ ทำให้บุคลากรมีความกังวลในการทำงานเนื่องจากต้องดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะในการการควบคุมในการบริหารสถานศึกษาตามกลยุทธ์โรงเรียนในโครงการกองทุนควรใช้วิธีที่หลากหลาย ทันสมัย ง่ายต่อการทำงานของบุคลากร ไม่ทำงานซ้ำซ้อน การกำหนดวันเวลาในการส่งงาน ไม่ควรทำงานเร่งด่วนจนเกินไป

อภิปรายผล

การวิจัยเพื่อศึกษากระบวนการการบริหารสถานศึกษาสู่มาตราฐานโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. องค์ประกอบของกระบวนการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับสู่มาตรฐานโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของกระบวนการบริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 6 ขั้นตอนดังนี้ 1. การวางแผน 2. การจัดการองค์การ 3. การบริหารงานบุคคล 4. การสั่งการ 5. การประสานงาน 6. การควบคุม ซึ่งสอดคล้องกับพิชญาภา ขันทอง (2554) ศึกษากระบวนการบริหารโรงเรียนที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 จังหวัดชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก

2. กระบวนการการบริหารสถานศึกษาสู่มาตราฐานโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู มีวิธีการปฏิบัติดังนี้

2.1 ด้านการวางแผน จากภาพรวมของการวิจัยพบว่า สถานศึกษามีการนำวัตถุประสงค์ นโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษามาใช้ในการบริหารจัดการตามกลยุทธ์โรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน สถานศึกษามีการให้บุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษา ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนในการบริหารจัดการ มีการนำผลการประเมินผลงานตามแผนปฏิบัติการมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาแผนในครั้งต่อไปในการบริหารจัดการปฏิบัติตามกลยุทธ์โรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา สอดคล้องกับภาณุวัฒน์ บุดดาลี (2559) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการวางแผน นโยบาย เป้าหมาย และมีระยะเวลาการดำเนินงานอย่างชัดเจน สถานศึกษามีการวิเคราะห์ผลการจัดการศึกษาการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา ด้านโครงสร้าง นโยบาย การบริหารงาน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสถานศึกษามีการวางแนว วิธีปฏิบัติ ก่อนลง มือปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ดังที่ ชูศักดิ์ ประเสริฐ (2558) กล่าวว่า การวางแผนเป็น เรื่องของการกำหนดความต้องการ วิธีการดำเนินการและคาดหมายผลการดำเนินการในอนาคต โดยใช้หลักวิชาการ เหตุผล

2.2 ด้านการจัดการองค์การ (Organizing) จากภาพรวมของการวิจัยพบว่า สถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย จัดแบ่งสายงานการบังคับบัญชาในสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจนในการบริหาร มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจนในการบริหารจัดการ และมีการกำหนดแนวทางในการสื่อความหมายในโรงเรียนระหว่างผู้บริหารกับครูในการบริหารจัดการตามกลยุทธ์โรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับภาณุวัฒน์ บุดดาลี (2559) ด้านการจัดการองค์การ โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีการกำหนด การประเมินผลการบริหารตามโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา มีการจัดโครงสร้างการบริหาร และการใช้ทรัพยากรต่างๆ ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงาน

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล (Staffing) จากภาพรวมของการวิจัยพบว่า สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบดูแลในเรื่องการบริหารจัดการ มีการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการ และมีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอของบุคลากรในการบริหารจัดการตามกลยุทธ์โรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับภาณุวัฒน์ บุดดาลี (2559) ด้านการจัดงานบุคคล โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรจากฝ่ายบริหารอย่างเป็นธรรม มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของ บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ รวมถึงข้อตกลงร่วมกันอย่างชัดเจน และมีการ

สร้างขวัญ และกำลังใจ ให้กับบุคคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงสิทธ์ เหลืองธิชัยวาณิช (2554) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการจัดงานบุคคลโดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการสั่งการ (Directing) จากภาพรวมของการวิจัยพบว่า สถานศึกษามีการสั่งการที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้รับคำสั่งยอมรับและนำไปปฏิบัติเพื่อการบริหารจัดการ มีการวินิจฉัยสั่งการคำนึงถึงผลประโยชน์ของการบริหารจัดการ และมีการปรึกษาหารือกับบุคลากรฝ่ายต่างๆก่อนออกคำสั่งในการบริหารจัดการตามกลยุทธ์โรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา สอดคล้องกับธิดาทิพย์ ชูแก้ว (2556) ศึกษาการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอรามัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านการวินิจฉัยสั่งการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการวินิจฉัยสั่งการโดย คำนึงถึงวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเป็นหลัก มีการควบคุมดูแล และให้คำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติตามคำสั่ง มีการปรึกษาหารือกับคณะกรรมการสถานศึกษาและ บุคลากรฝ่ายต่างๆ ก่อนออกคำสั่ง

2.5 ด้านการประสานงาน (Coordinating) จากภาพรวมของการวิจัยพบว่า สถานศึกษามีการประสานความร่วมมือ กับคณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน และหน่วยงานอื่นในการบริหารจัดการ มีการกำหนดบทบาทในการประสานงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจนในการบริหาร และมีการประสานงานให้ฝ่ายต่างๆปฏิบัติงานให้สอดคล้องและสัมพันธ์กันในการบริหารจัดการตามกลยุทธ์โรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับภาณุวัฒน์ บุดดาลี (2559) ด้านการประสานงาน โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่าย โดยอาศัยความเข้าใจ หรือการตกลงร่วมกัน เต็มใจที่จะทำงาน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของทรงสิทธ์ เหลืองธิชัยวาณิช (2554) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการประสานงาน โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.6 ด้านการควบคุม (Controlling) จากภาพรวมของการวิจัยพบว่า สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและประเมินผลการปฏิบัติงานในการบริหารจัดการ มีการควบคุมดูแลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปตามแผนงานหรือโครงการในการบริหารจัดการ และมีการรายงานผลการปฏิบัติงานกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบในการบริหารจัดการตามกลยุทธ์โรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา สอดคล้องกับ เสรี ภักดี (2564) ศึกษาระดับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดยะลา ด้านการควบคุมงาน ภาพรวมอยู่ระดับมาก แผนปฏิบัติราชการที่จัดทำมีการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน งบประมาณ และระยะเวลาดำเนินงานไว้อย่าง

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารสถานศึกษา สู่มาตรฐานโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

3.1 ด้านการวางแผน ปัญหา และอุปสรรค ในการวางแผนการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษาคือสถานศึกษายังขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา บางครั้งเกิดการสื่อสารระหว่างผู้รับสารกับผู้ส่งสารไม่ตรงกันทำให้เกิดความเข้าใจผิดได้ ซึ่งสอดคล้องกับเกษม พงศ์ยี่ล่า (2550) ปัญหาด้านการวางแผน คือ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการเขียนแผน บางแผนงานไม่บรรลุผลเนื่องจากสภาพแวดล้อมและวัตถุประสงค์บางข้อไม่สอดคล้องกับผู้รับบริการ วัตถุประสงค์ยากเกินไปที่จะปฏิบัติให้บรรลุ

ข้อเสนอแนะในการบริหารสถานศึกษาสู่มาตราฐานโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู ด้านการวางแผน คือ ในการประชุมวางแผนควรให้ผู้เชี่ยวชาญในการทำแผนมาให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทาง การวางแผนควรคำนึงถึงบริบทของโรงเรียน ความพร้อมด้านต่างๆ ของโรงเรียน สอดคล้องกับรอฮานา ยามา (2556) ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ควรชี้แจงแผนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรเข้าใจก่อนลงมือปฏิบัติและควรจัดทำแผนที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดทำแผนกำกับและนิเทศการ ปฏิบัติตามแผน

3.2 ด้านการจัดการองค์การ (Organizing) ปัญหา และอุปสรรค คือ จำนวนบุคลากรที่น้อย ทำให้บุคลากรแต่ละคนรับผิดชอบงานหลายหน้าที่และหลายงาน ทำให้การดำเนินการบางอย่างล่าช้าและผลของการดำเนินงานอาจไม่ดีเท่าที่ควร นอกจากจำนวนบุคลากรที่น้อยแล้วอีกปัญหาหนึ่งก็คือด้านงบประมาณ จากภาระงานที่มีอยู่กับงบประมาณที่จัดสรรจากต้นสังกัดทำให้งานบางอย่างไม่สามารถดำเนินการได้ ความไม่ต่อเนื่องของผู้บริหารเนื่องจากมีการย้ายผู้บริหารบ่อยครั้ง ทำให้การกำหนดนโยบายไม่ต่อเนื่องกัน ทำให้ยังไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้ ซึ่งสอดคล้องกับเกษม พงศ์ยี่ล่า (2550) ปัญหาด้านการจัดองค์การ คือ บุคลากรได้รับการมอบหมายไม่ตรงความถนัดจำนวนบุดลากรน้อยทำให้แต่ละคนรับผัดชอบงานหลายงานและบุคลากรที่ข้ายเข้ามาหรือบรรจุเข้ารับราชการไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน บุคลากรได้รับการมอบหมายงาน'ไม่ตรงกับความสามารถและการมอบหมาย อำนาจหน้าที่ไม่สมดุลกับงานที่ได้รับมอบหมาย การกำหนดช่วงการบริหารหรือโครงสร้าง โรงเรียนกำหนดจำนวนบุคลากรในแต่ละระดับเท่าๆกันโคยไม่คำนึงถึงปริมาณและขั้นตอนในการบังคับบัญชามีมากเกินไป ก่อให้เกิดความล้าช้าในการปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะในการจัดการองค์การ ควรศึกษาโครงสร้างและแนวทางการดำเนินงานอย่างละเอียด รวมถึงศึกษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรที่มีอยู่ในสังคม จากนั้นกำหนดค่าเป้าหมายอย่างชัดเจน เพื่อง่ายต่อการบริหารจัดการทั้งเรื่องบุคคลและเรื่องงบประมาณควรมีบุคลากร หรือหน่วยงานจากภายนอกมาช่วยดูแล เนื่องจากครูมีภาระงานสอนมาก ซึ่งสอดคล้องกับทองสา ยงเพชร (2551) ศึกษาการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่สุรินทร์ เขต 1 ด้านการจัดองค์กร โรงเรียนควรมีการมอบหมายงานโดยมีการประชุมและกำหนดตามมติที่ประชุม ควบคู่ไปกับความพร้อมด้านทรัพยากรขององค์กร การประสานงานโรงเรียนควรมีการประสานงานทั้งภายในและประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้ได้แหล่งทรัพยากรทางการศึกษาเพิ่มเติม

3.3 ด้านการบริหารงานบุคคล (Staffing) ปัญหา และอุปสรรค คือ จำนวนบุคลากรน้อย ภาระงานมาก ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ทำให้ครูมีภาระงานเพิ่มขึ้น กิจกรรมเพิ่มขึ้น ทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับรอฮานา ยามา (2556) ปัญหาเกี่ยวกับการคำเนินงานตามกระบวนการบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาดามอัธยาศัยจังทวัดปัดตานี ด้านการบริหารงานบุคคล มีปัญหาที่สำคัญ คือ มีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ ทำให้งานไม่ปีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ครูแต่ละคนมีภาระงานมาก

ข้อเสนอแนะ สถานศึกษาควรสร้างขวัญและกำลังใจจากผู้บริหารสถานศึกษา การมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและการกระจายงานให้ทั่วถึง ไม่ให้งานกระจุกอยู่ที่ใครคนใดคนหนึ่ง และประเมินถึงศักยภาพในการทำงานของตนเองว่าสามารถทำได้มากน้อยเพียงใด ควรมีการเพิ่มจำนวนบุคลากรและผู้ดำเนินงานให้ครอบคลุมกับงานที่ได้รับสร้างความเข้าใจให้ทุกคนเข้าใจขอบข่ายของโรงเรียนในโครงการกองทุนให้ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับรอฮานา ยามา (2556) ควรจัดให้มีสวัสดิการที่จำเป็นสำหรับบุคลากรของสถานศึกษาและควรให้ความสมอภาคแก่บุคลากรของสถานศึกษาในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือได้โอกาสความก้าวหน้า เพื่อให้เป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

3.4 ด้านการสั่งการ (Directing) ปัญหา และอุปสรรค เนื่องจากโรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนบุคลากรไม่มากทำให้การสั่งการและการรับรู้งานรวดเร็วและทั่วถึง แต่จะมีปัญหาถ้าหากมีงานด่วนอาจดำเนินการไม่ทันเวลา ในบางกิจกรรมเพื่อความรวดเร็วบางครั้งขาดคำสั่งแบบเป็นทางการ ซึ่งสอดคล้องกับรอฮานา ยามา (2556) ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปัตตานี ด้านการวินิจฉัยสั่งการ มีปัญหาที่สำคัญ คือ การวินิจฉัยสั่งการของผู้บริหารไม่ชัดเจน มีการวินิจฉัยสั่งการเร็วเกินไปและการวินิจฉัยสั่งการไม่ผ่านผู้รับผิดชอบโดยตรง ทำให้การปฏิบัติงานมีความคลาดเคลื่อน

ข้อเสนอแนะในการสั่งการ โรงเรียนควรคำนึงถึงความสามารถของบุคคลตามภาระงานที่มอบหมาย และให้ระยะเวลาในการดำเนินการควรแบ่งคำสั่งให้จัดเจน ไม่ว่าจะเป็นการสั่งด้วยวาจา หรือด้วยลายลักษณ์อักษร ซึ่งสอดคล้องกับรอฮานา ยามา (2556) ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการวินิจฉัยสั่งการ ควรมีความชัดเจนและเด็ดขาดในการการวินิจฉัยสั่งการ เพื่อง่ายต่อการปฏิบัติตามและเคารพความคิด ของผู้รับผิดชอบในแต่ละงานและควรสั่งงานให้ตรงกับผู้รับผิดชอบงานนั้น

3.5 ด้านการประสานงาน (Coordinating) ปัญหาและอุปสรรคในด้านการประสานงาน เกิดจากการสื่อสารที่ไม่ชัดเจนทำให้การดำเนินงานบางอย่างเกิดความล่าช้า สถานศึกษามีกิจกรรมเยอะทำให้บางครั้งมีเวลาว่างที่จะใช้ในการประชุมมีไม่พร้อมกันขาดความสม่ำเสมอในการประสานงานและติดตามงาน ซึ่งสอดคล้องกับรอฮานา ยามา (2556) ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปัตตานี ด้านการประสานงาน มีปัญหาที่สำคัญคือ ทีมงานบางคนขาดความรับผิดชอบ ขาดการประสานงานที่ดีและถูกต้องและการประสานงานค่อนข้างช้า และไม่ชัดเจน ทำให้การทำงานไม่บรรลุผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในด้านการประสานงาน สถานศึกษาควรให้มีความชัดเจนตรงประเด็นกำหนดวันเวลาวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนและดำเนินงานด้วยความเต็มใจ จริงใจ ควรมีการติดต่อประสานงานในหลายๆช่องทางและติดตามเป็นระยะๆ ในการประชุมบางครั้งควรมีการประชุมแบบออนไลน์เพื่อให้ประชุมได้บ่อยขึ้นและประหยัดค่าใช้จ่าย ซึ่งสอดคล้องกับรอฮานา ยามา (2556) ควรมีการเข้มงวดกับบุคลากรให้มากขึ้น ควรจัดให้มีการประชุมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานต่างๆ

3.6 ด้านการควบคุม (Controlling) ปัญหา อุปสรรคในด้านการควบคุม คือ มีภาระงานมากบุคลากรในสถานศึกษามีไม่เพียงพอ ทำให้บุคลากรมีความกังวลในการทำงานเนื่องจากต้องดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับเกษม พงศ์ยี่ล่า (2550) ปัญหาด้านการควบคุม คือ ข้อจำกัดในเรื่องเวลาของผู้บริหารทำให้ไม่มีเวลาตรวจสอบการทำงานของบุคลากรในบางครั้ง การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานบุคลากรส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบ เมื่อตรวจสอบแล้วไม่ได้นำผลงานไปใช้

ข้อเสนอแนะในการการควบคุม ในการบริหารสถานศึกษาตามกลยุทธ์โรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษาควรใช้วิธีที่หลากหลาย ทันสมัย ง่ายต่อการทำงานของบุคลากร ไม่ทำงานซ้ำซ้อน การกำหนดวันเวลาในการส่งงาน ไม่ควรทำงานเร่งด่วนจนเกินไป ควรมีการควบคุมงานอย่างเป็นระบบ ในการทำงานควรเห็นอกเห็นใจคนทำงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุขเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับทองสา ยงเพชร (2551) ศึกษาการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่สุรินทร์ เขต 1 ด้านการควบคุม ผู้บริหารศวมีการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไข และวางแผนการปฏิบัติงานต่อไป

สรุป

1. องค์ประกอบของกระบวนการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับสู่มาตรฐานโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของกระบวนการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนดังนี้ 1. การวางแผน 2. การจัดการองค์การ 3. การบริหารงานบุคคล 4. การสั่งการ 5. การประสานงาน 6. การควบคุม

2. กระบวนการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับสู่มาตรฐานโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู ด้านการวางแผน สถานศึกษามีการนำวัตถุประสงค์ นโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษา มีการให้บุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษา ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการจัดการองค์การ สถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย จัดแบ่งสายงานการบังคับบัญชาในสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน ด้านการบริหารงานบุคคล สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบดูแลในเรื่องการบริหารจัดการ มีการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ มีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอของบุคลากรในการบริหารจัดการ ด้านการสั่งการ สถานศึกษามีการสั่งการที่ชัดเจน การวินิจฉัยสั่งการคำนึงถึงผลประโยชน์ของการบริหารจัดการ ด้านการประสานงาน สถานศึกษามีการประสานความร่วมมือ กับคณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน และหน่วยงานอื่นในการบริหารจัดการ ด้านการควบคุม สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและประเมินผลการปฏิบัติงานในการบริหารจัดการอย่างสม่ำเสมอ

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารสถานศึกษา สู่มาตราฐานโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู ด้านการควบคุม (Controlling) มีระดับปัญหา อุปสรรค มากที่สุด คือ มีภาระงานมากบุคลากรในสถานศึกษามีไม่เพียงพอ ทำให้บุคลากรมีความกังวลในการทำงานเนื่องจากต้องดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ถ้างานไม่เสร็จตามเป้าหมายอาจกระทบต่องานอื่นๆในโรงเรียน ข้อเสนอแนะสถานศึกษาควรใช้วิธีการควบคุมติดตามที่หลากหลาย ทันสมัย ง่ายต่อการทำงานของบุคลากร ไม่ทำงานซ้ำซ้อน การกำหนดวันเวลาในการส่งงาน ไม่ควรทำงานเร่งด่วนจนเกินไป ในการทำงานควรเห็นอกเห็นใจคนทำงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุขเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) กระบวนการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับสู่มาตรฐานโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู สถานศึกษาควรมีการนำผลการประเมินผลงานตามแผนปฏิบัติการ มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาแผนในครั้งต่อไปในการบริหารจัดการปฏิบัติตามกลยุทธ์โรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ในการประชุมวางแผนควรให้มีผู้เชี่ยวชาญ ในการทำแผนมาให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทาง ควรวางแผนโดยคำนึงถึงบริบทของโรงเรียน ความพร้อมด้านต่างๆของโรงเรียน ควรมีการประชุมอบรมสำหรับครูทุกคนเพื่อให้ทราบแนวทางการดำเนินการร่วมกัน และควรมีการดำเนินงานตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง

2) ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรนำผลการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับสู่มาตรฐาน โรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู ในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในรูปของงานวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

เกษม พงศ์ยี่ล่า. (2550). กระบวนการบริหารของโรงเรียนที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา อำเภอกันตัง จังหวัดตรังสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรัง เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

เกษม วัฒนชัย. (2561). โรงเรียนคุณธรรม ช่วยกันสร้างคนดีให้บ้านเมือง. กรุงเทพมหานคร: พ.ศ. พัฒนา.

ชูศักดิ์ ประเสริฐ. (2558).ทฤษฎี ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้.เรียกใช้เมื่อ 8 กุมภาพันธ์ 2567 จาก www.chusak.net. 2558.

ทรงสิทธ์ เหลืองธิชัยวาณิช. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ทองสา ยงเพชร. (2551). การศึกษาการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

ธิดาทิพย์ ชูแก้ว. (2556). ศึกษาการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอรามัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1.การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

พิชญาภา ขันทอง. (2554). กระบวนการบริหารของโรงเรียนทีผ่านเกณฑ์มาตรฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพรเขต 2 จังหวัดชุมพร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ภาณุวัตน์ บุดดาลี. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพตามมาตรฐานด้านการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

รอฮานา ยามา. (2556). การดำเนินงานตามกระบวนการบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปัตตานี. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

เสรี ภักดี. (2564). ศึกษาระดับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดยะลา. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา. (2559). ทุกสุขสร้างได้. กรุงเทพมหานคร: ฟรีมายด์.

สภาพและแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

Conditions and administration guidelines to empowerment teachers under the Phayao Primary Educational Service Area Office 2

จุฑามาศ กาละพวก
Jutamat Kalapouk
สันติ บูรณะชาติ
Santi Buranachat
มหาวิทยาลัยพะเยา
University of Phayao
E-mail: 65204401@up.ac.th

Received: 6 March 2024; Revised: 3 April 2024; Accepted: 4 April 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 2) เปรียบเทียบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์การทำงาน และ 3) ศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 รวมทั้งสิ้น จำนวน 287 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอนเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน จำนวน 8 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t - test และการทดสอบ f – test ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันกัน และผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และ 3) แนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 8 ด้าน รวม 26 แนวทาง

คำสำคัญ: สภาพ, การบริหาร, การเสริมสร้างพลังอำนาจครู

Abstract

This research has the objectives 1) To study the administration conditions for building teachers' empowerment under the Phayao Primary Educational Service Area Office 2 2) To compare the administration for building teachers' empowerment under the Phayao Primary Educational Service Area Office 2, classified according to school size and work experience, and 3) To study administrative guidelines to enhance the empowerment of teachers under the Phayao Primary Educational Service Area Office 2. The sample group of respondents included educational institution administrators and teachers under the Phayao Primary Educational Service Area Office, Area 2, totaling 287 people, and the sample size was determined. Using Taro Yamane's formula using multi-stage random sampling. The instrument used was a 5-level rating scale questionnaire. The target sample group for the interviews included directors and deputy directors of educational areas. Educational institution administrators and teachers under the Phayao Primary Educational Service Area Office, Area 2, totaling 8 people, by means of purposive selection. The tool used was a structured interview. Data were analyzed using basic statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation, t - test, and f - test.

The results of the research found that 1) the level of administration to enhance the empowerment of teachers under the Phayao Primary Educational Service Area Office, Area 2, overall in all aspects, was at a high level; 2) administrators and teachers working in schools with Different sizes have different levels of opinion. and administrators and teachers with different work experiences have significantly different levels of opinion and 3) Administrative guidelines for strengthening the power of teachers under the Phayao Primary Educational Service Area Office, Area 2, 8 areas, totaling 26 guidelines.

Keywords: Conditions, administration, teacher empowerment

บทนำ

สังคมในปัจจุบันถูกกำหนดช่วงเวลาให้อยู่ในยุคศตวรรษที่ 21 (ค.ศ.2001-2100) กล่าวคือช่วงเวลาดังกล่าว สังคมโลกได้ผ่านการพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านองค์ความรู้ เทคโนโลยีอำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิตของผู้คน จนทำให้สังคมมีความสลับซับซ้อน โยงใยถึงกันและกันไปทั่วโลก เป็นสังคมไร้พรมแดน ปรากฏการณ์นี้เรียกว่า “โลกาภิวัตน์ (Globalization)” ส่งผลให้การพัฒนาในด้านต่างๆต้องเปลี่ยนแปลงตามไป จากการวิเคราะห์บริบทการเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ผ่านมา และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน พบว่า ประเทศไทยอยู่ท่ามกลางบริบทของการเปลี่ยนแปลงมีความซับซ้อนมากขึ้นของโลกยุคใหม่ในหลายมิติ ด้านเศรษฐกิจ ประเทศไทยยังคงติดอยู่กับกับดักประเทศรายได้ปานกลาง เกิดปัญหาเชิงโครงสร้าง เช่น ต้องพึ่งพาต่างชาติสูงทั้งเงินทุน ปัจจัยการผลิต ตลาดสำหรับส่งออก ในส่วนของมิติด้านสังคมและทรัพยากรมนุษย์นั้น ปัญหาความยากจน กระจายโอกาสทางเศรษฐกิจยังคงไม่ทั่วถึง มีความเหลื่อมล้ำ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) ตลอดจนปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไทย พบว่า ทักษะการเข้าถึงความรู้ เช่น การอ่าน การศึกษาหาความรู้ลดลง ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาค่อนข้างต่ำ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) ภายใต้บริบทแห่งการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ข้างต้นประเทศไทยได้เผชิญกับสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลง การรับมือที่มีประสิทธิภาพ และยั่งยืน คือ การพัฒนาปัญญาความคิด (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2546) ประเทศไทยได้กำหนดแผนการพัฒนาประเทศหลายด้าน เพื่อรองรับกระแสแห่งศตวรรษที่ 21 (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13, 2566, แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579) โดยปรากฏในวิสัยทัศน์ของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ว่า คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การศึกษานับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนาคุณภาพคน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ทุกประเทศทั่วโลกต่างพยายามปรับปรุงระบบการศึกษาเพื่อให้สามารถสร้างคนให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์โลกดังกล่าว โดยที่ผ่านมาการศึกษาไทยได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเพื่อตอบสนองและรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 นี้ดังจะเห็นได้ แผนการศึกษาแห่งชาติ (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579) ได้วางเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน (Learning Aspirations) ให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) ทักษะเหล่านี้ต่างเป็นทักษะที่พึงประสงค์ สำหรับผู้เรียนที่จะเป็นพลเมืองไทย และพลโลกในศตวรรษที่ 21 ในอนาคต เป็นการรองรับการเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลกเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล การบุลุข้อตกลงการพัฒนาตามเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) พระราชดำรัส สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีในการพระราชทานรางวัลสมเด็จเจ้าฟ้ามหาจักรี ครั้งที่ 3 ปี 2562 ได้ทรงกล่าวถึง ครู ในฐานะปัจจัยหลักของการพัฒนาผู้เรียน ดังความตอนหนึ่งว่า ครู คือ ปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ครู คือ มนุษย์ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เด็กนักเรียนที่จะพัฒนาคุณลักษณะของ

ตนเองและสร้างค่านิยมต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น ไม่มีเทคโนโลยีใด ๆ สามารถมาแทนที่ครูได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าว นั่นคือว่าทำไมครูที่ดีจึงสามารถเปลี่ยนแปลงชีวิตลูกศิษย์ได้ ด้วยการพัฒนาพวกเขาให้เป็นพลเมืองที่ดีและมีความสามารถทั้งในระดับชาติและระดับเป็นพลเมืองของโลกด้วย" (ไทยพีบีเอส, 2562) จากพระราชดำรัสข้างต้น ย่อมสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของครูในฐานะผู้ที่มีบทบาทในการสร้างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนให้สอดรับการบริบทการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (พระมหาตุ๋ย ขันติธมฺโมและคณะ, 2564) ประเทศไทยในฐานะส่วนหนึ่งของประชาคมโลกย่อมได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ดังนั้นผู้อำนวยการโรงเรียนที่อยู่ในฐานะผู้บังคับบัญชาสูงสุดของสถานศึกษาต้องมีวิธีการบริหารจัดการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้พัฒนาตนเอง และผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ กระบวนการการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานให้กับครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญ การเสริมพลังอำนาจครูคือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาคุณภาพครูให้มีความสามารถในการจัดการชีวิตของตน (Gipson, 1991; Hawks, 1992 อ้างใน ตรียพล โฉมไสวและคณะ, 2563) ตามแนวคิดของ Arlinsky, Freire และ Rothman (1971 อ้างในอภิชาต ทองน้อย, 2555) การเปิดโอกาสในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานให้แก่ครูจึงเป็นการส่งเสริมให้ครูสามารถทำงานที่ตนได้ รับผิดชอบทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนแก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยขับเคลื่อนนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของรัฐบาลไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ในระยะเวลาที่กำหนด

จากสภาพปัญหา บริบททางสังคมในศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่วัยแรงงานลดลง การให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้คนในวัยเรียน ทั้งนี้เพื่อให้ประเทศไทยเกิดการพัฒนาไปสู่เป้าหมายแห่งความยั่งยืน รองรับความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกในศตวรรษที่ 21 และเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ภายใต้วิสัยทัศน์ที่ว่า คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่าง มีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข อดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 การบริหารสถานศึกษาด้วยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่ง ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ว่าปัจจุบันมีอยู่ลักษณะใด เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ค้นพบมาสังเคราะห์เป็นแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ให้เหมาะสมกับบริบทในเชิงพื้นที่ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

ประชากรผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ทั้งหมด 1,016 คน กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 287 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) แล้วเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

1.2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบแบบสัมภาษณ์

ประชากรผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ทั้งหมด 1,020 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 8 คน จำแนกเป็นผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน และครู จำนวน 3 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เกณฑ์ในการเลือกคือเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จังหวัดพะเยา จำนวน 8 ด้าน

2.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้สัมภาษณ์และผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 เป็นประเด็นคำถามที่สร้างขึ้นจากสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อถามแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ทั้ง จำนวน 8 ด้าน

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage)

3.2 วิเคราะห์สภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูใช้การทดสอบที (T - test) เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์การทำงาน และใช้การทดสอบเอฟ (F - test) เพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one - way ANOVA) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้การทดสอบของเชฟเฟ่ (Scheffe's test)

3.4 การวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูและวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปสาระสำคัญเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.05, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ด้านการให้การยอมรับ ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.63) ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.46) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. = 0.89) ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = 0.46) ด้านการการสร้างบรรยากาศและปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.95, S.D. = 0.84) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.92, S.D. = 0.80) และด้านการให้ขวัญ กำลังใจ และรางวัล ($\overline{X}$ = 3.92, S.D. = 0.86)

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาและด้านการให้ขวัญกำลังใจ และรางวัล มีการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูทุกด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ โดยภาพรวมมีการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู แตกต่างกันเป็นรายคู่ จำนวน 3 คู่ คือ คู่ที่ 1 ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 10 – 20 ปี ที่ 2 ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี และคู่ที่ 3 ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 10 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี

3. แนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 แบ่งออกเป็น 8 ด้าน 26 แนวทาง ดังนี้

3.1 ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ มี 2 แนวทาง คือ 1) มอบหมายอำนาจหน้าที่ขอบเขตของกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ และให้อำนาจครูในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด และ 2) มอบหมายอำนาจหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของครู

3.2 ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงาน มี 3 แนวทาง คือ 1) กำหนดมาตฐานการทำงานของครูภายใต้ขอบเขตมาตฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ 2) กำหนดมาตรฐานการทำงานตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงาน และ 3) กำหนดมาตรฐานการทำงานโดยการเปิดโอกาศให้ครูทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตฐานการทำงานของตน

3.3 ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา มี 3 แนวทาง คือ 1) วิเคราะห์ความจำเป็นและภาระงานของสถานศึกษา และวิเคราะห์ความต้องการของครูในการฝึกอบรมและการพัฒนา 2) จัดตั้งโครงการพัฒนาครู และ 3) การสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนัก ในเรื่องการเข้ารับการฝึกอบรมและการพัฒนาให้แก่ครู

3.4 ด้านการให้ความรู้และข้อมูลสารสนเทศ มี 3 แนวทาง คือ 1) การพูดคุยเพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้สอบถามข้อสงสัยที่เกิดขึ้นในการทำงาน 2) การให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบ การประเมิน และการสรุปผลการ และ 3) การให้ความรู้และข้อมูลสารสนเทศผ่านช่องทางออนไลน์ หนังสือราชการและผ่านการประชุมระดับต่าง ๆ

3.5 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร มี 4 แนวทาง คือ 1) ปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน การดำเนินงาน การตรวจสอบ การประเมิน และการสรุปผล 2) เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางการดำเนินงาน 3) เปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้เป็นผู้นำ และ 4) ให้อิสระครูในการดำเนินงาน

3.6 ด้านการให้การยอมรับ มี 3 แนวทาง คือ 1) ให้ความไว้วางใจในการทำงานของครู 2) ชมเชยด้วยวาจา และ 3) มอบของขวัญ รางวัล และบำเหน็จความชอบ

3.7 ด้านการสร้างบรรยากาศและการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน มี 3 แนวทาง คือ 1) สร้างบรรยากาศทำงานแบบอบอุ่นเป็นกันเอง 2) สร้างบรรยากาศแบบการทำงานเป็นทีม และ 3) ปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานโดยการหมุนเวียนบุคลากร

3.8 ด้านให้ขวัญ กำลังใจ และรางวัล มี 5 แนวทาง คือ 1) การแสดงความชื่นชม ยินดี ยกย่อง และชมเชย 2) การให้ของขวัญในโอกาสพิเศษ 3) การให้รางวัลเชิดชูเกียรติแก่ครู 4) การให้บำเหน็จความชอบ และ 5) การเลื่อนวิทยฐานะของครู

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู จะช่วยให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษา ได้มีอิสระในการ

ปฏิบัติงาน จนทำให้ครูนั้นเห็นคุณค่าในตนเองและสถานศึกษา ทำให้ครูเกิดความมั่นใจในตนเองและสถานศึกษา และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับวิรันทร์ดา เสือจอย (2564) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญา แสงทองทิพย์ และยุวธิดา ชาปัญญา (2565) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. เปรียบเทียบสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเรื่อง การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ เนื่องจากการเสริมพลังอำนาจครูนั้นเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้มีการพัฒนาความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อรับผิดชอบต่อความก้าวหน้าของตน และช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ ดังนั้นแล้วการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสอดในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันจึงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมาภรณ์ สานุกูล (2564) ได้ศึกษาการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปรายทิพย์ ถึงสุข และกล้า ทองขาว (2560) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของนพคุณ ครุฑหลวง (2554) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ผู้บริหารและครูที่ประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นเรื่อง การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ เนื่องจากผู้บริหารและครูที่ประสบการณ์การทำงานมากกว่าจะความรู้ ความเข้าใจ และความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูมากกว่า มี

ส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและมีแนวทางในการดำเนินงานและการแก้ไขปั ญหาได้ดี จนได้รับความไว้วางใจในการเป็นผู้นำปฏิบัติงาน และยังมีทัศนคติในการเสริมแรงและการสร้างแรงจูงใจที่ดีจะทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของปารวี วินทะไชย์ (2564) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ครู และด้านการสร้างบรรยากาศในองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวุฒิ ปั้นเหน่งเพชา (2558) ศึกษาเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครู อัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่า ครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับพลังอำนาจระดับบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยสุดารัตน์ วัฒนพฤกษา (2552) การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนเอกชนผลการ พบว่า การเปรียบเทียบพลังอำนาจครูตามปัจจัยพื้นฐานครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. แนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูทั้งหมด 8 ด้าน คือ ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงาน ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการให้ความรู้และข้อมูลสารสนเทศ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านการสร้างบรรยากาศและการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน และด้านการให้ขวัญ กำลังใจ และรางวัล โดยแต่ละด้านมีแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู รวมกันทั้งหมด 26 แนวทาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ของอภิสิทธิ์ พึ่งภพ และคณะ (2564) ศึกษาการเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า แนวทางการเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีดังนี้ 1) ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน 2) ด้านการสนับสนุนความก้าวหน้าในงาน 3) ด้านการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถ 4) ด้านการให้รางวัลและการยอมรับ 5) ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และ 6) ด้านการจัดสภาพแวดลAอมและบรรยากาศภายในการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Tracy (1990) ที่ได้กล่าวถึงหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากรไว้ 10 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดความรับผิดชอบอย่างชัดเจน 2) การมอบหมายอำนาจหน้าที่ 3) กำหนดมาตรฐานคุณภาพของความเป็นเลิศ 4) การฝึกอบรมและการพัฒนา 5) ให้ความรู้และสารสนเทศ 6) การให้ข้อมูลย้อนกลับ 7) ให้การยอมรับยกย่อง และ 8) ให้ความไว้วางใจ 9) ยอมรับความผิดพลาด และ 10) ให้เกียรติและเคารพการตัดสินใจ

องค์ความรู้ใหม่



สรุป

1. สภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.05, S.D. = 0.61) ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการให้การยอมรับ ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านการมอบหมายอำนาจ ด้านการการสร้างบรรยากาศและปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงาน และด้านการให้ขวัญ กำลังใจ และรางวัล

2. ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเรื่อง การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ส่วนผู้บริหารและครูที่ประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นเรื่อง การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

3. แนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูทั้งหมด 8 ด้าน ประกอบด้วย 26 แนวทาง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ผู้บริหารควรมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามขอบเขตของกฎหมาย ให้อำนาจครูในการปฏิบัติงานตามที่กฎหมายกำหนด และมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของครู

1.2 ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงาน ผู้บริหารควรมีการกำหนดมาตฐานการทำงานของครูตามมาตฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานในโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ และความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.3 ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ เพื่อพัฒนาตนเองตามความสนใจของครูและความจำเป็นของสถานศึกษา

1.4 ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ ผู้บริหารควรมีการให้ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และสารสนเทศที่จำเป็นต่อการตัดสินใจในการทำงานแก่บุคลากร โดยการการพูดคุยเพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้สอบถามข้อสงสัยที่เกิดขึ้นในการทำงาน และการให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

1.5 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ผู้บริหารควรมีการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน การดำเนินงาน และการสรุปผลการดำเนินงาน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแกนนำการปฏิบัติงาน และให้อิสระครูในการดำเนินงานตามขอบเขตอำนาจหน้าที่งานของตนเอง

1.6 ด้านการให้การยอมรับ ผู้บริหารควรให้การยอมรับครูและบุคลากรโดยการยกย่องชมเชย การชื่นชมยินดี และยอมรับในผลงานของครูและบุคลากร เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดการยอมรับนับถือตนเองและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

1.7 ด้านการการสร้างบรรยากาศและปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน ผู้บริหารควรมีการสร้างบรรยากาศทำงานแบบอบอุ่นเป็นกันเองหรือแบบกัลยาณมิตร สร้างบรรยากาศแบบการทำงานเป็นทีม และปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

1.8 ด้านการให้ขวัญ กำลังใจ และรางวัล ผู้บริหารควรมีการให้ขวัญกำลังใจและรางวัลแก่ครูและบุคลากร โดยการยกย่องชมเชยในโอกาสต่าง ๆ ให้ของขวัญในโอกาสพิเศษ ให้รางวัลเชิดชูเกียรติแก่ครู การให้บำเหน็จความชอบ และการเลื่อนวิทยฐานะของครูให้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีศึกษาเรื่องกลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ

2.2 ควรมีศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ

2.3 ควรมีศึกษาเรื่องการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับการฝึกอบรมและการพัฒนาครู

เอกสารอ้างอิง

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546). คลื่นลูกที่ 5 ปราชญสังคม : สังคมไทยที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ซัคเซส มีเดีย.

ณัฐวุฒิ ปั้นเหน่งเพชา. (2558). แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ตรียพล โฉมไสว และคณะ. (2563). การเสริมพลังอำนาจของครูในศตวรรษที่ 21. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น. 6(1), 126.

ไทยพีบีเอส. ไม่มีเทคโนโลยีใด ๆ แทนครูได้. (2562). เรียกใช้เมื่อ 22 สิงหาคม 2566 จาก https://www.thaipbs.or.th/news/content/285242.

นพคุณ ครุฑหลวง. (2554). การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ปฐมาภรณ์ สานุกูล. (2564). การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

ปารวี วินทะไชย์. (2564). การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. Journal of Roi Kaensarn Academi. 6(4), 68-79.

ปรายทิพย์ ถึงสุขและกล้า ทองขาว. (2560). การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. 6(2), 183-199.

พระมหาตุ๋ย ขันติธมฺโม และพระสมุห์พุฒิพงษ์ พุทฺธิวโส. (2564). บทบาทครูในศตวรรษที่ 21 ครูผู้สร้างคน. วารสารภาวนาสารปริทัศน์. 1(3), 16.

พิชญา แสงทองทิพย์ และยุวธิดา ชาปัญญา. (2565). การเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์. 6(2), 53-65.

วิรันทร์ดา เสือจอย. (2564). การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุดารัตน์ วัฒนพฤกษา. (2552) การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ.2560-2570. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.พ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2574. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

อภิชาต ทองน้อย และคณะ. (2555). การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 6(3), 143-155.

อภิสิทธิ์ พึ่งภพ และคณะ. (2564). การเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ. 15(1), 65-79.

Tracy. (1990). Diane. 10 step to empowerment: A common – Sense Guide to Managing People. NewYork: William Morrow.

Taro, Yamane. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. 3rd Ed. NewYork: Harper and RowPublications.

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

The Student Support System of Phraphutthabat Buabok Schools Co-Campus Groups Under the Office of Udon Thani Secondary Educational Service Area

ธนะเศรษฐ์ เกษกุ
Thanaset Ketku
มหาวิทยาลัยราชธานี
Ratchathani University
E-mail: Thanaset1998@gmail.com

Received: 22 March 2024; Revised: 11 April 2024; Accepted: 29 August 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพและแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ประชากรหน่วยที่ศึกษา คือ โรงเรียน 7 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหาร 7 คน และครู 142 คน รวมเป็น 149 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่น 0.92 เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ครูผู้สอนควรออกเยี่ยมบ้าน และบันทึกข้อมูลอย่างเป็นระบบ การคัดกรองนักเรียน ครูควรคัดกรองนักเรียนและจัดกลุ่มนักเรียน การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ครูจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน มีแผนการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาที่สอดรับกับปัญหาของนักเรียน การส่งต่อนักเรียน สถานศึกษาส่งต่อนักเรียนไปยังผู้เชี่ยวชาญ และได้รับการช่วยเหลืออย่างถูกต้องและรวดเร็ว

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน, โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก

Abstract

The purposes of this research were to study the operating conditions and development guidelines for the student support system at Phraphutthabat Buabok Schools Co- Campus Groups under the Udon Thani Secondary Educational Service Area Office. The population of this study consisted of seven schools. The participants were 7 administrators and 142 teachers, for a total of 149 people. The research tools were questionnaires and interviews, which have a validity value between 0.67-1.00, and reliability value of 0.92. Data analysis is a content-based analysis using statistics such as frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

1. The research results found that first, the operating conditions of the student support and assistance system at Phraphutthabat Buabok Schools Co- Campus Groups under the Udon Thani Secondary Educational Service Area Office were overall high in each aspect.

2. In terms of the development guidelines for the operation of the student support and assistance system, in terms of knowing students individually, teachers should visit their homes and record student information systematically. In terms of screening students, students should be organized into groups. In terms of promotion and development, teachers should organize activities that promote and develop students in accordance with their needs. In terms of prevention and correction, schools should prepare preventive and corrective action plans that are consistent with student problems. In terms of forwarding information, the school should refer the case to an expert, and the students received accurate and prompt assistances.

Keywords: Development guidelines, Student support system, Phraphutthabat Buabok Schools Co- Campus Groups

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” มุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ การมีโอกาสที่จะใช้ศักยภาพของตนในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี และการมุ่งส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป สังคมโลกในยุคโลกาภิวัฒน์ มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว เด็กและเยาวชนไทยจึงจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้ดำรงชีวิตได้อย่างเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ การศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนามนุษย์ให้เป็นพลเมืองที่ดีของสังคมไทยและสังคมโลก ซึ่งสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่

แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 6 มีจุดมุ่งหมายในจัดการศึกษาว่า การศึกษาต้องเป็นไปเพื่อให้คนไทยมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ตลอดจนด้านความรู้และด้านคุณธรรม เป็นผู้มีมีจริยธรรมและมีวัฒนธรรม ในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเป็นสุข

ในช่วงเดือนพฤศจิกายน 2565 ประเทศไทยได้สำรวจพบว่า มีเด็กนักเรียนที่หลุดออกนอกระบบการศึกษามากถึง 238,707 คน รัฐบาลและทุกหน่วยงานพยายามหาแนวทางช่วยกัน ที่จะสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับเด็กนักเรียนเหล่านี้ เพราะหลายคนที่หลุดออกจากระบบ ไม่ใช่เฉพาะปัญหาการแพร่ระบาดโควิด 19 แต่มีเหตุอื่นๆ เช่น ความจำเป็นของครอบครัว เพื่อน หรือสิ่งแวดล้อมต่างๆ ซึ่งก็ได้บูรณาการร่วมกันหลายภาคส่วน เพื่อติดตามนักเรียนเหล่านี้กลับสู่ระบบการศึกษา ตามโครงการส่งเสริมโอกาส ความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา “พาน้องกลับมาเรียน” ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวก็ได้อาศัยครูออกปฏิบัติหน้าที่ออกติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวง ทำให้เห็นปัญหาต่างๆที่นักเรียนได้ประสบที่แตกต่างกัน สถานการณ์ของวัยรุ่นไทย (baseline) ข้อมูลจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ประชากรไทยอายุ 15 ปีขึ้นไป ดื่มแอลกอฮอล์และสูบบุหรี่เพิ่มขึ้น การตั้งครรภ์ในกลุ่มวัยรุ่นยังเป็นปัญหาและ มีความรุนแรงมากขึ้นในสังคมไทย ส่งผลให้เด็กที่เกิดมีพัฒนาการไม่สมวัยและมีโอกาสสูงที่จะกลายเป็น เด็กด้อยโอกาสหรือถูกทอดทิ้งกลายเป็นปัญหาสังคมตามมา ทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เล็งเห็นความสำคัญด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีทักษะในการดำรงชีวิตให้อยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีความสุข มีทักษะในการตัดสินใจ การแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระทรวงศึกษาธิการร่วมกับกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (กรมสุขภาพจิต, 2544) จึงได้กำหนดแนวทางในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2.การคัดกรองนักเรียน 3.การส่งเสริมนักเรียน 4.การป้องกันและแก้ไขปัญหา 5. การส่งต่อ เพื่อให้โรงเรียนได้ดำเนินการตามนโยบายของกระทรวง แต่ยังพบปัญหาด้านการดำเนินงานอยู่หลายประการที่ส่งผลต่อความประสบผลสำเร็จของการดำเนินงาน

สภาพบริบทของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ครอบคลุมพื้นที่อำเภอบ้านผือ อำเภอน้ำโสม และอำเภอนายูง รับผิดชอบโรงเรียนในสังกัดจำนวน 7 แห่ง ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 349 คน นักเรียนจำนวน 5,904 คน ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ที่เป็นพื้นที่สุ่มเสี่ยงทั้งด้านอาชญากรรม การกระทำผิดทางอาญา การค้ายาเสพติด การติดการพนัน และเศรษฐกิจไม่ดี จึงต้องตระหนักถึงความสำคัญความปลอดภัยและมั่นคงของนักเรียนและนักศึกษา ที่อาจจะได้รับผลกระทบจากภัยอันตรายจากยาเสพติด อาชญากรรม ปัญหาครอบครัว ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาโรคซึมเศร้า หรือภัยคามคามอื่นๆ และเป็นสาเหตุสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ตกต่ำ เรียนไม่จบ ออกกลางคัน ขาดเรียน หนีเรียน พฤติกรรมก้าวร้าว ทะเลาะวิวาท และตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร ครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องเอาใจใส่ดูแลนักเรียนในปกครองทั้งนี้เพื่อลดปัญหาต่างๆที่จะเกิดต่อร่างกาย จิตใจของนักเรียน ด้วยการช่วยเหลือ ป้องกันและแก้ไขปัญหา ส่งเสริมและพัฒนา และส่งต่อ ครูมีหน้าที่จัดกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อเป็นการพัฒนาร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ให้นักเรียนได้เกิดทักษะการดำรงชีวิต มีภูมิคุ้มกัน และเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้เรียนในการพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล มีกระบวนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เป็นระบบ และมีแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริม พัฒนา ป้องกัน และแก้ไขปัญหา ให้

นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่เข้มแข็ง คุณภาพชีวิตที่ดี มีทักษะการดำรงชีวิต และรอดพ้นจากวิกฤติทั้งปวง

ผู้ศึกษาค้นคว้า จึงมีความต้องการศึกษาแนวทางพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

วิธีการดำเนินวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) ประกอบด้วย ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ

1.ประชากรและตัวอย่าง

2.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

4.การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.การวิเคราะห์ข้อมูล

6.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและตัวอย่าง

1) ประชากรหน่วยที่ศึกษา (Unit of study) ที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จำนวน 7 โรงเรียน

2) ผู้ให้ข้อมูล

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

2.1) ประชากรผู้ให้ข้อมูล (Unit of Analysis Population) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 7 คน ครูผู้สอน 332 คน

2.2) ตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล (Unit of Analysis Sample) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 7 คน เลือกแบบเฉพาะเจาะจงตามเกณฑ์คุณสมบัติ ครูผู้สอนจำนวน 175 คน โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาท

บัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี กำหนดตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi - stage sampling) ขั้นตอนที่ 1 สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ขั้นตอนที่ 2 สุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ปรากฏตามตารางที่ 2

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เครื่องมือเป็นแบบสอบถามสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี แบ่งเป็น 3 ตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง สภาพการดำเนินงานมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง สภาพการดำเนินงานมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง สภาพการดำเนินงานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง สภาพการดำเนินงานน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง สภาพการดำเนินงานน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์ ได้มาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และข้อเสนอแนวทางพัฒนาแบบปลายเปิด นำมาสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยผู้ศึกษาดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

2) ศึกษาแนวทางการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของเคอร์ท (Likert) จากตำราเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ

3) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ขั้นตอน จำนวน 38 ข้อ โดยได้แนวทางพัฒนาเครื่องมือมาจาก ชัชวาล จำแนกวุธ (2564) จากแบบสอบถามวิจัยเรื่องแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดประดู่ทรงธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

4) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบการใช้ภาษาให้ครอบคลุมตามเนื้อหาสาระ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

5) ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านประเมินความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Consistency) ของแบบสอบถาม

6) แก้ไขปรับปรุงข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

7) นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ไม่ใช่ตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้กับครูโรงเรียนอุดรพัฒนาการ จำนวน 30 คน นำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.92

8) นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเป็นครั้งสุดท้าย ก่อนจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริงเพื่อนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1) ทำหนังสือบันทึกถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ออกหนังสือของความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2) ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยไปยังโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

3) นำแบบสอบถามแจกให้โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก โดยผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งได้รับการตอบรับแบบสอบถาม จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 85.14

4) นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการดำเนินงานระบบการดูและช่วยเหลือนักเรียน และแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านที่ได้คะแนนน้อยที่สุดมาสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านด้วยตนเอง เพื่อขอทราบแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูปใน การประมวลผลข้อมูล ดังนี้

1) แบบสอบถามตอนที่ 1 หาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2) แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยรวมและรายด้านโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลผล ตามเกณฑ์ที่กำหนด

การดำเนินงานมากที่สุด ให้ 5 คะแนน
การดำเนินงานมมาก ให้ 4 คะแนน

การดำเนินงานปานกลาง ให้ 3 คะแนน
การดำเนินงานน้อย ให้ 2 คะแนน
การดำเนินงานน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

3) นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไป เทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนนเป็น รายด้าน และรายข้อ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 - 5.00	การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมากที่สุด
3.51 - 4.50	การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมาก
2.51 - 3.50	การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนปานกลาง
1.51 - 2.50	การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนน้อย
1.00 - 1.50	การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนน้อยที่สุด

4) ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 แบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตมัธยมศึกษาศึกษาอุดรธานี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content analysis) นำเสนอเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี **ภาพรวม**

ที่	การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1.	การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล.....	4.46	0.67	มาก
2.	การคัดกรองนักเรียน.....	4.35	0.76	มาก
3.	การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน.....	4.38	0.72	มาก
4.	การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน.....	4.35	0.72	มาก
5.	การส่งต่อนักเรียน.....	4.22	0.78	มาก
	โดยรวม	**4.35**	**0.73**	**มาก**

จากตาราง พบว่า สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย ($\bar{X}$=4.35, S.D.= 0.73) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.46, S.D.= 0.67) รองลงมา คือ การส่งเสริมและ

พัฒนานักเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.38, S.D.= 0.72) รองลงมา คือ การคัดกรองนักเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.35, S.D.= 0.76) และการป้องกันและแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.35, S.D.= 0.72) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การส่งต่อนักเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.22, S.D.= 0.78)

2. แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ได้มีแนวทางที่สอดคล้องกันแต่ละด้าน ดังนี้ 1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ครูควรมีการเยี่ยมบ้านนักเรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริง และเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ 2) ด้านการคัดกรองนักเรียน ครูและผู้บริหารมีข้อตกลงกันในการจัดกลุ่มนักเรียนปกติ เสี่ยง มีปัญหา และกลุ่มพิเศษ เพื่อให้ง่ายต่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 3) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาครูต้องมีโครงการหรือกิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนอย่างเต็มศักยภาพ 4) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ครูต้องเข้าใจปัญหาและแก้ไขปัญหานักเรียนให้ตรงจุด หากเกินกำลังความสามารถครูให้ส่งต่ออย่างเร่งด่วน 5) ด้านการส่งต่อ สถานศึกษาต้องทำข้อตกลงร่วมมือ หรือข้อตกลงร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหา และติดตามประเมินผล รายงานผลของการส่งต่อและเก็บเป็นข้อมูลสารสนเทศ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. สภาพการดำเนินงานระบบดูและช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลมาจากครูและบุคลากรโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในทุกด้าน ซึ่งด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เห็นได้ว่าการดำเนินงานในด้านการรู้ จักนักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อนำไปคัดกรองนักเรียนนั้นมีการปฏิบัติอย่างจริงจัง และสม่ำเสมอ จึงทำให้ครูและบุคลากรทราบข้อมูลนกเรียนที่เป็นกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา มีจำนวนเท่าใด กลุ่มเสี่ยงควรเร่งเข้ารับการดูแล ช่วยเหลือให้กลับมาเป็นปกติ กลุ่มที่มีปัญหาก็ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหา ตามกระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนจนเป็นปกติ และกลุ่มปกติก็ทำการส่งเสริมและพัฒนา โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมผู้เรียน และพัฒนาทักษะด้านต่างๆ ตามความถนัดของผู้เรียน จัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปี โดยยึดหลักแผนการปฏิบัติการประจำปี ในการจัดโครงการและกิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัย ปรเมษฐ์ ศิริเวช (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ระดับการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี พบว่า ภาพรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัย วุฒิพงษ์ พันทิวา (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า 1.สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัย ชัชวาล จำแนกวุธ (2564) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องแนวทางพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่า สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการวิจัย จิระนันท์ นนทะบุตร (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยประยุกต์ใช้แนวคิด

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผลการววิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และจัดลำดับความต้องการของการดำเนินงาน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การป้องกันและแก้ไขปัญหา สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา เมื่อพิจารณารายด้านสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูมีการเก็บรวบรวมประวัติส่วนตัวนักเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ครูมีการเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และสถานศึกษามีความชัดเจนของข้อมูลในระเบียนสะสมของนักเรียนแต่ละบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาได้ประเมินคุณภาพภายในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง สอดคล้องกับผลการวิจัย ปรเมษฐ์ ศิริเวช (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ระดับการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี พบว่า ภาพรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

1.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า สถานศึกษามีการวิเคราะห์ข้อมูลของนักเรียนที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือนักเรียนตามการคัดกรอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสถานศึกษานำข้อมูลนักเรียนรายบุคคลไปใช้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาได้ติดตามผลและประเมินผลนักเรียนกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มมีปัญหาอย่างใกล้ชิด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสถานศึกษามีการประชุมทำข้อตกลงเกี่ยวกับการจัดกลุ่มนักเรียนอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการวิจัย ศิวา ขุนชำนาญ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียน และด้านการส่งต่อนักเรียนตามลำดับ

1.3 ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษาได้สรุปผลและประเมินผลกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้เป็นปัจจุบัน รองลงมา คือ การจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนานักเรียนมีความสอดคล้องกับพฤติกรรมของนักเรียน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้สอดคล้องต่อนโยบายสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัย ขวัญเนตร มูลทองจาด (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต

จากมากไปน้อย คือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหาการส่งต่อ และการคัดกรองนักเรียน

1.4 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษาให้การช่วยเหลือดูแลนักเรียนกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มมีปัญหาอย่างใกล้ชิด รองลงมา คือ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ปรึกษาปัญหาเบื้องต้นอย่างจริงใจเพื่อใช้เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียน และสถานศึกษาตระหนักและเห็นคุณค่าในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีความเข้าใจปัญหาของนักเรียนอย่างแท้จริง สอดคล้องกับการวิจัย จิระนันท์ นนทะบุตร (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า 1.สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และจัดลำดับความต้องการของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การป้องกันและแก้ไขปัญหา สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา

1.5 ด้านการส่งต่อนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีความสม่ำเสมอในการติดตามผลการช่วยเหลือนักเรียนของครูที่ปรึกษา รองลงมา คือ สถานศึกษามีการติดตามผลการส่งต่อนักเรียน และสถานศึกษามีการบันทึกผลการช่วยเหลือการส่งต่อนักเรียนทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และ สถานศึกษาสรุปผลการส่งต่อนักเรียนไว้เป็นหลักฐานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีการดำเนินการส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหาไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัย วุฒิพงษ์ พันทิวา (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพ ปัญหา และแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานระบบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อยู่ในระดับมาก

2. แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

2.1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ได้แก่ ครูควรเก็บรวบรวมประวัติส่วนตัวนักเรียนในฐานข้อมูลที่เป็นระบบ ง่ายต่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านความสามารถพิเศษของผู้เรียน ช่วยให้สามารถช่วยเหลือได้ตรงตามความต้องการของนักเรียน มีการสรุปรายงานการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลในระดับห้องเรียน ชั้นเรียนและจัดทำรายงานสรุปภาพรวมของสถานศึกษาให้ผู้บริหารสถานศึกษาทราบ วิเคราะห์นักเรียนว่ามีความต้องการด้านใด และจัดทำแผนในการดำเนินงานหรือปฏิทินการดำเนินงาน มีการประเมินผู้เรียนโดยเพิ่มจำนวนความถี่ในแต่ละภาคเรียน ใช้แบบฟอร์มและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการตอบรับข้อมูล ครูสามารถสะท้อนกลับผลการประเมินผู้เรียนได้ทันที สอดคล้องกับผลการวิจัย วุฒิพงษ์ พันทิวา (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพ ปัญหา และแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนใน

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล คือ ดำเนินการโดยกำหนดนโยบาย จัดทำแผนการดำเนินงานหรือปฏิทิน จัดกิจกรรมโฮมรูม การเยี่ยมบ้านนักเรียน

2.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน ได้แก่ ครูที่ปรึกษาเป็นผู้คัดกรองข้อมูล เพื่อส่งต่อครูผู้สอน เก็บข้อมูลตามความเป็นจริง โดยมีหลักฐานอ้างอิง ติดตามนักเรียนที่คัดกรองไว้ มีเก็บข้อมูลที่ได้อย่างเป็นระบบ สถานศึกษาควรนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการคัดกรอง มีระบบคัดกรองที่รวดเร็วทั้งในระบบออนไลน์และออฟไลน์ สามารถประมวลผลได้ทันที มีระบบจัดเก็บข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน ให้นักเรียน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการคัดกรองนักเรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและเป็นข้อมูลที่ดีที่สุดในการนำผลการคัดกรองมาวิเคราะห์ จัดกลุ่มนักเรียน กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา และกลุ่มพิเศษ มีการส่งเสริมและพัฒนา ป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน ตามปัญหาและความต้องการของผู้เรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของปรมาภรณ์ สนธิ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ระดับประถมศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัย แนวทางพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียน พบว่า สถานศึกษามีการวิเคราะห์ข้อมูลของนักเรียนที่ได้จากการเก็บข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับผลการวิจัย ศิวา ขุนชำนาญ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียน และด้านการส่งต่อนักเรียนตามลำดับ

2.3 ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ได้แก่ ครูค้นหาศักยภาพที่แท้จริงของผู้เรียนบนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างบุคคล สนับสนุนส่งเสริมในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามความถนัดของแต่ละบุคคล ครูนำผลที่ได้จากการคัดกรองมาส่งเสริมและพัฒนาให้ตรงตามปัญหาของนักเรียน ส่งเสริมนักเรียนที่เก่งเฉพาะด้านและพัฒนานักเรียนที่ด้อยโอกาส ครูที่ปรึกษา ครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปกครองสนับสนุนส่งเสริมในการจัดกิจกรรมที่พัฒนาให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข มีแผนปฏิบัติการประจำปี ในการจัดกิจกรรมนักเรียนที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน และปรับแผนการปฏิบัติการให้ตรงตามนโยบายของกระทรวงและสถานศึกษา มีการติดตาม ประเมินผล และสรุปผลการดำเนินงานตามโครงการ กิจกรรมในแผนประจำปีอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับการวิจัย สุธิดา พงษ์สวัสดิ์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน โรงเรียนควรมีการพัฒนาจัดกิจกรรมให้นักเรียนรู้จักจุดเด่น จุดด้อยและพัฒนาปรับปรุงตนเอง

2.4 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมมือกันระหว่างครูที่ปรึกษา ครูผู้สอน ผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้ปกครองให้คำปรึกษา เอาใจใส่นักเรียนอย่างเท่าเทียม ประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัวและโรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน มีการนำผลที่ได้จากการคัดกรองมาสร้างแผนป้องกัน จัดกิจกรรมแก้ไขปัญหานักเรียนกลุ่มเสี่ยง และติดตามดูแลนักเรียนที่มีปัญหาอย่างใกล้ชิด และสร้างกระบวนการการป้องกันและแก้ไขที่ชัดเจนต่อเนื่อง พร้อมประสานความร่วมมือกับหน่วยงานทางการศึกษาที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียน จัดอบรมให้กับครูประจำชั้นในการให้คำปรึกษาหรือเทคนิคการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาได้ตรงประเด็น ครูที่ปรึกษามีกระบวนการให้

คำปรึกษานักเรียนที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการวิจัย ขวัญเนตร มูลทองจาด (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี พบว่า แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี ควรจัดอบรมครูเรื่องเทคนิคการให้คำปรึกษาเบื้องต้น เพื่อสามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาได้ตรงประเด็น สอดคล้องกับผลการวิจัย นูรมาน พิทักษ์สุขสันต์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 พบว่า ข้อเสนอแนะ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา คือ ผู้บริหารควรดำเนินการให้มีความเอาใจใส่ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียม

2.5 ด้านการส่งต่อนักเรียน ได้แก่ สถานศึกษาควรมีระบบฐานข้อมูลในการส่งต่อผู้เชี่ยวชาญ มีการติดตามดูแลอย่างต่อเนื่องจนนักเรียนอยู่ในสภาวะที่ปกติ นักเรียนได้รับการช่วยเหลือที่ถูกต้องและรวดเร็ว สรุปผลการส่งต่อนักเรียนไว้เป็นหลักฐานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สถานศึกษาควรมีความสม่ำเสมอในการติดตามผลการช่วยเหลือนักเรียนของครูที่ปรึกษา ติดตามผลการส่งต่อนักเรียนกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อหาทางแก้ไขปัญหา ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาต้องกำกับ ติดตามความคืบหน้ากับผู้รับผิดชอบ หรือหน่วยงานที่รับช่วงต่อในกรณีส่งต่อ ทำข้อตกลงร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับผลการวิจัย ปรมาภรณ์ สนธิ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับประถมศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาด้านการส่งต่อนักเรียน พบว่า นักเรียนที่ส่งต่อได้รับการช่วยเหลือที่ถูกต้องและรวดเร็ว

สรุป

จากการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ได้ผลการวิจัย ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครู และส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุน้อยกว่า 31 ปี มากที่สุด มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด และปริญญาโท รองลงมา ตามลำดับ

2. สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย ($\overline{X}$=4.35, S.D.= 0.73) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด พบว่า ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.46, S.D.= 0.67) รองลงมา คือ การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.38, S.D.= 0.72) รองลงมา คือ การคัดกรองนักเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.35, S.D.= 0.76) และการป้องกันและแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.35, S.D.= 0.72) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การส่งต่อนักเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.22, S.D.= 0.78)

3.แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มีแนวทางพัฒนา ดังนี้

1.ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ครูผู้สอนควรออกเยี่ยมบ้าน และบันทึกข้อมูลอย่างเป็นระบบ

2.ด้านการคัดกรองนักเรียน ครูควรคัดกรองนักเรียนและจัดกลุ่มนักเรียน เป็นกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา และกลุ่มพิเศษ

3.ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ครูจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน

4.ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน มีแผนการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาที่สอดรับกับปัญหาของนักเรียน

5.ด้านการส่งต่อนักเรียน สถานศึกษาส่งต่อนักเรียนไปยังผู้เชี่ยวชาญ และได้รับการช่วยเหลืออย่างถูกต้องและรวดเร็ว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ครูควรมีการศึกษาข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลด้วยวิธีการที่หรือเครื่องมือรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อให้ทราบข้อมูลเชิงลึก และเป็นข้อเท็จจริงของผู้เรียนตามความเป็นจริง

1.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน ครูควรดำเนินการคัดกรองนักเรียนตามเกณฑ์การคัดกรอง โดยมีเครื่องมือการคัดกรอง และพิจารณาจัดกลุ่มนักเรียน กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา และกลุ่มพิเศษ เพื่อหากิจกรรมที่เหมาะสมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ตรงกับสภาพปัญหาและความจำเป็นต้องการของนักเรียน

1.3 ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ผู้บริหารควรดำเนินการให้มีการประชุมผู้ปกครองนักเรียนทุกภาคเรียน อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง จัดกิจกรรมให้นักเรียนเพื่อส่งเสริมและพัฒนานักเรียนได้ตรงตามความต้องการและความถนัดของผู้เรียน

1.4 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูต้องมีความเอาใจใส่และให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียนด้วยความเท่าเทียม และต้องคำนึงถึงพื้นฐานความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.5 ด้านการส่งต่อนักเรียน ในกรณีนักเรียนที่มีปัญหาบางรายที่ยากต่อการช่วยเหลือของครูที่ปรึกษา หรือเมื่อช่วยเหลือแล้วนักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้นควรดำเนินการส่งต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อให้นักเรียนได้รับการช่วยเหลืออย่างถูกทางและรวดเร็วขึ้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาเปรียบเทียบสภาพปัญหาและการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่

2.2 ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยประยุกต์ใช้แนวคิดวงจรเดมมิ่ง PDCA นำไปใช้ในการดำเนินงานของสถานศึกษาแต่ละขนาดต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต. (2544). คู่มือที่ปรึกษาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน. กรุงเทพมหานคร: ยูเรนัสอิมเมจกรุ๊ป.

ขวัญเนตร มูลทองจาด. (2564). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จิระนันท์ นนทะบุตร. (2564). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ชัชวาล จำแนกวุธ. (2564). แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดประดู่ทรงธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

นูรมาน พิทักษ์สุขสันต์. (2564). การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 3. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยสาส์น

ปรมาภรณ์ สนธิ. (2560). แนวทางพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับประถมศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ปรเมษฐ์ ศิริเวช. (2561). การดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี.

วุฒิพงษ์ พันทิวา. (2563). สภาพ ปัญหา และแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศิวา ขุนชำนาญ. (2564). การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สุธิดา พงษ์สวัสดิ์. (2561). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement. *30*(3), 607–610.

โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

The program to develop teachers'capacity in the management of creativity-based in schools under the Khonkaen primary education service area office 1

เหมือนฟ้า คำแหงพล
Mueanfha Khamhangphon
สุรินทร์ ภูสิงห์
Surin Phusing
มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น
Sripatum University Khonkaen Campus
Email: Mueanfha@hotmail.com

Received: 22 March 2024; Revised: 29 August 2024; Accepted: 30 August 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 2) เพื่อสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของโปรแกรม 3) เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความประโยชน์ของโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 297 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า มีค่า IOC ระหว่าง 0.80 - 1.00 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เนื้อหา และวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้วยค่าดัชนี $PNI_{Modified}$

ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็น พบว่า ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการค้นคว้าและคิด ด้านการนำเสนอ และด้านการตั้งปัญหาและแบ่งกลุ่มตามความสนใจ ตามลำดับ

2. โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มี 5 องค์ประกอบด้วย ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา ประกอบด้วย Module 1 การกระตุ้นความสนใจ Module 2 การตั้งปัญหาและแบ่งกลุ่มตามความสนใจ Module 3 การค้นคว้าและคิด Module 4 การนำเสนอ และ Module 5 การประเมินผล 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การประเมินผล ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของโปรแกรม พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: โปรแกรมพัฒนาครู, สมรรถนะครู, การจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน

Abstract

This research article is aimed at: 1) Study component, current condition, desired condition, and necessity of the programme to develop teachers' capacity in the management of creativity-based schools under the KhonKaen primary education service area office 1 2) Build and examine the suitability of the programme 3) Evaluate the suitability and feasibility of the programme. This research is divided into three stages:1 Study the current condition, desired condition, and necessity of the programme. The sample group is 297 teachers under Khonkaen Primary Education Service Area Office 1 of the school year 2023, The instrument used to collect data was the Likert-type questionnaire with the Index of Item Objective Congruence: IOC of each question between 0.80- 1.00, and the reliability for the whole questions at 0.93.Statistics for data analyses embraced frequencies, percentages, standard deviations. Content analysis and analyze the priority of essential needs with the $PNI_{Modified}$ index value

1) The current condition of the management of creativity-based schools under KhonKaen primary education service area office 1 is at a high level, the desired condition is at a very high level, and the necessity found is that the necessity ranking from maximum to minimum is: research and thinking, presentation, problem setting, and group division according to interests.

2) The programme to develop teachers' capacity in the management of creativity-based schools under KhonKaen primary education service area office 1 found that feasibility and usefulness are at a very high level.

3) The programme to develop teachers' capacity in the management of creativity-based schools under KhonKaen primary education service area office 1 found that feasibility and usefulness are at a very high level.

Keywords: Developing Program, Teacher Comoetency, Learning Management of creativity-based

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว กระแสการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง ทุกคนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารจากการสื่อสาร ด้วยการใช้ ICT ที่มีความรวดเร็วกว้างขวาง ครูจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียน ต้องปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนด้วยรูปแบบที่ทันสมัย เน้นให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ สร้างองค์ความรู้และฝึกทักษะด้วยปฏิบัติได้ด้วยตนเองซึ่งจากอดีตการสอนในรูปแบบเดิมเป็นการสอนที่ครูเป็นศูนย์กลาง (Teacher-centered) เน้นการท่องจำซึ่งทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้แต่ขาดทักษะในด้านต่าง ๆ การสอนในรูปแบบดังกล่าวไม่สามารถพัฒนาทักษะที่สำคัญต่อผู้เรียนโดยเฉพาะในการเอาไปใช้ในชีวิตแห่งศตวรรษที่ 21 ได้ การสอนแบบครูเป็นศูนย์กลางนี้ฝังรากลึกในสังคมไทยมาอย่างยาวนาน ดังที่ ทิศนา แขมมณี (2559) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนในลักษณะที่ครูเป็นศูนย์กลางนั้น ยึดครองอำนาจในการเรียนของผู้เรียนมานานการเรียนการสอนในลักษณะดังกล่าวยังคงมีอยู่ในประเทศไทย ครูใช้หลักการสอนแบบบรรยายซึ่งทำให้นักเรียนเกิดความเบื่อหน่ายในการเรียน นอกจากจะไม่ช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์แล้วยังเป็นการทำลายมันอีกด้วย

กระทรวงศึกษาธิการได้สรุปภาพรวมของการปฏิรูปการศึกษาและสรุปปัญหาที่ต้องเร่งพัฒนาโดยเร่งด่วน คือ คุณภาพผู้เรียน ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ การแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง การคิดวิเคราะห์ และความคิดที่สร้างสรรค์โดยเฉพาะความคิดสร้างสรรค์ของเด็กไทยควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2549) เกียรติวรรณ อมาตยกุล (2546) ได้กล่าวถึง ระบบการศึกษาไทยในปัจจุบันว่า ระบบการศึกษาส่วนใหญ่ในสังคมปัจจุบันยังเน้นระบบการเรียนการสอนที่มีครู ซึ่งเป็นการศึกษาที่ให้ความสำคัญอย่างยิ่งแก่ครู คำตอบที่ถูกต้องหรือปัญหาต่าง ๆ จะต้องมาจากครูหรือจากตำราเรียนของครูโดยไม่เปิดโอกาสให้เด็กได้คิดอะไรที่แตกต่างไปจากคำตอบเหล่านี้ ครูอาจารย์รวมทั้งตัวผู้เรียนเองจะต้องมีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักในบทบาท หน้าที่ ซึ่งคงจะต้องปรับเปลี่ยนไปให้ก้าวทันกับสภาพการณ์ทางสังคมและความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลในภาพรวมต่อการจัดการศึกษาและการเรียนการสอนในอนาคตเมื่อมีภาพของอนาคตชัดเจนขึ้นพร้อมรับสภาพแวดล้อมใหม่และลักษณะการงานใหม่

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ในฐานะเป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงกำหนดสมรรถนะ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลัก คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริการที่ดี การพัฒนาตนเองและการทำงานเป็นทีม และ 2) สมรรถนะประจำสายงาน คือ การออกแบบการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียนและการบริหารจัดการชั้นเรียนใช้เป็นหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งครูที่ขอมีและเลื่อนวิทยฐานะจะต้องผ่านการประเมินด้านคุณภาพการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากสมรรถนะการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิภาพต่อการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดให้สมรรถนะมี 2 ประเภทคือสมรรถนะหลัก (Core Competencies) เป็นสมรรถนะที่ จำเป็นในทุก ๆ ส่วนขององค์การและบุคลากรทุกระดับสามารถแสดงคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล และสามารถแยกระดับของผู้ที่มีผลงานการปฏิบัติงานดีปานกลางและสูงออกจากกัน และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Job-related Competencies) เป็นความรู้เฉพาะทางและทักษะในการ

ปฏิบัติงานในหน้าที่หนึ่ง ๆ สามารถพัฒนาได้จากการฝึกอบรมและจากประสบการณ์การทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548)

การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนในสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนหรือไม่นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีโปรแกรมการพัฒนาที่มีคุณภาพซึ่งสามารถบอกรายละเอียดของขั้นตอนวิธีการไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้เข้าใจง่ายและสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนั้นจะเห็นได้ว่าโปรแกรมการพัฒนาเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการที่จะบอกให้ผู้ปฏิบัติได้รับรู้ถึงขั้นตอนวิธีการในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาและเป็นไปในทิศทางที่ต้องการ

ครู เป็นบุคลากรหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายในฐานะที่เป็นผู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างรอบด้านตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2546 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548) แนวทางการปฏิบัติของการพัฒนาศักยภาพครูถือเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะพัฒนาให้เป็นครูมืออาชีพโดยศึกษาวิเคราะห์ระบบต่าง ๆ ของสถานศึกษาถ้ามีจุดอ่อน จุดแข็งอย่างไร รวมทั้งระบบการเรียนการสอนการวัดและประเมินผลการวิเคราะห์ครูผู้สอนในด้านความสามารถ ความถนัด ความสนใจ ตลอดจนเจตคติที่มีต่อการเรียนการสอนเพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับพิจารณาสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่องตลอดจนการคิดเกี่ยวกับทฤษฎี แนวคิดและวิธีการต่าง ๆ ในทางการแพทย์ธุรกิจ การศึกษา ซึ่งสิ่งเหล่านี้นามาพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าไปมากเป็นที่ยกย่องยอมรับในความสามารถที่เหนือกว่าประเทศอื่นดังเป็นที่ประจักษ์ในปัจจุบัน (อารี พันธ์มณี, 2546)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารและการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ช่วงชั้นที่ 1 ช่วงชั้นที่ 2 และ 3 มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด การที่จะทำหน้าที่สมบูรณ์นั้น บุคลากรทางการศึกษาโดยเฉพาะครูจะต้องมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 ซึ่งให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้โดยกำหนดไว้ในโครงสร้างของหลักสูตร

จากเหตุผลที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จึงมีความสนใจศึกษาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน เป็นการสอนที่ทำให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ต่างจากการเรียนรู้แบบดั้งเดิมเกิดทักษะในการคิดสร้างสรรค์ เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เน้นการแสวงหาความรู้ความคิด การปฏิบัติจริงมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
3. เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาศึกษาองค์ประกอบ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชากร ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จาก 152 โรงเรียน จำนวน 1,342 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1, 2566)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 297 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) แล้วใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่า IOC เท่ากับ 0.80 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ รายการ (Checklist) เป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) การกระตุ้นความสนใจ 2) การตั้งปัญหาและแบ่งกลุ่มตามความสนใจ 3) การค้นคว้าและคิด 4) การนำเสนอ และ 5) การประเมินผล

โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Type) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) การแปลความหมายของคะแนนผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัดโดยอาศัยแนวคิดของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.01 - 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Assessment) โดยนำข้อมูลจากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นจากระดับสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ โดยการคำนวณ PNI modified (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558)

ระยะที่ 2 การสร้างและตรวจสอบโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน ด้าน คอมพิวเตอร์ 2 ท่าน ด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน 3 คน หรือด้านภาษา 2 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 1) ร่างโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 2) แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม 3) แบบประเมินความเหมาะสมของโปรแกรม

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

1.วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหา (Content Analysis) โดยการนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ และฉันทามติของผู้ทรงคุณวุฒิ มาปรับปรุงแก้ไขร่างโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินความเหมาะสมของโปรแกรม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation

3. แปลความหมายของความเหมาะสมของโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในแต่ละด้าน โดยแปลความหายของค่าค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมของรูโปรแกรมฯ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมของโปรแกรมฯ อยู่ในระดับมาก

1.51- 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมของโปรแกรมฯ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51- 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมของโปรแกรมฯ อยู่ในระดับน้อย

1 - 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมของโปรแกรมฯ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระยะที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำแนกผู้บริหารสถานศึกษา ครู และ ศึกษานิเทศก์ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 1) ร่างโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 2) แบบสอบถามเพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของโปรแกรม

3. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเพื่อประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแปลความหมายของค่าค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	D	I	PNI	ลำดับ
1. ด้านการกระตุ้นความสนใจ	3.54	0.71	มาก	4.52	0.67	มากที่สุด	3.54	4.52	0.276	5
2. ด้านการตั้งปัญหาและแบ่งกลุ่มตามความสนใจ	3.52	0.79	มาก	4.64	0.58	มากที่สุด	3.52	4.64	0.318	3
3. ด้านการค้นคว้าและคิด	3.36	0.81	ปานกลาง	4.75	0.51	มากที่สุด	3.36	4.75	0.413	1
4. ด้านการนำเสนอ	3.47	0.74	ปานกลาง	4.67	0.53	มากที่สุด	3.47	4.67	0.345	2
5.ด้านการประเมินผล	3.54	0.78	มาก	4.57	0.61	มากที่สุด	3.54	4.57	0.290	4
โดยรวม	3.53	0.76	มาก	4.63	0.58	มากที่สุด	3.48	4.63	0.328	-

จากตารางที่ 1 พบว่า

1.1 สภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการกระตุ้นความสนใจ ด้านการตั้งปัญหาและแบ่งกลุ่มตามความสนใจอยู่ในระดับมาก ด้านการประเมินผลอยู่ในระดับมาก ด้านการนำเสนออยู่ในระดับปานกลาง และด้านการค้นคว้าและคิดอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 สภาพที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อแยกเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการค้นคว้าและคิด ด้านการนำเสนอ ด้านการตั้งปัญหาและแบ่งกลุ่มตามความสนใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการประเมินผลอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการกระตุ้นความสนใจอยู่ในระดับมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ความต้องการจำเป็นการการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการค้นคว้าและคิด ด้านการนำเสนอ ด้านการตั้งปัญหาและแบ่งกลุ่มตามความสนใจ ด้านการประเมินผล และลำดับที่ 5 ด้านการกระตุ้นความสนใจ ตามลำดับ

2. การสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

2.1 ผลการสร้างโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 การกระตุ้นความสนใจ ด้านที่ 2 การตั้งปัญหาและแบ่งกลุ่มมตามความสนใจ ด้านที่ 3 การค้นคว้าและคิด ด้านที่ 4 การนำเสนอ และด้านที่ 5 การประเมินผล 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การประเมินผล

2.2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน พบว่าความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. การประเมินความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู และศึกษานิเทศก์ จำนวน 17 คน พบว่ามีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

ผลการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการกระตุ้นความสนใจ ด้านการตั้งปัญหาและแบ่งกลุ่มตามความสนใจ ด้านการประเมินผล อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการนำเสนอ และด้านการค้นคว้าและคิด อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการเรียนการสอนที่ดี จะนำความสำเร็จในชีวิตหรือไม่ เพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับการจัดการเรียนรู้ที่ดีของผู้สอนด้วยเช่นกัน หากผู้สอนรู้จักเลือกใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่ดีและเหมาะสมแล้ว ย่อมจะมีผลดีต่อการเรียนของผู้เรียนดังนี้คือ ผู้สอนวางแผนการจัดการเรียนรู้จนสิ้นสุดการ ประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมและเกิดทักษะหรือ สมรรถนะต่าง ๆ ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ การจัดการเรียนรู้ช่วยทำให้จุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมาย ทั้งนี้การ กำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาไว้ในหลักสูตรแต่ละระดับการศึกษาของสังคมไทยอาจจะมีทั้ง ความเหมือนกันและต่างกัน แต่ไม่ว่าจุดมุ่งหมายของ

การศึกษาในแต่ละระดับจะกำหนดไว้อย่างไรสิ่งที่ สำคัญที่จะทำให้จุดมุ่งหมายของการศึกษาบรรลุผลก็คือ การจัดการเรียนรู้ซึ่งการจัดการเรียนรู้ที่ดีมี ประสิทธิภาพจะส่งผลทำให้การศึกษามีคุณภาพ ดังที่ สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา (2559) ได้ให้ความหมายว่า การเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน (CBL) ซึ่งเป็นรูปแบบการสอนใหม่ที่เปิดกว้างให้ครูมีกรอบหรือแนวทางการจัดการเรียนการหรือการจัดกิจกรรมเพิ่มเวลารู้ที่ชัดเจนง่ายต่อการนำมาใช้แต่มีอิสระในการสร้างสรรค์การสอนตามแนวทางการสอนสร้างสรรค์เป็นฐาน (CBL) จะเน้นการกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และลงมือปฏิบัติด้วยตนเองด้วยรูปแบบที่หลากหลายซึ่งครูลดบทบาทการบอกความรู้หรือสั่งให้ทำน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรัลพร ถนัดรอบ และ ธรินธร นามวรรณ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ซึ่งมีผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ของครู โดยรวมทุกด้านและแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นในการพัฒนา สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารจัดการชั้นเรียน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการสร้างและพัฒนา หลักสูตร 2) ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ที่พัฒนาขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ส่วนได้แก่ ส่วนที่ 1 โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูฯ ซึ่งประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างของโปรแกรม รูปแบบ และวิธีการพัฒนา เทคนิคและเครื่องมือ และการวัดและประเมินผล โดยมีเนื้อหาสาระการพัฒนา จำนวน 6 Module ได้แก่ Module 1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร Module 2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ Module 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน Module 4 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ Module 5 การใช้ และพัฒนาสื่อนวัตกรรมและ Module 6 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และส่วนที่ 2 ผลการประเมิน

2. สภาพที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการค้นคว้าและคิด ด้านการนำเสนอ ด้านการตั้งปัญหาและแบ่งกลุ่มตามความสนใจ ด้านการประเมินผล และด้านการกระตุ้นความสนใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน ความต้องการให้มีการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐานเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ครูมีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน เป็นรูปแบบการสอนที่ได้ทำการวิจัยต่อยอดมาจากการ เรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน PBL (Problem-based Learning) โดยให้ค้นคว้าเพื่อแก้ปัญหาที่ผู้สอนจัดหามาให้ผู้เรียนจะได้ฝึก การวิเคราะห์และแก้ปัญหา ฝึกความร่วมมือ ซึ่งเป็นหนึ่งในแนวทางการสอนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งได้ผลดีในหลายประเทศ เป็นการสอนแบบให้ผู้เรียนตื่นตัวในการค้นคว้าแทนที่จะรอรับการบรรยายแบบเดิม ช่วยสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้น ความอยากรู้ เปิดโอกาสให้ค้นหา รวบรวมข้อมูล แยกแยะและนำมาสร้างเป็นความรู้ ให้ผู้เรียนได้มีโอกาสหาทางแก้ปัญหาด้วย ตนเอง แล้วนำเสนอผลงานด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังที่ วิโรจน์ สารรัตนะ (2557) ได้อธิบายถึงทิศทางในการพัฒนาครูไว้ว่า การพัฒนาครูในปัจจุบัน ส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลมาจากทิศทางการพัฒนาคนภาครัฐตามยุทธศาสตร์การปรับอัตรา กำลังคนภาครัฐและอีกส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลมาจากมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในการพัฒนาครู ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจในความต้องการของทั้งตัวบุคคลและของกลุ่มบุคคลด้วย เนื่องจากครู จะมีระดับความพร้อมหรือระดับความมีวุฒิภาวะและประสบการณ์ที่

แตกต่างกันและเนื่องจากครูเป็น “ผู้เรียนรู้ที่เป็นผู้ใหญ่” (Adult Learners) จึงจะต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุฒิ สนใจ (2562) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์เพื่อส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาวิธีการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เพื่อส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมี วิธีการที่เหมาะสม คือ 1) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ คณิตศาสตร์เพื่อส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างดี 2) การติดตามผลการพัฒนาด้วยวิธีการเป็น พี่เลี้ยงและการสอนงาน และ 3) การปฏิบัติงานจริงของครูในการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ดังที่ อุบล หนูฤกษ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้การสร้างสรรค์เป็นฐานโรงเรียนในเครือข่าย เกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้การสร้างสรรค์เป็นฐาน พบว่า รูปแบบประกอบด้วย หลักการ และเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย การพัฒนาครูการฝึกอบรม การนิเทศ การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ โดยใช้การสร้างสรรค์เป็นฐาน

3. ลำดับความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ ลำดับที่ 1 ด้านการค้นคว้าและคิด ลำดับที่ 2 ด้านการนำเสนอ ลำดับที่ 3 ด้านการตั้งปัญหาและแบ่งกลุ่มตามความสนใจ ลำดับที่ 4 ด้านการประเมินผลนำเสนอ และลำดับที่ 5 ด้านการกระตุ้นความสนใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน มีความสำคัญต่อการพัฒนาครูให้มีทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ในแต่ละขั้นตอนนั้น ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในการลงมือปฏิบัติ เพื่อศึกษาค้นคว้าหาคำตอบ นำความรู้ต่าง ๆ มาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน เชื่อมโยงความรู้เก่าและใหม่เข้าเพื่อสร้างเป็นความรู้ที่เข้าใจได้ง่ายขึ้น ซึ่งผู้สอนมีการเปิด โอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดอย่างอิสระ สร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความมั่นใจในความสามารถของ ตนเอง โดยจะคอยให้คำแนะนำและกำลังใจขณะดำเนินกิจกรรม ร่วมถึงการแสดงออกทางด้านการนำเสนอ ที่สามารถ สร้างสรรค์ได้อย่างหลากหลายตามความต้องการของผู้เรียน อีกทั้งยังมีการสนับสนุนจากการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน ทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา หากมีข้อสงสัยหรือคำถามก็สามารถสอบถามผ่านทางกระดานสนทนาได้ หรือ หากผู้เรียนขาดเรียนหรือเรียนไม่ทันก็สามารถเรียนรู้ผ่านบทเรียนที่ผู้สอนกำหนดให้ได้ตามความต้องการ ดังที่ วิริยะ ฤาชัยพาณิชย์ (2558) ได้นำเสนอความหมายหรือหลักการที่เกี่ยวข้องไว้ว่า การค้นคว้าและคิดผู้สอนนั้นมีหน้าที่ให้คำปรึกษาตามกลุ่ม ให้คำปรึกษาเวลาที่ผู้เรียนมีปัญหาคอยบอกต่อเนื้อหาคำตอบและตัดสินความถูกต้องของคำตอบเป็นผู้ให้คำปรึกษา ชี้แนะ และตอบคำถามด้วยคำถามเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิดโดยหลีกเลี่ยงการตัดสินและการอธิบาย การผู้เรียนได้ค้นคว้าด้วยตนเองเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพวิธีหนึ่งที่ใช้กันอย่างกว้างขวางในการพัฒนาผู้เรียน เพราะเป็นการเปิดกว้างให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าอิสระในเรื่องหรือประเด็นที่สนใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกรณ์ทรรศน์ ศรีโยวัย,บุญชม ศรีสะอาด (2564) เรื่องที่ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ จำเป็นของการจัดการเรียนรู้และเพื่อนำสู่การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 333 คน จำแนกตามขนาดโรงเรียนใน สังกัด สำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์และแบบประเมินโปรแกรมวิเคราะห์ ข้อมูล โดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและดัชนีความต้องการจำเป็น

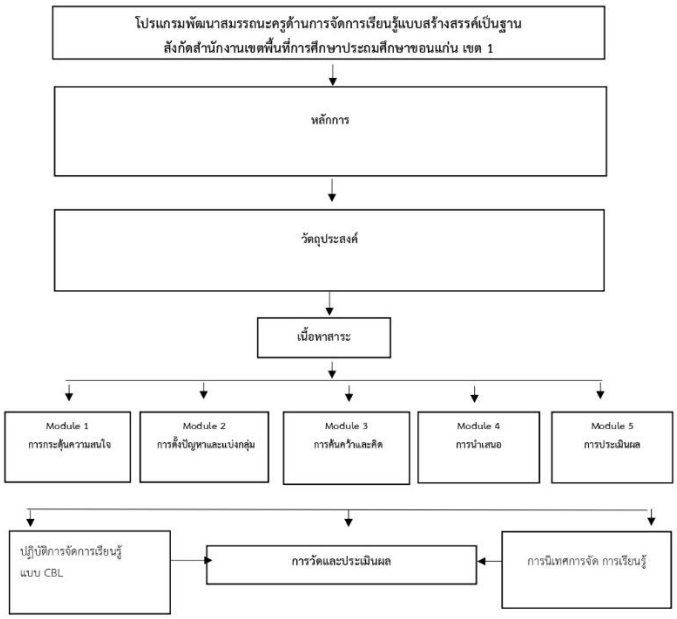
4. โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2 วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนได้แก่ การฝึกอบรมและสัมมนา การศึกษาดูงาน การนิเทศ การพัฒนาตนเอง และ การแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ ส่วนที่ 5 การประเมินผล ผลประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้วิจัยได้นำร่างโปรแกรมที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้คำแนะนำมาปรับปรุงแก้ไข และให้ผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกันตรวจสอบยืนยันประเมินความเหมาะสม จึงได้ข้อมูลทั้งประกอบด้วยข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ กำหนดเป็นวิธีดำเนินการอย่างเป็น ดังที่ อุ่นตา นพคุณ (2546) ได้ให้ความหมายของโปรแกรม โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครู หมายถึง การวางแผนความร่วมมือระหว่างผู้เรียนกับครูในโรงเรียนซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ การจัดการศึกษาในโรงเรียนเรื่อง การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning) หรือการใช้ผู้เรียน และประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม (People's Participation) และสรุปว่าการที่ โปรแกรมให้ความสำคัญกับเรื่องความร่วมมือระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนหรือองค์การทางการศึกษาใน โรงเรียนนี้ คือคุณลักษณะเด่นที่ทำให้คำว่าโปรแกรมมีความหมายกว้างกว่าคำว่าหลักสูตร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไวกุณฐ์ เหมือนทอง (2564) เรื่อง โปรแกรมพัฒนาสมมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลสวี (บ้านนาโพธิ์) อำเภอสวี จังหวัดชุมพร ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการศึกษาข้อมูลพบว่าปัญหาการจัดการเรียนรู้เกิดจากครูที่ขาดความรู้ความชัดเจนในเนื้อหาการวางแผนการจัดการเรียนรู้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล 2. โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) วิเคราะห์ 2) เรียนรู้ 3) ออกแบบ 4) สอน 5) สังเกต 6) สะท้อนคิด 3. ผลการทดลองใช้โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้พบว่าครู 24 คน มีคะแนนพัฒนาการโดยรวมสูงขึ้นและผ่านเกณฑ์การประเมิน 4. ผลการประเมินโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้พบว่า 1) ประสิทธิผลของโปรแกรมนั้นครูมีคะแนนพัฒนาการหลังเข้าร่วมการพัฒนาสูงกว่าก่อนเข้าร่วมการพัฒนาและผ่านเกณฑ์การประเมิน 2) คุณภาพของโปรแกรมมีความพึงพอใจโปรแกรมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

5. ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่ามีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำโปรแกรมผ่านการวิพากษ์โดยการสนทนากลุ่ม และประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำไปให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชนซึ่งเป็นผู้ที่จะได้นำโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน ไปประยุกต์ใช้ให้เป็นรูปธรรมต่อไป ดังที่ ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) ได้พัฒนาโปรแกรมการพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการ โครงสร้าง การวัดและประเมินผลโปรแกรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำยวน ไวทำ (2562) ได้ศึกษาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดวิเคราะห์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 พบว่า โปรแกรมพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดวิเคราะห์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้ 1. หลักการและ

เหตุผลของโปรแกรม 2. จุดมุ่งหมายของของโปรแกรม 3. เนื้อหาของโปรแกรม 4. กระบวนการและ วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย 4.1 กระบวนการเริ่มจากการประเมินก่อนการพัฒนา การพัฒนา และ ประเมินหลังการพัฒนา 4.2 วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย การฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) การสอนงานและระบบพี่เลี้ยง การเรียนรู้ด้วยตนเอง การนิเทศติดตาม และการสัมมนาและศึกษาดูงาน 5) การวัดและประเมินผล พบว่ามีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด

องค์ความรู้ใหม่

โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2 วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนได้แก่ การฝึกอบรมและสัมมนา การศึกษาดูงาน การนิเทศ การพัฒนาตนเอง และ การแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ ส่วนที่ 5 การประเมินผล



สรุป

การพัฒนาสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับความต้องการจำเป็นพบว่า ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการค้นคว้าและคิด ด้านการนำเสนอ ด้านการตั้งปัญหาและแบ่งกลุ่มตามความสนใจ ด้านการประเมินผล และ ด้านการกระตุ้นความสนใจ ตามลำดับ

ผลการสร้างโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 การกระตุ้นความสนใจ ด้านที่ 2 การตั้งปัญหาและแบ่งกลุ่มมตามความสนใจ ด้านที่ 3 การค้นคว้าและคิด ด้านที่ 4 การนำเสนอ และด้านที่ 5 การประเมินผล 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การประเมินผล ผลการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรม พบว่าความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการประเมินความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ของโปรแกรม พบว่ามีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการกระตุ้นความสนใจ มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ครูควมีการจัดทำสื่อที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาโดยใช้สื่อที่มีความหลากลาย น่าสนใจ เช่น สื่อมัลติมีเดีย รูปภาพ เสียง หรือข้อความต่าง ๆ

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการค้นคว้าและคิดอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น สถานศึกษาควรจัดสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยความสะดวก เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการคิดวิเคราะห์เพราะเป็นพื้นฐานของทักษะการคิดขั้นสูงอื่นๆ และทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นมากในยุคปัจจุบัน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษากระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

2.2 ควรศึกษาการประเมินติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษาที่มีการนำโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

2.3 ควรพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน พัฒนาสมรรถนะครูตามความต้องการจำเป็นเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสาระการเรียนรู้ที่ต่ำกว่าเกณฑ์หรือที่โรงเรียนหรือหน่วยงานกำหนด

เอกสารอ้างอิง

เกียรติวรรณ อมาตยกุล. (2546). ปรัชญาการศึกษานอกโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: ยูไนเต็ด โปรดักชั่น.

ทิศนา แขมมณี. (2559). รูปแบบการเรียนการสอน : ทางเลือกที่หลากหลาย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่10, กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ปกรณ์ทรรศน์ ศรีโยวัย, บุญชม ศรีสะอาด. (2564) เรื่องที่ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์. (2553). เรื่องที่ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ลำยวน ไวทำ. (2562). เรื่องที่ศึกษาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดวิเคราะห์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วิริยะ ฤาชัยพาณิชย์. (2558). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: ทิพยวิสุทธิ์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2551). การประยุกต์ใช้ Log Frame เพื่อออกแบบโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา สู่กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยและพัฒนา. วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น, 4(1), 3-18.

ไวกุณฐ์ เหมือนทอง (2564). เรื่องที่ศึกษาโปรแกรมพัฒนาสมมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลสวี (บ้านนาโพธิ์) อำเภอสวี จังหวัดชุมพร: โรงเรียนอนุบาลสวี.

ศราวุฒิ สนใจ. (2562) เรื่องที่ศึกษาเกี่ยวกับโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์เพื่อส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สรัลพร ถนัดรอบ และ ธรินธร นามวรรณ. (2564). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า. 8(1), 25-38.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก. นนทบุรี: บริษัทประชุมช่าง จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. (2566). รายงานการประเมินตนเองประจำปี 2566. ขอนแก่น: สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1.

สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. (2559). เอกสารประกอบการอบรมการพัฒนาด้านการเรียน การสอน ทักษะการคิด วิเคราะห์และทักษะในศตวรรษที่ 21 “การสอนแบบสร้างสรรค์ เป็นฐาน (Creativity Based Learning : CBL)”. กรุงเทพมหานคร: สำนักพัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนการสอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2549). แนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์. กรุงเทพมหานคร: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

อุบล หนูฤกษ์. (2564). รูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้การสร้างสรรค์เป็นฐานโรงเรียนในเครือข่าย เกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วารสารสมาคมนักวิจัย. 26(1), 328-341.

อารี พันธ์มณี. (2546). คิดอย่างสร้างสรรค์.พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: ใยไหม.

อุ่นตา นพคุณ. (2546). โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครู. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

Relationship between the ethics of school administrators and performance motivation of teachers under the Songkhla Satun secondary educational service area office

จันทรา พัทคง
Jantra Patkong
สุดาพร ทองสวัสดิ์
Sudapron Thongsawat
จรัส อติวิทยาภรณ์
Jaras Atiwittayapron
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
Hatyai University
E-mail: jantra.pat014@hu.ac.th

Received: 22 March 2024; Revised: 30 August 2024; Accepted: 30 August 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล 2)ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 350 คน โดยการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูลในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง (r=.768**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

This research article rticle aimed to study (1) the ethics of school administrators (2) the performance motivation of teachers (3) the relationship between the ethics of school administrators and performance motivation of teachers under the Songkhla Satun Secondary Educational Service Area Office the sample were 350 teachers. Statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and Pearson Correlation Coefficient. The research results were found as follows; 1) the ethics of school administrators, in both holistic and individual aspects, were at a high level 2) the performance motivation of teachers under the Songkhla Satun Secondary Educational Service Area Office, in both holistic and individual aspects, was at a high level 3) the relationship between the ethics of school administrators and performance motivation of teachers under the Songkhla Satun Secondary Educational Service Area Office was positive at a high level (r=.768**) with a statistical significance level of .01.

Keywords: Relationship, Ethics of School Administrators, Performance Motivation

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)ได้จัดทำขึ้นในช่วงเวลาของการปฏิรูปประเทศท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกันมากขึ้น โดยได้น้อมนำหลัก "ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 - 11 เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและช่วยให้สังคมไทยสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคง เกิดภูมิคุ้มกันและมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม ส่งผลให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนในการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ครั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช) ได้จัดทำบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2500 -2579) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน(Sustainable Development Goals : SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 นอกจากนั้นได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติอย่างกว้างขวางและต่อเนื่องเพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ "ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน" การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จึงเป็น จุดเปลี่ยนที่สำคัญในการเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในลักษณะการแปลงยุทธศาสตร์ระยะยาวสู่การปฏิบัติ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา พร้อมทั้งแผนงานโครงการสำคัญเพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศ ให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันยังได้กำหนดแนวคิดและกลไกการขับเคลื่อน การติดตามและประเมินผลที่ชัดเจนเพื่อกำกับให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย (ภานุพงษ์ คำภูษา, 2562)

การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) เป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย แต่จะบริหารและจัดการอย่างไรจึงจะเกิดประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญที่สุด เพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศ

ทางการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เป็นผู้ที่มีเป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจนและมีความมุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมายนั้นให้จงได้ ทุ่มเทพลังกายและความคิดอย่างเต็มกำลัง มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ รอบรู้เป็นที่พึ่งทางวิชาการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความสามารถในการจัดการองค์กร บริหารจัดการให้มีครูสอนอย่างพอเพียง มอบหมายงานให้บุคลากรได้เหมาะกับศักยภาพ สอดรับกับภาระและปริมาณงาน ใช้หลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการบริหาร ส่งเสริมให้จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีความสมบูรณ์รอบด้านทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ในปัจจุบันสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารอีกประการหนึ่ง คือ การทำให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงหน้าที่ที่รับผิดชอบแม้งานสอนจะเป็นงานหลัก แต่งานในหน้าที่พิเศษที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนเป็นหน้าที่ที่ครูปฏิเสธไม่ได้ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะทำให้ครูทุกคนรักในงานสอนมีการทำงานและเก็บงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดสารสนเทศที่มีความหมายและสามารถนำไปใช้ได้ตามความมุ่งหมายทันการ (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2554)

ในระบบการศึกษาต่างยอมรับว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการทั้งปวงในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำที่ดีมีการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ดี มีคุณลักษณะทางวิชาชีพ มีความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งมีบุคลิกภาพที่ดี มีปฏิภาณไหวพริบที่ดี ตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความรับผิดชอบสูง มีใจเปิดกว้างพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม มีความสามารถในการสื่อสาร กล้าในการพูดและการปฏิบัติ มีความตื่นตัวอยู่เสมอ เป็นนักพัฒนาและบริการสังคม มีสุขภาพจิตดี มีความรัก ในสถาบันของชาติเละอนุรักษ์ศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สามารถชักนำแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติงานทางการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายทางการศึกษา มีการวางแผน การทำงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ บริหารงานโดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และรู้จักแสวงหาความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อนำการศึกษาให้ก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับของสังคมต่อไป (ประภาพร เจริญศิริ, 2556) อีกทั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณธรรม จริยธรรม ในการบริหารงาน เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2560) ผู้บริหารสถานศึกษาจำต้องเป็นผู้ที่ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารการศึกษา เพื่อความไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและมีแรงบันดาลใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555)

จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปรับพฤติกรรม ปรับวิธีการบริหารงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน การบริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับคน และงานเท่าๆ กัน การจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ การพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้ามั่นคง ยั่งยืนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้ผู้ร่วมงานให้ความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถเป็นที่พึ่ง และเป็นแบบอย่างให้กับครูผู้สอนได้ด้วย ฉะนั้นในการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจะต้องรู้จักใช้อำนาจให้เหมาะสม โดยมีความสุจริตยุติธรรมและตั้งอยู่บนรากฐานของคุณธรรม ให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถความรับผิดชอบและความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว ความสำเร็จของสถานศึกษายังต้องขึ้นอยู่กับครูผู้สอน เพราะครูผู้สอนคือผู้มีหน้าที่หลักในด้านการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจะต้องแสดงพฤติกรรมการบริหารงานที่กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพ ดังนั้นพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในอันที่จะนำมาซึ่งผลสำเร็จของการบริหารงาน (ธเนศร์ กามาด, 2556)

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของครู การสร้างแรงจูงใจนั้นเกิดจากสมมติฐานที่ว่า โดยทั่วไปมนุษย์มิได้ทำงานเต็มความสามารถที่มีอยู่ การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มตามความสามารถหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจที่จะทำงานแค่ไหน ถ้ามีสิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขาสิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นหรือแรงที่จะผลักดันให้เขาสนใจ เอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้นในทางตรงกันข้าม หากองค์การหรือองค์กรใด ไม่สร้างแรงจูงใจในการทำงานแล้ว อาจจะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การหรือองค์กรน้อยลง ทำให้ผลงานตกต่ำเกิดความเบื่อหน่ายและทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น จึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารองค์กรทุกระดับต้องเรียนรู้ ฝึกฝนและนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กร การสร้างจูงใจที่ถูกต้องจะต้องเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของบุคคลในองค์กรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรมากยิ่งขึ้น (จันทรานี สงวนนาม, 2553) นอกจากนี้ การสร้างแรงจูงใจยังมีความสำคัญต่อผู้บริหาร เพราะการสร้างแรงจูงใจจะช่วยให้ลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารองค์กรและพนักงาน และจะช่วยให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กร และของตนเองไปพร้อมๆ กันช่วยส่งเสริมและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ รวมถึงการช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (เนตร์พัณณา ยาวิราช, 2552)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เป็นองค์กรที่บริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพคู่คุณธรรม มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 53 แห่ง ได้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลายสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ โดยมีแนวทางสรุปได้ดังนี้ 1) ส่งเสริมให้พัฒนาตนอย่างเป็นระบบ 2) ประสานความร่วมมือสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นๆ จัดทำหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ด้านดิจิทัล ทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ และทักษะสื่อสารภาษาที่สาม 4) ส่งเสริมการจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กให้มีประสิทธิภาพ 5) ปรับปรุงระบบตรวจสอบ ติดตาม และประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ซึ่งบุคคลสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาคือผู้บริหารสถานศึกษา

จากความเป็นมาของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาจริยธรรมของผู้บริหารกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และรักษาระดับแรงจูงใจของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล มีวิธีและลำดับขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล มีเขตพื้นที่บริการในการบริหารการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 2 จังหวัด 53 โรงเรียน ได้แก่

1) จังหวัดสงขลา 16 อำเภอ มีโรงเรียน 41 โรงเรียน

2) จังหวัดสตูล 7 อำเภอ มีโรงเรียน 12 โรงเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,778 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ปีการศึกษา 2566 จำนวน 350 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1967) ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลาก

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อจำแนกเป็น เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำนวน 30 ข้อ ประกอบด้วยคำถาม 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความยุติธรรม 2) ความรับผิดชอบ 3) ความซื่อสัตย์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี 5) ความไว้วางใจ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำนวน 30 ข้อ ประกอบด้วยคำถาม 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) ความก้าวหน้า 3) การได้รับการยอมรับนับถือ 4) เงินเดือนและผลตอบแทน 5) ความมั่นคงในงาน

4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1) การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1.1) ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิด ตำราและเอกสาร วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

1.2) ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือจากเอกสารต่างๆ รวมทั้งศึกษาการสร้างแบบสอบถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม

2) การหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

2.1) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา โดยตรวจสอบความสอดคล้องของวัตถุประสงค์และข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะและนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC โดยข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งถือว่ามีค่า

ความเที่ยงตรง จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

2.2 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับข้าราชการครู โรงเรียนอนุบาลละงูและโรงเรียนบ้านควนฟ้าแลบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ซึ่งไม่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นหาความเชื่อมั่น ตามวิธีการของครอนบัค (Cronbach, 1990) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.985 และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว จัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้

1) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา โดยวิเคราะห์คำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับจริยธรรมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปวิเคราะห์เทียบตามแนวคิดของการแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งคะแนนตามช่วง ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50 หมายถึง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50 หมายถึง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50 หมายถึง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50 หมายถึง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปวิเคราะห์เทียบตามแนวคิดของการแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งคะแนนตามช่วง ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน (Pearson’s Product Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ 1 กับตัวแปรที่ 2 ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และความสัมพันธ์อยู่ในระดับใด สำหรับหลักเกณฑ์ ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ () มีค่า +1 ถึง -1 โดยมีเกณฑ์กว้างๆ ดังนี้

ค่า r อยู่ในช่วง 0.81-1.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่า r อยู่ในช่วง 0.61-0.80 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
ค่า r อยู่ในช่วง 0.41-0.60 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่า r อยู่ในช่วง 0.21-0.40 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่า r มีค่าไม่เกิน 0.20 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

หากค่า r มีค่าเป็น ลบ (-) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางลบ เนื่องจากคะแนน 2 ชุด มีการแปรผันร่วมกันในทิศทางตรงข้ามกัน

2) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การหาค่าความเที่ยงตรงโดยใช้เทคนิค IOC และหาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีการของครอนบัคโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

2.2 สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลาสตูลปีการศึกษา 2566 จำนวน 350 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครู จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครู	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	เพศ		
	1.1 ชาย	94	26.85
	1.2 หญิง	256	73.14
รวม		350	100.00
2	อายุ		
	2.1 น้อยกว่า 31 ปี	51	14.57
	2.2 31 - 40 ปี	177	50.57
	2.3 41 – 50 ปี	73	20.85
	2.4 มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	49	14.00
รวม		350	100.00
3	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	3.1 น้อยกว่า 5 ปี	54	15.42
	3.2 5 - 10 ปี	195	55.71
	3.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	101	28.86
รวม		350	100.00
4	วุฒิการศึกษา		
	4.1 ปริญญาตรี	258	73.71
	4.2 สูงกว่าปริญญาตรี	92	26.28

รวม		350	100.00
5	ขนาดสถานศึกษา		
	5.1 สถานศึกษาขนาดกลาง	65	18.57
	5.2 สถานศึกษาขนาดใหญ่	75	21.42
	5.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	210	60.00
รวม		350	100.00

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ทั้งหมด 350 คน พบว่า เป็นเพศหญิงมากที่สุด ร้อยละ 73.14 และเพศชายร้อยละ 26.85 โดยส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.57 ตามมาด้วยอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 20.85 อายุน้อยกว่า 31 ปี ร้อยละ 14.57 และ อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 14.00 มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี ร้อยละ 55.71 รองลงมามากกว่า 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 28.86 และประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 15.42 ด้านการศึกษา ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 73.71 และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 26.28 โดยส่วนใหญ่เป็นข้าราชการในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ร้อยละ 60 รองลงมาสถานศึกษาขนาดใหญ่ ร้อยละ 21.42 และสถานศึกษาขนาดกลาง ร้อยละ 18.57

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวม

จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	$\overline{X}$	S.D.	
1. ความยุติธรรม	4.513	0.470	มากที่สุด
2. ความรับผิดชอบ	4.382	0.424	มาก
3. ความซื่อสัตย์	4.267	0.486	มาก
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี	4.419	0.393	มาก
5. ความไว้วางใจ	4.231	0.514	มาก
รวม	4.362	0.353	มาก

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.362 , S.D. = 0.353) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.362, S.D.= 0.353) โดยเรียงลำดับคือ ความยุติธรรม ($\overline{X}$ = 4.513 , S.D. = 0.470) การเป็นแบบอย่างที่ดี ($\overline{X}$ = 4.419 , S.D. = 0.393)ความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.382 , S.D. = 0.424) ความซื่อสัตย์ ($\overline{X}$ = 4.267 , S.D. = 0.486) และ ความไว้วางใจ($\overline{X}$ = 4.231 , S.D. = 0.514) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	$\overline{X}$	S.D.	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.307	0.450	มาก
2. ความก้าวหน้า	4.321	0.417	มาก
3. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.458	0.414	มาก
4. เงินเดือนและผลตอบแทน	4.375	0.450	มาก
5. ความมั่นคงในงาน	4.420	0.406	มาก
รวม	4.376	0.349	มาก

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.376 , S.D. = 0.349) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การได้รับการยอมรับนับถือ ($\overline{X}$ = 4.458 , S.D. = 0.414) ความมั่นคงในงาน ($\overline{X}$ = 4.420, S.D.= 0.406) เงินเดือนและผลตอบแทน ($\overline{X}$ = 4.375, S.D .= 0.450)) ความก้าวหน้า ($\overline{X}$ = 4.321 , S.D. = 0.417) และความสำเร็จในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.307 , S.D. = 0.450) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมและรายด้าน

จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู					
	ความสำเร็จในการทำงาน(Y_1)	ความก้าวหน้า (Y_2)	การได้รับการยอมรับนับถือ(Y_3)	เงินเดือนและผลตอบแทน (Y_4)	ความมั่นคงในงาน (Y_5)	Y
1. ความยุติธรรม (X_1)	.392**	.351**	.419**.44	.358**	.367**	.461**
2. ความรับผิดชอบ (X_2)	.513**	.446**	4**	.551**	.433**	.577**
3. ความซื่อสัตย์ (X_3)	.794**	.568**	.467**	.647**	.498**	.733**
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4)	.562**	.447**	.348**	.550**	.394**	.567**
5. ความไว้วางใจ (X_5)	.569**	.499**	.387**	.602**	.428**	.612**
X	.738**	.602**	.528**	.704**	.552**	.768**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์

ทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (rx = .768**) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผู้วิจัยขอนำเสนอประเด็นในการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล แสดงให้เห็นว่าจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เป็นผู้บริหารที่มีจริยธรรมใช้หลักคุณธรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษา

ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักว่าจริยธรรมจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องมี เพื่อที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น มีการปฏิบัติตัวต่อครูและตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่ยุติธรรม โดยมีพื้นฐานจากจริยธรรม มีความรับผิดชอบในการทำงานตามหน้าที่ ด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจเพื่อพัฒนางานและองค์กรให้ดีขึ้นและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่น ในการปฏิบัติตน รักษากฎ ระเบียบวินัย ของราชการโดยยึดหลักจริยธรรมในการปฏิบัติตน ยึดถือความถูกต้องในการทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีกระบวนการทำงานที่สามารถตรวจสอบได้และสำคัญที่สุดคือให้ความไว้วางใจในการทำงาน ปกป้องผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความสามัคคีเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนาวรัตน์ รอดเพียน (2560) พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจากมุมมองของครู ผลวิจัยพบว่า พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารในตัดสินใจด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และมีจริยธรรม อยู่ในระดับมาก

2.จากผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การได้รับการยอมรับนับถือ รองลงมาคือ ความมั่นคงในงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความสำเร็จในการทำงาน

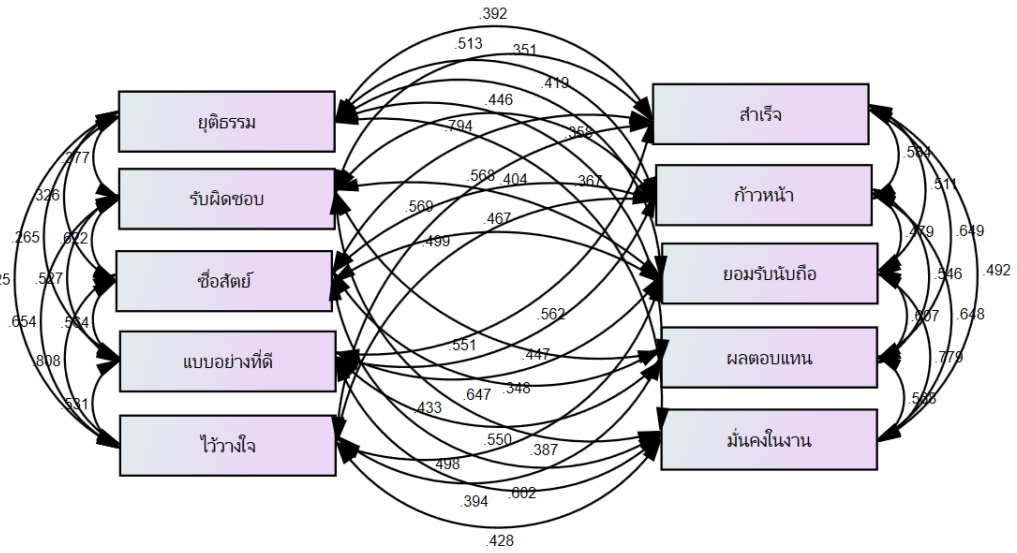
ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสำเร็จในการทำงานของบุคคลเป็นแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานของครู เมื่อครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและมีความพึงพอใจกับงานที่รับผิดชอบ จะส่งผลให้ครูปฏิบัติหน้าที่จนเกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก

3. จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยความซื่อสัตย์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด รองลงมาความความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ การเป็นแบบอย่างที่ดี และความยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูน้อยที่สุด

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานที่มีความรับผิดชอบ แสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจ เอาใจใส่ในหน้าที่การทำงาน รับผิดชอบทั้งผลดี และผลเสียที่เกิดจากการบริหาร ไม่ก้าวก่ายงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบ อีกทั้งยังค้นหาวิธีที่จะพัฒนาให้งานดีขึ้นอยู่เสมอส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติกาญจณ์ ทองทับ (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย แสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



งานของครู

สังก

สรุ

สตูล อยู่ใน

ระด

สตูล อยู่ใน

ระด

งครู สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (rx = .768**)

สรุป

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การศึกษาดังนี้ 1) จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง (r=.768**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกถึงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ โดยสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและครู ควรดำเนินตนอย่างเปิดเผยเพื่อแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสและเปิดกว้างในการติดต่อสื่อสารกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้า โดยให้ความคืบหน้าและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปฏิบัติการของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เข้าใจถึงประสิทธิภาพของงานและข้อควรปรับปรุงตนเอง

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ให้ความไว้วางใจ เปิดโอกาสให้ครูรับผิดชอบ รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและมีความยุติธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการบริหารเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2.2 ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิตอลในการสร้างจริยธรรมในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

จันทรานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: บุ๊คพอยท์ .

ชุติกาญจณ์ ทองทับ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธเนศร์ กามาด. (2556). พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายขนาดเล็กอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.

เนาวรัตน์ รอดเพียน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2543). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ภานุพงษ์ คำภูษา. (2562). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างปัจจัยทางการบริหาร ที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประภาพร เจริญศิริ. (2556). ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

รุ่งชัชดาพร เวหชาติ. (2560). *คุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ.* สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: ทิพยวิสุทธิ์.

สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2554). แนวทางการกระเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา. (2553). คุณธรรมนำศวามรู้. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: ฟรีมายด์.

Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing. 5th ed.. New York: Harper Collins. Publishers.(pp.202-204).

Yamane, Taro. (1967). Statistics An Introductory Analysis. New York: Harper and Row.

รูปแบบการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดกาฬสินธุ์

The model of school network education administration of Kalasin provincial office of learning encouragement

อิชยา กล้าขยัน
Itchaya Klakhayan
สุรินทร์ ภูสิงห์
Surin Phusing
มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น
Sripatum University Khonkaen Campus
E-mail: Itchaya.k1994@gmail.com

Received: 22 March 2024; Revised: 29 August 2024; Accepted: 30 August 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์ 2) เพื่อสร้างและตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์ 3) เพื่อประเมินความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ภาคีเครือข่าย และครู กศน. ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์ รวมจำนวน 274 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ระหว่าง 0.80 - 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เนื้อหา และวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้วยค่าดัชนี $PNI_{Modified}$

ผลการวิจัยพบว่า:

1) สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็นเรียงลำดับความต้องการจำเป็น ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน 3) การมีส่วนร่วม และ 4) การจัดการเครือข่าย

2) รูปแบบการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย 1) หลักการและแนวคิด 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีดำเนินการ 4) แนวทางการประเมิน และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ และผลการตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมรูปแบบพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3) การะประเมินความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบ, การบริหาร, ภาคีเครือข่าย, สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้

Abstract

The purposes of research were: 1) to study the current conditions desirable condition and the necessities of school network education administration of Kalasin provincial of Learning Encouragement. 2) to create and verify the suitability of the model of school network education administration of Kalasin provincial of Learning Encouragement. 3) to assess the feasibility and utility of the model of school network education administration of Kalasin provincial of Learning Encouragement. There were 274 samples consisting of administrators, school networks and teachers from an informal school under the Kalasin provincial of Learning Encouragement. The instrument used to collect data was the Likert-type questionnaire with the Index of Item Objective Congruence: IOC of each question between 0.80- 1.00, and the reliability for the whole questions at 0.97. Statistics for data analyses embraced frequencies, percentages, standard deviations. Content analysis and analyze the priority of essential needs with the $PNI_{Modified}$ index value

The following findings:

1) The current conditions of school network education administration of Kalasin provincial of Learning Encouragement was generally considered to be at a high level. The desirable condition was generally considered to be at a highest level. And the necessities were common vision, participation, interaction and network management respectively.

2) The result of creating the model of school network education administration of Kalasin provincial of Learning Encouragement consisted of 1) principles and concept 2) objectives 3) process 4) evaluation and 5) the condition of achievement. The results of verify the suitability of the model of school network education administration of Kalasin provincial of Learning Encouragement was found that the model's suitability is at a high level.

3) The result of assess the feasibility and utility of the model of school network education administration of Kalasin provincial of Learning Encouragement was found that the feasibility was at the highest level and the utility was at the highest level.

Keywords: Model, Administration, Network, Learning Encouragement

บทนำ

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และกำลังคน โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า รัฐต้องดำเนินการพัฒนาการคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนในการจัดการศึกษา และรัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์การทางศาสนา และเอกชน จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียม สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับปรับปรุง) มาตรา 8 และมาตร 9 ให้ยึดหลักในการจัดการศึกษาเป็นการศึกษาตลอด ชีวิตสำหรับประชาชน โดยให้สังคมมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา และการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคม โดยร่วมกันส่งเสริม สนับสนุน ให้ประชาชนได้มีโอกาสเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และสามารถอยู่ร่วมกันในสังคม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พุทธศักราช 2551 มาตรา 18 ให้สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน และจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับภาคีเครือข่าย เพื่อส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยมีหลักการจัดการศึกษาให้เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน และให้ทุกส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และมาตรา 6 (ข) การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้ยึดหลักการกระจายอำนาจแก่สถานศึกษาและการให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พุทธศักราช 2566 มาตรา 6 ให้มีการจัด ส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ และมาตรา 22 ให้หน่วยจัดการเรียนรู้สร้างการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน สังคม รวมทั้งร่วมมือกับผู้ชำนาญการในภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาคีเครือข่าย และสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ การถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้ หรือภูมิปัญญาให้แก่ผู้เรียนหรือประชาชน (พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้, 2566)

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่จัด ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานในการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับร่วมกับภาคีเครือข่าย ให้บุคคลได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ โดยกระจายอำนาจให้สถานศึกษาและให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้, 2566) ยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยให้ภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษา เป็นการบริหารจัดการตามความต้องการและความจำเป็นของชุมชน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพของสถานศึกษา ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพและเป็นการเสริมสร้างพลังให้สถานศึกษาและสังคม ร่วมมือกันจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน

ภาคีเครือข่าย เป็นหน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานเอกชน ชุมชน ครอบครัว สถาบันทางศาสนา และบุคคลอื่นใดที่ประสงค์จะจัด ร่วมจัด ส่งเสริม หรือสนับสนุนการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ (พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้, 2566) โดยภาคีเครือข่ายของหน่วยงานสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นเครือข่ายทางสังคมที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้คน องค์กรที่เกี่ยวข้องในทุกระดับที่มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน คือ การส่งเสริมการเรียนรู้ ดังนั้น การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาคุณภาพชีวิตและการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนจึงไม่สามารถให้หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเป็น

ผู้จัดการได้ จึงต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วนร่วมเป็นภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน (สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์, 2559) ในปัจจุบันสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ มีการประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับภาคีเครือข่ายมาอย่างต่อเนื่อง ภาคีเครือข่ายจึงมีความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ และการบริหารงานของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้เป็นอย่างมาก

จากเหตุผลที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์ จึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ในการวางแผนการจัดทำข้อมูลในการพัฒนาการบริหารภาคีเครือข่ายให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผู้สอนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย และเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการบริหารการศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงพัฒนากระบวนการการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์
3. เพื่อประเมินความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน ภาคีเครือข่าย จำนวน 144 คน และครู กศน. ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 246 คน รวมจำนวน 408 คน ใน 18 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์ ปีการศึกษา 2566

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 คน ภาคีเครือข่าย 108 คน และครู กศน. ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 152 คน รวมจำนวน 274 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยเทียบจำนวนประชากรทั้งหมด กับตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่า IOC เท่ากับ 0.80 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ รายการ (Checklist) เป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การมีส่วนร่วม 3) การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน และ 4) การจัดการเครือข่าย

โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Type) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) การแปลความหมายของคะแนนผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัดโดยอาศัยแนวคิดของ (บุญชม ศรีสะอาด , 2560) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.01 - 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Assessment) โดยนำข้อมูลจากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นจากระดับสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ โดยการคำนวณ $PNI_{modified}$ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558)

ระยะที่ 2 การสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับกการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 1) ร่างรูปแบบการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์ 2) แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม 3) แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหา (Content Analysis) โดยการนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ และฉันทามติของผู้ทรงคุณวุฒิ มาปรับปรุงแก้ไขร่างรูปแบบการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์

3. แปลความหมายของความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์ ในแต่ละด้านโดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมของรูปแบบฯ อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมของรูปแบบฯ อยู่ในระดับมาก
1.51- 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมของรูปแบบฯ อยู่ในระดับปานกลาง
1.51- 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมของรูปแบบฯ อยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมของรูปแบบฯ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระยะที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา รูปแบบการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำแนกผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน และครู กศน.ตำบล จำนวน 10 คน ปีการศึกษา 2566 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 1) รูปแบบการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์ 2) แบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเพื่อประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแปลความหมายของค่าค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึงมีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50 หมายถึงมีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50 หมายถึงมีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50 หมายถึงมีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50 หมายถึงมีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และจัดลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์

องค์ประกอบการบริหารภาคี	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	D	I	PNI	ลำดับ

เครือข่าย										
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.38	0.57	มาก	4.74	0.30	มากที่สุด	4.38	4.74	0.082	1
2. ด้านการมีส่วนร่วม	4.37	0.58	มาก	4.69	0.33	มากที่สุด	4.37	4.69	0.073	3
3. ด้านการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน	4.38	0.55	มาก	4.72	0.32	มากที่สุด	4.38	4.72	0.078	2
4. ด้านการจัดการเครือข่าย	4.44	0.51	มาก	4.70	0.33	มากที่สุด	4.44	4.70	0.059	4
โดยรวม	4.39	0.55	มาก	4.71	0.32	มากที่สุด	-			

จากตารางที่ 1 พบว่า

1.1 สภาพปัจจุบันการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีส่วนร่วม การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน และการจัดการเครือข่าย อยู่ในระดับมาก

1.2 สภาพที่พึงประสงค์การบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อแยกเป็นรายด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีส่วนร่วม การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน และการจัดการเครือข่าย อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ความต้องการจำเป็นการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน การมีส่วนร่วม และการจัดการเครือข่าย ตามลำดับ

2. การสร้างและตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์

2.1 ผลการสร้างรูปแบบการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ประกอบด้วย 1) หลักการและแนวคิด 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีการดำเนินการ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านที่ 2 การมีส่วนร่วม ด้านที่ 3 การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน และด้านที่ 4 การจัดการเครือข่าย 4) แนวทางการประเมินรูปแบบ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ

2.2 ผลตรวจสอบยืนยันและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน พบว่าความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3. การประเมินความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยผู้บริหารสถานศึกษา และครู กศน. จำนวน 17 คน พบว่ามีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

ผลการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้าน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน และด้านการจัดการเครือข่าย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการดำเนินงานของสถานศึกษาได้มีการทำงานร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ และภาคีเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง และเปิดโอกาสให้ภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยให้ภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผน การปฏิบัติ การติดตามประเมินผล รวมทั้งมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงรัตน์ เหลืองอ่อน (2564) ได้ศึกษาการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอพนัสนิคม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอพนัสนิคม โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา ปรีจำรัส (2566) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษาต่อเนื่องของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกกระบบและการศึกษาจามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษาต่อเนื่องของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. สภาพที่พึงประสงค์การบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อแยกเป็นรายด้าน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน และด้านการจัดการเครือข่าย อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาและความต้องการให้มีแนวทางในการดำเนินงานร่วมกับภาคีเครือข่ายอย่างเป็นรูปธรรม การบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาร่วมกับภาคีเครือข่ายสามารถขับเคลื่อนการทำงานไปได้ด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ โดยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังที่ ธนสาร บัลลังก์ปัทมา (2551) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมดำเนินกิจกรรมตั้งแต่การศึกษาปัญหา การวางแผนการดำเนินการ การตัดสินใจ และการประเมินร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนให้กิจกรรมนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม คือ หลักร่วมคิด ร่วมทำ ร่วม ตรวจสอบ ร่วมรับผิดชอบ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ที่กล่าวถึงวิธีการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา คือการบริหารจัดการโดยให้เป็นรูปแบบการบริหารงานที่มีบุคคลหลายๆ คนเข้าไปมีส่วนร่วมรับผิดชอบ กำหนดนโยบาย ร่วมตัดสินใจ เพื่อให้ฝ่ายปฏิบัติในหน่วยงานหรือองค์กรมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุบิน ผลอนุรักษ์วงศ์ (2563) ได้ศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของภาคีเครือข่ายของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดลพบุรี มีสภาพที่พึงประสงค์การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของภาคีเครือข่ายของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดลพบุรีอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ กริช ธีรางศุ (2563) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 กาฬสินธุ์ มีสภาพที่พึงประสงค์ของเครือข่ายความร่วมมือ

สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 กาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความต้องการจำเป็นของการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน การมีส่วนร่วม และการจัดการเครือข่าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อกำหนดเป็นเป้าหมายหรือกรอบแนวทางในการดำเนินงานร่วมกันอย่างชัดเจน โดยให้ภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจเป้าหมาย และสภาพความสำเร็จในการดำเนินงานร่วมกัน ดังที่ อรสา ปานขาว (2531) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นการมองเห็นภาพของจุดมุ่งหมายของเครือข่ายในอนาคตร่วมกันระหว่างสมาชิกในเครือข่าย จะช่วยทำให้ขบวนการขับเคลื่อนของเครือข่ายมีพลังเกิดเอกภาพ ช่วยบรรเทาความขัดแย้งอันเกิดจาก มุมมองหรือความคิดที่แตกต่างกันลงไปได้ ดังนั้น แม้ว่าวิสัยทัศน์ร่วมจะเป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาในการสร้างให้เกิดขึ้นแต่ก็จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสร้างให้เกิดขึ้นให้ได้ สอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2545) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นการมองเห็นของจุดมุ่งหมายในอนาคตร่วมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งจะช่วยให้กระบวนการขับเคลื่อนของเครือข่ายมีพลังเกิดเอกภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา หลีกประโคน (2563) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีจำนวนมากที่สุดในแต่ละด้าน คือ การวางแผนการศึกษาในแต่ละปีควรมีการทำ SWOT ก่อนการจัดทำแผน กำหนดนโยบายและเป้าหมายการศึกษา ควรจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้ เหมาะสม คุ้มค่า ตรงตามความต้องการ ควรมีการประชุมผู้มีส่วนร่วมในภาคีเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กริช ธีรางศุ (2563) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 กาฬสินธุ์ พบว่าระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการบริหารจัดการเครือข่าย

4. รูปแบบการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย 1) หลักการและแนวคิด 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีการดำเนินเนินการ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านที่ 2 การมีส่วนร่วม ด้านที่ 3 การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน และด้านที่ 4 การจัดการเครือข่าย 4) แนวทางการประเมินรูปแบบ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ ผลตรวจสอบยืนยันและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทั้งนี้เพราะผู้วิจัยได้นำร่างแนวทางที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้คำแนะนำมาปรับปรุงแก้ไข และให้ผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกันตรวจสอบยืนยัน ประเมินความเหมาะสม จึงได้ข้อมูลทั้งประกอบด้วยข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ กำหนดเป็นวิธีดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม ดังที่ ธีระ รุญเจริญ (2544), ทิศนา แขมมณี (2546), อุทัย บุญประเสิฐ (2552), และ Keeves (1988) ได้เสนอว่ารูปแบบ ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ 1) หลักการและแนวคิด 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีการดำเนินเนินการ 4) แนวทางการประเมินรูปแบบ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ และมีการนำกระบวนการบริหารของวงจรเดมมิ่ง (PDCA) มาใช้ในการพัฒนารูปแบบ ดังที่ สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2561) ได้เสนอไว้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ P คือ Plan หมายถึง การวางแผน โดยเลือกปัญหาและ

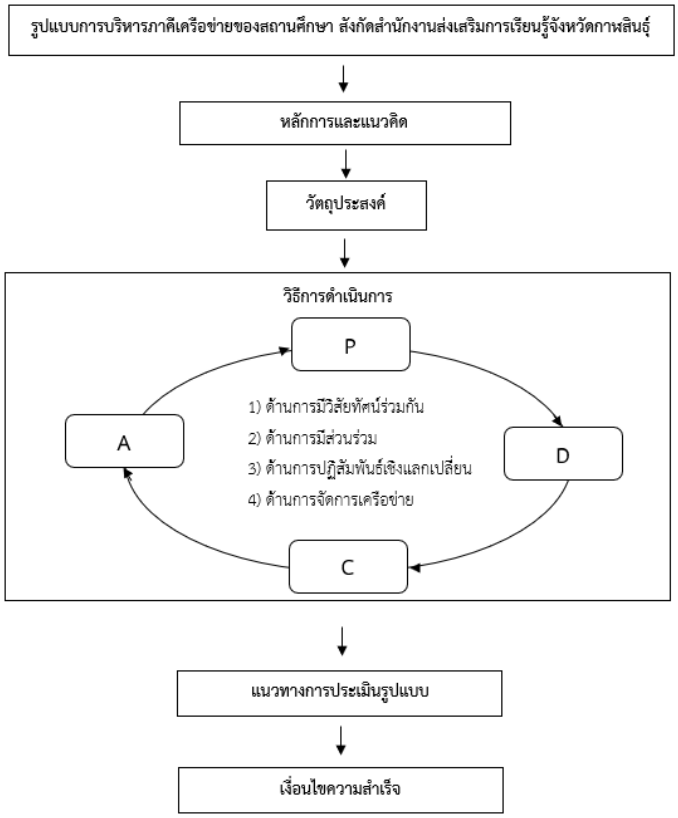
ตั้งเป้าหมายร่วมกัน D คือ Do หมายถึง การนำแผนหรือวิธีการแก้ไขปัญหาที่ได้กำหนดไว้ร่วมกันไปใช้ในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน C คือ Check หมายถึง การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ A คือ Act หมายถึง ปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2561) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดกลุ่มเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการจัดกลุ่มเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ส่วนที่ 1 แนวคิดและหลักการ ส่วนที่ 2 องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมภายนอก องค์ประกอบที่ 2 ปัจจัยป้อนเข้า องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการ องค์ประกอบที่ 4 ผลผลิต/ผลลัพธ์ องค์ประกอบที่ 5 ข้อมูลป้อนกลับ ส่วนที่ 3 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ ส่วนที่ 4 กระประเมินผล ส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ และผลการประเมินความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุพร บุญระดม (2563) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารภาคีเครือข่ายสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่ารูปแบบการบริหารภาคีเครือข่ายสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) แนวคิดและหลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) การดำเนินงาน 4) โครงสร้างความสัมพันธ์ 5) การประเมินผล 6) เงื่อนไขความสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพปฎล บุญพงษ์ (2560) ได้ศึกษาการนำเสนอรูปแบบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่ามีผลการประเมินความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

5. ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่ามีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้วิจัยได้นำรูปแบบที่ผ่านการวิพากษ์โดยการสนทนากลุ่ม และประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำไปให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ซึ่งเป็นผู้ที่จะได้นำรูปแบบการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา ไปประยุกต์ใช้ให้เป็นรูปธรรมต่อไป ดังที่ พิสณุ ฟองศรี (2553) ได้กว่าวว่า รูปแบบเป็นสิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี ประสบการณ์ จินตนาการ เพื่อถ่ายทอดออกมาแทนปรากฏการณ์ด้วยการนำเสนอให้เข้าใจง่าย กระชับ ถูกต้อง สามารถนำไปเป็นแนวทางสู่การปฏิบัติได้ และสมาน อัศวภูมิ (2549) ได้กล่าวว่า ขั้นตอนสุดท้ายในการพัฒนารูปแบบ คือ การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ ซึ่งโดยทั่วไปอาจจะเลือกวิธีใดวิธีหนึ่งตามความเหมาะสมของรูปแบบ เวลา และงบประมาณในการดำเนินการต่อไปนี้ 1) ตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยนำเสนอรูปแบบที่พัฒนาขึ้นต่อผู้ทรงคุณวุฒิพร้อมกับแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ ตลอดจนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่างๆ 2) ตรวจสอบโดยการประชุมสัมมนา โดยจัดประชุมสัมมนาบุคคลที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและผู้ทรงคุณวุฒิแล้วให้ผู้เข้าร่วมประชุม สัมมนาวิพากษ์ ประเมินรูปแบบทั้งในด้วยความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ พร้อมให้ข้อเสนอต่อไป และ 3) ตรวจสอบโดยการทดลอง โดยดำเนินการทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น ในสภาพจริงหรือเหตุการณ์จำลอง ตามแบบแผนที่ออกแบบไว้เพื่อสังเกต รวบรวมข้อมูลและความคิดเห็น จากผู้เกี่ยวข้องเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงรูปแบบต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยงยุทธ ยะบุญธง (2559) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารภาคีเครือข่ายสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาที่เป็นเลิศในจังหวัดเชียงใหม่ มีผลการประเมินความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการประเมินความเป็นประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุพร บุญระดม (2563) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารภาคี

เครือข่ายสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา มีผลการประเมินความเป็นไปอยู่ในระดับมากที่สุดและผลการประเมินความเป็นไปอยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ความรู้ใหม่

รูปแบบการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA ประกอบด้วย 1) หลักการและแนวคิด 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีการดำเนินการ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านที่ 2 การมีส่วนร่วม ด้านที่ 3 การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน และด้านที่ 4 การจัดการเครือข่าย 4) แนวทางการประเมินรูปแบบ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ



สรุป

การบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์ มีสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน การมีส่วนร่วม และการจัดการเครือข่าย ตามลำดับ ผลการสร้างรูปแบบการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ประกอบด้วย 1) หลักการและแนวคิด 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีการดำเนินการ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านที่ 2 การมีส่วนร่วม ด้านที่ 3 การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน และด้านที่ 4 การจัดการเครือข่าย 4) แนวทางการประเมินรูปแบบ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบพบว่าความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และผลการประเมินความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ของรูปแบบพบว่ามีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการร่วมกันวางแผนและกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานร่วมกันที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการเพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันกับภาคีเครือข่าย

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน การมีส่วนร่วม และการจัดการเครือข่าย ดังนั้น ผู้บริหารควรประเมินความต้องการจำเป็นให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา รับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายและปรับให้เข้ากับบริบทสถานศึกษา เพื่อให้การใช้รูปแบบการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกาฬสินธุ์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการนำรูปแบบไปทดลองใช้ในสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกันในเชิงพื้นที่ พร้อมทั้งประเมินและปรับปรุงรูปแบบให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่

2.2 ควรทำการวิจัยติดตามและประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา เพื่อศึกษาประสิทธิภาพประสิทธิผล และผลกระทบจากการใช้รูปแบบดังกล่าว

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาของหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดอื่น ๆ เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสังกัด

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศกราช 2542 แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภา.

_____. (2551). พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

กริช ธรางศุ. (2563). แนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 กาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

กาญจนา ปรีจำรัส. (2566). แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษาต่อเนื่องของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์. 5(1), 297-308.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2545). การจัดการเครือข่าย. กรุงเทพมหานคร: ซัคเซส มีเดีย.

จตุพร บุญระดม. (2563). รูปแบบการบริหารเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา. วารสารราชพฤกษ์. 18(3), 39-45.

ดวงรัตน์ เหลืองอ่อน. (2564). การบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอพนัสนิคม. วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 5(2), 114-123.

ทิศนา แขมมณี. (2546). รูปแบบการเรียนการสอน : ทางเลือกที่หลากหลาย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีระ รุญเจริญ. (2544). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.

นพปฎล บุญพงษ์. (2560). การน าเสนอรูปแบบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

บุญชม ศรีสะอาด. (25560). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566. (2566, มีนาคม 18). ราชกิจจานุเบกษา. 140(20ก), 60-72.

พิสณุ ฟองศรี. (2553). เทคนิควิธีประเมินโครงการ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: บริษัทด่านสุทธาการพิมพ์ จำกัด.

ยงยุทธ ยะบุญธง. (2559). รูปแบบการบริหาภาคเครือข่ายสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาที่เป็นเลิศในจังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วนิดา หลีกประโคน. (2563). การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกกระบบและการศึกษาจามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

สมาน อัศวภูมิ. (2549). การบริหารงานในสถานศึกษา. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สมบูรณ์ บูรศิริรักษ์. (2559). การบริหารเครือข่ายการศึกษา. สารานุกรมศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ.2550. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สุบิน ผลอนุรักษ์วงศ์. (2563). รูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของภาคีเครือข่ายของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดลพบุรี. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่ 16 ฉบับที่ 1 มกราคม - มีนาคม 2565, 234-247.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2561). เอกสารคำสอน รายวิชา0501702 หลักการ ทฤษฎีและแนวปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: ภาคการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2561). การพัฒนารูปแบบการจัดการกลุ่มเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วารสารศึกษาศาสตร์ 29(1), 143-157.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรสา ปานขาว. (2531). การสื่อสารเพื่อการพัฒนา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2552). การวิจัยด้านการบริหารจัดการการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

Keeves. (1988). Educational research, methodology and measurement :An international handbook. Oxford: Pergamon Press.

โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

The development of teacher program using Problem-Based Learning of schools under the Khon Kaen primary educational service area office 1

ประภากรณ์ ปิ่นสุวรรณ
Prapagone Pinsuwan
สุรินทร์ ภูสิงห์
Surin Phusing
มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น
Sripatum University Khonkaen Campus
Email: Prapagonepin@gmail.com

Received: 22 March 2024; Revised: 29 August 2024; Accepted: 30 August 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 2) สร้างและตรวจสอบความเหมาะสมโปรแกรมพัฒนาครู และ 3) ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์โปรแกรมพัฒนาครู

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็น ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การดำเนินการศึกษาค้นคว้า การนำเสนอและประเมินผลงาน และ การกำหนดปัญหาตามลำดับ

2. โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา ประกอบด้วย Module (1) การกำหนดปัญหา Module (2) การทำความเข้าใจกับปัญหา Module (3) การดำเนินการศึกษาค้นคว้า Module (4) การสังเคราะห์ความรู้ Module (5) การสรุปและประเมินค่าของคำตอบ และ Module (6) การนำเสนอและประเมินผลงาน 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การประเมินผล ส่วนผลการตรวจสอบความเหมาะสมของโปรแกรม พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: โปรแกรมพัฒนาครู, การจัดการเรียนรู้, การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

Abstract

The purposes of this research were 1) To study the components, current condition, and desirable condition. The need for teacher development in problem-based learning management in schools Under The Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1 2) to institute and examine the suitability of teacher development program and 3) to evaluate the possibility and profitability of the teacher development program.

The findings of the research were as follows:

1. The current condition of problem-based learning management in schools under The Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1 was overall at the intermediate level. The overall of desirable condition was at the highest level. Priority of need from highest to lowest includes conducting investigation and research. Presentation and evaluation of work and problem definition, respectively.

2. Teacher development program for problem-based learning management for schools under The Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1. There were 5 components: 1) principles, 2) objectives, 3) content, consisting of module 1) defining the problem 2) understanding the problem. 3) Conducting studies and research.4) synthesis of knowledge 5) summary and evaluation of answers, and (6) presentation and evaluation of work, 4) development methods, and 5) evaluation. As the results of suitability checking of the program found that the appropriateness was at the highest level.

3. Teacher development program for problem-based learning management for schools under The Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1the possibility and profitability were at the highest level.

Keywords: Teacher Development Program, Learning Management, Problem-Based Learning

บทนำ

ความท้าทายในการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 คือ ครูยุคใหม่ควรมีกระบวนการคิดที่ถูกต้องเกี่ยวกับ การเรียนการสอนที่เน้นทักษะของการเรียนรู้ (Learning Skills) ทั้งของผู้เรียนและครู คือเน้นการลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning) เตรียมผู้เรียนไปเป็นคนทำงานที่ใช้ความรู้ และเป็นบุคคลพร้อมเรียนรู้และทักษะที่สำคัญที่สุดที่ครูต้องปลูกฝังให้กับนักเรียนเพื่อให้เขาได้เป็นคนที่มีทักษะการปฏิบัติงานและทักษะการเรียนรู้ของคนศตวรรษที่ 21 ดังนั้น นักศึกษาครูที่จะไปเป็นครูในอนาคตจะต้องพัฒนาทักษะการเรียนรู้และทักษะในการทำหน้าที่ครูในศตวรรษที่ 21 ด้วยการที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความสามารถดังกล่าว ครูจึงต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ที่ดีนั้นต้องเกิดจากการวางแผนและออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีแบบแผนที่ชัดเจน

ครอบคลุมเนื้อหา ทักษะ และ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตลอดจนถึง การเลือกใช้เทคนิคการเรียนรู้ที่หลากหลาย ครูที่มีความสามารถในการออกแบบ การจัดการเรียนรู้ จะเห็นแนวทางและหาวิธีการที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่าและความหมายต่อชีวิต สร้างพลังแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการค้นพบวิธีการเรียนรู้ที่ประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ที่กำหนด และการที่จะทำให้ครูจะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ที่ดีได้นั้น จำเป็นต้องมีการพัฒนาครูให้มีความสามารถดังกล่าว (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

การพัฒนาครูที่ผ่านมาเห็นได้ว่ามีวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งในการพัฒนาครูยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร อันเนื่องมาจากวิธีการพัฒนาครูแต่ละวิธีมีอุปสรรคข้อจากัดต่อการพัฒนา คือ การอบรมมีเนื้อหาไม่ตรงกับความต้องการของครู เพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดอบรมจะเป็นผู้กำหนดหัวข้อหลักสูตรให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม การอบรมมีระยะเวลาน้อยไม่เหมาะ กับเนื้อหาและการจัดอบรมมักจะจัดอบรมในช่วงเปิดภาคเรียน ครูต้องทิ้งห้องเรียน ซึ่งครูโรงเรียนขนาดเล็กไม่มีครูเข้าไปสอนแทน และเมื่ออบรมเสร็จแล้วครูไม่มีเวลาสำหรับจัดระบบความรู้หรือการ ผลิตสื่อ เพราะมีภาระอื่นมาก การอบรมส่วนใหญ่เน้นในหลักการ/ทฤษฎีมากกว่าการได้ลงมือปฏิบัติ จึงทำให้ครูไม่สามารถประยุกต์ใช้ข้อมูลได้และการอบรมมักจะขาดการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง (สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2550) นอกจากนั้น ยังพบว่า การพัฒนาครูโดยวิธีการต่างๆ นี้ได้ก่อให้เกิดปัญหาต่อการเรียนการสอน เช่น การจัดบุคลากรเข้ารับการอบรมไม่ตรงกับงานที่รับผิดชอบ หลังจากเข้ารับการอบรมไม่ได้นำมาขยายผลเพียงแต่ทำรายงานส่งผู้บริหารเท่านั้น รวมทั้ง ไม่มีการนิเทศติดตามผลหลังเข้าอบรมสัมมนาอย่างไรก็ตาม (พิมพ์พันธุ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน, 2551) ดังนั้น การแก้ปัญหาเหล่านี้ต้อง อาศัยความรู้ในการแก้ปัญหาโดยเฉพาะความรู้ที่ศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องที่เพื่อสะท้อนความหลากหลายของปัญหา ความต้องการในการพัฒนาครู ซึ่งจะเชื่อมโยงแนวทางในการแก้ปัญหาที่ตรงต่อ สภาพปัจจุบัน แต่ละเรื่องแต่ละพื้นที่อย่างเหมาะสมและทันเหตุการณ์ (ธีระ รุญเจริญ, 2550) ทางออกที่สำคัญคือ การเปลี่ยนวัฒนธรรมของการผลิต (Producing Culture) คือการศึกษา ต้องเริ่มที่ครูผู้สอนเริ่มค้นงานของตนด้วยการมองว่าตนเองจะสร้างความรู้ สร้างผลงานใหม่อะไรขึ้นมาและพัฒนากระบวนการหาความรู้ กระบวนการสร้าง และพัฒนาความรู้ และประยุกต์ใช้ความรู้ผลที่ได้ คือ ความรู้ใหม่ (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2550)

การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem based learning หรือ PBL) คือ การสอนที่มุ่งสร้างความเข้าใจและหาทางแก้ปัญหา โดยปัญหาจะเป็นจุดตั้งต้นของกระบวนการเรียนรู้ และ เป็นตัวกระตุ้นต่อไปในการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาด้วยเหตุผล และการสืบค้นข้อมูลที่ต้องการ เพื่อสร้างความเข้าใจกลไกของตัวปัญหารวมทั้งวิธีแก้ปัญหา (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2552) รูปแบบการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่ จากการใช้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโลกความเป็นจริงเป็นบริบท (Context) ของการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการคิดวิเคราะห์และคิดแก้ปัญหา รวมทั้งได้ความรู้ตามศาสตร์ในสาขาวิชาที่ตนศึกษาด้วย การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน จึงเป็นผลมาจากกระบวนการทำงานที่ต้องอาศัยความเข้าใจและการแก้ปัญหาเป็นหลัก (มัณฑรา ธรรมบุศย์, 2545) ผู้เรียนจะนำความรู้ไปใช้จริงในอนาคต นอกจากนี้ผู้เรียนยังมีโอกาสได้เสนอหรือเสริมสร้าง (Contribute) อย่างสร้างสรรค์ให้แก่สังคม ดังนั้น บริบทของการเรียนรู้จึงสำคัญและมีความหมายกับผู้เรียนเช่นเดียวกับข้อมูลที่ผู้เรียนควรจะได้รับ นอกจากนี้กิจกรรมตามสภาพจริงเป็นหัวใจของการเรียนรู้จากปัญหา เมื่อผู้เรียนวิเคราะห์ สำรวจ ค้นหา ปฏิบัติ และแก้ปัญหาในสภาพจริง ผู้เรียนจะพัฒนาทั้งความรู้และทักษะการแก้ปัญหา (นิรมล ศตวุฒิ, 2547)

ปัญหาด้านการเรียนการสอนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในปัจจุบัน พบว่า หลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ยังคงยึดเนื้อหาและครูเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนยังเป็นรูปแบบการเรียนการสอนในชั้นเรียน โดยใช้การบรรยาย การอภิปรายหน้าชั้นเรียน นักเรียนเป็นผู้ฟังและจดตามที่ครูบอก การจัดการเรียนการสอนขาดกระบวนการให้ผู้เรียนได้ร่วมวิเคราะห์ ศึกษา ค้นคว้า สรุปผล และอภิปรายผล ซึ่งการเรียนรู้แบบเดิมทำให้นักเรียนต้องใช้เพียงการท่องจำ โดยขาดกระบวนการศึกษาค้นคว้า ขาดกระบวนการคิดและการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ไม่ได้รับการฝึกคิดเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของเนื้อหา การให้เหตุผลและการสรุปหลักการ สาระสำคัญของเนื้อหาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาส่วนใหญ่ มีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งจะใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้แก่ครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1, 2566)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาโปรแกรมพัฒนาการเรียนรู้ที่ยึดปัญหาเป็นฐานสำหรับครู ในโรงเรียนซึ่งจะเป็นการนำเอากระบวนการเรียนการสอนที่ยึดปัญหาเป็นฐานเพื่อช่วยแก้ปัญหาการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียน ผู้เรียนจะต้องแลกเปลี่ยนเนื้อหาความรู้ร่วมเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ตลอดจนนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง เหมาะสมกับผู้เรียนจะเป็นการเพิ่มศักยภาพทางการเรียนรู้ให้เหมาะสมและก้าวทันต่อความเจริญก้าวหน้าในยุคของโลกที่ไร้พรหมแดนและยังเป็นการเพิ่มทักษะและความสามารถในการเรียนรู้โดยเริ่มจากปัญหาและยังก่อให้เกิดกระบวนการกลุ่มในการเรียนสามารถนำสื่อมาผสมผสานเพื่อใช้สำหรับการเรียนการสอนจึงเป็นแนวทางในการพัฒนาพื้นฐานทางด้านการเรียนรู้และขยายสังคมแห่งการเรียนรู้ให้กว้างไกลยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
3. เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 องค์ประกอบ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

1. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จาก 152 โรงเรียน จำนวน 1,342 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1, 2566)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 297 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan) แล้วใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มี 2 ชนิด คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

3.1 แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่า IOC เท่ากับ 0.80 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ รายการ (Checklist) เป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert Type) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดปัญหา 2) การทำความเข้าใจกับปัญหา 3) การดำเนินการศึกษาค้นคว้า 4) การสังเคราะห์ความรู้ 5) การสรุปและประเมินค่าของคำตอบ 6) การนำเสนอและประเมินผลงาน โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Type) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice)ในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice)ในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน จำนวน 3 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 6 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) การแปลความหมายของคะแนนผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัดโดยอาศัยแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.01 - 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Assessment) โดยนำข้อมูลจากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นจากระดับสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ โดยการคำนวณ $PNI_{modified}$ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558)

ระยะที่ 2 การสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ร่างโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. หลักการ 2. วัตถุประสงค์ 3. เนื้อหา 4. วิธีดำเนินการ 5. การประเมินผลโปรแกรม

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

1.วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหา (Content Analysis) โดยการนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ และฉันทามติของผู้ทรงคุณวุฒิ มาปรับปรุงแก้ไขร่างโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) แปลความหมายของความเหมาะสมของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในแต่ละด้านโดยแปลความหายของค่าค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

1.51- 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง

1.51- 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อย

1 - 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระยะที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และศึกษานิเทศ ปีการศึกษา 2566 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 1) โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน 2) แบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

3. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแปลความหมายของค่าค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึงมีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50 หมายถึงมีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50 หมายถึงมีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50 หมายถึงมีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น			
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	D	I	PNI	ลำดับ
1. ด้านการกำหนดปัญหา	3.42	0.64	ปานกลาง	4.78	0.20	มากที่สุด	3.42	4.78	0.397	3
2. ด้านการทำความเข้าใจกับปัญหา	3.46	0.74	ปานกลาง	4.65	0.18	มากที่สุด	3.46	4.65	0.343	6
3. ด้านการดำเนินการศึกษาค้นคว้า	3.32	0.71	ปานกลาง	4.78	0.23	มากที่สุด	3.32	4.78	0.439	1
4. ด้านการสังเคราะห์ความรู้	3.40	0.78	ปานกลาง	4.59	0.19	มากที่สุด	3.40	4.59	0.350	5
5. ด้านการสรุปและประเมินค่าของคำตอบ	3.35	0.69	ปานกลาง	4.60	0.25	มากที่สุด	3.35	4.60	0.373	4

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การกำหนดปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง การทำความเข้าใจกับปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง การดำเนินการศึกษาค้นคว้า อยู่ในระดับปานกลาง การสังเคราะห์ความรู้อยู่ในระดับปานกลาง การสรุปและประเมินค่าของคำตอบ อยู่ในระดับปานกลาง และการนำเสนอและประเมินผลงาน อยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การกำหนดปัญหา อยู่ในระดับมากที่สุด การทำความเข้าใจกับปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด การดำเนินการศึกษาค้นคว้า อยู่ในระดับมากที่สุด การสังเคราะห์ความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด การสรุปและประเมินค่าของคำตอบ อยู่ในระดับมากที่สุด และการนำเสนอและประเมินผลงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็น เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 การดำเนินการศึกษาค้นคว้า ($PNI_{modified}$ = 0.439) ลำดับที่ 2 การนำเสนอและประเมินผลงาน ($PNI_{modified}$ = 0.407) ลำดับที่ 3 การกำหนดปัญหา ($PNI_{modified}$ = 0.397) ลำดับที่ 4 การสรุปและประเมินค่าของคำตอบ ($PNI_{modified}$ = 0.373) ลำดับที่ 5 การสังเคราะห์ความรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.350) และลำดับที่ 6 การทำความเข้าใจกับปัญหา ($PNI_{modified}$ = 0.343)
ผลการสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

2.1 ผลการสร้างโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 หลักการ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ ส่วนที่ 3 เนื้อหา ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1. การกำหนดปัญหา 2. การทำความเข้าใจกับปัญหา 3. การดำเนินการศึกษาค้นคว้า 4. การสังเคราะห์ความรู้ 5. การสรุปและประเมินค่าของคำตอบ 6. การนำเสนอและประเมินผลงาน ส่วนที่ 4 วิธีดำเนินการ ส่วนที่ 5 การประเมินผลโปรแกรม

2.2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน พบว่าความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู และศึกษานิเทศ จำนวน 17 คน พบว่าความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

จากการศึกษาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษายังขาดความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานให้ผู้เรียนเกิดทักษะได้ ดังที่ ทิศนา แขมมณี (2560) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน หมายถึง เป็นการจัดสภาพการณ์ของการเรียนรู้ที่ใช้ปัญหาเป็นเครื่องมือในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมาย โดยผู้สอนอาจนำผู้เรียนไปเผชิญปัญหา

จริงหรือผู้สอนอาจจัดสภาพการณ์ให้ผู้เรียนเผชิญปัญหา ฝึกกระบวนการวิเคราะห์ปัญหา และแก้ปัญหาร่วมกันเป็นกลุ่ม ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจในปัญหานั้นอย่างชัดเจนได้ ดังที่ ดวงหทัย กาศวิบูลย์ (2552) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน หมายถึง การเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ความสำคัญกับประสบการณ์และกระบวนการในการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ต้องใช้ทั้งความคิดและการลงมือปฏิบัติเพื่อค้นหาแนวทางหรือวิธีการแก้สถานการณ์ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับชีวิตจริงที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มอันจะนำไปสู่การพัฒนาทั้งความรู้และทักษะของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมาภรณ์ ปะการะโพธิ์ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. สภาพที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการกระบวนการที่ผู้เรียนใช้ปัญหาเป็นสิ่งกระตุ้นการเรียนรู้ ผู้เรียนสามารถกำหนดความต้องการการเรียนรู้ และแสวงหาความรู้ด้วยตัวเองและบูรณาการความรู้ใหม่เพื่อนำไปใช้ในสถานการณ์จริง ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกกระบวนการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหาร่วมกันเป็นกลุ่ม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะกระบวนการคิดและการแก้ปัญหา ทักษะการเรียนรู้ด้วยการนำตัวเองและการทำงานเป็นทีม ดังที่ ชวลิต ชูกำแพง (2553) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน หมายถึง รูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดจากแนวคิดตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์นิยม โดยให้ผู้เรียนสร้างความรู้จากการใช้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโลกแห่งความเป็นจริงเป็นบริบทของการเรียนรู้ ดังที่ อานุภาพ เลขะกุล (2564) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน หมายถึง วิธีการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นตัวกระตุ้นหรือบริบทให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ แสวงหา และบูรณาการความรู้ใหม่ที่เหมาะสมกับการนำไปใช้ในสถานการณ์จริง โดยผู้เรียนไม่จำเป็นต้องมีความรู้หรือพื้นฐานเรื่องนั้นมาก่อน สอดคล้องกับงานวิจัย วรรณฤดี เหล่าสมบัติ (2563) ที่ได้ศึกษา การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 พบว่ามีสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

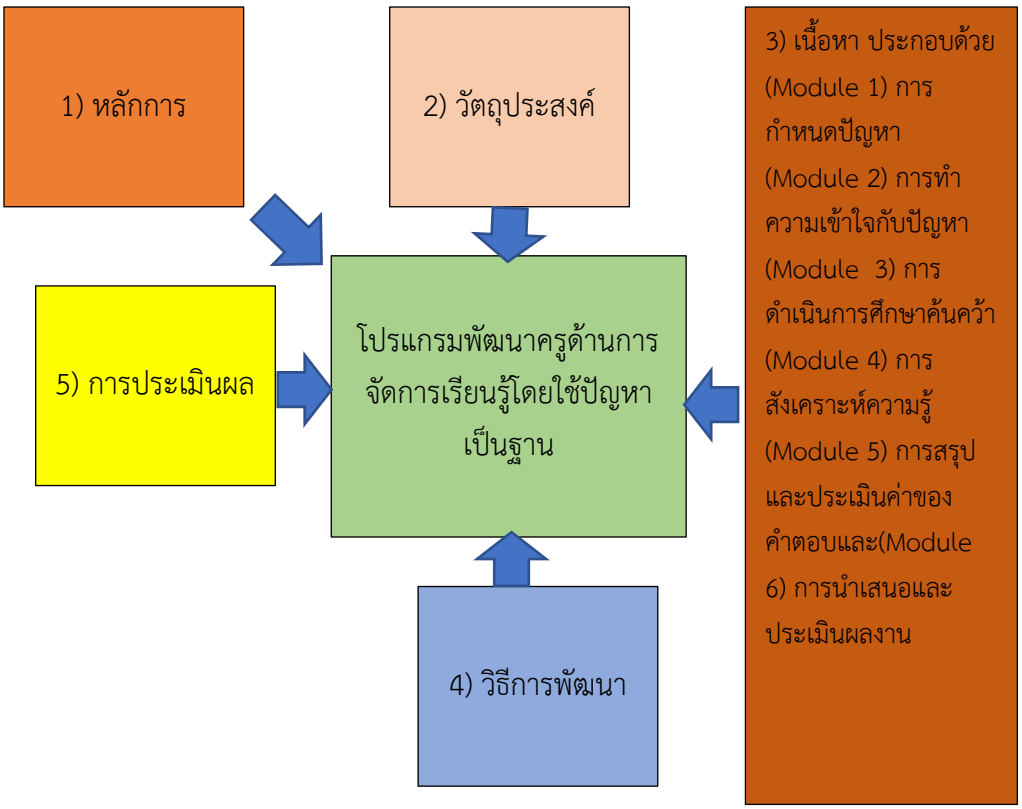
3. ลำดับความต้องการจำเป็นการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 การดำเนินการศึกษาค้นคว้า ลำดับที่ 2 การนำเสนอและประเมินผลงาน ลำดับที่ 3 การกำหนดปัญหา ลำดับที่ 4 การสรุปและประเมินค่าของคำตอบ ลำดับที่ 5 การสังเคราะห์ความรู้ และลำดับที่ 6 การทำความเข้าใจกับปัญหา สอดคล้องกับแนวคิดของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพิศ สุขกัลยา (2564) เรื่องที่ศึกษา การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 มีลำดับความต้องการจำเป็นในภาพรวมเท่ากับ 0.781 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการสังเคราะห์ความรู้มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{modified}$= 0.783) ด้านการทำความเข้าใจกับปัญหา ($PNI_{modified}$= 0.775) ด้านการเชื่อมโยงและรระบุปัญหา ($PNI_{modified}$= 0.772) ด้านการดำเนินการศึกษาค้นคว้า ($PNI_{modified}$= 0.742) ด้านการสรุปและประเมินผลการเรียนรู้ ($PNI_{modified}$= 0.731) ตามลำดับ การประเมินความเหมาะสมของ โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4. โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 สรุปได้เป็น 5 ส่วน ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ องค์ประกอบที่ 3 เนื้อหา ประกอบด้วย 6 หน่วย การพัฒนา ได้แก่ 1. การกำหนดปัญหา 2. การทำความเข้าใจกับปัญหา 3. การดำเนินการศึกษาค้นคว้า 4. การสังเคราะห์ความรู้ 5. การสรุปและประเมินค่าของคำตอบ 6. การนำเสนอและประเมินผลงาน องค์ประกอบที่ 4 วิธีการพัฒนา องค์ประกอบที่ 5 การประเมินผล ผลประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้วิจัยได้นำร่างโปรแกรมที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้คำแนะนำมาปรับปรุงแก้ไข และให้ผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกันตรวจสอบยืนยัน ประเมินความเหมาะสม จึงได้ข้อมูลทั้งประกอบด้วยข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ กำหนดเป็นวิธีดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) ที่ได้สรุป ขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ปัญหาเป็นฐานไว้ 6 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นกำหนดปัญหา 2) ขั้นทำความเข้าใจกับปัญหา 3) ขั้นดำเนินการศึกษาค้นคว้า 4) ขั้นสังเคราะห์ความรู้ 5) ขั้นสรุปและประเมินค่าของคำตอบ และ 6) ขั้นนำเสนอและประเมินผลงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อลงกรณ์ ต้นกันยา (2564) เรื่องที่ศึกษา การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

5. ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ประเมินโดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู และศึกษานิเทศก์ จำนวน 17 คน มีเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นได้อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ เรวดี ทรงเที่ยง (2548) ได้กล่าวถึงการประเมินโปรแกรมออกเป็น 2 ส่วน คือ 1. การประเมินคุณค่าของโปรแกรม โดยทำการประเมิน 1) คุณภาพของโปรแกรม (Quality) ว่ามีคุณภาพหรือไม่ เนื้อหาสาระกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานของผู้สอนเป็นอย่างไร ความรู้สึกหรือปฏิกิริยาของผู้เข้าร่วมโปรแกรมเป็นอย่างไร 2) ประเมินความเหมาะสม (Suitability) คือ โปรแกรมสามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เข้าร่วมและขององค์การ หรือไม่ และมีระดับความยากง่ายอย่างไร 3) ประสิทธิผล (Effectiveness) คือ โปรแกรมประสบความสำเร็จในเรื่องอะไร และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างไร 4) ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ ผลของโปรแกรมนั้นเหมาะสมกับทรัพยากรที่องค์การและผู้เข้าร่วมโปรแกรมลงทุนให้หรือไม่ 5) ความสำคัญ (Importance) คือ โปรแกรมมีคุณค่าสำหรับผู้เข้าร่วมโปรแกรมและต่อองค์การหรือไม่ 2. ประเมินผลการใช้โปรแกรม โดยที่จะคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของโปรแกรมเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาว่า โปรแกรมนี้สามารถส่งเสริมแรงจูงใจภายในเพื่อสร้างสัมพันธภาพในการทำงานให้ เพิ่มขึ้นหรือไม่ โดยจะประเมินผลการเรียนรู้ในแต่ละกิจกรรมและการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมาภรณ์ ปะการะโพธิ์ (2564) เรื่องที่ศึกษา การพัฒนาโปรแกรมการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผลการประเมินโปรแกรมการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและ ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้ใหม่

โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา ประกอบด้วย Module (1) การกำหนดปัญหา Module (2) การทำความเข้าใจกับปัญหา Module (3) การดำเนินการศึกษาค้นคว้า Module (4) การสังเคราะห์ความรู้ Module (5) การสรุปและประเมินค่าของคำตอบและModule (6) การนำเสนอและประเมินผลงาน 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การประเมินผล



สรุป

โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา ประกอบด้วย Module (1) การกำหนดปัญหา Module (2) การทำความเข้าใจกับปัญหา Module (3) การดำเนินการศึกษาค้นคว้า Module (4) การสังเคราะห์ความรู้ Module (5) การสรุปและประเมินค่าของคำตอบ และ Module (6) การนำเสนอและประเมินผลงาน 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การประเมินผล ส่วนผลการตรวจสอบความเหมาะสมของโปรแกรม พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และ มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการกำหนดให้ครูเข้ารับการพัฒนาตามโปรแกรมนี้ และกำหนดเกณฑ์การผ่านการพัฒนา รวมถึงการกำหนดเป็นนโยบายให้โปรแกรมนี้ เป็นเกณฑ์หนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และควรจัดให้มีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเป็นระยะและต่อเนื่อง มีการจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรตระหนักและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาจากลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นค่า (PNI) ที่มีความต้องการสูง

1.2 สถานศึกษา ควรจัดให้มีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเป็นระยะและต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนได้เกิดความตระหนักในด้านมาตรฐานวิชาชีพและพร้อมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ด้วยการจัดประชุมปฏิบัติการ การศึกษาด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ และใช้กระบวนการ PLC นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้ครูสามารถเลือกโปรแกรมหรือหลักสูตรการอบรมพัฒนาตามความสนใจและความถนัด

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมด้านการบริหารวิชาการและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้โดยสร้างความตระหนักและจัดโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเป็นหลักสูตรการพัฒนาระยะสั้น เพื่อเสริมสร้างทักษะให้กับครูอย่างจริงจังและต่อเนื่องในฐานะผู้นำทางวิชาการ

1.4 ครูผู้สอน ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้และเสริมสร้างความสำเร็จให้กับผู้เรียน ควรได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานโดยการสร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องร่วมมือในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานในขั้น การดำเนินการศึกษาค้นคว้า การนำเสนอและประเมินผลงาน และ การกำหนดปัญหา ตามลำดับ โดยพิจารณาจากลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นค่า (PNI) ที่มีความต้องการสูง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยหรือการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

2.2 ควรศึกษากลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). แนวทางการพัฒนาการวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2552). 80 นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพมหานคร: แดเน็กซ์ อินเตอร์คอร์ปอเรชั่น.

ชวลิต ชูกำแพง. (2553). การวิจัยหลักสูตรและการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

มัณฑรา ธรรมบุศย์. (2545). การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ โดยใช้ PBL (Problem-Based Learning). วารสารวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. 2(5), 11-17.

ทิศนา แขมมณี. (2560). รูปแบบการเรียนการสอน : ทางเลือกที่หลากหลาย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ปฐมาภรณ์ ปะการะโพธิ์. (2564). การพัฒนาโปรแกรมการจัดการเรียนรู้ของครูใน ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ดวงหทัย กาศวิบูลย์. (2552). กลยุทธ์การส่งเสริมทักษะการสื่อสารในชั้นเรียนคณิตศาสตร์. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. 4(1). 38-51.

นิรมล ศตวุฒิ. (2547). การจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจากผู้เรียน. วารสารวงการครู. 1(7), 20-23

สมพิศ สุขกัลยา. (2564). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวง ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). คู่มือวิทยากร Module การพัฒนาสมรรถนะหลักสูตรพัฒนาครูและศึกษานิเทศก์ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ. กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อานุภาพ เลขะกุล. (2564). ความปกติถัดไปอุดมศึกษา: ความท้าทาย. วารสารการศึกษาและนวัตกรรมการเรียนรู้. 1(2), 111.

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

Academic administration of institution administrators of educational, opportunity expansion school, La-ngu District, under the Satun primary educational service area office

จุฑาพร สันจิตร
Juthaphorn Sanjit
ศัจนันท์ แก้ววงศ์ศรี
sajanun kheowvongsri
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
Hatyai University
Email: juthaphorn.san032@hu.ac.th

Received: 22 March 2024; Revised: 30 August 2024; Accepted: 30 August 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล2) เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน 3)รวบรวมข้อเสนอแนะของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง 1.00 ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.954 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย(Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบหาค่าที (t-test) และการทดสอบหาค่าเอฟ(F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 2) เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล พบว่าครูผู้สอนที่มี เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 3)ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอ ละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล พบว่า ผู้บริหารควรเน้นการพัฒนา

หลักสูตรให้ตรงกับยุคสมัย จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ครอบคลุมต่อนักเรียน ตลอดจนการใช้สื่อที่น่าสนใจและหลากหลาย เน้นการปฏิบัติจริง และจัดให้มีการนิเทศอย่างสม่ำเสมอเพื่อเข้าถึงปัญหาอย่างชัดเจน

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

Abstract

The purposes of this research are to 1) Study the level of academic administration of educational institution administrators at the Educational Opportunity Extension School, Langu District. Under the jurisdiction of the Satun Primary Educational Service Area Office 2) Compare the academic administration of educational institution administrators at the La-ngu District Educational Opportunity Expansion School. Under the jurisdiction of the Satun Primary Educational Service Area Office, classified by gender and educational level. and work experience 3) Collect suggestions from teachers regarding the academic administration of educational institution administrators at La-ngu District Educational Opportunity School. Under the Satun Primary Educational Service Area Office The research instrument was a questionnaire. With a consistency index of 1.00, the confidence value was 0.954. Statistics used in data analysis were percentage (Percentage), mean (Mean), standard deviation (S.D.), t-test and Testing for F-values (F-test)

The results of the research found that:

1) Academic administration of educational institution administrators at the School of Educational Opportunity Expansion, Langu District. Under the Satun Primary Educational Service Area Office Overall and each aspect at a high level The aspect with the highest average was the aspect of organizing teaching and learning activities. 2) Comparing the academic administration of educational institution administrators at the La-ngu District Educational Opportunity Expansion School. Under the Satun Primary Educational Service Area Office It was found that administrators should focus on developing the curriculum to match the era. Organize teaching and learning activities to cover students. As well as using interesting and diverse media, focus on practicality and provide regular supervision to clearly understand the problems.

Keywords: Academic administration, institution administrators of educational, schools expanding educational opportunities

บทนำ

การบริหารงานด้านวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักสำคัญของสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล ได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับอุทัย บุญประเสริฐ (2557) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานของสถานศึกษา นอกจากนั้นงานวิชาการยังเป็นงานส่วนใหญ่ที่สุดของระบบงานวิชาการ เป็นศูนย์กลางของสถานศึกษา คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนพิจารณาได้จากความสำเร็จของงานวิชาการ เป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการ

จากการรายงานการวิเคราะห์ และสรุปผลการทดสอบทางการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาแต่ละแห่งยังประสบปัญหาหลายอย่าง ตามสภาพบริบทหลากหลายสาเหตุ และปัจจัยหลายประการ ทำให้คุณภาพของผู้เรียนยังไม่ดีเท่าที่ควร ส่วนหนึ่งซึ่งสืบเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความเข้าใจในรายละเอียดการบริหารงานวิชาการน้อย ซึ่งปัญหาเหล่านี้ ส่งผลกระทบโดยตรง ต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตกต่ำลงด้วย และจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเร่งดำเนินการแก้ไข ซึ่งทั้งหมดเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหาร และจัดการเพื่อก่อเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด เพื่อให้บรรลุผลตรงตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา จึงต้องมีการศึกษาพัฒนางานวิชาการ ให้ก้าวหน้าเพื่อบรรลุผลสูงสุดตามเป้าหมายของสถานศึกษาต่อไป (สุชาดา ทิพย์กองลาศ, 2565)

โรงเรียนขยายโอกาสเป็นแนวทางหนึ่งในการที่จะพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้พื้นฐาน ของประชาชนให้สูงขึ้น เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและสังคมไทย โดยกลุ่มนักเรียนที่เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่6 ที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา ได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น การดำเนินงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาคุณภาพ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความรู้และประสบการณ์ทั้งทางด้านวิชาการ และวิชาชีพควบคู่กันไป โดยการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และจัดระบบนิเทศ กำกับ ติดตาม ดูแล ภารกิจหลักของโรงเรียน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ด้านการยกระดับให้มีมาตรฐานโดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จากการวิเคราะห์สภาพและสถานการณ์การจัดการศึกษาในสตูล ผ่านผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-net) พบว่า ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน(NT) ผลการประเมินการอ่าน(RT) พบว่ามีค่าเฉลี่ยภาพรวมยังต่ำกว่าระดับประเทศในทุกวิชา ยังขาดแคลนอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนสอนไม่ตรงตามวิชาเอก(แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดสตูล ฉบับทบทวน, 2564-2565) โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอละงูมีทั้งหมด 10 โรงเรียน มีโรงเรียนที่สมัครใจเข้าร่วมทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน(O-NET) ปีการศึกษา 2565 จำนวน 7 โรงเรียน จากผลการทดสอบคะแนนเฉลี่ย ซึ่งเทียบกับคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ และคะแนนเฉลี่ยระดับ สพฐ. คะแนนเฉลี่ยของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอละงูที่สมัครใจร่วมทดสอบทั้ง 7 โรงเรียนมีพบว่าคะแนนต่ำกว่าระดับประเทศและระดับสพฐ.

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน นักการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ เป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในด้านต่างๆ และการพัฒนาคุณภาพงาน

วิชาการในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายในสังกัดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 209 คน จากสถานศึกษา 10 แห่ง (สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล, 2566)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ปีการศึกษา 2566 ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 136 คน แล้วใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับสลากตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละโรงเรียน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.954 แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ คือ

5	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	มากที่สุด
4	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	มาก
3	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	ปานกลาง
2	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	น้อย
1	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3) วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนก เพศ และระดับการศึกษา โดยใช้ค่าที (t-test แบบ Independent samples)

4) วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test แบบ One way ANOVA)

5. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ

1.	ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้	4.33	0.49	มาก	5
2.	ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.47	0.47	มาก	1
3.	ด้านการพัฒนาสื่อและการนำไปใช้	4.36	0.51	มาก	4
4.	ด้านการวัดผลและประเมินผล	4.37	0.51	มาก	3
5.	ด้านการนิเทศการศึกษา	4.41	0.52	มาก	2
	รวม	**4.39**	**0.50**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการพัฒนาสื่อและการนำไปใช้ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มี เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล (1)ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาหลักสูตรอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นสถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการปกครองของประเทศ ตลอดจนความก้าวหน้าทางวิชาการ และเทคโนโลยีต่าง ๆ รวมไปถึงการใช้หลักสูตรและนำผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (2)ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ควรเน้นกระบวนการ Active leaning ให้ครอบคลุม (3)ด้านการพัฒนาสื่อและการนำไปใช้ ควรเป็นสื่อที่สอดคล้องกับความถนัดความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเน้นการสอนตามสภาพจริง เพื่อผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์(4) ด้านการวัดผลและประเมินผล ควรมีการ PLC งานวัดและประเมินผล และแจ้งให้เพื่อนครูทราบ และ(5)ด้านการนิเทศการศึกษา ควรจัดให้มีการนิเทศเป็นประจำ เพื่อให้ผู้บริหารเข้าถึงปัญหาและความต้องการของครู ใช้เป็นแนวทางในการให้คำปรึกษา ปรับปรุง ส่งเสริมในการพัฒนาครูผู้สอน ทำให้เกิดผลในทางที่ดีขึ้น

อภิปรายผล

ผลการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอ ละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล มีการปฏิสัมพันธ์บุคคลากรอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดความรักสามัคคีและความเข้มแข็งภายในองค์กร ดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้เกิดความคิด ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานเป็นไปใน

ทิศทางเดียวกัน มีการปรับปรุงพัฒนา วางแผนงาน ตามหลักการและแนวทางการดำเนินงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพที่ชัดเจนจึงนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับอุทัย บุญประเสริฐ (2557) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารในฐานะเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนสถานศึกษา เป็นองค์ประกอบที่ขาดไม่ได้ ผู้บริหารที่ดีต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักวางแผน มีทักษะในการสื่อสาร การประสานงาน การควบคุม บังคับบัญชา การสั่งการ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาระบบงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอี่ยมจิรา เดชกัลยา (2559) ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานวิชาการของครูโรงเรียนในกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต1ผลวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานวิชาการของครูโรงเรียนในกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

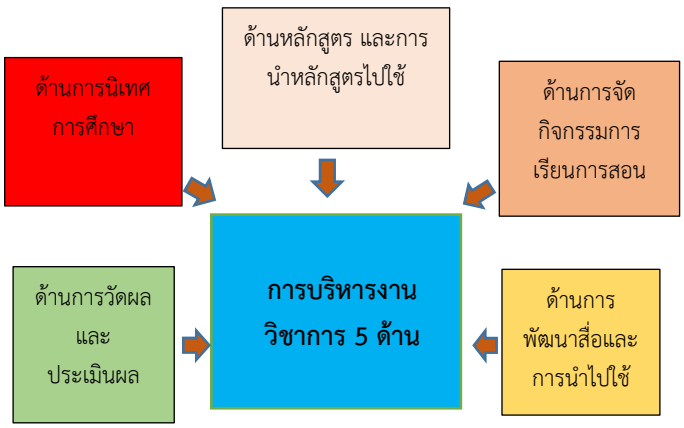
2.1 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า งานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา การทำงานร่วมกันสำคัญมาก ต้องทำงานร่วมกันเป็นทีม และเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้มีคุณภาพร่วมกัน ทุกคนทุกเพศจึงมีทักษะความรู้และศักยภาพไม่แตกต่างกันรวมถึงผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ล้ำสมัย สนับสนุน ส่งเสริม อบรม เพิ่มพูนพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ ทุกคนสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ทำให้เกิดงานที่มีคุณภาพ ทำให้เพศที่แตกต่างกัน มีผลความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546) ได้กล่าวถึงงานวิชาการว่า หมายถึง กิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน และสอดรับกับงานวิจัยของมูนา จารง (2560) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์วิจัย พบว่าผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน จำแนกเพศ ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า การทำงานในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธในการทำงานให้เท่าทันยุคสมัยเช่นกัน ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน จำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้ ประชุมหาแนวทางร่วมกันเพื่อให้งานวิชาการเป็นมาตรฐานเดียวกันอย่างเป็นระบบ สามารถวัดผลและประเมินผลได้อย่างรวดเร็ว ในทุกสภาวการณ์ จึงทำให้ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมล เดชะ (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนดีประจำตำบล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนดีประจำตำบล โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่าผู้บริหารในยุคปัจจุบันเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในทุกด้าน สามารถบริหารนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าครูผู้สอนจะมีอายุการทำงานมากหรือน้อย หากผู้บริหารให้ความสำคัญเท่าเทียมกัน สามารถนำความรู้ที่มีเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรได้ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน จึงมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของมูนา จารง (2560)ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน จำแนกเพศ การศึกษาและประสบการณ์ทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่

ขอบข่ายการบริหารวิชาการ 5 ด้าน ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ด้วยบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องปรับและพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ของสถานศึกษานั้นๆ ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับผู้เรียนมากยิ่งขึ้น การจัดการเรียนการสอนต้องใช้เทคโนโลยีทีทันสมัย วิเคราะห์ปัญหาให้ชัดเจนเพื่อหาแนวทางแก้ไข ส่งเสริมการผลิตและพัฒนาสื่อให้หลากหลายน่าสนใจต่อผู้เรียน กำหนดระเบียบแบบแผนการวัดผลประเมินผล สนับสนุนการกำหนดแผนงาน มีปฏิทิน ในการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง



สรุป

การใช้ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอละงู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล พบว่า ผู้บริหารต้องมีทักษะในการวิเคราะห์ปัญหา และสนับสนุนส่งเสริมให้ครูผู้สอน พัฒนาตนเองให้มีความรู้ทักษะใหม่ เพื่อให้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 การบริหารงานวิชาการด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา และครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อหาแนวทางร่วมกัน ในการแก้ปัญหาให้ตรงตามบริบทของสถานศึกษา

1.2 การบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาสื่อและการนำไปใช้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมครูผู้สอนจัดทำสื่อที่มีความหลากหลายและทันสมัย

1.3 ผู้วิจัยมีความคาดหวังว่าจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศ และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อนำไปบูรณาการในการวางแผน กำหนดทิศทาง ปรับปรุง แก้ไข และเพื่อเป็นการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดอื่นต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านอื่นเพิ่มเติม เช่น ด้านการวิจัยเพื่อการศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2.2 ควรมีการจัดทำวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยใช้เครื่องมือที่มีความหลากหลายเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

เอกสารอ้างอิง

วิมล เดชะ. (2559). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาประถมศึกษาสตูล. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). วิธีการสร้างสถิติสำหรับการวิจัย กรุงเทพมหานคร: สุริวิยาสาส์น.

ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันท์. (2562). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน กรุงเทพมหานคร: มีน เซอร์วิส ซัพพลาย.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

มูนา จารง. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุชาดา ทิพย์กองลาศ.(2565). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต *3.* สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2564-2565. สตูล: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล กระทรวงศึกษาธิการ.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2557). หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: เอสดีเพลส.

เอี่ยมจิรา เดชกัลยา. (2559). การปฏิบัติงานวิชาการของครูโรงเรียนในกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม กรณีศึกษา โรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา

Factors affecting effectiveness in the academic administration of Islamic private schools: Case studies of royal award schools under the office of the private education Songkhla Province

อรรถพล เหมาะทอง
Audthapol Mohthong
ศัจนันท์ แก้ววงศ์ศรี
Sajanun Kheowvongsri
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
Hatyai University
E-mail: audthapol.moh057@hu.ac.th

Received: 22 March 2024; Revised: 13 April 2024; Accepted: 29 August 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารงานของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา 2) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ได้รับรางวัลพระราชทานในจังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2565 จำนวน 93 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารงานของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ได้รับรางวัลพระราชทาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.39) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านผู้บริหาร รองลงมาคือ ด้านครูผู้สอนและด้านชุมชนและผู้ปกครอง ตามลำดับ 2) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ได้รับรางวัลพระราชทาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.39) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รองลงมาคือ การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ตามลำดับ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ซึ่งวิเคราะห์ด้วยการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) และโปรแกรม AMOS มีความสัมพันธ์ทางบวก (R^2= .900) อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยพบว่า ปัจจัยด้านครูผู้สอนส่งผลต่อประสิทธิผลของการ

บริหารงานวิชาการมากที่สุด (β=.322) รองลงมาปัจจัยด้านชุมชนและผู้ปกครอง (β=.289) และปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (β=.190) ตามลำดับ

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหารงาน, ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ, โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

Abstract

The purposes of this research were 1) To study the level of Academic Administration of Islamic Private Schools. 2) To study the level of effectiveness in academic administration of Islamic Private Schools. 3) To study the factors affecting effectiveness in the academic administration of Islamic Private Schools. The samples consist of 93 teachers from 3 Islamic Private Schools which received the Royal Award in Songkhla province in 2022. The questionnaire was used to collect the data. Statistics used in data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis.

The result showed that 1) The level of academic administration of Islamic Private Schools which received the Royal Award in overall is at high level ($\bar{x}$ = 4.39) and when considering each aspect, it was found that the top 3 highest averages were the administrator, the teacher, and the parent and community, respectively. 2) The level of effectiveness in academic administration of Islamic Private Schools which received the Royal Award in overall is at high level ($\bar{x}$ = 4.39) and when considering each aspect, it was found that the top 3 highest averages were learning process development, measurement and evaluation, and educational quality assurance, respectively.3 The factors affecting effectiveness in the academic administration of Islamic Private Schools which received Royal Award by using multiple regression analysis and AMOS program had a high positive relationship (R^2= .900) with Statistically significant at the .01 level. It found that teacher factor affected the effectiveness of academic administration the most (β=.322), followed by community and parental factor (β=.289). and educational material and technology factor (β=.190), respectively.

Keywords: Administrative factors, academic administration, private Islamic schools

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยกำหนดให้ส่วนราชการภายใน แบ่งส่วนราชการเป็นกลุ่มงานหรือหน่วยงานเป็น 4 งาน ได้แก่ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ โดยการบริหารงานวิชาการถือเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา เพราะไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) เช่นเดียวกับที่ ภาวิดา ธารศรีสุทธิ (2550) ได้กล่าวไว้ว่า จุดมุ่งหมายของการบริหารวิชาการอยู่ที่การสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และมีคุณสมบัติตามที่ต้องการ งานวิชาการเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพและความสำเร็จของโรงเรียน ความสำคัญของโรงเรียนมักจะพิจารณาจากคุณภาพของผลผลิตคือ ตัวผู้เรียน ดังนั้น คุณภาพของผลผลิตจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

การจัดการศึกษาในจังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นพื้นที่สังคมพหุวัฒนธรรม มีประชาชนที่นับถือศาสนาอิสลามประมาณร้อยละ 33.42 (คณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการจังหวัดสงขลา, 2565) ซึ่งมีวิถีชีวิตและขนบธรรมเนียมประเพณีในการปฏิบัติที่สอดคล้องกับแนวทางศาสนบัญญัติของอิสลามที่มีเอกลักษณ์เฉพาะ ชาวไทยมุสลิมในพื้นที่นี้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุตรหลานให้มีความรู้และความสามารถปฏิบัติตนตามหลักการศาสนาอิสลามอย่างเคร่งครัด โดยส่งบุตรหลานเข้าศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จากผลการวิจัยของเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2551 อ้างถึงใน อิลฮาม อาเก็ม, 2557) ที่ผ่านมาพบว่า ผู้ปกครองนิยมส่งบุตรหลานเข้าศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี ความนิยมดังกล่าวเนื่องจากผู้ปกครองต้องการให้บุตรหลานเรียนรู้ทั้งวิชาสามัญและศาสนาควบคู่กัน ยึดถือตามหลักศาสนาอิสลามที่ปฏิบัติสืบต่อกันมา ธำรงซึ่งอัตลักษณ์เฉพาะตน ทั้งขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ภาษาและวิถีชีวิต (นิเลาะ แวอุเซ็ง และคณะ, 2550) และถึงแม้ว่าการศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจะเป็นที่นิยมอย่างแพร่หลาย แต่ประสิทธิผลทางด้านวิชาการยังขาดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน เช่นเดียวกับสันวิช แก้วมี (2561) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการยังขาดระบบการจัดการที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะด้านบุคลากรและครูผู้สอนบางท่านที่ยังไม่มีความเข้าใจในเรื่องของการวัดผลและการประเมินผล จึงทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนยังไม่สะท้อนสภาพความเป็นจริง หรือไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนการสอนในสาระการเรียนรู้ นั้น ๆ นอกจากนี้บุคลากรและครูผู้สอนยังขาดความรู้ในการจัดการข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่มีอยู่ภายในโรงเรียนมาใช้ จึงทำให้ครูไม่สามารถที่จะประยุกต์หรือบูรณาการข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่เข้ากับการจัดการเรียนการสอนของตนเองได้ และเนื่องด้วยภาระงานที่มีจำนวนมาก เพราะต้องจัดการเรียนการสอนทั้งในส่วนของวิชาทางด้านศาสนาควบคู่ไปกับวิชาสามัญ จึงทำให้ไม่ค่อยมีเวลาในการที่ดำเนินการตามแผนงานต่าง ๆ ที่วางไว้ อีกทั้งนักเรียนมีผลการเรียนวิชาสามัญยังไม่เป็นที่น่าพอใจ หากเปรียบเทียบกับโรงเรียนที่เปิดสอนสายวิชาสามัญเพียงอย่างเดียว ดังนั้นสถาบันการศึกษาจึงควรให้ความสำคัญ เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในจังหวัดสงขลาอย่างยั่งยืน จากเหตุผลข้างต้นจึงกล่าวได้ว่า การบริหารงานวิชาการ

เป็นกลไกสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดสงขลาที่ต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ในการบริหารงาน เพื่อส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ เพราะงานวิชาการส่งผลต่อภาพลักษณ์และความไว้วางใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาในสถานศึกษา

ท่ามกลางสภาพปัญหาดังกล่าวพบว่ายังมีสถานศึกษาจำนวนหนึ่งในจังหวัดสงขลาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาจนเป็นที่ยอมรับ นั่นคือสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สถานศึกษารางวัลพระราชทาน เป็นสถานศึกษาที่สามารถบริหารการศึกษาได้อย่างมีมาตรฐาน เนื่องจากจะต้องผ่านการพิจารณาตามหลักเกณฑ์และแนวการคัดเลือกตามระเบียบการพระราชทานรางวัลแก่สถานศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการในด้านต่าง ๆ ดังนี้ คุณภาพนักเรียน การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ การบริหารการจัดการ ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน บุคลากรและการบริหารงานบุคลากร ความดีเด่นของสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556) ทั้งนี้โรงเรียนที่ผ่านการประเมินเป็นสถานศึกษารางวัลพระราชทานได้นั้นหลักสำคัญคือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ครูและบุคลากรมีคุณภาพ มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ทุ่มเท เสียสละ ให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอน สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามีความเพียงพอ ทันสมัย มีการติดตามและประเมินการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ งบประมาณเพียงพอเอื้อต่อการขับเคลื่อนงานวิชาการ มีการวางแผนล่วงหน้า ติดตาม ตรวจสอบและประเมินการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบ อีกทั้งผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวเป็นคุณลักษณะของโรงเรียนคุณภาพที่พึงเป็นแบบอย่างที่ดีแก่โรงเรียนทั่วไปได้

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ในจังหวัดสงขลา เพื่อผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์สามารถใช้เป็นแนวทางหรือเป็นตัวอย่างการวางแผนพัฒนาการดำเนินงานแก่ผู้วิจัยและสถานศึกษาอื่น ๆ หรือนำไปใช้ในการจัดอบรมพัฒนาผู้บริหารและครูให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถบริหารองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา

2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา

3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ได้รับรางวัลพระราชทานในจังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2565 จากโรงเรียนจำนวน 3 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 123 คน (สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา 2565)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ได้รับรางวัลพระราชทานในจังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2565 จำนวน 3 โรงเรียน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปในการคำนวณของ (Krejicie & Mogan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 93 คน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน แล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนประชากรครูในแต่ละโรงเรียน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่า IOC เท่ากับ 0.67–1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.947 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารงานของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับแบบลิเคิร์ท (Likert scale) โดยผู้วิจัยกำหนดระดับค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ความคิดเห็นในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง ความคิดเห็นในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง ความคิดเห็นในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง ความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับแบบลิเคิร์ท (Likert scale) โดยผู้วิจัยกำหนดระดับค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ความคิดเห็นในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง ความคิดเห็นในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง ความคิดเห็นในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง ความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้จะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผล โดยใช้วิธีในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) ตรวจนับแบบสอบถามพร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน

2) การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิเคราะห์เนื้อหา ดังต่อไปนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับระดับการบริหารงานของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้นนำคะแนนเฉลี่ยของระดับการบริหารงานในโรงเรียน มาแปลความหมายตามเกณฑ์ของเบสท์และคาห์น (Best and Kahn, 1998) โดยกำหนดไว้เป็นเกณฑ์ประมาณค่า ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	**ระดับความคิดเห็น**
4.51 – 5.00	มากที่สุด
3.51 – 4.50	มาก
2.51 – 3.50	ปานกลาง
1.51 – 2.50	น้อย
1.00 – 1.50	น้อยที่สุด

แบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลาวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้นนำคะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน มาแปลความหมายตามเกณฑ์ของเบสท์และคาห์น (Best and Kahn, 1998) โดยกำหนดไว้เป็นเกณฑ์ประมาณค่า ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	**ระดับความคิดเห็น**
4.51 – 5.00	มากที่สุด
3.51 – 4.50	มาก
2.51 – 3.50	ปานกลาง
1.51 – 2.50	น้อย
1.00 – 1.50	น้อยที่สุด

3. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม กรณีศึกษา: โรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม กรณีศึกษา: โรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารงานของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา อิสลาม กรณีศึกษา: โรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงาน	ความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านผู้บริหาร	4.57	0.54	มากที่สุด
2. ด้านครูผู้สอน	4.45	0.44	มาก
3. ด้านสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.13	0.72	มาก
4. ด้านงบประมาณ	4.23	0.73	มาก
5. ด้านชุมชนและผู้ปกครอง	4.45	0.50	มาก
รวมเฉลี่ย	4.39	0.49	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม กรณีศึกษา: โรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.39) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้บริหาร ($\bar{X}$ = 4.57) รองลงมา คือ ด้านครูผู้สอนและด้านชุมชนและผู้ปกครอง ($\bar{X}$ = 4.45) ด้านงบประมาณ ($\bar{X}$ = 4.23) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.13)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม กรณีศึกษา: โรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม กรณีศึกษา: โรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	ความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.41	0.55	มาก
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.50	0.47	มาก
3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน	4.45	0.50	มาก
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	4.34	0.64	มาก
5. การนิเทศการศึกษา	4.41	0.59	มาก
6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	4.43	0.52	มาก

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	ความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
7. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.18	0.69	มาก
รวมเฉลี่ย	4.39	0.51	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม กรณีศึกษา: โรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.39) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.50) รองลงมา คือ การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X}$ = 4.45) และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.43) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม กรณีศึกษา: โรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม กรณีศึกษา: โรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา รวม 7 ด้าน โดยภาพรวม

ปัจจัยการบริหารงาน	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ				
	(B)	(β)	(S.E)	t	Sig.
ด้านผู้บริหาร	.113	.118	.077	1.469	.142
ด้านครูผู้สอน	.378	.322	.072	5.282**	.01
ด้านสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	.137	.190	.063	2.192*	.05
ด้านงบประมาณ	.088	.125	.060	1.467	.143
ด้านชุมชนและผู้ปกครอง	.299	.289	.077	3.885**	.01

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยการบริหารงานส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โดยปัจจัยด้านครูผู้สอน (X_2) ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ได้รับรางวัลพระราชทาน อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าน้ำหนักมากที่สุดเท่ากับ .322 รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านชุมชนและผู้ปกครอง (X_5) ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ได้รับรางวัลพระราชทาน อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ .289 และปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (X_3) ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ได้รับรางวัลพระราชทาน อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ .190

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม กรณีศึกษา: โรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ระดับการบริหารงานของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา

การบริหารงานของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากการบริหารงานของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามให้มีประสิทธิภาพ จนได้รับรางวัลพระราชทาน จะต้องอาศัยปัจจัยการบริหารงานในสถานศึกษา ทั้งในด้านผู้บริหาร ครูผู้สอน ด้านสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านงบประมาณ ด้านชุมชนและผู้ปกครอง และด้านอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อพัฒนาระบบการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง จึงส่งผลให้การบริหารงานของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของแกร่งกล้า สุวรรละโพลง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงรายโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานมีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานวิชาการเป็นอย่างดี ภายใต้แผนการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองด้านการค้นหาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี เพื่อนำมาใช้เป็นสื่อในการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จึงส่งผลให้ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของกัญชิญา ทองหัตถา (2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม กรณีศึกษา: โรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ได้รับรางวัลพระราชทาน มีความสัมพันธ์ทางบวก (R^2= .900) อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยพบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ได้รับรางวัลพระราชทาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ปัจจัยด้านครูผู้สอน (X_2) และปัจจัยด้านชุมชนและผู้ปกครอง (X_5) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (X_3) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เนื่องด้วยครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ได้รับรางวัลพระราชทานเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดผู้เรียนมากที่สุด เป็นผู้ลงมือปฏิบัติงานจริง และมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีคุณภาพอย่างแท้จริง อีกทั้งเป็นผู้แสวงหาความรู้พัฒนาด้านการสอนอย่างต่อเนื่อง มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสามารถในการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการจัดกระบวนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน และครูผู้สอนยังมีคุณธรรม จริยธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและชุมชน และโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ได้รับรางวัลพระราชทานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายวางแผนการดำเนินงาน ส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา มีการแลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ ร่วมเสนอความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจผ่านการประชุมผู้ปกครอง และประชาสัมพันธ์ข่าวสารของสถานศึกษาต่อผู้ปกครองและชุมชน เพื่อให้การพัฒนาการศึกษาเป็นไปตามความต้องการของชุมชนและผู้ปกครอง โดยยึดหลักสถานศึกษาและชุมชนต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันและโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ได้รับรางวัลพระราชทานมีการจัดเตรียมสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย และเพียงพอให้แก่บุคลากรและผู้เรียน อีกทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และกำกับ ติดตามและประเมินผลการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับการวิจัยของกัญชิญา ทองหัตถา (2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่า มี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเช่นเดียวกับแกร่งกล้า สุวรรละโพลง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย พบว่า มี 3 ปัจจัยเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้สอน ปัจจัยด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุป

1. การบริหารงานของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา

การบริหารงานของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้บริหาร รองลงมา คือ ด้านครูผู้สอน ด้านชุมชนและผู้ปกครอง ด้านงบประมาณ และด้านสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตามลำดับ

2. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม กรณีศึกษา: โรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รองลงมา คือ การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การนิเทศการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตามลำดับ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม กรณีศึกษา: โรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา

ปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ได้รับรางวัลพระราชทาน มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยพบว่า ปัจจัยด้านครูผู้สอนส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านชุมชนและผู้ปกครอง มีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (β=.190) มีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ผลการวิจัยปัจจัยการบริหารงานของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ด้านสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของการใช้สื่อและเทคโนโลยี โดยส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสม อีกทั้งผู้บริหารควรจัดเตรียมสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย และเพียงพอให้แก่บุคลากรและผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้

2) ผลการวิจัยประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารจึงควรส่งเสริม สนับสนุน ให้ความสำคัญในการนำสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้สำหรับการบริหารงานวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษา

3) ผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม กรณีศึกษา: โรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ปัจจัยด้านครูผู้สอน ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นถึงจุดแข็งในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ซึ่งผู้บริหารควรให้การสนับสนุนครูผู้สอนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและความเป็นเลิศในการจัดการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรทำวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม กรณีศึกษา: โรงเรียนรางวัลพระราชทาน ในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดอื่น ๆ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาการศึกษาในพื้นที่นั้น ๆ ต่อไป

2) ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม กรณีศึกษา: โรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา

เอกสารอ้างอิง

กัลชิญา ทองหัตถา. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

แกร่งกล้า สุวรรละโพลง. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.

คณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการจังหวัดสงขลา. (2565). แผนพัฒนาจังหวัดสงขลา 2561-2565 ฉบับทบทวน พ.ศ.2565.

นิเลาะ แวะอุเซ็ง และคณะ. (2550). การจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยาลัยอิสลามศึกษา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2550). การจัดและการบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สันวิช แก้วมี. (2561). การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในทศวรรษหน้า. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา. (2565). ข้อมูลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามแยกตามขนาดของโรงเรียน จำนวนครู และจำนวนนักเรียน. สงขลา: สำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

อิลฮาม อาเก็ม. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนเอกชนสอน ศาสนาอิสลามในจังหวัดสตูล. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

Best, J.W. & Khan, J.V. (1998). Research in education. 8th ed. Boston: Allyn & Bacon.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.Journal of Education and Psychological Measurement, 30(3), 608-609.

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

Academic administration competencies of educational institution administrators, Songkhla primary educational service area office 1

วรัชญาน์ แก้วบพิธ
Waratchaya Kaewbophit
ตรัยภูมินทร์ ตรีตรีศวร
Tripumin Tritrishual
คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University
e-mail: waratchaya.kae026@hu.ac.th

Received: 22 March 2024; Revised: 30 April 2024; Accepted: 30 August 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1)ศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 (2) เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต1 จำแนกตามประสบการณ์การสอน ขนาดโรงเรียน และวุฒิการศึกษา (3) รวบรวมข้อเสนอแนะสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 285 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วนโดยการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน ใช้เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ตั้งแต่ .67 ขึ้นไป และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.988 ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การทดสอบค่าที-เทส และการทดสอบค่าเอฟ-เทส ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิต่างแตกต่างกัน มีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ โดยรวมแตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกันและขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีสมรรถนะการบริหารวิชาการโดยรวมไม่แตกต่างกัน (3) ข้อเสนอแนะที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและด้านการวิจัย ควรมีการทำความเข้าใจ จัดอบรมเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาความรู้ให้ครูนำไปใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: สมรรถนะ, การบริหารงานวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purpose of this research is to (1) Study the academic administration competencies of school administrators under the Songkhla Primary Educational Service Area Office, Area 1 (2) Compare the academic administration competencies of school administrators under the Songkhla Primary Educational Service Area Office. Zone 1 is classified according to teaching experience, school size, and educational background. (3) Gather recommendations for academic administration competencies of administrators. The sample consisted of 285 teachers using a stratified proportional random sampling method using simple random sampling with no returns. Use as a questionnaire as the 5-level rating scale has an IOC value of .67 or higher and the overall reliability is 0.988. Statistics to analyze data is t-test and f-test. The research results found that Academic administration competencies of educational institution administrators Overall and each aspect is at a high level. The results of the comparison of academic administration competencies found that administrators of educational institutions with different degrees differed. There are different academic administration competencies. Administrators with different experiences and school sizes There is no difference in academic administration competencies. Suggestions towards academic administration competencies of educational institution administrators Development of school curriculum and research There should be an understanding. Organize training for educational institution administrators to develop knowledge for teachers to use in solving teaching problems, improving and developing the quality of teaching and learning to be effective.

Keywords: Ability, academic administration, educational institution

บทนำ

การศึกษาถือได้ว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมตามวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 11คือ คนไทยเป็นคนดี เก่ง มีความสุข มีความรู้เชิงวิชาการและสมรรถนะทางวิชาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรมใฝ่เรียนรู้และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสุข มีสุขภาพทั้งกายและใจที่สมบูรณ์สามารถประกอบอาชีพและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เพื่อเป็นเป้าหมายและฐานหลักของการพัฒนาประเทศตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 39 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไปไปยังสถานศึกษา จึงเป็นหน้าที่ของโรงเรียนที่จะจัดการงานเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพโดยที่งานวิชาการเป็นภารกิจหลักของโรงเรียน หัวใจหลักในการบริหารสถานศึกษาคืองานวิชาการ ซึ่งมีความสำคัญและเป็นงานหลักของสถานศึกษา สมิธ และคณะ (Smith. et al, อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553)

การบริหารงานวิชาการให้ประสบผลสำเร็จจะต้องมีการวางแผนงานวิชาการโดยมีการดำเนินงานวางแผน การจัดการเรียนรู้ต่างๆอย่างเหมาะสม ซึ่งได้สอดคล้องกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้กำหนดสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ อีกทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหาสถานศึกษา (สำนักงานมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548)

ผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญยิ่งต่อองค์กรในการที่จะทำให้บรรลุถึงความสำเร็จในการบริหารงาน ที่จะขับเคลื่อนไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยเกิดความร่วมมือกันในการนำองค์กรประสบความสำเร็จ โดยจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเป็นหลักในการพัฒนาและจะต้องมีคุณธรรมในการบริหาร สำหรับการบริหารงานในสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวนั้นย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรในสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้มีความสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา ภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากเพื่อให้การนำนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปสู่การปฏิบัติที่ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีสมรรถนะในการบริหารจัดการที่รอบรู้ รอบคอบ และเชี่ยวชาญลักษณะการบริหารงานต้องปรับให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร ควรมีความรู้ทางด้านวิชาการดำเนินการจัดการศึกษาแก่เด็ก เยาวชน ให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นสัญลักษณ์ขององค์กร เป็นผู้นำในองค์กร มีหน้าที่แนะนำ สั่งสอนบุคลากร ร่วมเป็นกำลังใจให้ลูกน้อง ริเริ่ม ปรับปรุงและพัฒนาองค์กรตลอดจนสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ (ภิญโญ สาธร, 2546)

ในการบริหารโรงเรียนนั้นสมรรถนะของผู้บริหารจึงเป็นดัชนีชี้บ่งความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารที่มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษาจะช่วยให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหารจึงเป็นเสาหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงานผู้ใต้บังคับบัญชาและผลงานอันเป็นส่วนรวม บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับคุณภาพของสถานศึกษา รวมทั้งมีผลสะท้อนต่อผลงานและวิธีปฏิบัติงานของสถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นอันมากในขณะเดียวกันการบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ มีเทคนิควิธีและกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553)

จากสภาพปัญหาคุณภาพดังกล่าวประกอบกับผู้วิจัยมีหน้าที่โดยตรงในการให้ความรู้แก่นักเรียน จัดกระบวนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาและใช้บริหารวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวจักรสำคัญในการควบคุม กำกับ ดูแลการจัดการศึกษาในโรงเรียน ซึ่งถือเป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษา และเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงต่อไป ดังนั้นจึงสนใจศึกษาเรื่องดังกล่าว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต1 จำแนกตามประสบการณ์การสอน ขนาดโรงเรียน และวุฒิการศึกษา

3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มุ่งศึกษาการจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะงานวิชาการของผู้บริหาร ปีการศึกษา 2566 ซึ่งมีจำนวนประชากร 1,158 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, อ้างถึงใน วิภา แซ่อึ่ง, 2559) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดสัดส่วน (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีแบบไม่ใส่คืน (Simple withtout Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองเพื่อสอบถามความคิดเห็นจากครูในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับสมรรถนะในการ บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของสำนักมาตรฐานวิชาชีพสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา สมรรถนะทั้ง 4 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับสมรรถนะการบริหารงาน วิชาการของผู้ริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับโดยมีหลักเกณฑ์ให้น้ำหนักคะแนนตามแนวทางการการสร้างเครื่องมือของลิเคิร์ท (Likert's) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open-ended Question) เพื่อทราบ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) หากได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามมีค่าตั้งแต่ .67 ขึ้นไปถือว่าผ่านเกณฑ์การพิจารณา และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.988 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ถึง

ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนในสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที-เทส (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ-เทส (F-test)

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1) ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยการหาค่า IOC (Index of Congruence)

1.2) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟา (α-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

2) สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ค่าความถี่ (Frequency)

2.2 ร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1. การทดสอบค่าที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน(Independent Samples) สำหรับเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ จำแนกวุฒิการศึกษา

3.2) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่มขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายกลุ่ม (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) สำหรับเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา และหากพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe’

ผลการวิจัย

1. สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตามภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 1 สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต1โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=285)

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล

1.ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.39	.41	มาก
2.ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.47	.43	มาก
3.ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	4.42	.48	มาก
4. ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	4.40	.47	มาก
รวม	**4.42**	**.36**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.42) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ($\bar{X}$ = 4.47)รองลงมา คือ ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.42) รองลงมา คือ ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ ($\bar{X}$ =4.40)และสุดท้ายด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ($\bar{X}$ =4.39)

2. เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

(n=285)

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.35	0.43	4.48	0.34	2.662	.01**
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.40	0.45	4.65	0.31	5.381	.001***
3. ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้	4.38	0.49	4.54	0.42	2.775	.01
4. ด้านการส่งเสริมการวิจัย	4.37	0.49	4.49	0.40	2.203	.05*
เฉลี่ยรวม	**4.37**	**0.38**	**4.54**	**0.27**	**4.123**	**.001*** **

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมมีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการส่งเสริมการวิจัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(n=285)

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.928	0.46	2.77	.06
	ภายในกลุ่ม	282	47.078	0.16		
	รวม	284	48.006			
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	0.777	0.38	2.10	.12
	ภายในกลุ่ม	282	52.170	0.10		
	รวม	284	52.947			
ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	0.034	0.01	0.07	.093
	ภายในกลุ่ม	282	65.511	0.23		
	รวม	284	65.545			
ด้านการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	0.091	0.04	0.20	.81
	ภายในกลุ่ม	282	62.732			
	รวม	284	23.567			
ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**2**	**0.201**	**0.10**	**0.763**	**.46**
	ภายในกลุ่ม	**282**	**37.178**	**0.13**		
	รวม	**284**	**37.379**			

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

(n=285)

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.764	0.38	2.27	.104
	ภายในกลุ่ม	282	47.243	0.16		
	รวม	284	48.006			
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	0.822	0.41	2.22	.110
	ภายในกลุ่ม	282	52.126	0.18		
	รวม	284	52.947			
ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	0.180	0.63	2.76	.065
	ภายในกลุ่ม	282	62.643	0.22		
	รวม	284	65.545			
ด้านการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	0.180	0.09	0.40	.667
	ภายในกลุ่ม	282	62.643			
	รวม	284	62.823			
ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**2**	**0.558**	**0.27**	**2.13**	**.120**
	ภายในกลุ่ม	**282**	**5.325**	**0.13**		
	รวม	**284**	**11.434**			

จากตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชากาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชากาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 1 ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ความสามารถในการบริหารจัดการและจำเป็นต้องนำพาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าเท่ากับความเจริญทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่เติบโตอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันกันสูง ผู้บริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบันจึงต้องมีความเป็นผู้นำในการปฏิบัติภารกิจที่จะนำโรงเรียนเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานการศึกษาถือว่าเป็นเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษาและต้องพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพที่น่าเชื่อถือได้ สอดคล้องตามแนวคิดของสำนักมาตรฐาน

วิชาชีพทางการศึกษา (2548) ที่ได้กำหนดสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ 4 ด้าน คือ 1) ด้านบริหารจัดการการ เรียนรู้ 2) ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3) ด้านนิเทศการจดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 4) ด้านส่งเสริมให้มี การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาได้มีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญ์ณพัชร เพิ่มพูล (2561) ที่ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ภาคใต้ พบว่า อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องงานวิจัยของวรุณยุภา แก้วสมทอง (2560) ที่ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.พบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวม สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพวรรณ สุขสำราญ (2560) ที่ได้วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สหวิทยาเขต ราชนครินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลางในกลุ่มเครือข่าย 23 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ ในระดับมาก

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1ได้จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่จำแนกตามวุฒิการศึกษาประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา สามารถสรุปผลได้ดังนี้

2.1) ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีวุฒิต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งอาจเป็นเพราะสังคมในปัจจุบันบุคคลในวงการศึกษาให้ความสำคัญกับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น การบริหารงานในยุคปัจจุบันต้องการผู้บริหารที่มีคุณวุฒิที่เหมาะสมกับตำแหน่งในด้านบริหารโดยเฉพาะในด้านการบริหารงานวิชาการที่เป็นงานสำคัญถือเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี จึงทำให้ผู้บริหารที่มีวุฒิแตกต่างกันมีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการแตต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาวรรณ ทรัพย์วโรบล และวรชัย วิภูอุปรโคตร (2562) ที่ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่า การเปรียบเทียบจำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะมีวุฒิการศึกษาใดเมื่อเป็นผู้บริหารสถานศึกษาย่อมต้องพัฒนาตนให้มีขีดความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ให้มีสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการครบทั้ง 4 ด้าน ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการ

2.2) ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานของครูต่างกัน มีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์การทำงานแต่ละปีสามารถเรียนรู้และปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหาร ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูโดยการให้ครูเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ตามโครงการต่างๆ อย่างต่อเนื่องได้ผ่านการอบรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองจนสามารถนำมาพัฒนางานวิชาการในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญ์ณพัชร์ เพิ่มพูล (2561) ที่ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ภาคใต้ พบว่า ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3) ผู้บริหารปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน สมรรถนะการบริหารงานวิชาการโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนในสถานศึกษาแต่ละขนาดบทบาทหน้าที่และบริบทการทำงานไม่แตกต่างกัน เพราะจากความสำคัญของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาดังกล่าวจึงจำเป็นที่ผู้ที่เกี่ยวข้องต้องดูแลเอาใจใส่การบริหารงานวิชาการเป็นพิเศษ ซึ่งการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่แต่ละขนาดนั้นมีเป้าหมายที่จะทำให้สถานศึกษา บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จึงทำให้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

สรุป

การวิจัย เรื่องสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ที่มีวุฒิต่างกัน มีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการผู้บริหาร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตอื่น ๆ

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพและคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียน

3. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

เอกสารอ้างอิง

กัญญ์ณพัชร เพิ่มพูล. (**2561**). สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ภาคใต้. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ธนาวรรณ ทรัพย์วโรบล และวรชัย วิภูอุปรโคตร. (2562). สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย. 25(1), 49-63.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์.(2553). การบริหารงานวิชาการ. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริม.

ไพวรรณ สุขสำราญ. (2560). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดกลางในกลุ่มเครือข่าย 23 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภิญโญ สาธร. (2546). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภา. มีเดีย อินเทลลิเจนซ เทคโนโลยี.

วรุณยุภา แก้วสมทอง. (2560). สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพูลเจริญวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิภา แซ่อึ่ง. (2559). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีนกรุงเทพมหานคร.หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. (2566). ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1.เรียกใช้เมื่อ 10 มิถุนายน 2566 จาก https://www.ska1.go.th/frontpage.

สำนักงานมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. (2548). มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน เลขาธิการคุรุสภา.

กลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด

Innovation management strategy to Improve the quality of life of employees in Nice Apparel Co., Ltd.

บุญช่วย กิตติวิชญกุล
Boonchuay Kitthiwichayakul
มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
Northeastern University
Email: boonchuay.kit@neu.ac.th

Received: 24 March 2024; Revised: 31 March 2024; Accepted: 29 August 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด โดยการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์การวิจัย มีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องรวมทั้งฉบับเป็น 1.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟ่า กลุ่มตัวอย่าง 390 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 10 คน ใช้การเลือกสุ่มแบบหลายขั้นตอน ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์โดยโปรแกรมการคำนวณค่าสถิติสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบ ข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า : 1)ระดับกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X5) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (X4) ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .557 .369 และ .275 ตามลำดับ และ 3) พนักงานเห็นด้วยและมีความพึงพอใจในนโยบายที่จะทำให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและเป็นธรรม เป็นต้น ส่วนกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด ที่จะต้องให้ความสำคัญและนำมากำหนดเป็นนโยบายนำมาปฏิบัติโดยเร็วเป็นเรื่องเกี่ยวกับการปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เป็นต้น

คำสำคัญ: กลยุทธ์, การจัดการ, นวัตกรรม, คุณภาพชีวิต, พนักงาน

Abstract

The objectives of this research article were 1) to study the level of innovation management strategies to improve employee quality of life, 2) to study factors affecting innovation management strategies to improve employee quality of life, and 3) to study approaches to develop innovation management strategies. Improve the quality of life of employees in Nice Apparel Co., Ltd. by quantitative and qualitative research The data used in the study were obtained from the research tools namely Quality research questionnaires and interview forms by checking the correctness from the experts The overall consistency coefficient was 1.00 and the alpha coefficient of accuracy was 1.00. Sample group of 390 people and 10 key informants. Use multi-step random selection. The quantitative data were analyzed using a ready-made statistical computation program by computer. Statistics used in data analysis were number, percentage, mean, standard deviation and multiple regression correlation analysis the qualitative data obtained from the interviews were used for content analysis.

The results showed that: 1) the overall level of innovation management strategies for improving the quality of life of employees in Nice Apparel Co., Ltd. is at a moderate level, 2) Factors affecting innovation management strategies to improve the quality of life of employees of Nice Apparel Co., Ltd. in environmental management Significant factors include remuneration and welfare factors (X3) Working environment factors (X5) Policy and administrative factors (X4) The three independent variables had predictor coefficients on raw scores (b) of .557, .369, and .275, respectively and 3) Employees agree and are satisfied with the policy that allows employees to receive sufficient and fair compensation for their work etc. and innovation management strategy section The quality of life of employees in Nice Apparel Co., Ltd. that must be given priority and put into practice as soon as possible is about Improving working conditions that are safe and promote health Development etc.

Keyword: Strategy, management, innovation, quality of life, employees

บทนำ

เทคโนโลยีในยุคปัจจุบันมีความจำเป็นอย่างมากโดยเฉพาะบทบาทในการนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน ปัจจุบันนวัตกรรมในการจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปิดกว้างในการแข่งขันกันอย่างเสรีนั้น ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าเท่าเทียมนา ๆ ประเทศ ทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีชีวิตที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะทางด้านวัตถุ ทางด้านสังคม ทางด้านเศรษฐกิจ ทั้งความก้าวหน้าของเทคโนดลยี เพื่ออำนวยความสะดวกสบายในชีวิตของประชาชนในประเทศนั้นๆ ยังรวมไปถึงการส่งเสริมทางด้านร่างกาย และสภาพจิตใจ ที่มุ่งสู่การส่งเสริมชีวิตของประชาชนทั้งนั้น จึงเป็นเรื่องสำคัญมากของสังคมในปัจจุบันดังนี้คือความสำคัญคือการมีร่างกายแข็งแรงทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีครอบครัวอบอุ่นไม่มีปัญหา ในส่วนของความสำคัญระดับสังคมและประเทศชาติเมื่อประชากรในสังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมทำให้คุณภาพชีวิตในสังคมและประเทศดีขึ้นด้วยแต่

ทั้งนี้รัฐต้องมีนโยบายที่จะเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากร เช่น สภาพแวดล้อมการศึกษาการประกอบอาชีพ รายได้ของประชากร เป็นต้นโดยคุณภาพชีวิตได้มีการปรับเปลี่ยนขยายกลายเป็นหัวใจในแนวทางการพัฒนาด้วยมิติดังกล่าวข้างต้น จะช่วยประคองให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีดุลยภาพและอย่างยั่งยืนด้วยผลสำเร็จของการพัฒนาให้ “คน” เป็นผู้สมบูรณ์พร้อมด้านกาย จิตใจ และปัญญาที่พร้อมจะสร้างสรรค์คุณภาพสังคมในการเรียนรู้ สังคมแห่งการสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกันกัน (พิศโสภา ทีฆาวงค์, 2560)

กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ก็เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา ทั้งในส่วนบุคคล ครอบครัว จึงต้องมีการพัฒนาเพื่อให้มีแนวคิดเจคติที่ดี รู้จักในการบริหารคุณภาพชีวิตและกลไกลการสร้างรายได้อย่างมีประสิทธิผลและครอบคลุมให้เกิดขึ้นในการพัฒนาตัวเองในการดำรงชีวิตอย่างปกติสุข ด้วยความอยู่ดี กินดี มีสุข (บุญเพ็ง สิทธิวงษา, 2566) ด้วยเหตุนี้ประเทศไทยได้เริ่มวางระบบการพัฒนาประเทศ ได้มีบทบาทที่เน้นการเพิ่มรายได้ของประชาชนตามแนวทางของธนาคารโลก โดยหวังว่าถ้ารายได้ของประชาชนเพิ่มขึ้น ประชาชนก็จะมีการอยู่ดีกินดีมากขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนจนถึงได้ให้ความสำคัญที่คนยึดคนเป็นศูนย์กลาง ที่มุ่งสร้างศีลธรรมและคุณธรรมในสังคมและครอบครัว ตลอดจนการสร้างศักยภาพการพัฒนาให้สูงขึ้นและเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนรวมในกระบวนการตัดสินใจและการปรับเปลี่ยนวิธีการคิดจากเดิมที่คิดแบบแยกส่วนมาเป็นบูรณาการ ซึ่งเชื่อว่าจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ปัจจุบันนี้โครงสร้างประชากรของประเทศไทยกำลังเผชิญหน้ากับภาวการณ์เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว คุณภาพชีวิตของคนไทยในเมืองใหญ่โดยรวมแล้วไม่ดีกว่าเดิมเท่าใดนัก จึงเป็นที่มาของการพัฒนาคุณภาพชีวิตช่วยทำให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมที่ดีขึ้นมีความสงบสุข กระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงตัวเองอยู่เสมอ (Gusky, O, 1996)

การปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจ ของธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตนั้น ได้มีการปรับปรุงและพัฒนาให้องค์กรได้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรการที่จะกระทำการดังกล่าวได้นั้น จะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญขององค์กร ความสำเร็จของงานด้านความสัมพันธ์ในองค์กร จะต้องมีการเร่งพัฒนาให้ดีสามารถทำงานทันต่อการเปลี่ยนแปลงผลจากการพัฒนาดังกล่าว ส่งผลต่อการปรับตัวของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์แอพพาเรล จำกัด ซึ่งเป็นผู้ผลิตชุดกีฬาระดับโลกที่สร้างแรงบันดาลใจสู่นวัตกรรมและความยั่งยืน ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้นั้น จะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ผู้บริหารจะต้องตระหนักให้ความสำคัญกับปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหา ให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ ดังหลักปรัชญาพื้นฐานที่ได้กล่าวถึงทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การยอมรับคุณค่าและความสำคัญของมนุษย์จะมีผลต่องานขององค์กร ดังนั้น ความสำเร็จขององค์กรจึงเกิดจากการที่องค์กรมีสมาชิกที่มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญที่ดี (พนิดา อร่ามจรัส, 2552)

อย่างไรก็ตามพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์แอพพาเรล จำกัด เป็นผู้ที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผู้ผลิตชุดกีฬาระดับโลก ที่สร้างแรงบันดาลใจ สู่นวัตกรรมและความยั่งยืน มีพนักงานทั้งหมด 12,300 คน เป็นบริษัทขนาดใหญ่ จากการสัมภาษณ์ฝ่ายบุคคลมีพนักงานระดับปฏิบัติงานบางส่วนที่ลาออกอย่างต่อเนื่อง ทั้งที่ได้รับการพัฒนาทักษะและดูแลด้านสวัสดิการเป็นอย่างเหมาะสม การที่องค์กรจะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานประกอบการได้นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือทั้งสองฝ่าย คือ ในส่วนของนายจ้างและพนักงาน โดยที่ทั้งสองฝ่ายจะต้องมีแนวทางในการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีร่วมกัน และเกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่ายการสร้างความพึงพอใจในการทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญต่อกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมในการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ

ทำงานขององค์กร และมีความสนใจเป็นอย่างมากที่จะศึกษากลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด ซึ่งข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้อาจนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตหรือวางแผนการพัฒนาบุคลากรหรือพนักงาน รวมถึงการแก้ไขปัญหาระหว่างบุคลากรหรือพนักงานที่เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้องค์กรมีบุคลากรหรือพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสามารถที่องค์กรต้องการ บุคลากรและพนักงานมีความจงรักภักดีและกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งเมื่อ องค์กรมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพเหล่านี้เกิดขึ้นแล้วย่อมจะส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และสามารถนำองค์ ความรู้และสารสนเทศไปเป็นแนวทางพัฒนาแก่องค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะบริบทที่คล้ายกันต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาระดับกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด

2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด

3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (เชิงปริมาณ)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด, สาขาอำเภอชุมแพ, สาขาจังหวัดขอนแก่น, สาขาอำเภอพล, สาขาจังหวัดนครราชสีมา, สาขาจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวนทั้งหมด 12,300 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด, สาขาอำเภอชุมแพ, สาขาจังหวัดขอนแก่น, สาขาอำเภอพล, สาขาจังหวัดนครราชสีมา, สาขาจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวนทั้งหมด 12,300 คน ที่ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เป็นการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีจำนวนมาก มีความแตกต่างกันระหว่างหน่วยสุ่มที่สามารถจำแนกออกเป็นชั้นภูมิ เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความครบถ้วนครอบคลุม และคำนวณหาจำนวนตัวอย่างตามสูตรทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด, สาขาอำเภอชุมแพ, สาขาจังหวัดขอนแก่น, สาขาอำเภอพล, สาขาจังหวัดนครราชสีมา, สาขาจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวนทั้งหมด 390 คน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560) ผู้วิจัยใช้การสุ่มที่อาศัยความน่าจะเป็น โดยใช้เทคนิคการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของประชากรในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด, สาขาอำเภอชุมแพ, สาขาจังหวัดขอนแก่น, สาขาอำเภอพล, สาขาจังหวัดนครราชสีมา, สาขาจังหวัดหนองบัวลำภู ให้มีความเหมาะสมตามจำนวนของสัดส่วนประชากรในการหาสัดส่วนที่เหมาะสม

2. ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย (เชิงคุณภาพ)

ประชากรกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก คือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง พิจารณาคัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่

สามารถให้ข้อมูลองค์ความรู้ ความเป็นมา สภาพปัจจุบันและแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด โดยแยกเป็น 1 กลุ่ม ๆ 10 คน เป็นจำนวน 10 คน โดยวิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ตามคุณสมบัติ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (เชิงปริมาณ)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นโดยการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดของตัวแปรต้นและตัวแปรตามของกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด เป็นคำถามประเภทสัมภาษณ์เชิงลึกในภาคสนาม

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (เชิงคุณภาพ)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการศึกษาวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ ที่สร้างขึ้นโดยการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดของตัวแปรตามของแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด แบ่งออกเป็น 1 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด เป็นคำถามประเภทสัมภาษณ์เชิงลึกในภาคสนาม

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล (เชิงปริมาณ)

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างให้พนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด หลังจากนั้นรวบรวมแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติสังคมศาสตร์

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล (เชิงคุณภาพ)

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยประสานงาน เพื่อขออนุญาตกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทางโทรศัพท์ แล้วเดินทางไปตามวันเวลาที่นัดหมาย ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยแนะนำตนเอง สร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้วิจัยกับผู้ถูกสัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์การของการสัมภาษณ์ แล้วดำเนินการสัมภาษณ์พูดคุยอย่างเป็นกันเองตามแนวทางการสัมภาษณ์ที่วางไว้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้แสดงทัศนะของตนเองอย่างเต็มที่ โดยแยกเป็น 1 กลุ่ม เป็นจำนวน 10 คน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลและข้อเท็จจริง ที่จะนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ในลำดับต่อไป

7. การวิเคราะห์ข้อมูล (เชิงปริมาณ)

หลังจากผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสเพื่อวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติทางสังคมศาสตร์

8. การวิเคราะห์ข้อมูล (เชิงคุณภาพ)

หลังจากผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยคัดเลือก และจำแนกข้อมูล จัดระเบียบข้อมูลให้เป็นระบบ จัดทำบรรณาธิกรณ์ข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลไปเขียนเป็นรายงานตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยต่อไป

9. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล (เชิงปริมาณ)

การวิจัยเรื่องกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1. การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการนำเสนอเป็นตารางใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประกอบการอภิปรายผล 2. การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับขั้น ประกอบการอภิปรายผล 3. การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางการพัฒนากลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยคัดเลือก และจำแนกข้อมูล จัดระเบียบข้อมูลให้เป็นระบบ จัดทำบรรณาธิกรณ์ข้อมูล ข้อมูล และวิเคราะห์แล้วนำข้อมูลไปเขียนเป็นรายงานตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

10. การวิเคราะห์ข้อมูล (เชิงคุณภาพ)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนี้ 1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยคัดเลือก และจำแนกข้อมูล จัดระเบียบข้อมูลให้เป็นระบบ จัดทำบรรณาธิกรณ์ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลไปเขียนเป็น รายงานตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย 2. การวิเคราะห์เอกสาร หนังสือ ตำรา โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญมาเป็นกรอบแนวคิด ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยใช้การสรุปความ การตีความ และนำเสนอข้อมูลโดยการพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัย

1) ระดับกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ระดับกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด

ระดับการขับเคลื่อนนโยบายความเข้มแข็งชุมชน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการขับเคลื่อน
ด้านการจัดการความสัมพันธ์ทางสังคม	3.06	0.27	ปานกลาง
ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม	3.00	0.28	ปานกลาง
ด้านการจัดการจิตใจ	3.04	0.30	ปานกลาง
ด้านการจัดการร่างกาย	3.05	0.34	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.09**	**0.18**	**ปานกลาง**

จากตาราง 1 พบว่า ระดับกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือบริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\overline{X}$ =3.09 S.D.=0.18) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการจัดการความสัมพันธ์ทางสังคมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\overline{X}$ =3.06 S.D.=0.27) ด้านการจัดการร่างกายอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\overline{X}$ =3.05 S.D.=.34) ด้านการจัดการจิตใจอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\overline{X}$ =3.04 S.D.=0.30) และด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\overline{X}$ =3.03 S.D.=0.28) ตามลำดับ

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด Multiple Regression analysis

ลำดับตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก	B	S.E.	Beta	t	P-value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.501	.233		2.156	.000	.959	.044
ปัจจัยด้านแรงจูงใจX1	.343	.072	.121	4.767	.341	.484	.201
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรX2	2.102	.181	1.048	11.616	.257	1.746	2.457
ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการX3	.557	.066	.142	4.593	.000*	.175	.436
ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารX4	.275	.036	.246	3.864	.000*	.068	.208
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานX5	.369	.087	.550	11.747	.010*	1.191	.849
SE_{est} = ±.17121 R = 0.931; R^2= 0.866 ; Adj. R^2 = 0.864 ; F = 509.624 ; p-value = .001							

* statistically significant at the .05 level.

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด ได้แก่ ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X5) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (X4) ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .557 .369 และ .275 ตามลำดับ และทั้ง 3 ตัวแปรร่วมกันพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด ได้ 86.6%

ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (X1) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (X2) ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวแปรร่วมกันพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือบริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด ได้ 86.4%

3) แนวทางการพัฒนากลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด พบว่า

พนักงานเห็นด้วยและมีความพึงพอใจในนโยบายที่จะทำให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและเป็นธรรม เกิดความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการนำคุณธรรมและวิถีประชาธิปไตยมาใช้ในองค์กร รวมทั้งการคำนึงถึงความสมดุลย์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ตลอดจนการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมด้วย และส่วนกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด ที่จะต้องให้ความสำคัญและนำมากำหนดเป็นนโยบายนำมาปฏิบัติโดยเร็วเป็นเรื่องเกี่ยวกับ การปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพและความสามารถรายบุคคล ตลอดจนการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุดในบรรยากาศที่ดีเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

ระดับกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\overline{X}$ =3.09 S.D.=0.18) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการจัดการความสัมพันธ์ทางสังคมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\overline{X}$ =3.06 S.D.=0.27) ด้านการจัดการร่างกายอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\overline{X}$ =3.05 S.D.=0.34) ด้านการจัดการจิตใจอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\overline{X}$ =3.04 S.D.=0.30) และด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\overline{X}$ =3.03 S.D.=0.28) ตามลำดับ ทั้งนี้อาจาเป็นเพราะการนำกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในด้านต่าง ๆ ยังไม่ตอบสนองต่อความต้องการของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานเท่าที่ควร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบลพรรณ แก่นจักร์ (2560) ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ธุรกิจเอเยนซี่ ออนไลน์ มาร์เกตติ้ง แห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ด้านที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงสุด คือ ด้านสิทธิของพนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ อีก 5 รายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก และข้อที่ได้รับคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับน้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด ได้แก่ ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X5) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (X4) ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .557 .369 และ .275 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจาเป็นเพราะปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในแต่ละด้านไม่ตอบโจทก์ต่อความต้องการของพนักงานและตัวแปรอื่นๆ แต่ละด้านไม่ส่งผลต่อกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรัญญา นิลพันธ์ (2561) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็น ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ได้แก่ ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการ

ปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ 2. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุสถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้อายุการทำงาน และตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า ภูมิลำเนาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานเห็นด้วยและมีความพึงพอใจในนโยบายที่จะทำให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและเป็นธรรม เกิดความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการนำคุณธรรมและวิถีประชาธิปไตยมาใช้ในองค์กร รวมทั้งการคำนึงถึงความสมดุลย์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ตลอดจนการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมด้วย และส่วนกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด ที่จะต้องให้ความสำคัญและนำมากำหนดเป็นนโยบายนำมาปฏิบัติโดยเร็วเป็นเรื่องเกี่ยวกับ การปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพและความสามารถรายบุคคล ตลอดจนการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุดในบรรยากาศที่ดีเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงศ์ รัตนนุพงศ์ (2558) คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุไม่เกิน 30 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีรายได้อยู่ในระดับ 10,001-20,000 บาท มีอายุการทำงาน 1-5 ปี และ เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ต่ำที่สุดคือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่ามีเพียงรายได้ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเอง ทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยเรียงตามความสำคัญจากความรวดเร็วในการทำงาน คุณภาพงานและปริมาณงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะในประเด็นความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

สรุป

กลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด ด้านการจัดการความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านการจัดการร่างกาย ด้านการจัดการจิตใจ และด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม ปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร พนักงานเห็นด้วยและมีความพึงพอใจในนโยบายที่จะทำให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและเป็นธรรม เกิดความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการนำคุณธรรมและวิถีประชาธิปไตยมาใช้ในองค์กร รวมทั้งการคำนึงถึงความสมดุลย์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุดในบรรยากาศที่ดีเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. นโยบายและการบริหาร ควรส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมตามนโยบายของบริษัท ตลอดจนสร้างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านกลุ่มไลน์ที่สร้างขึ้นในบริษัท เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์แนวทางปฏิบัติ ตลอดจนสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับ ตลอดจนเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการบริหารองค์กร

2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรมีมีสวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ให้แก่พนังงานอย่างเหมาะสม และ มอบรางวัลในโอกาสพิเศษเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีการเช็คระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยแก่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ควรกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ โดยใช้การประชุมกลุ่มย่อยก่อนการทำงานหรือเริ่มแต่ละโปรเจค เพื่อสร้างความเข้าใจและความตระหนักในหน้าที่ของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ

2. ควรสร้างการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย ให้พนักงานมีความเข้าใจและเห็นความสำคัญของหน้าที่ตนเอง เพื่อสร้างสำนึกความเป็นเจ้าของร่วมกันและร่วมกันปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

3. ควรประชุมและออกแบบวิสัยทัศน์ร่วมกันทั่วทั้งองค์กรให้พนักงานทราบถึงวิสัยทัศน์ที่ กำหนดร่วมกัน และสร้างทีมงานแต่ละฝ่ายร่วมกันพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายของตนเองให้ได้

ข้อเสนอแนะครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำปัจจัยเหล่านี้มาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความจงรักภักดีของพนักงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป ควรมีการวิจัยในรูปแบบการพัฒนากลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน และศึกษาวิจัยติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนากลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน และควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์วิทยาลัย.

บุญเพ็ง สิทธิวงษา. (2566). การใช้ระบบสื่อสารสารสนเทศพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ป่วยติดเตียงในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี. วารสารวิทยสารสนเทศและเทคโนโลยี. 4(2), 15-24.

พิศโสภา ทีฆาวงค์. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

พนิดา อร่ามจรัส. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในกลุ่มบริษัทโทรีเซนไทย เอเยนต์ซีส์ จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

พิรัญญา นิลพันธ์. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สมพงศ์ รัตนนุพงศ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อุบลพรรณ แก่นจักร์. (2560). ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ธุรกิจเอเยนซี่ออนไลน์ มาร์เกตติ้ง แห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

Guskey, T. R., & Sparks, D. (1996). Exploring the Relationship between Staff Development and Improvements in Student Learning. Journal of Staff Development. 17, 34-38.

Yamane, Taro. (1973). Statistics : an Introductory Analysis. 3rd ed. New York: Harper and Row.

โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น

The program for developing teacher on Brain–Based Active Learning management in schools under the local administrative organization, Khon Kaen Province

ณัฏฐ์ฏาพร อรรคพงษ์
Nattaporn Akkapong
สุรินทร์ ภูสิงห์
Surin Phusing
มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น
Sripatum University Khonkaen Campus
Email: Natchadaporn9425@gmail.com

Received: 24 March 2024; Revised: 29 August 2024; Accepted: 30 August 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน 2) สร้างและตรวจสอบความเหมะสมของโปรแกรมพัฒนาครู และ 3) ประเมินความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ การวิจัยมี 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู กลุ่มตัวอย่าง 306 คน เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 ระยะที่ 2 การสร้างและตรวจสอบความเหมาะสม ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) โปรแกรมพัฒนาครู 2) แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม 3) แบบประเมินความเหมาะสม ระยะที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล 17 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์

ผลการวิจัย พบว่า

1) สภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็น ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การพัฒนาความคิดรวบยอด การออกแบบและนำเสนอความรู้ และ การตรวจสอบและอภิปราย ตามลำดับ 2) โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 3) โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: โปรแกรมพัฒนาครู, การจัดการเรียนรู้, ใช้สมองเป็นฐาน

Abstract

The purposes of this research were 1) to investigate the current condition desirable condition and the needs of organizing brain-based active learning at schools, 2) to establish and examine the suitability of teacher development, 3) to evaluate the possibility and profitability of the teacher development program. The research was divided into 3 phases such as first stage investigate of current conditions, desirable condition and priority of need for teacher development. The sample group consisted of 306 people. The research instruments included the current condition questionnaire with a reliability value of 0.93 and the desirable condition questionnaire with a reliability value of 0.95. The second stage establish and checking program suitability by 7 experts. The research instruments for data collection included:1) teacher development program draft 2) group discussion recording form 3) Teacher development program appropriateness assessment form. The third stage evaluating the possibility and profitability of teacher development programs. The group of informants included 17 people. The data collection instruments were a form to assess the possibility and profitability of the teacher development program.

The findings of the research were as follows:

1) The current state of the school's brain-based active learning management Under the Local Administrative Organization Khon Kaen Province overall was at the high level. The overall of desirable condition was at the highest level. Priority of need from highest to lowest included conducting investigation and research were concept development, knowledge design, knowledge presentation, examination, and discussion, respectively. 2) Teacher development program for brain-based active learning management for schools under the Local Administrative Organization Khon Kaen Province included 5 components 3) Teacher development program for brain-based active learning management for schools under the Local Administrative Organization Khon Kaen Province. The possibility and profitability were at the highest level.

Keywords: Teacher Development Program, Active Learning, Brain-Based Learning

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายว่า “การศึกษาไทยต้องเดินหน้าสู่การสร้างการ พัฒนาและเตรียมความพร้อมคนไทยให้สอดคล้องกับสังคมโลกศตวรรษที่ 21” โดยผลจากการปฏิวัติด้านดิจิทัล (Digital Revolution) ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (ICT) ทำให้โลกสื่อสารและเชื่อมโยงกันได้อย่างรวดเร็ว ขณะเดียวกันก็มีความจำเป็นต้องสร้างและพัฒนาให้คนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ มีทักษะ ความถนัด ความชำนาญ พร้อมที่จะขับเคลื่อน และยกระดับการพัฒนาประเทศสู่การเป็นประเทศพัฒนาในระดับสูงขึ้น พร้อมที่จะทำให้ประเทศสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และพร้อมที่จะทำให้ประเทศไทยอยู่อย่างมีศักดิ์ศรีในประชาคมอาเซียน และประชาคมโลก ซึ่งการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญต่อ

การพัฒนาประเทศและคุณภาพชีวิตของประชากร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555) การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพของประเทศตามแนวคิดทฤษฎีทางการศึกษาแบบใหม่ ได้เข้ามามีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน (ขัณธ์ชัย อธิเกียรติ และธนารักษ์ สารเถื่อนแก้ว, 2563)

การจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain-Based Learning : BBL) เป็นการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการทำงานของสมองทางธรรมชาติ เช่น ในเรื่องการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการทำงานของสมองแทนที่จะสอดคล้องกับอายุชั้นเรียน หรือห้องเรียนเพียงอย่างเดียว (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2550) การจัดการเรียนรู้โดยให้ความสำคัญกับสมอง เนื่องจากสมองเป็นตัวประมวลข้อมูลแบบคู่ขนาน สมองมนุษย์ทำหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกันหรือพร้อมกัน ความคิด อารมณ์จินตนาการ และความรู้สึกต่างๆ เกิดขึ้นในเวลาเดียวกัน หรือขนานกันไป เช่น ในขณะที่อ่านหนังสือหน้านี้อาจคิดถึงเรื่องอื่นๆ ด้วย หรือเกิดความคิดขึ้นมาในใจทันทีว่าจะตอบคำถาม โจทย์การบ้านที่อาจารย์ให้ไว้อย่างไร เป็นต้น การจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานเป็นการเรียนรู้ใช้ทุกส่วนของร่างกาย การสร้างความรู้อย่างมีแบบแผน การรักษาสภาวะทางอารมณ์ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้สมองเกิดความรู้ความเข้าใจ และสามารถจดจำเนื้อหาที่เรียนได้มากที่สุด ซึ่งที่กล่าวมาเป็นหลักการของการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน ซึ่งจะสามารถพัฒนาผู้เรียนได้ดี แม้ว่าแต่ละคนนั้นจะมีความแตกต่างกันก็ตาม (Caine, R.N., Caine, G., 1990)

สภาพการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 62 โรงเรียน มีครู จำนวน 1,473 คน และมีนักเรียน จำนวน 27,856 คน จากผลการดำเนินงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้มีการพัฒนาสถานศึกษาสู่มาตรฐานสากลยกระดับคุณภาพโรงเรียน พัฒนาครูทั้งระบบและมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพแต่ยังประสบปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานที่ส่งผลต่อเป้าหมายตามนโยบายของทางราชการ คือ ปัญหาด้านการพัฒนาผู้เรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน O-net และ NT ในวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์และสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ยังต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับประเทศ นักเรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีข้อมูลและวิจารณญาณมีการฝึกทักษะลดลงจากปีที่ผ่านมา แต่ด้านภาษาได้มีการพัฒนาขึ้น นักเรียนมีนิสัยรักการอ่าน และมีการแสวงหาความรู้น้อย และยังมีปัญหาด้านการอ่านของนักเรียนบางส่วน และนักเรียนมีพฤติกรรมเบี่ยงเบน และอยู่ในกลุ่มเสี่ยงเพิ่มขึ้น อันเนื่องมาจากอิทธิพลของสื่อและสิ่งยั่วยุจากสังคมภายนอก และครูส่วนหนึ่งยังไม่พัฒนา รูปแบบวิธีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายให้สอดคล้องกับศักยภาพและความต้องการของ นักเรียน และมีทักษะการใช้สื่ออุปกรณ์ที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้อง ปรับปรุง (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น, 2566)

ผู้วิจัยจึงได้นำการจัดการเรียนการสอนเชิงรุกโดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain-Based Learning : BBL) (วิโรจน์ ลักขณาอดิศร, 2559) มาเป็นการแก้ปัญหาดังกล่าวในการจัดการเรียนรู้ ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ โดยมีผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ (นนทลี พรธาดาวิทย์, 2559) การจัดการเรียนรู้ทั้งกิจกรรม วิธีการ หรือรูปแบบการสอนทำให้ผู้เรียนสนใจบทเรียนและส่งผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นดังการเปรียบเทียบผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างปีการศึกษา 2564– 2565 ดังนี้ ปีการศึกษา 2564 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเท่ากับ 46.94 ปีการศึกษา 2565 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเท่ากับ 49.61 ร้อยละของผลต่างระหว่างปีการศึกษาเท่ากับ 2.67 จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นทำให้เห็นว่าการนำการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานมาพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นครูผู้สอนในระดับ ประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น จึงมีความสนใจที่จะพัฒนาโปรแกรมที่สามารถช่วยพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยได้นำหลักการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน มาเป็นประเด็นหลักในการพัฒนาครูโดยใช้โปรแกรมในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าโปรแกรมพัฒนาครูที่สร้างขึ้น จะสามารถช่วยให้ครูมีความรู้ เกิด ทักษะ และเกิดการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนเกิดการพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น
3. เพื่อประเมินความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานและหลักการและความสำคัญการสร้างโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น โดยการสังเคราะห์เอกสาร

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น โดยการสำรวจความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง

1) ประชากร ได้แก่ ครูในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2566 จำนวน จาก 62 โรงเรียน จำนวน 1,473 คน (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น, 2566)

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2566 จำนวน 306 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

3) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

4) นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของรายการประเมินเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการวัด (Index of Congruence : IOC) ตามวิธีของ Rovinelli and Hambleton โดยกำหนดค่าความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ข้อคำถามและองค์ประกอบมีความสอดคล้องกันทุกข้อ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60-1.00 ทุกข้อ มีค่าเท่ากับ 0.97

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน จำนวน 6 คน โดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น กำหนดคุณสมบัติของสถานศึกษาที่จะนำมาเป็นกรณีศึกษาโดยพิจารณาจากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติ หรือขั้นตอนการปฏิบัติ หรือมีประสบการณ์อย่างต่อเนื่องซึ่งส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จหรือนำไปสู่ความเป็นเลิศตามเป้าหมาย เป็นที่ยอมรับเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน จำนวน 3 โรงเรียน

2) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

ระยะที่ 2 การสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น

ขั้นตอนที่ 1 การยกร่างโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น

นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในระยะที่ 1 มายกร่างโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ (ขึ้นอยู่กับสังเคราะห์องค์ประกอบโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น) ได้แก่ 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาและสาระสำคัญ 4) กิจกรรมและเครื่องมือการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น โดยวิธีการสนทนา (Focus Group Discussion) ของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

ร่างโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น

การประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น โดยผู้ทรงคุณวุฒิ (ชุดเดิม)

ระยะที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น

1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และศึกษานิเทศก์

2) เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

2.1) โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น

2.2) แบบสอบถามเพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าความต้องการจำเป็น โดยรวมรายด้าน

องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	D	I	PNI	ลำดับ
1. ด้านการเตรียมความรู้	3.77	0.60	มาก	4.92	0.23	มากที่สุด	3.77	4.92	0.305	5
2. ด้านการออกแบบและนำเสนอความรู้	3.62	0.61	มาก	4.94	0.22	มากที่สุด	3.62	4.94	0.364	2
3. ด้านการพัฒนาความคิดรวบยอด	3.51	0.54	มาก	4.95	0.19	มากที่สุด	3.51	4.95	0.410	1
4. ด้านการตรวจสอบและอภิปราย	3.65	0.63	มาก	4.95	0.19	มากที่สุด	3.65	4.95	0.356	3
5. ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้	3.67	0.56	มาก	4.94	0.22	มากที่สุด	3.67	4.94	0.346	4
โดยรวม	**3.64**	**0.58**	**มาก**	**4.94**	**0.21**	**มากที่สุด**				

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ดังนี้ สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาความคิดรวบยอด อยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการพัฒนาความคิดรวบยอด ($PNI_{modified}$ = 0.410) ลำดับที่ 2 ด้านการออกแบบและ

นำเสนอความรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.364) ลำดับที่ 3 ด้านการตรวจสอบและอภิปราย ($PNI_{modified}$ = 0.356) ลำดับที่ 4 ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.346) และลำดับที่ 5 ด้านการเตรียมความรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.305) ตามลำดับ

2. ผลการสร้างโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักการและความสำคัญ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ องค์ประกอบที่ 3 เนื้อหาและสาระสำคัญ ได้แก่ 1) การเตรียมความรู้ 2) การออกแบบและนำเสนอความรู้ 3) การพัฒนาความคิดรวบยอด 4) ตรวจสอบและอภิปราย 5) การประยุกต์ใช้ความรู้ องค์ประกอบที่ 4 กิจกรรมและเครื่องมือการพัฒนา และองค์ประกอบที่ 5 การวัดและประเมินผล และผลการประเมินความเหมาะสม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น พบว่าความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

ผลการวิจัย โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น อภิปรายผล ได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจมีสาเหตุเนื่องมาจากการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน มีความต้องการได้รับการพัฒนาสมองไปสู่การเรียนการสอน ซึ่งมีความสำคัญต่อความสามารถขั้นสูงของมนุษย์ เช่น การคิด การใช้ภาษา การแก้ปัญหา การมีเหตุผล สมองเป็นตัวประมวลข้อมูลแบบคู่ขนาน ทำหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกันหรือพร้อมกัน ความคิดอารมณ์จินตนาการและความรู้สึกต่างๆ ที่เกิดขึ้นในเวลาเดียวกันหรือขนานกันไป เช่น ในขณะที่อ่านหนังสือหน้านี้อาจคิดถึงเรื่องอื่นๆ ด้วย หรือเกิดความคิดขึ้นมาในใจทันทีว่าจะตอบคำถามว่าอย่างไร จะเห็นได้จากการมีสภาพที่พึงประสงค์สูงกว่าสภาพการปฏิบัติในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ ลักขณาอดิศร (2559) ได้ให้หลักการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานไว้ว่า สมองเป็นเครื่องประมวลผลที่ทำงานในเชิงขนานต้องใช้การเรียนรู้หลายๆ แนวทาง หลายๆ วิธีทำให้เด็กมุ่งสนใจในสิ่งที่กำลังเรียนรู้อยู่ การเรียนรู้ต้องอาศัยการทำงานของระบบสรีระทั้งหมด การควบคุมอารมณ์ การสร้างความสนุกสนาน โภชนาการ การออกกำลังกาย การเล่นเพื่อผ่อนคลาย มีส่วนสำคัญต่อการเรียนรู้ และสมองของแต่ละคนมีความเฉพาะตัวไม่เหมือนกัน เด็กควรมีทางเลือกในศาสตร์ที่ต้องการที่จะเรียนรู้และได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ พร้อมกับการปรับปรุงทักษะที่ด้อยให้อยู่ในระดับปกติมาตรฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสวรรค์ จันทร์เติม (2561) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยโดยใช้แนวคิดสมองเป็นฐาน สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่งมีผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย โดยใช้แนวคิดสมองเป็นฐานสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 โดยรวม และเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. สภาพที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีวิธีการพัฒนาครูและการนำหลักการพัฒนาครูมาใช้ตามรูปแบบ 70-20-10 คือ 70% มาจากประสบการณ์ (Experience) ในการทำงานที่

ท้าทาย 20% มาจากการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กับผู้อื่น 10% มาจากการเรียนการสอน (Education) และการฝึกอบรมตามปกติกระบวนการพัฒนาครู ประกอบด้วย 3 วิธี คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ (10%) การฝึกปฏิบัติ (70%) และการนิเทศภายใน (20%) โดยหลักการพัฒนาครูที่นำมาใช้นี้ ทำให้ครูได้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ได้รับคำแนะนำจากการนิเทศภายใน และได้รับความรู้จากการอบรมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรตามรูปแบบ 70-20-10 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2559) ได้เสนอองค์ประกอบหลักการพัฒนา 70: 20:10 ประกอบด้วย 1) 70% Learning Model คือแนวคิดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์การทำงาน 2) 20% Learning Model คือแนวคิดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ที่ทำงานอยู่รอบตัวเราผ่านกระบวนการพูดคุย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ 3) 10% Learning Model คือแนวคิดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ แบบเป็นทางการที่เน้นการเรียนรู้จากโปรแกรมหรือหลักสูตรที่จัดขึ้นโดยมุ่งเน้นการกำหนดหัวข้อ เนื้อหา หลักสูตรและรูปแบบที่ชัดเจนแบบเฉพาะเจาะจงไว้ล่วงหน้าแล้ว มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจต่อทฤษฎี แนวคิดหลักการของเรื่องใดเรื่องหนึ่งผ่านการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสวรรค์ จันทร์เติม (2561) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยโดยใช้แนวคิดสมองเป็นฐาน สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน : เรียงลำดับความ ต้องการจำเป็นได้ 5 ขั้นตอน คือ ขั้นพัฒนาความคิดรวบยอด ขั้นตรวจสอบและอภิปราย ขั้น เตรียมความรู้ ขั้นออกแบบและนำเสนอความรู้ และขั้นการประยุกต์ใช้ความรู้ตามลำดับ

3. ลำดับความต้องการจำเป็นการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการพัฒนาความคิดรวบยอด ลำดับที่ 2 ด้านการออกแบบและนำเสนอความรู้ ลำดับที่ 3 ด้านการตรวจสอบและอภิปราย ลำดับที่ 4 ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ และลำดับที่ 5 ด้านการเตรียมความรู้ ทั้งนี้อาจมีสาเหตุเนื่องมาจากครูยังขาดการออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการให้คำเฉลยการตรวจสอบ การย่อความหรือสรุปความ การเล่นบทบาทสมมุติ การไปศึกษานอกสถานที่ และการใช้ประสบการณ์ในชีวิตจริง สอดคล้องกับแนวคิดของ เกศสุดา ใจคำ (2552) ได้นำเสนอความหมายหรือหลักการที่เกี่ยวข้องไว้ว่า ผู้สอนสามารถกำหนดจุดประสงค์ของการเรียนรู้โดยการออกแบบให้ผู้เรียนได้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหา หาคำตอบที่เป็นทางออกของปัญหา ซึ่งผู้สอนสามารถกำหนดโปรแกรมการเรียนที่มีช่วงเวลาสำหรับให้ผู้เรียนได้ซึมซับสิ่งใหม่ๆ โดยการจัดช่วงเวลาให้พักและมีเวลาให้ซึมซับระหว่างเนื้อหาของแต่ละตอน รูปแบบการจัดจะเป็นชั้นเรียนหรือโปรแกรมออนไลน์การเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการทำงานร่วมกันในรูปของโครงงาน โดยโปรแกรมการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 5 โมดูล คือ โมดูลที่ 1 ขั้นเตรียมความรู้ โมดูลที่ 2 ขั้นออกแบบและนำเสนอความรู้ โมดูลที่ 3 ขั้นพัฒนา ความคิดรวบยอด โมดูลที่ 4 ขั้นตรวจสอบและอภิปราย โมดูลที่ 5 ขั้นการประยุกต์ใช้ความรู้ใช้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี (2560) ได้ทำวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้สำหรับคณาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ พบว่า 1) รูปแบบการจัดการเรียนรู้สำหรับคณาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ที่พัฒนาขึ้น เรียกว่า POARE Model ซึ่งมีขั้นตอนสำคัญของการจัดการเรียนรู้ คือ อาจารย์เตรียมความพร้อม (P) นักศึกษาทราบทิศทางในการเรียน (O) นักศึกษาเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (A) อาจารย์ส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ (R) และประเมินผลการเรียนรู้รอบด้าน (E) ซึ่งรูปแบบ

การจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (75/75) และ 2) เมื่อนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้ไปทดลองใช้ พฤติกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษากลุ่มทดลองที่อาจารย์จัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่อาจารย์จัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบปกติ และนักศึกษาที่ได้รับการจัดการเรียนรู้มีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับดี

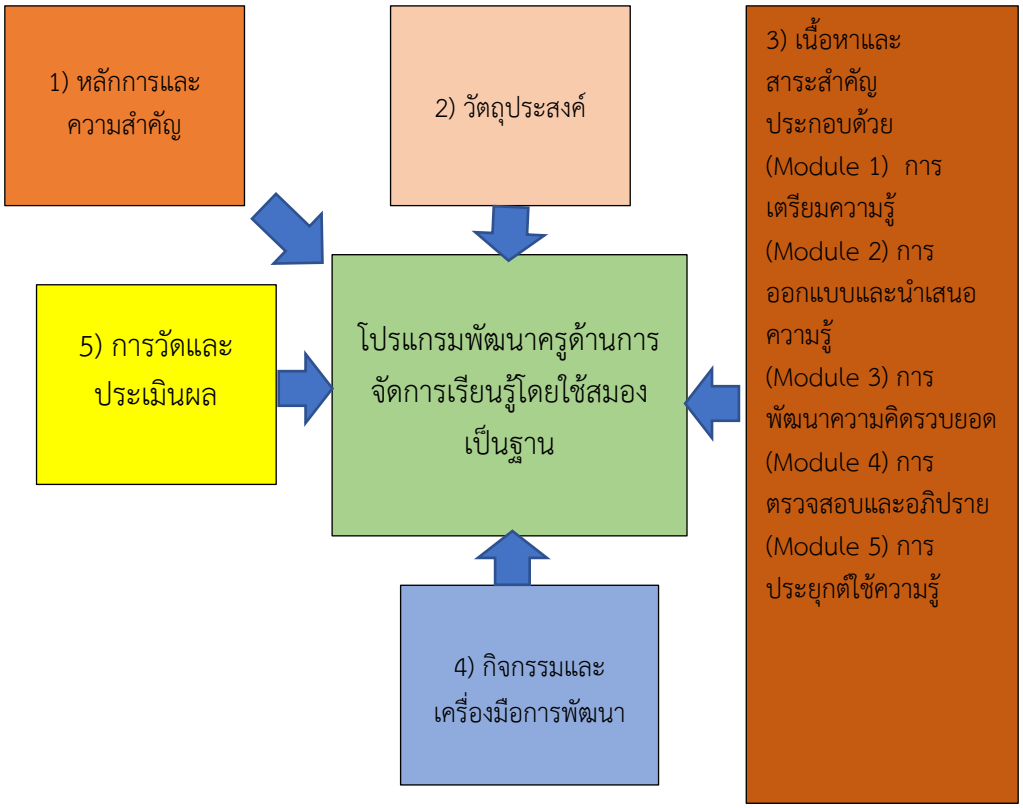
4. ผลการสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น สรุปได้เป็น 5 องค์ประกอบส่วน ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักการและความสำคัญ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ องค์ประกอบที่ 3 เนื้อหาและสาระสำคัญ ได้แก่ 1) การเตรียมความรู้ 2) การออกแบบและนำเสนอความรู้ 3) การพัฒนาความคิดรวบยอด 4) ตรวจสอบและอภิปราย 5) การประยุกต์ใช้ความรู้ องค์ประกอบที่ 4 กิจกรรมและเครื่องมือการพัฒนาและองค์ประกอบที่ 5 การวัดและประเมินผล ผลประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้วิจัยได้นำร่างโปรแกรมที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้คำแนะนำมาปรับปรุงแก้ไขและให้ผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกันตรวจสอบยืนยัน ประเมินความเหมาะสม จึงได้ข้อมูลทั้งประกอบด้วยข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ กำหนดเป็นวิธีดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม และนำวิธีการพัฒนาโดยใช้หลักการพัฒนา 70:20:10 และกิจกรรม ได้สอดคล้องกับแนวคิดของ O'Driscoll, Tony (2015) ได้เสนอ ไว้ว่าเป็นแนวคิดที่ค่อนข้างจะประนีประนอมแนวคิดดั้งเดิมและแนวคิดใหม่ก็คือ การมองกฎ 70-20-10 ในรูปของระบบการพัฒนาที่ประกอบด้วยเกียร์หรือฟันเฟืองการเรียนรู้สามอัน แต่ละอันเป็นตัวแทนของการเรียนรู้จากการฝึกอบรม การเรียนรู้จากผู้อื่น และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Michel, Carter & Otnmar (2009) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบผลองค์ความรู้ของนักศึกษา (Cognitive Outcomes) จากรูปแบบการเรียนรู้และรูปแบบดั้งเดิม (Passive learning) โดยศึกษากับนักศึกษาที่เรียนรายวิชาธุรกิจเบื้องต้น แบ่งนักศึกษาออกเป็นสองกลุ่ม กลุ่มแรกได้รับการสอนโดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ ที่มีความหลากหลายของกิจกรรมที่จะให้นักศึกษาได้รับประประสบการณ์ กลุ่มที่สองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบดั้งเดิม เน้นการบรรยายมีสมมติฐาน 2 ข้อ คือ 1) ผลการเรียนรู้ของนักศึกษาที่เรียนด้วยรูปแบบการเรียนรู้ดีกว่านักศึกษาที่เรียนด้วยรูปแบบดั้งเดิม 2) ผลการเรียนรู้ที่เฉพาะเจาะจง (Class-Specific learning outcomes) ของนักศึกษาที่เรียนด้วยรูปแบบการเรียนรู้ดีกว่านักศึกษาที่เรียนด้วยรูปแบบดั้งเดิม ผลการวิจัยแม้ไม่ปรากฏว่าวิธีการเรียนรู้ช่วยปรับปรุงการเรียนรู้โดยรวม แต่พบว่าการเรียนรู้สามารถนำไปสู่การปรับปรุงผลองค์ความรู้ในเนื้อหาระดับที่เฉพาะเจาะจงตามสาระเพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจหลักการทฤษฎีและวิธีการของกลุ่มสาระนั้นๆ

5. ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ประเมินโดยผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์และครู จำนวน 17 คน มีความเป็นไปได้และความเป็นได้อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจมีสาเหตุเนื่องมาจากผู้วิจัยได้นำโปรแกรมที่ผ่านการวิพากษ์โดยการสนทนากลุ่ม และประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำไปให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและศึกษานิเทศก์ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ซึ่งเป็นผู้ที่จะได้นำโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของโรงเรียน ไปประยุกต์ใช้ให้เป็นรูปธรรมต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) ได้พัฒนาโปรแกรมการพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการ โครงสร้าง การวัดและประเมินผลโปรแกรม สอดคล้องกับงานวิจัยอรุโณทัย ระหา (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน

(BBL) ของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สมอง เป็นฐาน (BBL) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มี ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกองค์ประกอบ

องค์ความรู้ใหม่

โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาและสาระสำคัญ ประกอบด้วย (Module 1) การเตรียมความรู้ (Module 2) การออกแบบและนำเสนอความรู้ (Module 3) การพัฒนาความคิดรวบยอด (Module 4) การตรวจสอบและอภิปราย และ (Module 5) การประยุกต์ใช้ความรู้ 4) กิจกรรมและเครื่องมือการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล ผลการตรวจสอบความเหมาะสมโปรแกรมพัฒนาครู โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน พบว่า มีความเหมาะสมความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด



สรุป

โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาและสาระสำคัญ ประกอบด้วย (Module 1) การเตรียมความรู้ (Module 2) การออกแบบและนำเสนอความรู้ (Module 3) การพัฒนาความคิดรวบยอด (Module 4) การตรวจสอบและอภิปราย และ (Module 5)

การประยุกต์ใช้ความรู้ 4) กิจกรรมและเครื่องมือการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล ผลการตรวจสอบความเหมาะสมโปรแกรมพัฒนาครู พบว่า มีความเหมาะสมความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดสามารถนำไปใช้พัฒนาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผลจากการศึกษาการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาความคิดรวบยอด ต้องการจำเป็นอยู่ในอันดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน การพัฒนาความคิดรวบยอดเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยในการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจที่ลึกซึ้งในเรื่องใดเรื่องหนึ่งของผู้เรียนที่สามารถนำไปเชื่อมโยงกับความคิดรวบยอดอื่น ๆ และนำไปสู่การต่อยอดองค์ความรู้และนวัตกรรมการเรียนรู้ เพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมดังกล่าวมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเข้าใจกระบวนการของการเรียนรู้มากกว่าการท่องจำเนื้อหาสาระจำนวนมาก ความคิดรวบยอดเป็นรากฐานสำคัญของการคิดและการสร้างแนวคิดที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เป็นจริง ผู้สอนควรจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดความคิดรวบยอดที่ถูกต้องแม่นยำ เพื่อที่ผู้เรียนจะได้เชื่อมโยงความคิดรวบยอดได้

1.2 การพัฒนาครูควรเป็นนโยบายของสถานศึกษาที่มีประกาศใช้อย่างชัดเจนเป็นการ พัฒนาอย่างเป็นระบบโดยผู้บริหารอาจกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาร่วมกับครู และออกแบบวิธีการ พัฒนา และการติดตามประเมินผลร่วมกัน โดยการพัฒนาครูนั้นควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอทุก ๆ ปีการศึกษา หรือทุก ๆ ภาคเรียน

1.3 การนำโปรแกรมพัฒนาครูการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ไปใช้ควรมีการศึกษาวัตถุประสงค์ เนื้อหาของโปรแกรมให้เข้าใจและนำไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

1.4 การพัฒนาครูการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้ออกแบบระยะเวลาการศึกษาพัฒนาแต่ละโมดูลให้สอดคล้องกับผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการสอน

1.5 การออกแบบเนื้อหาและรูปแบบกิจกรรม สามารถเพิ่มเติมเนื้อหาปรับปรุงกิจกรรม และระยะเวลาได้ตามความเหมาะสมในการนำไปใช้พัฒนาครูตามบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

1.6 การนิเทศภายในสถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการนิเทศภายใน โดยเฉพาะและการนัดหมายการนิเทศภายในควรมีการนัดหมายล่วงหน้าและแจ้งรายละเอียดการนิเทศให้ผู้รับการนิเทศทราบเบื้องต้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับศึกษาเปรียบเทียบการสอนโดยใช้สมองเป็นฐาน โดยนำวิธีการสอนแบบต่าง ๆ มาใช้ในแต่ละขั้นตอนของการสอน BBL เพื่อศึกษาวิธีการที่ดีที่สุดและ เหมาะสมกับการสอนแบบ BBL

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำโปรแกรมพัฒนาครูการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานไปใช้

2.3 ควรศึกษาการพัฒนากิจกรรมการพัฒนาครู รูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลาย และเกิดประสิทธิผลสามารถพัฒนาครูให้สำเร็จตามความมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

เกศสุดา ใจคำ. (2552). การเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน : Brain-based Learning. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น. 3(1), 62-70.

ขัณธ์ชัย อธิเกียรติและธนารักษ์ สารเถื่อนแก้ว. (2563). การสอนแบบทันสมัยและเทคนิควิธีสอนแนวใหม่. เรียกใช้เมื่อ 10 พฤศจิกายน 2563.
จาก http://regis.skru.ac.th/RegisWeb/data filedownload/25590714-15.pdf

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสุวีริยาสาส์น จำกัด.

พรสวรรค์ จันทร์เติม. (2561). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยโดยใช้แนวคิดสมองเป็นฐาน สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นนทลี พรธาดาวิทย์. (2559). การจัดการเรียนรู้แบบActive Learning. กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิ้ลเอ็ดดูเคชั่น.

ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์. (2553). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วิโรจน์ ลักขณาอดิศร. (2559). การเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain Based Learning : BBL) กับการสร้าง “เด็กเก่ง”. เรียกใช้เมื่อ 10 เมษายน 2563 จาก http://www.condocommu. com.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). แนวทางการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพมหานคร: สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2550). แนวการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสมองของเด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.

สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี. (2560). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับคณาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น. (2566). การบริหารจัดการศึกษาขององค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น. ขอนแก่น: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.

อรุโณทัย ระหา. (2560). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน (BBL) ของโรงเรียนในสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2559). การพัฒนา Core Competency บนแนวคิด 70:20:10. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

Caine, Renate Nummela and Geoffrey Caine. (1994). Making connections: Teaching and the human brain. Menlo Park, CA: Innovative Learning Publications

Carter, A., Martínez-Pedraza, F., & Gray, S. (2009). Stability and individual change in depressive symptoms among mothers raising young children with ASD: maternal and child correlates. Journal of Clinical Psychology.113 65(12), 1270–1280.

Caine, R.N., Caine, G. (1990). Understanding a brain based approach to leaning and teaching. Educational Leadership. 48(2) 66-70.

Michel; Norbert; Carter. J. J.; & Otmar. (2009). Active Versus Passive Teaching Styles: An Empirical Study of Student Learning Outcomes. Human Resource Development Quarterly. 20(4), 346-353.

O'Driscoll, Tony. (2015). Getting Training in Gear. Training, 52(1), 138 -150.

แนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นศาสนทายาทชั้นเลิศ โรงเรียนธรรมจักรวิทยา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสตูล

Guidelines for developing the quality of learners into excellent religious Heirs of Dhammachak Wittaya School under Satun provincial office of Buddhism

พระมหายุทธพงศ์ กิตฺติวฑฺฒโก (อยู่หนู)
PhramahaYutthapong Kittiwattako (Yoonoo)
พระครูสุเมธปริยัติคุณ
Phrakrusumetpariyattikun
กษมา ศรีสุวรรณ
Kasama Srisuwan
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช
Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nakhon Si Thammarat Campus
E-mail: khoom.2544@gmail.com

Received: 27 March 2024; Revised: 30 April 2024; Accepted: 1 May 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพความเป็นศาสนทายาทชั้นเลิศของผู้เรียน 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นศาสนทายาทชั้นเลิศ และ 3) นำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นศาสนทายาทชั้นเลิศ โรงเรียนธรรมจักรวิทยา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสตูล ใช้ระเบียบการวิจัยเชิงคุณภาพ การเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 20 รูป/คน การศึกษาแนวทาง จำนวน 10 รูป/คน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และเสนอแนวทาง จำนวน 7 รูป/คน โดยใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ผลการวิจัยพบว่า: 1) สภาพความเป็นศาสนทายาทชั้นเลิศของผู้เรียน โรงเรียนธรรมจักรวิทยา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสตูล ประกอบด้วย 1.1) เป็นศาสนทายาทที่ดีของพระพุทธศาสนาและพลเมืองที่ดีของสังคม 1.2) มีความรู้และทักษะในวิชาการทางพระพุทธศาสนา 1.3) มีนิสัยใฝ่หาความรู้ ปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบและวินัยสงฆ์ 1.4) มีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ 1.5 รู้จักบำรุงรักษา ศาสนสมบัติอนุรักษ์ และเสริมสร้างสภาพแวดล้อม 1.6) มีความภูมิใจความเป็นสมณะ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ และ 1.7) มีความคิดสร้างสรรค์ และส่งเสริมสนับสนุนแนวทางปฏิบัติให้เกิดความเจริญแก่ชุมชน สังคม 2) แนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นศาสนทายาทชั้นเลิศ มีขั้นตอนการดำเนินการประกอบด้วย 2.1) การวิเคราะห์ปัญหา 2.2) การวางแผนการพัฒนา 2.3) การจัดกิจกรรมการพัฒนา 2.4) การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล 2.5) การสรุปผลการพัฒนาการจัดทำรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเพื่อนำเสนอต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อไป และ 3) ผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นศาสนทายาทชั้นเลิศ พบว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้และมีความเป็นประโยชน์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนได้

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน, ความเป็นศาสนทายาทชั้นเลิศ, ผู้เรียน, โรงเรียนธรรมจักรวิทยา

Abstract

The objectives of the research article were: 1) to study the condition of excellent religious heirs, 2) to study the guidelines for developing the quality of learners into excellent religious heirs, and 3) to propose the guidelines for developing the quality of learners into excellent religious heirs of Dhammachak Wittaya School. Qualitative research methodology was employed with data collection by In-depth interviews with 15 participants, a study of the guidelines consisting of 5 people through In-depth interviews, and a guidelines proposal with 7 key informants in focus group discussion.

The findings were as follows: 1) The student's condition of excellent religious heirs of Dhammachak Wittaya School under Satun Provincial Office of Buddhism consists of the following: 1.1) good religious heirs and good citizen of society, 1.2) having knowledge and skills in Buddhist academics, 1.3) pursuing knowledge, complying with monastic regulations and discipline, 1.4) possessing good health both physically and mentally, 1.5) knowing how to maintain the religious property, conserve and enhance the environment, 1.6) being proud to be a monk and loyal to the nation, religion, and the king, and 1.7) being creative and promoting and supporting practices for the prosperity of communities and society. 2) Guidelines for the development of learners' quality into excellent religious heirs of Dhammachak Wittaya School under Satun Provincial Office of Buddhism consist of practical steps as follows: 2.1) problem analysis, 2.2) development planning, 2.3) organizing development activities, 2.4) collection and analysis of data, 2.5) summarizing the development results by preparing a report on student quality development results to present to relevant stakeholders. And 3) Based on the experts' examination of the Guidelines for developing quality learners into excellent religious heirs of Dhammachak Wittaya School under the Satun Provincial Office of Buddhism, it was found to be appropriate, possible, and useful. It can be applied as a guideline for developing the quality of learners that is appropriate to the school context.

Keywords: development guidelines, student quality development, excellent religious heirs, students, Thammachak Wittaya School

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กล่าวถึงความหมาย ความมุ่งหมายหลักการจัดการศึกษา สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษาไว้ว่า “การศึกษา” หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรมการสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นพื้นฐานที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาให้บุคคลเกิดความรู้และคุณธรรม ซึ่งมิใช่เพียงแต่รัฐเท่านั้นที่สามารถจัดการศึกษาได้ บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นก็มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546) ได้เช่นเดียวกัน

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่รัฐ กำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ เพื่อให้พระภิกษุสามเณรมีความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไป (กองพุทธศาสนศึกษา, 2548) โดยใช้โรงเรียนพระปริยัติธรรม เป็นสถานที่ปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ เป็นศาสนทายาทที่ดีของพระพุทธศาสนาและพลเมืองที่ดีของสังคม มีความรู้ ทักษะในวิชาการทางพระพุทธศาสนา ปฏิบัติตามระเบียบวินัยสงฆ์ มีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ รู้จักบำรุงรักษาศาสนสมบัติอนุรักษ์สภาพแวดล้อม มีความภูมิใจความเป็นสมณะ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ มีความคิดสร้างสรรค์ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2562) โดยสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเข้ามามีบทบาทในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อสร้างคุณลักษณะของผู้เรียนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ในปัจจุบันพบว่าสถานการณ์ทางสังคมยุคโลกาภิวัตน์ เศรษฐกิจ การเมืองที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ประชาชนขาดการพึ่งพาเหมือนที่มีมาแต่ในอดีต ในขณะเดียวกันศาสนทายาทที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมก็เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามไปด้วยกล่าวคือ ศาสนทายาทขาดความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ไม่ประพฤติตนปฏิบัติดีปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัย และมีศีลาจารวัตรที่ไม่น่าเลื่อมใสศรัทธาตามสมณภาวะ ซึ่งเป็นเหตุให้ไม่สามารถจะสืบทอดอายุพระพุทธศาสนาให้ยาวนานต่อไปได้ ทั้งยังก่อให้เกิดความเสื่อมศรัทธาของประชาชนผู้นับถือพระพุทธศาสนาด้วย ดังนั้น การผลิตและการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะความเป็นศาสนทายาทชั้นเลิศ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นศาสนทายาทที่เพียบพร้อมด้วยความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติดีปฏิบัติชอบ มีความสมบูรณ์พร้อมด้วยความรู้คู่ความประพฤติอย่างไม่วิปริตผิดหลักพระธรรมวินัย มีศีลาจารวัตรน่าศรัทธาเลื่อมใส บำเพ็ญสมณธรรมอยู่ในเพศบรรพชิตอย่างเด่นเป็นศรีสง่า สามารถธำรงและสืบทอดอายุพระพุทธศาสนาให้เจริญสถาพรตลอดไป (พระทอง ฐิตปญฺโญ (บุตรดี), 2560) ดังนั้น โครงการพัฒนาศาสนทายาทชั้นเลิศ จึงเป็นโครงการที่โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาทุกแห่งนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นลำดับแรก

โรงเรียนธรรมจักรวิทยา เป็นโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในสังกัดของกองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ภายใต้การบริหารของกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก

สามัญศึกษา กลุ่มที่ 2 (สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 2, ออนไลน์) ได้ดำเนินการจัดการศึกษาให้แก่พระภิกษุสามเณรในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 มีพันธกิจในการผลิตผู้เรียนให้เป็นศาสนทายาทที่สมบูรณ์เพื่อตอบสนองพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและพระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรมและในขณะเดียวกันจากการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ครั้งที่ 4 ปีการศึกษา 2564 ได้ให้ข้อควรพัฒนาไว้ว่า ผู้เรียนในระดับชั้น ม.1 - ม.3 ยังต้องเร่งพัฒนาด้านการนำเสนอ การอภิปรายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสมเหตุสมผลและต้องพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ผู้เรียนยังต้องได้รับการส่งเสริมในด้านทัศนคติที่ดีต่อความเป็นไทยไม่หลงใหลกับค่านิยมต่างชาติ จนเกิดการลอกเลียนแบบ ทำให้ลืมวัฒนธรรมอันดีงามของไทย (โรงเรียนธรรมจักรวิทยา, 2564) ดังนั้น ทางโรงเรียนจึงจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนในเรื่องดังกล่าวและจะส่งผลให้ทางฝ่ายศาสนจักรได้ศาสนทายาทที่ดี และบ้านเมืองได้เยาวชนที่มีคุณภาพต่อไป (บัญชายุทธนาคมุจลินท์, 2557)

จากความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นศาสนทายาทชั้นเลิศของโรงเรียนธรรมจักรวิทยา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสตูล เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นศาสนทายาทที่สมบูรณ์ด้วยความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเปี่ยมด้วยปัญญาพุทธธรรม เป็นผู้ประพฤติดีปฏิบัติชอบ ดำรงอยู่ในสมณธรรมสมควรแก่ภาวะ สามารถธำรงและสืบต่ออายุพระพุทธศาสนาให้เจริญสถาพรต่อไป มีคุณลักษณะปริยัติสามัญตามที่พึงประสงค์ซึ่งสะท้อนอัตลักษณ์ของผลสัมฤทธิ์การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาให้เป็นที่ประจักษ์ และเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของผู้บริหาร ครูผู้สอน สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาสภาพความเป็นศาสนทายาทชั้นเลิศของผู้เรียน โรงเรียนธรรมจักรวิทยา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสตูล

2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นศาสนทายาทชั้นเลิศ โรงเรียนธรรมจักรวิทยา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสตูล

3) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นศาสนทายาทชั้นเลิศ โรงเรียนธรรมจักรวิทยา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสตูล

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัย เรื่อง “แนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นศาสนทายาทชั้นเลิศ โรงเรียนธรรมจักรวิทยา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสตูล” ผู้วิจัยได้มีรูปแบบวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1) รูปแบบการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาใน 3 ลักษณะ คือ ศึกษาค้นคว้าทางเอกสาร (Documentary Investigation) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนการศึกษาสภาพ ขั้นตอนการศึกษาแนวทาง และขั้นตอนการนำเสนอ

2) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposeful Selection) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามขั้นตอนต่อไปนี้ 2.1) ขั้นตอนการศึกษา เพื่อศึกษาสภาพความเป็นศาสนทายาทชั้นเลิศของผู้เรียน จำนวน 15 รูป/คน 2.2) ขั้นตอนการศึกษาแนวทาง เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นศาสนทายาทชั้นเลิศ จำนวน 5 รูป/คน และ 2.3) ขั้นตอนการนำเสนอ เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นศาสนทายาทชั้นเลิศ โดยการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) จำนวน 7 รูป/คน

3) เครื่องมือการวิจัย

3.1) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) สำหรับขั้นตอนการศึกษาสภาพ และขั้นตอนการศึกษาแนวทาง ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างร่างแบบสัมภาษณ์ จากนั้นนำร่างแบบสัมภาษณ์ที่เสร็จแล้วไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงและแก้ไข หลังจากนั้นก็นำร่างฯ ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านก็ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ จากนั้นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 2 ขั้นตอน

3.2) แบบประเมินการสนทนากลุ่ม (Group discussion assessment) สำหรับขั้นตอนการนำเสนอ ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำร่างแบบประเมินที่สามารถตรวจสอบความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ที่ผ่านการให้คำแนะนำและตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นดำเนินการแก้ไขเพื่อให้ได้ฉบับจริง หลังจากนั้นไปเก็บข้อมูลในการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

4) การเก็บรวมรวมข้อมูล ผู้วิจัยมีลำดับการเก็บข้อมูล คือ ในขั้นตอนแรกการศึกษาสภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดคุณสมบัติสำหรับผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ จากนั้นดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเตรียมความพร้อมของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ หลังจากนั้นเก็บข้อมูลผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และวิเคราะห์ผลให้เสร็จเพื่อดำเนินการในขั้นตอนต่อไป ต่อมาเป็นขั้นตอนการศึกษาแนวทาง ซึ่งมีกระบวนการคล้ายกับการศึกษาสภาพ โดยเพิ่มการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นศาสนทายาทชั้นเลิศ ซึ่งนำประเด็นนี้มากำหนดเป็นประเด็นในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ขั้นตอนการนำเสนอ เพื่อให้ทราบความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ที่สามารถนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นศาสนทายาทชั้นเลิศ โรงเรียนธรรมจักรวิทยา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสตูลต่อไป ซึ่งทุกขั้นตอนสามารถบันทึกเสียง ถ่ายรูป สมุดบันทึก และถอดความออกมาเรียบเรียงต่อไป

5) การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมีลักษณะการวิเคราะห์ข้อมูลตามลักษณะเครื่องมือดังนี้

5.1) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) รวบรวมข้อมูลที่ได้โดยทำการสังเคราะห์แยกประเด็นตามองค์ประกอบตามเนื้อหา โดยเรียบเรียงข้อมูลให้การใช้ภาษามีความเรียบร้อย สละสลวย อ่านเข้าใจง่าย และมีความเป็นวิชาการ

5.2) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) รวมรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่มจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ทำการสังเคราะห์แยกประเด็นตามองค์ประกอบตามเนื้อหาเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นศาสนทายาทชั้นเลิศ โดยเรียบเรียงข้อมูลเพื่อให้ทราบความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ ซึ่งต้องมีการใช้ภาษาที่มีความเรียบร้อย สละสลวย อ่านเข้าใจง่าย และมีความเป็นวิชาการ

ผลการวิจัย

1) สภาพความเป็นศาสนทายาทชั้นเลิศของผู้เรียน โรงเรียนธรรมจักรวิทยา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสตูลมีคุณลักษณะของความเป็นศาสนทายาทชั้นเลิศทั้ง 7 คุณลักษณะ ประกอบด้วย 1.1) คุณลักษณะด้านเป็นศาสนทายาทที่ดีของพระพุทธศาสนาและพลเมืองที่ดีของสังคม ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนที่วางไว้ ผู้เรียนประพฤติปฏิบัติตนเป็นศาสนทายาทที่ดีของพระพุทธศาสนาและพลเมืองที่ดีของสังคมได้เป็นอย่างดี อยู่ในความเป็นสมณสารูป 1.2) คุณลักษณะด้านมีความรู้และทักษะในวิชาการทางพระพุทธศาสนา ผู้เรียนส่วนใหญ่มีความรู้และทักษะวิชาการทางพระพุทธศาสนาอยู่ในเกณฑ์ดี สามารถประกอบศาสนกิจได้ด้วยตนเองในบางครั้ง แต่ยังมีผู้เรียนบางรูปที่มีพื้นฐานความรู้อ่อน ขาดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาทักษะความรู้ 1.3) คุณลักษณะด้านมีนิสัยใฝ่หาความรู้ปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบและวินัยสงฆ์ ผู้เรียนสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบและพระธรรมวินัยได้เป็นอย่างดี แต่ทั้งนี้ ผู้เรียนยังต้องได้รับการปลูกฝังนิสัยในการใฝ่หาความรู้และการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์มากกว่าเดิม 1.4) คุณลักษณะด้านมีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ ผู้เรียนมีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ มีสุขภาพจิตใจที่ดี ร่าเริงแจ่มใส ดูแลตัวเองได้ตามความเหมาะสม 1.5) คุณลักษณะด้านรู้จักบำรุงรักษาศาสนสมบัติ อนุรักษ์ และเสริมสร้างสภาพแวดล้อม ผู้เรียนรู้จักการดูแลรักษาศาสนสมบัติส่วนรวมของวัดและโรงเรียนเป็นอย่างดี ดูแลรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รู้จักการตกแต่งทำความสะอาดอาคารสถานที่ภายในวัดให้มีความสวยงามเรียบร้อยอยู่เสมอ 1.6) คุณลักษณะด้านมีความภูมิใจความเป็นสมณะ จงรักภักดีต่อชาติศาสนา และพระมหากษัตริย์ ผู้เรียนมีความภูมิใจในความเป็นสมณเพศของตนเอง ปฏิบัติตนอยู่ในพระธรรมวินัย เข้าร่วมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาและวันสำคัญของชาติอยู่เป็นประจำ และ 1.7) คุณลักษณะด้านมีความคิดสร้างสรรค์ และส่งเสริมสนับสนุนแนวทางปฏิบัติให้เกิดความเจริญแก่ชุมชน สังคม ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิดกล้าแสดงออกในทางที่ถูกต้องที่เหมาะสมกับความเป็นสมณสารูป ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถออกเผยแผ่หลักธรรมคำสอนในทางพระพุทธศาสนาแก่บรรดาพุทธศาสนิกชนได้อย่างเหมาะสม

2) แนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นศาสนทายาทชั้นเลิศ โรงเรียนธรรมจักรวิทยา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสตูล มีวิธีในการดำเนินการทั้ง 5 ขั้นตอน ดังนี้ 2.1) การวิเคราะห์ปัญหาสถานศึกษา ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน วิเคราะห์สภาพพื้นฐานของผู้เรียนเป็นรายบุคคล 2.2) การวางแผนการพัฒนา วางแผนพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่สอดคล้องกับสภาพความแตกต่างของผู้เรียน กำหนดเป้าหมายที่ต้องการพัฒนา กำหนดบุคลากรผู้ดำเนินการ วัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ ประชุมชี้แจงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จัดหางบประมาณ กำหนดวิธีการแนวทางปฏิบัติงานเทคนิคต่าง ๆ 2.3) การจัดกิจกรรมการพัฒนา จัดให้ผู้เรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามสมณสารูป เช่น กิจกรรมปฏิบัติธรรม กิจกรรมสวดมนต์ทำวัตรเช้า - เย็น กิจกรรมแข่งขันทักษะวิชาการ กิจกรรมอบรมข้อวัตรปฏิบัติที่ถูกต้องแก่ผู้เรียน กิจกรรมรณรงค์การรักษาบุคลิกภาพและการแต่งกายสุภาพ กิจกรรมออกกำลังกายที่เหมาะสมกับสมณสารูป กิจกรรมปลูกผักสวนครัวปลอดสารพิษ กิจกรรมเวรทำความสะอาด กิจกรรมจิตอาสาเยี่ยมญาติโยมบริเวรณวัดหรือโรงเรียน กิจกรรมแสดงพระธรรมเทศนาวันเข้าพรรษา เป็นต้น 2.4) การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสังเกตและประเมินพฤติกรรมของผู้เรียนเป็นรายบุคคลจากการเข้าร่วมกิจกรรมและผ่านจุดประสงค์สำคัญที่กำหนดตามสภาพจริง และ 2.5) การสรุปผลการพัฒนา จัดทำรายงานผลความก้าวหน้าของการพัฒนาคุณภาพ

ผู้เรียนต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ประชาสัมพันธ์ให้บุคคลทั่วไปรับทราบ กรณีพบปัญหาต้องดำเนินการแก้ไขปรุงปรุงโดยเร่งด่วนและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

3) สรุปผลการนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นศาสนทายาทชั้นเลิศ โรงเรียนธรรมจักรวิทยา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสตูล ผู้ทรงคุณวุฒิในการร่วมสนทนากลุ่มซึ่งทุกคนเห็นว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ และมีโครงสร้างตามองค์ประกอบที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ ดังนี้ 3.1) คุณลักษณะด้านเป็นศาสนทายาทที่ดีของพระพุทธศาสนาและพลเมืองที่ดีของสังคม สรุปได้ว่า สถานศึกษา ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน โดยการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้เรียนและความต้องการของชุมชน อ้างอิงตามมาตรฐานการศึกษาปริยัติสามัญที่ได้กำหนดไว้ วางแผนในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพื่อกำหนดเป้าหมายที่จะต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนตามที่โรงเรียนต้องการ 3.2) คุณลักษณะด้านมีความรู้และทักษะในวิชาการทางพระพุทธศาสนา สรุปได้ว่า ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันวิเคราะห์ความรู้พื้นฐานและทักษะความสามารถในด้านวิชาการพระพุทธศาสนาของผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการพัฒนาคุณผู้เรียน ร่วมกันวางแผนพัฒนาผู้เรียนและกำหนดเป้าหมายที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ทางวิชาการและทักษะความสามารถในทางพระพุทธศาสนาอย่างเต็มศักยภาพตามหลักไตรสิกขา 3.3) คุณลักษณะด้านมีนิสัยใฝ่หาความรู้ ปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบและวินัยสงฆ์ สรุปได้ว่า ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เพื่อนำไปวางแผนแก้ไขพฤติกรรมขาดระเบียบวินัยและปลูกฝังนิสัยใฝ่รู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางแผนการพัฒนาผู้เรียน เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ต้องการพัฒนา 3.4) คุณลักษณะด้านมีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ สรุปได้ว่า ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล เพื่อประเมินความพร้อมในด้านร่างกายและจิตใจของผู้เรียน จัดทำข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคลเป็นฐานข้อมูลกลางสำหรับการพัฒนาผู้เรียน ประชุม แต่งตั้งคณะทำงาน จัดสรรงบประมาณให้เหมาะสม จัดแบ่งกลุ่มผู้เรียนออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มสมบูรณ์ กลุ่มปานกลาง และกลุ่มที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อวางแผนการพัฒนาผู้เรียนให้เหมาะสมกับสภาพความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล 3.5) คุณลักษณะด้านรู้จักบำรุงรักษาศาสนสมบัติ อนุรักษ์ และเสริมสร้างสภาพแวดล้อม สรุปได้ว่า ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน เพื่อจัดหากิจกรรมที่เหมาะสมให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ประชุมชี้แจงผู้เกี่ยวข้อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน เพื่อวางแผนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ทราบโดยทั่วกัน 3.6) คุณลักษณะด้านมีความภูมิใจความเป็นสมณะ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ สรุปได้ว่า ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหาในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพื่อนำไปกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับสภาพผู้เรียน ร่วมกันวางแผนการพัฒนาผู้เรียน โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนให้ครอบคลุมองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อปลูกฝังค่านิยมที่ดีให้ผู้เรียนเกิดความภาคภูมิใจในความเป็นสมณเพศของตน มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนา มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และ 3.7) คุณลักษณะด้านมีความคิดสร้างสรรค์ และส่งเสริมสนับสนุนแนวทางปฏิบัติให้เกิดความเจริญแก่ชุมชน สังคม สรุปได้ว่า ผู้บริหาร ครู บุคลากร กรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครอง ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน สร้างความรู้ ความเข้าใจ ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านมีความคิดสร้างสรรค์ กำหนดเป้าหมายเชิงพฤติกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะของผู้เรียน นำเทคโนโลยีสารสนเทศหรือสื่อดิจิทัลมา

ใช้ ควรพิจารณาให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาที่สอนตามกลุ่มสาระต่าง ๆ และกิจกรรมที่ให้ทำซึ่งสอดคล้องกับบริบทความต้องการของผู้เรียนและชุมชน จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์อย่างหลากหลายตามหลักโยนิโสมนสิการให้ผู้เรียนได้กล้าคิดกล้าแสดงออกในทางที่ถูกต้อง เหมาะสมกับสมณสารูป

อภิปรายผล

1) สภาพความเป็นศาสนทายาทชั้นเลิศของผู้เรียน โรงเรียนธรรมจักรวิทยา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสตูล พบว่า มีคุณลักษณะของความเป็นศาสนทายาทชั้นเลิศทั้ง 7 คุณลักษณะ ประกอบด้วย 1.1) คุณลักษณะด้านเป็นศาสนทายาทที่ดีของพระพุทธศาสนาและพลเมืองที่ดีของสังคม ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนที่วางไว้ ผู้เรียนประพฤติปฏิบัติตนเป็นศาสนทายาทที่ดีของพระพุทธศาสนาและพลเมืองที่ดีของสังคมได้เป็นอย่างดีอยู่ในความเป็นสมณสารูป 1.2) คุณลักษณะด้านมีความรู้และทักษะในวิชาการทางพระพุทธศาสนา ผู้เรียนส่วนใหญ่มีความรู้และทักษะวิชาการทางพระพุทธศาสนาอยู่ในเกณฑ์ดี สามารถประกอบศาสนกิจได้ด้วยตนเองในบางครั้ง แต่ยังมีผู้เรียนบางรูปที่มีพื้นฐานความรู้อ่อน ขาดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาทักษะความรู้ 1.3) คุณลักษณะด้านมีนิสัยใฝ่หาความรู้ ปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบและวินัยสงฆ์ ผู้เรียนสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบและพระธรรมวินัยได้เป็นอย่างดี แต่ทั้งนี้ ผู้เรียนยังต้องได้รับการปลูกฝังนิสัยในการใฝ่หาความรู้และการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์มากกว่าเดิม 4) คุณลักษณะด้านมีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ ผู้เรียนมีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ มีสุขภาพจิตใจที่ดี ร่าเริงแจ่มใส ดูแลตัวเองได้ตามความเหมาะสม 1.5) คุณลักษณะด้านรู้จักบำรุงรักษาศาสนสมบัติ อนุรักษ์ และเสริมสร้างสภาพแวดล้อม ผู้เรียนรู้จักการดูแลรักษาศาสนสมบัติส่วนรวมของวัดและโรงเรียนเป็นอย่างดี ดูแลรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รู้จักการตกแต่งทำความสะอาดอาคารสถานที่ภายในวัดให้มีความสวยงามเรียบร้อยอยู่เสมอ 1.6) คุณลักษณะด้านมีความภูมิใจความเป็นสมณะ จงรักภักดีต่อชาติศาสนา และพระมหากษัตริย์ ผู้เรียนมีความภูมิใจในความเป็นสมณเพศของตนเอง ปฏิบัติตนอยู่ในพระธรรมวินัย เข้าร่วมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาและวันสำคัญของชาติอยู่เป็นประจำ 1.7) คุณลักษณะด้านมีความคิดสร้างสรรค์ และส่งเสริมสนับสนุนแนวทางปฏิบัติให้เกิดความเจริญแก่ชุมชน สังคม ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิดกล้าแสดงออกในทางที่ถูกต้องที่เหมาะสมกับความเป็นสมณสารูป ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถออกเผยแผ่หลักธรรมคำสอนในทางพระพุทธศาสนาแก่บรรดาพุทธศาสนิกชนได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ เพราะโรงเรียนได้ดำเนินการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะความเป็นศาสนทายาทชั้นเลิศอย่างหลากหลายและผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและจุดเน้นตามที่โรงเรียนกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูสุตชยาภรณ์ (เขียวสุข) (2560) ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศาสนทายาทตามแนวพระพุทธศาสนา” ผลการวิจัยพบว่า ผู้เรียนมีคุณลักษณะบรรลุตามปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจและจุดเน้นตามที่สถานศึกษากำหนด ผู้เรียนเป็นผู้มีศีลาจารวัตรที่ดี มีสุขนิสัย สุขภาพกายสุขภาพจิตที่ดี มีสุนทรียภาพ ปฏิบัติตนเป็นพุทธศาสนทายาทที่ดี ถึงพร้อมด้วยศีล สมาธิและปัญญา เป็นสมณสารูปที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีสัมมาคารวะ นุ่มห่มเป็นปริมณฑลเป็นระเบียบวินัย รู้รักสามัคคี มีจิตสาธารณะ และสอดคล้องกับพระครูปลัดวิชาญ วิชฺชาธโร (2564) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศาสนทายาทของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ศาสนทายาทมีศรัทธาแนบแน่น ปฏิบัติตนเป็น

แบบอย่างที่ดี มีความรักและศรัทธาในพระรัตนตรัย มีความรู้พระปริยัติธรรมแผนกธรรม บาลี และสามัญ มีทักษะทางปัญญา สามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้เป็นอย่างดี มีความรู้ในทางพระธรรมวินัย และมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน

2) การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นศาสนทายาทชั้นเลิศ โรงเรียนธรรมจักรวิทยา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสตูล พบว่า มีวิธีในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุคุณลักษณะศาสนทายาทชั้นเลิศทั้ง 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 2.1) การวิเคราะห์ปัญหา สถานศึกษา ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน วิเคราะห์สภาพพื้นฐานของผู้เรียนเป็นรายบุคคล 2.2) การวางแผนการพัฒนา วางแผนพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่สอดคล้องกับสภาพความแตกต่างของผู้เรียน กำหนดเป้าหมายที่ต้องการพัฒนา กำหนดบุคลากรผู้ดำเนินการ วัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ ประชุมชี้แจงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จัดหางบประมาณ กำหนดวิธีการแนวทางปฏิบัติงานเทคนิคต่าง ๆ 2.3) การจัดกิจกรรมการพัฒนา จัดให้ผู้เรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามสมณสารูป เช่น กิจกรรมปฏิบัติธรรม กิจกรรมสวดมนต์ทำวัตรเช้า - เย็น กิจกรรมแข่งขันทักษะวิชาการ กิจกรรมอบรมข้อวัตรปฏิบัติที่ถูกต้องแก่ผู้เรียน กิจกรรมรณรงค์การรักษาบุคลิกภาพและการแต่งกายสุภาพ กิจกรรมออกกำลังกายที่เหมาะสมกับสมณสารูป กิจกรรมปลูกผักสวนครัวปลอดสารพิษ กิจกรรมเวรทำความสะอาด กิจกรรมจิตอาสาเยี่ยมญาติโยมบริเวรณวัดหรือโรงเรียน กิจกรรมแสดงพระธรรมเทศนาวันเข้าพรรษา เป็นต้น 2.4) การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล สังเกตและประเมินพฤติกรรมของผู้เรียนเป็นรายบุคคลจากการเข้าร่วมกิจกรรมและผ่านจุดประสงค์สำคัญที่กำหนดตามสภาพจริง 25) การสรุปผลการพัฒนา จัดทำรายงานผลความก้าวหน้าของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องประชาสัมพันธ์ให้บุคคลทั่วไปรับทราบ กรณีพบปัญหาต้องดำเนินการแก้ไขปรุงปรุงโดยเร่งด่วนและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพราะว่าการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยวิธีการที่เป็นระบบและความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อขับเคลื่อนงานพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมายของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของบัญชายุทธ นาคมุจลินท์ (2556) ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศาสนทายาทที่พึงประสงค์ในพระพุทธศาสนา” ผลการวิจัยพบว่า ต้องพัฒนาศาสนทายาทแบบบูรณาการที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจและการเมือง คือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้เสีย ประกอบด้วย คณะสงฆ์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ข้าราชการ ผู้ปกครองและประชาชน ตลอดจนสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในฐานะผู้สนองงานคณะสงฆ์ ต้องร่วมมือในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ในการพัฒนาศาสนทายาท ให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมในกระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาศาสนทายาทให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่ต้องการ โดยศึกษาทฤษฎีทางการศึกษา ทฤษฎีแรงจูงใจ ทฤษฎีความต้องการพื้นฐานและทฤษฎีการพัฒนามนุษย์เชิงพุทธตามหลักไตรสิกขาของพระพุทธเจ้าแล้วนำไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนการสอน และสอดคล้องกับพระครูอาทรยติกิจ (ชื้น ปุญญากาโม) (2563) ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์จังหวัดสุพรรณบุรี” พบว่า กระบวนการพัฒนาด้านกาย มีการส่งเสริมให้มีร่างกายแข็งแรง ละชั่ว ทำดี ด้านศีล ส่งเสริมให้มีระเบียบวินัย ตามจารีตประเพณี รักสงบ โดยใช้ศีลเป็นฐาน ด้านจิต ฝึกสมาธิ ให้จิตใจใฝ่กุศล ด้านปัญญา เรียนรู้หลักธรรม พัฒนาความสามารถในการแก้ไขปัญหา รูปแบบการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์จังหวัดสุพรรณบุรี ประกอบด้วย ด้านการพัฒนากาย ฝึกอบรมให้ความรู้และส่งเสริมในการทำ

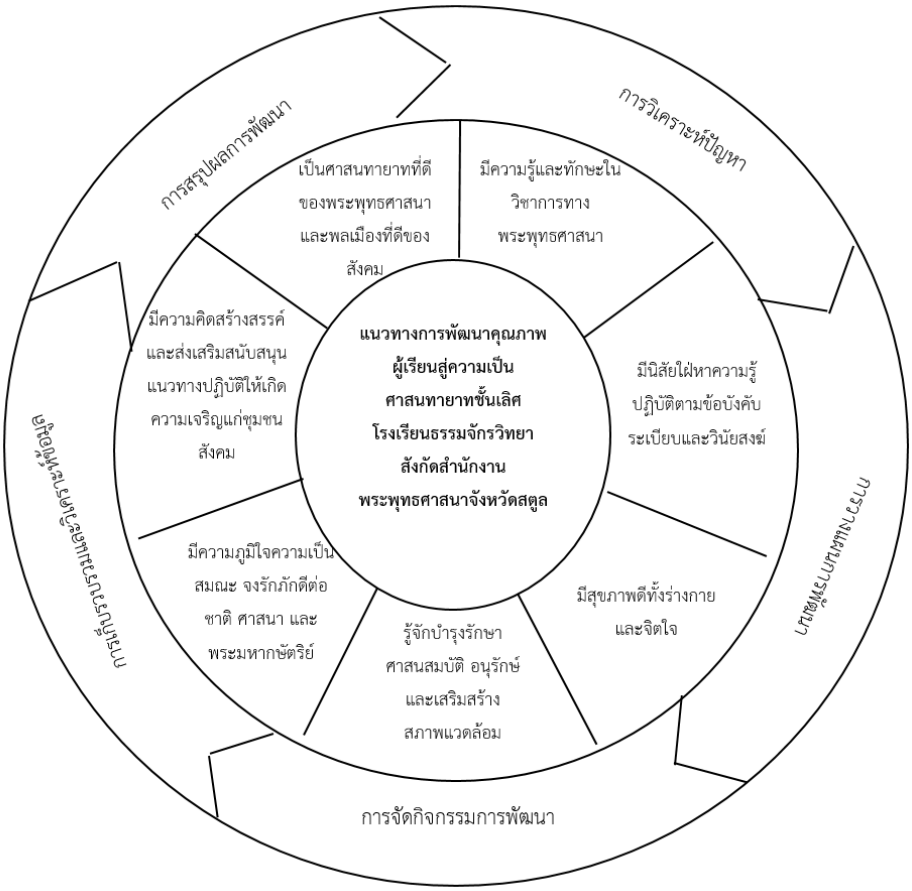
ความดี พัฒนาร่างกายให้สมบูรณ์แข็งแรง ด้านการพัฒนาศีล พัฒนาให้ยึดมั่นดำรงตนอยู่ในศีลธรรม มีระเบียบวินัยทางสังคม ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข ด้านการพัฒนาจิต ฝึกอบรมให้มีจิตใจสงบ การสอนให้มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาจิตใจ การพัฒนาจิตใจให้มีจิตใจใฝ่กุศล ด้านการพัฒนาปัญญา สอนให้รู้และเข้าใจหลักธรรม ให้เกิดปัญญาการพัฒนาทักษะในการแก้ไขปัญหา

3) การนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นศาสนทายาทชั้นเลิศ โรงเรียนธรรมจักรวิทยา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสตูล ผู้ทรงคุณวุฒิในการร่วมสนทนากลุ่มซึ่งทุกคนเห็นว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ และมีโครงสร้างตามองค์ประกอบที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ ซึ่งสถานศึกษา ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้เรียนและความต้องการของชุมชน จัดทำข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล ประชุมชี้แจงผู้เกี่ยวข้อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ร่วมกันวางแผนพัฒนาผู้เรียน กำหนดเป้าหมาย บุคลากรผู้ดำเนินการ วัสดุอุปกรณ์ ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ แบบวัดและประเมินผล กำหนดการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมและสื่อการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง จัดให้ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามสมณสารูปทั้งความประพฤติ จิตใจ และปัญญา เช่น กิจกรรมสวดมนต์ทำวัตร การฝึกสมาธิ การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง เป็นต้น ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันประเมินผล แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อสะท้อนผลของการจัดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในมิติต่าง ๆ เปิดโอกาสให้บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ผู้ปกครอง ญาติโยมวัด ได้ร่วมประเมินผู้เรียนตามความเหมาะสม สรุปผลการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จัดทำรายงานความก้าวหน้าการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเสนอต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้รับทราบร่วมกัน สอดคล้องกับพระครูสุตชยาภรณ์ (เขียวสุข) (2560) ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศาสนทายาทตามแนวพระพุทธศาสนา” พบว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรมมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและประสบการณ์จริง ผู้บริหารดำเนินการบริหารจัดการศึกษาร่วมกับคณะครู พระสงฆ์และบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมและประเมินผลร่วมกันกับวัดและโรงเรียน มีการใช้สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาพงศกร สิมพา (2565) ได้วิจัยเรื่อง “กระบวนการพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีแนวทางเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านทั้งความประพฤติ จิตใจ และปัญญา ตามหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา คือ ด้านความประพฤติ มีการรักษาศีล สวดมนต์ทำวัตรเช้า-เย็น ศึกษาปฏิบัติเสขิยวัตรและกฎระเบียบต่าง ๆ ด้านจิตใจ มีการฝึกสมาธิ เจริญจิตภาวนาทุกครั้งหลังสวดมนต์ทำวัตรและก่อนทำกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านปัญญา ปลูกฝังให้ผู้เรียนคิดอย่างถี่ถ้วน มีนิสัยรักการอ่าน และเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตามความถนัดและความชื่นชอบของแต่ละบุคคล

องค์ความรู้ใหม่

แนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นศาสนทายาทชั้นเลิศ ของโรงเรียนธรรมจักรวิทยา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสตูล ประกอบไปด้วย คุณลักษณะของศาสนทายาทชั้นเลิศทั้ง 7 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) เป็นศาสนทายาทที่ดีของพระพุทธศาสนาและพลเมืองที่ดีของสังคม 2) มีความรู้และทักษะในวิชาการทางพระพุทธศาสนา 3) มีนิสัยใฝ่หาความรู้ ปฏิบัติตามข้อบังคับระเบียบและวินัยสงฆ์ 4) มีสุขภาพดีทั้งร่างกาย

และจิตใจ 5) รู้จักบำรุงรักษาศาสนสมบัติ อนุรักษ์ และเสริมสร้างสภาพแวดล้อม 6) มีความภูมิใจความเป็นสมณะ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ และ 7) มีความคิดสร้างสรรค์ และส่งเสริมสนับสนุนแนวทางปฏิบัติให้เกิดความเจริญแก่ชุมชน สังคม มีแนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษาและประสบความสำเร็จได้โดยกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้ง 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ปัญหา 2) การวางแผนการพัฒนา 3) การจัดกิจกรรมการพัฒนา 4) การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล และ 5) การสรุปผลการพัฒนา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป

ในการดำเนินการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นศาสนทายาทชั้นเลิศ โรงเรียนธรรมจักรวิทยา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสตูล ทำให้ผู้วิจัยสามารถได้ทราบสภาพความเป็นศาสนทายาทชั้นเลิศของผู้เรียน โรงเรียนธรรมจักรวิทยา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสตูล ซึ่งได้เข้าใจถึงระบบการจัดการของโรงเรียนที่ทำงานกันแบบเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สิ่งสำคัญคือแนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นศาสนทายาทชั้นเลิศ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้เรียนที่มีคุณภาพทั้งเก่งดีมีสุข ตามวิสัยทัศน์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน อีกทั้งมีพฤติกรรมที่ดีตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ และมีระเบียบวินัยทั้งทางพระธรรมวินัย และทางโลก โดยที่สิ่งเหล่านี้ ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการขับเคลื่อนตัวผู้เรียน อย่างไรก็ตามเพื่อสร้างแนวทางการปฏิบัติร่วมกันจึงต้องนำเสนอ

แนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นศาสนทายาทชั้นเลิศที่ดีที่สุด เพื่อต่อยอดและเป็นแนวทางการปฏิบัติในระยะยาวสืบต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1) โรงเรียนธรรมจักรวิทยา ควรมีแนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นศาสนทายาทชั้นเลิศที่ชัดเจน โดยจัดทำเป็นคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเฉพาะของโรงเรียน อีกทั้งความพร้อมด้านสื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยี เพื่อสร้างคุณลักษณะความเป็นศาสนทายาทชั้นเลิศให้เกิดกับผู้เรียน

1.2) โรงเรียนธรรมจักรวิทยา ควรมีการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในทางทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นศาสนทายาทชั้นเลิศที่สอดคล้องกับยุคปัจจุบัน มีการส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนพัฒนาตนเองโดยการอบรมสัมมนาและแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

2) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1) ควรมีแนวปฏิบัติในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นศาสนทายาทชั้นเลิศตามคุณลักษณะด้านต่าง ๆ ที่เป็นรูปธรรม อีกทั้งต้องทำงานร่วมกันระหว่างโรงเรียนและภาคีเครือข่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุคุณลักษณะของศาสนทายาทชั้นเลิศในด้านต่าง ๆ

2.2) ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการปฏิบัติงาน มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

3) ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1) ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นศาสนทายาทชั้นเลิศในแต่ละคุณลักษณะโดยเฉพาะ

3.2) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นศาสนทายาทชั้นเลิศ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในระดับเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2548). คู่มือการปฏิบัติงานการขออนุญาตจัดตั้งและขยายชั้นเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา. กรุงเทพมหานคร: กรมการศาสนา.

บัญชายุทธ นาคมุจลินท์, (2557). แนวทางการพัฒนาศาสนทายาทที่พึงประสงค์ในพระพุทธศาสนา. วารสารบัณฑิตศึกษา มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น. 3(1), 140.

_____. (2556). รูปแบบการพัฒนาศาสนทายาทที่พึงประสงค์ในพระพุทธศาสนา. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูปลัดวิชาญ วิชฺชาธโร. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศาสนทายาทของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูสุตชยาภรณ์ (เขียวสุข). (2560). รูปแบบการพัฒนาศาสนทายาทตามแนวพระพุทธศาสนา. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

_____. (2560). รูปแบบการพัฒนาศาสนทายาทตามแนวพระพุทธศาสนา", วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูอาทรยติกิจ (ชื้น ปุญฺญากาโม). (2563). รูปแบบการพัฒนาศาสนทายาทของคณะสงฆ์จังหวัดสุพรรณบุรี", วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระทอง ฐิตปญฺโญ (บุตรดี). (2560) ยุทธศาสตร์การบริหารเพื่อความเป็นเลิศของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา. วารสาร มจร. สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. 6(2) ฉบับพิเศษ, 446.

พระมหาพงศกร สิมพา. (2565). กระบวนการพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ. 9(2), 421.

โรงเรียนธรรมจักรวิทยา. (2564). รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report: SAR) ปีการศึกษา 2564. สตูล: โรงเรียนธรรมจักรวิทยา.

สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 2. (2565). ประวัติกลุ่มโรงเรียนและคณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียน ปส.2. เรียกใช้เมื่อ 18 กรกฎาคม 2565. จาก https://www.debsecond.org/สำนักเขตการศึกษา_สศปสเขต_2.html

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง
Situation leadership among Institution educational and the effectiveness of private Islamic schools in Phatthalung Province

ยูสุบ ดลระหมาน
Yusub Donrahman
ศัจนันท์ แก้ววงศ์ศรี
Sajanun Kheowvongsri
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
Hatyai University
soup.bk001@gmail.com

Received: 2 April 2024; Revised: 29 April 2024; Accepted: 29 August 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง 3) ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุงและ 4) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง จำนวน 173 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น .923

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.69, S.D. = 0.88) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้นำแบบผู้ขายความคิด 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.75, S.D. = 0.81) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนรองลงมา คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนและด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 r_{xy} = .692**) 4) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุงพบว่า ผู้บริหารควรมีการวางแผนการดำเนินงานให้เป็นระบบระยะเวลาการปฏิบัติงานและกำหนดส่งงานที่แน่นอน ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานในทุกๆ ด้าน และควรให้ความสำคัญในด้านการจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำตามสถานการณ์, ประสิทธิผลของโรงเรียน, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to study 1) the situational leadership of school administrators, 2) the effectiveness of private Islamic schools in Phatthalung province, 3) the relationship between situational leadership of school administrators with effectiveness of private Islamic schools in Phatthalung province, and 4) the development guidelines of situational leadership to enhancing the effectiveness of private Islamic schools in Phatthalung province. A case of 173 teachers were drawn from private Islamic schools in Phatthalung province. The instruments used were the questionnaires and in-depth interviews.

The results of this research were as follows:

1. The situational leadership of school administrators of private Islamic school in Phatthalung province was at the high level. ($\overline{X}$ =3.69, S.D. = 0.88) The highest aspect was the selling leadership.

2. The effectiveness of private Islamic schools in Phatthalung province was at the high average. (x=3.75, S.D. = 0.81) The top aspect was a problem solving ability in the school. The school adaptability and development was at the second aspect. The third aspect was a positive attitude student, respectively.

3. The relationship between situational leadership of school administrators with effectiveness of private Islamic schools in Phatthalung province has a rather highly positive correlation with statistically significant at .01. (rxy = .692**)

4. The guidelines for developing situational leadership of school administrators in enhancing the effectiveness of private Islamic schools in Phatthalung province indicated that the executives should have a systematic operational plan, working duration, and deadlines. Authorities should encourage and support personnel to participate in every performance, and give precedence to the learning management in order to ensure effective teaching.

Key Words Situational leadership, effectiveness of School, administrator

บทนำ

การบริหารสถานศึกษาเพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพเป็นเป้าหมายที่สำคัญที่สุดของการบริหารโรงเรียน โดยการบริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวนั้นสามารถที่จะดำเนินการได้หลายแนวทางทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานที่สถานการณ์และช่วงเวลากล่าวคือการบริหารโรงเรียนจะไม่มีสูตรสำเร็จที่ผู้บริหารคนใดจะนำไปใช้และก่อให้เกิดผลสำเร็จในลักษณะเดียวกันเพราะการบริหารงานสู่ความสำเร็จจะต้องเป็นไปในลักษณะบูรณาการ รวมทั้งแนวคิดทฤษฎีหลักการบริหารประสบการณ์และคุณลักษณะของผู้บริหาร โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมคิดร่วมทำของครูและบุคลากรในโรงเรียน (พัทธกานต์ อู่ทอง, 2559) การดำเนินการจัดการศึกษาในสถานศึกษาทุกแห่งจะสัมฤทธิ์ผลดังเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้มากน้อยเพียงใด ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยกลยุทธ์ในการบริหารให้เหมาะสมเพื่อจะได้เสริมสร้างให้สถานศึกษาบรรลุผลสัมฤทธิ์สู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา (นงลักษณ์ ใจฉลาด, 2556)

ความสำเร็จขององค์กรย่อมมาจากการบริหารจัดการภายในองค์กรและการบริหารงานองค์กรให้มีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายจำเป็นต้องมีปัจจัยหลายประการ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในความสำเร็จ คือ บุคลากรและผู้ที่ทำหน้าที่บริหารบุคลากร หรือผู้นำ ซึ่งทำหน้าที่วางแผน จัดองค์กรควบคุมดูแล และจูงใจหรือนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานลุล่วงตามเป้าหมาย ประสิทธิภาพขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้นำแต่ละคนในการที่จะสามารถจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้มากน้อยเพียงใด และภาวะผู้นำของผู้นำแต่ละคนมีความแตกต่างกัน (พิมพ์ลักษณ์ จันทวงค์, 2557)

สำหรับสถานการณ์สร้างผู้นำ เป็นสิ่งที่พบเห็นได้ทั้งประวัติศาสตร์ และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ผู้บริหารบางคนอาจไม่สามารถเป็นผู้นำได้ดีเท่ากับบุคคลที่ไม่ได้มีตำแหน่งบริหาร เมื่อเวลาที่จะต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากปัจจัยภายในและภายนอกสถานศึกษา เพราะในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอาจมีความต้องการความรู้ ความสามารถที่เฉพาะทางของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ไม่ได้อยู่ในตำแหน่งบริหาร หรือที่เรียกว่าผู้นำตามสถานการณ์ ความแตกต่างที่สำคัญ คือ ผู้บริหารอาจต้องพยายามแก้ไขสถานการณ์ในฐานะผู้บริหาร แต่ผู้นำเมื่อแก้ปัญหาเรียบร้อยแล้วต้องมาพิจารณาดูว่า สาเหตุของปัญหาเกิดขึ้นเพราะอะไร และจะป้องกันไม่ให้ปัญหาเหล่านี้เกิดขึ้นอีกได้อย่างไร ซึ่งในโลกความเป็นจริงผู้บริหารต้องทำงานภายใต้ความไม่แน่นอน การบริหารถือว่าไม่มีวิธีใดที่ดีที่สุด หาแต่สถานการณ์ต่างหากที่จะเป็นตัวกำหนดว่าควรจะหยิบใช้กาบริหารแบบใดในสภาวการณ์เช่นนั้น หลักคิดง่ายๆ ของการบริหารเชิงสถานการณ์นั้นถือว่าเป็นบริหารจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ สถานการณ์เป็นตัวกำหนดการตัดสินใจ และรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม และผู้บริหารจะต้องวิเคราะห์สถานการณ์ให้ดีที่สุด โดยเป็นการผสมผสานแนวคิด และยอมรับหลักการของทฤษฎีระบบว่าทุกส่วนของระบบจะ ต้องสัมพันธ์ และมีผลกระทบซึ่งกันและกัน คือ มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสภาพแวดล้อมขององค์การ สถานการณ์บางครั้งจะต้องใช้การตัดสินใจอย่างเฉียบขาด (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2557)

การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารคน ทั้งทางด้านบุคคล สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบการบริหารภายในสถานศึกษาที่ดีให้เกิดประสิทธิผลของงานและเกิดแรงจูงใจในการท างานมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรในสถานศึกษามีความแตกต่างกัน ในด้านความคิด เจตคติอุปนิสัย และคุณลักษณะส่วนตัว ผู้บริหารจึงควรสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน โดยมีความเป็นผู้นำของผู้บริหารเป็นเครื่องเกื้อกูลอยู่เบื้องหลัง จะช่วยส่งเสริมในด้านการบริหารสถานศึกษา และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมถึงการทำงานของครูผู้สอน ซึ่งจะช่วยให้ประสบผลสำเร็จได้ตามแนวนโยบายของโรงเรียน (นนทนัฎดา ว่องประจันทร์, 2558)

เพราะฉะนั้น การกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษา ทั้งในมิติด้านความมั่นคงมิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านสังคม และมิติด้านการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จำเป็นที่ต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์การบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ต้องอาศัยทักษะภาวะผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน มองเห็นภาพอนาคต และสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด (ธีระ รุญเจริญ, 2554) เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา มีบทบาทและอิทธิพลต่อการดำเนินงานที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุดมีความรู้และทักษะการดำรงชีวิตในโลกอนาคต(โชษิตา ศิริมั่น, 2564) อีกทั้งภาวะผู้นำเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อนที่เกี่ยวกับ “ผู้นำ” “ผู้ตาม” และ “สถานการณ์” ปัจจัยของสถานการณ์มีผลกระทบหรือมีอิทธิพลต่อวิถีที่ผู้นำปฏิบัติ สถานการณ์อาจส่งผลกระทบที่รุนแรงต่อการดำเนินงานขององค์การมากกว่าตัวบุคคลรวมถึงผู้นำด้วย (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2557) ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการกำหนดทิศทางการดำเนินกิจกรรมทั้งหลายในองค์การ โดยผู้นำจะทำหน้าที่ชี้แนะควบคุม สั่งการ ตลอดจนวางแผน และกำหนดเป้าหมายขององค์การโดยรวม ภาวะผู้นำจะเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นสภาพที่แท้จริงขององค์การ อันเกิดจากการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารว่าเป็นไปในลักษณะใด ซึ่งจะทำให้ทราบถึงบรรยากาศในการทำงานระหว่างสมาชิกในองค์การดังนั้น จึงไม่อาจตอบได้ว่าภาวะผู้นำใดเป็นภาวะผู้นำที่ดีที่สุด การเลือกใช้ภาวะผู้นำแต่ละอย่างมีทั้งจุดเด่น และจุดด้อย ผู้บริหารที่ฉลาดหลักแหลมย่อมรู้ดีว่าในสถานการณ์ใดควรเลือกแสดงภาวะผู้นำอย่างไรจึงจะเหมาะสม เช่นเดียวกันกับการเลือกใช้ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และมุ่งสัมพันธ์ ต้องคำนึงถึงลักษณะวัฒนธรรมของแต่ละองค์การด้วย ดังนั้น การศึกษาภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และมีความหมายอย่างยิ่งต่อการใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อให้เกิดความสำเร็จต่อองค์การ (ธงธิภา วังแก้ว, 2563)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน จังหวัดพัทลุงซึ่งข้อมูลจากการศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปกำหนดนโยบายในการบริหารสถานศึกษาในการจัดการศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานและภารกิจของการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง
4. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mix Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

2.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง ปีการศึกษา 2565 จำนวน 22 โรงเรียน รวมจำนวนครูทั้งสิ้น 314 คน

2.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง ปีการศึกษา 2565 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเทียบตารางสัดส่วนของ Krejcie & Morgan (1970 อ้างถึงใน กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 173 คน โดยคำนวณจากการนำสัดส่วนของจำนวนประชากรแต่ละขนาดโรงเรียนต่อประชากรทั้งหมด หลังจากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนประชากรอย่างเหมาะสม

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูลสำคัญ สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 7 ท่าน ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการกลุ่มการศึกษาเอกชนจังหวัดพัทลุง จำนวน 1 ท่าน 2) ศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง จำนวน 1 ท่าน และ 3) ผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่จำนวน 5 ท่าน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบนสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 23 ข้อประกอบด้วย ผู้นำแบบสั่งการ ผู้นำแบบผู้ขายความคิด ผู้นำแบบมีส่วนร่วม และผู้นำแบบมอบหมายงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับ เปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert's Scale) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

คะแนน	ระดับการปฏิบัติ/พฤติกรรม
5	หมายถึง มีการปฏิบัติ/พฤติกรรม ระดับมากที่สุด
4	หมายถึง มีการปฏิบัติ/พฤติกรรม ระดับมาก
3	หมายถึง มีการปฏิบัติ/พฤติกรรม ระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติ/พฤติกรรม ระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติ/พฤติกรรมระดับน้อยที่สุด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1.1 ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อขอหนังสือรับรองจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง ทั้ง 22 โรงเรียน เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1.2 ผู้วิจัยประสานงานกับเจ้าหน้าที่งานบุคคลของแต่ละโรงเรียนเพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือและในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูผู้สอนและรับแบบสอบถามคืน ซึ่งจะใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 30 วัน

4.1.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ โดยการใช้คอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปประมวลผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป

4.2 ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.2.1 ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อขอหนังสือรับรองจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ถึงผู้อำนวยการกลุ่มการศึกษาเอกชนจังหวัดพัทลุง และผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่เพื่อแนะนำตัวและขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์

4.2.2 ผู้วิจัยส่งแบบสัมภาษณ์ให้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน พร้อมกับผลการวิเคราะห์การวิจัยเชิงปริมาณเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานที่นำไปสู่แนวทาง การพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์

4.2.3 ผู้วิจัยประสานงาน โดยการนัดหมายตารางการสัมภาษณ์ และยืนยันวัน เวลาและสถานที่นัดหมายที่แน่นอนกับผู้ให้สัมภาษณ์อีกครั้ง

4.2.4 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยทำการสัมภาษณ์เป็นเวลา 1 – 2 ชั่วโมง ต่อ 1 คนด้วยตนเอง จำนวน 7 ท่าน โดยใช้เวลาในช่วงผู้ให้สัมภาษณ์สะดวกและไม่กระทบกับเวลาในการทำงาน

4.2.5 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปและการบันทึกภาคสนามมาอ่านหลายๆครั้ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในภาพรวมของข้อมูลที่ได้พิจารณาประเด็นที่สำคัญของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคนและนำข้อความหรือประโยคที่มีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงกันมาไว้กลุ่มเดียวกันโดยมีรหัสข้อมูลกำกับทุกข้อความหรือทุกประโยคแล้วจึงตั้งชื่อคำสำคัญซึ่งจะจัดเป็นทั้งกลุ่มใหญ่ (Themes) และกลุ่มย่อยที่อยู่ภายใต้ความหมายของกลุ่มใหญ่ (Sub-theme) โดยใช้การเขียนบรรยายสิ่งที่ค้นพบอย่างละเอียดและชัดเจนพร้อมทั้งยกตัวอย่างคำพูดประกอบคำหลักสำคัญที่ได้

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้

5.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

5.1.1 ตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยการหาค่า IOC (Index of Item objective Congruence: IOC)

5.1.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient)

5.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.69) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้นำแบบผู้ขายความคิด ($\overline{X}$ =3.75) รองลงมา คือ ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($\overline{X}$ =3.73) และด้านผู้นำแบบมอบหมายงาน ($\overline{X}$ =3.66) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผู้นำแบบสั่งการ ($\overline{X}$ =3.62)

1.1 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง

ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.75) พิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ($\overline{X}$ =3.91) รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการปรับ เปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ($\overline{X}$ =3.77) และด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($\overline{X}$ =3.67) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\overline{X}$ =3.65)

1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{xy}=.692**) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .523 ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .473 ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิผลด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .672 และภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิผลด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .671

เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านผู้นำแบบผู้ขายความคิดกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามด้านความสามารถในการแก้ ปัญหาภายใน

โรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง (r_{x2y4} =.673**) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านผู้นำแบบผู้ขายความคิดกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง (r_{x2y3} =.635**) ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านผู้นำแบบสั่งการกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง (r_{x1y3} =.598**) ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง

2.1 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ

ผู้บริหารควรมีการควบคุมดูแลบังคับบัญชาการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด และเน้นการใช้กฎและระเบียบเพื่อให้งานสำเร็จ เป็นผู้วางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง มีการกำหนดระเบียบต่างๆ ให้ครูผู้สอนปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด กำหนดข้อบังคับการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมมาใช้กับครูผู้ปฏิบัติงานสอนภายในโรงเรียน ชี้นำสิ่งที่จะต้องทำและวิธีการที่จะทำให้บุคลากรทราบ

2.2 ภาวะผู้นำแบบขายความคิด

ผู้บริหารควรใช้วิธีการบริหารโดยการให้ครูผู้ปฏิบัติงานทำความเข้าใจกับงานที่ได้รับมอบหมายก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง มีการช่วยเหลือบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

2.3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานในทุกด้าน แสดงให้บุคลากรรู้สึกเสมอว่าทุกคนมีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิด ผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีส่วนร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนวางแผนการปฏิบัติงานทุกครั้ง แสดงให้บุคลากรรู้สึกเสมอว่าทุกคนมีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ความสนใจ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรในโรงเรียน

2.4 ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน

ผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจให้บุคลากรในโรงเรียนรับผิดชอบและตัดสินใจด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงาน ให้ความไว้วางใจและความเชื่อถือในความรู้ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ มอบหมายและความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้บุคลากรได้ตัดสินใจด้วยตัวเอง ส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยตนเอง และคอยช่วยเหลืออยู่ห่างๆ

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากพิจารณาตามแต่ละด้าน พบว่า

1.1 ด้านผู้นำแบบสั่งการพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง ด้านผู้นำแบบสั่งการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของวิษณุกร แตงแก้ว (2563, น. ข) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหาร งานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านผู้นำแบบผู้ขายความคิดพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง ด้านผู้นำแบบผู้ขายความคิดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของฤทธิชัย สุขแก้ว (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านภาวะผู้นำแบบผู้ขายความคิด อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของวรวรรณ ดวงเทศ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตริมกก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตริมกก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านผู้นำแบบมอบหมายงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง ด้านผู้นำแบบมอบหมายงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของวรรณพร ตรีชัยศรี (2561) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากพิจารณาตามแต่ละด้านพบว่า

2.1 ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของสุกัญญา ขุนโยธา (2563) ได้ศึกษา เรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถาน ศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของนิลาวรรณ สุวรรณมณี (2566) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ผลการศึกษา พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของวาสนา วงษ์ชาลี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการศึกษา พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของวิรดา สมคำ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง

3.1 ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .523 สอดคล้องกับการศึกษาของโชติกา พรหมเทศ (2557) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับประสิทธิผลสถานศึกษา และแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง

3.2 ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .473 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญและความเป็นกันเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานให้การสนับสนุนอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้การช่วยเหลือบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครู มีความจริงใจ สามารถเข้าถึงได้ง่าย ให้ความสำคัญและความเป็นกันเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3.3 ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิผลด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .672 สอดคล้องกับการศึกษาของกวิสรา ชูทอง (2560) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับสูง

3.4 ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิผลด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .671 สอดคล้องกับการศึกษาของนนทนัฏดา ว่องประจันทร์ (2558) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง

4.1 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ

ผู้บริหารควรมีการควบคุมดูแลบังคับบัญชาการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด และเน้นการใช้กฎและระเบียบเพื่อให้งานสำเร็จ เป็นผู้วางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง มีการกำหนดระเบียบต่างๆ ให้ครูผู้สอนปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด กำหนดข้อบังคับการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมมาใช้กับครูผู้ปฏิบัติงานสอนภายในโรงเรียน ชี้นำสิ่งที่จะต้องทำและวิธีการที่จะทำให้บุคลากรทราบ สอดคล้องกับการศึกษาของพัทธกานต์ อู่ทองมาก (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนไม่ออกคำสั่ง กระตุ้นให้ครูใช้ความพยายามในการแก้ปัญหาต่อไป สำหรับครูที่มีความพร้อมระดับนี้ ความน่าจะเป็นไปได้ด้านประสิทธิผลอยู่ในระดับสูงสุด ผู้บริหารและครูต้องร่วมกันในการตัดสินใจบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

4.2 ภาวะผู้นำแบบขายความคิด

ผู้บริหารควรใช้วิธีการบริหารโดยการให้ครูผู้ปฏิบัติงานทำความเข้าใจกับงานที่ได้รับมอบหมายก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง มีการช่วยเหลือบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด การอธิบายรายละเอียดของงานที่มอบหมายให้ครูผู้สอนทราบก่อนทุกครั้ง เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ สอดคล้องกับการศึกษาของโชติกา พรหมเทศ (2557~~, น. ก~~) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับประสิทธิผลสถานศึกษา และแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญและความเป็นกันเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน และประเด็นสุดท้าย แนวทางส่งเสริมภา

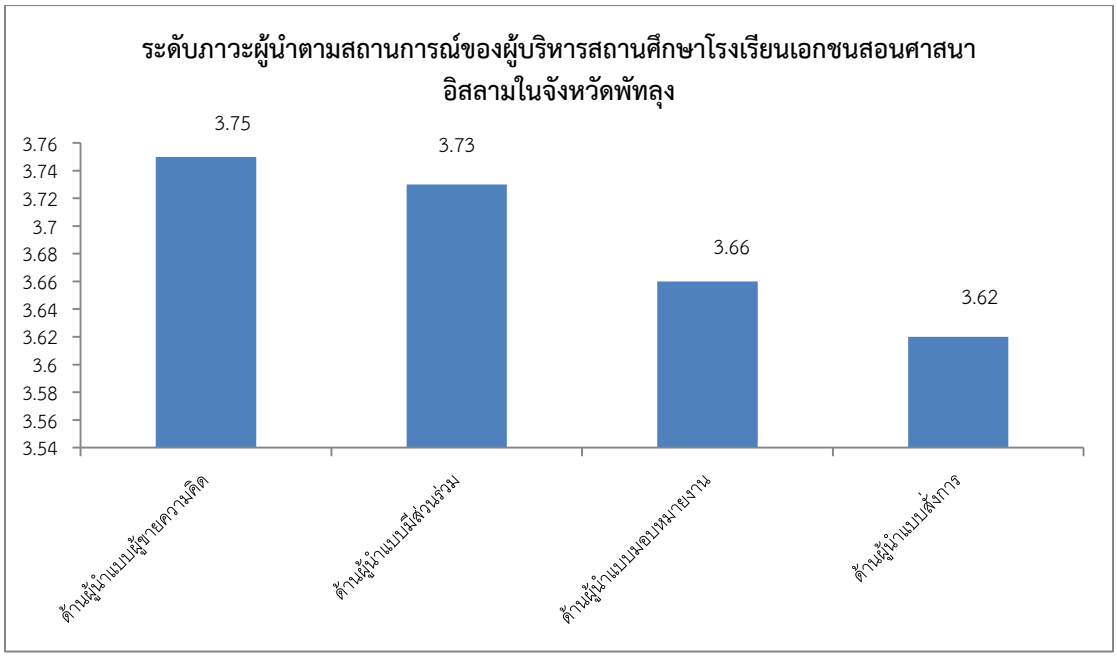
4.3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานในทุกด้าน แสดงให้บุคลากรรู้สึกเสมอว่าทุกคนมีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิด ผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีส่วนร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนวางแผนการปฏิบัติงานทุกครั้ง สอดคล้องกับการศึกษาของโชติกา พรหมเทศ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับประสิทธิผลสถานศึกษา และแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานอย่างเต็มที่

4.4 ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน

ผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจให้บุคลากรในโรงเรียนรับผิดชอบและตัดสินใจด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงาน ให้ความไว้วางใจและความเชื่อถือในความรู้ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ มอบหมายและความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้บุคลากรได้ตัดสินใจด้วยตัวเอง สอดคล้องกับการศึกษาของธัญพร ตันหยง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า มีการมอบหมายงานให้กับบุคลากรอย่างเป็นระบบ ถึงแม้จะต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป สถานศึกษาที่มีจำนวนบุคลากรที่รับผิดชอบในงานที่ชัดเจน

องค์ความรู้ใหม่



ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.69, S.D. = 0.88) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้นำแบบผู้ขายความคิด 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.75, S.D. = 0.81) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนรองลงมา คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนและด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 r_{xy} = .692**) 4) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุงพบว่า ผู้บริหารควรมีการวางแผนการดำเนินงานให้เป็นระบบระยะเวลาการปฏิบัติงานและกำหนดส่งงานที่แน่นอน ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 การปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหารที่ถูกต้อง ต้องมีการอธิบายการตัดสินใจเกี่ยวกับลักษณะงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าใจโดยละเอียดถี่ถ้วนทุกประการ มีความสามารถในการแก้ไข ปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กรอย่างรอบคอบ

1.2 การปกครองบังคับบัญชาที่ดี ผู้บริหารต้องมีการกระจายอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับผิดออย่างทั่วถึงมีทักษะในการบริหารจัดการให้ครูผู้สอนมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่ง ผลให้ผู้เรียนรู้จักการคิดอย่างมีเหตุผลและมีความคิดสร้างสรรค์

1.3 ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมรับทราบการปฏิบัติงานในทุกขั้นตอน มีการบริหารจัดการและจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำด้านอื่นๆ ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง เพื่อนำข้อมูลไปเป็นแนวทางประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดพัทลุง เช่น การบริหารความแตกต่างระหว่างบุคคล วัฒนธรรมองค์กร ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นต้นเพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กวิสรา ชูทอง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). ภาวะผู้นำร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.

โชติกา พรหมเทศ. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับประสิทธิผลสถานศึกษา และแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

โชษิตา ศิริมั่น. (2564). ทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 8 ประจำปี พ.ศ. 2564. (หน้า 407-416). นครราชสีมา: วิทยาลัยนคราราชสีมา.

ธงธิภา วังแก้ว. (2563). ภาวะผู้นำในทศวรรษหน้าของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ธัญพร ตันหยง. (2560). บทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ธีระ รุญเจริญ. (2554). กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภา.

นงลักษณ์ ใจฉลาด. (2556). หลักการบริหารงานกิจการและกิจกรรมนักเรียน. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

นนทนัฎดา ว่องประจันทร์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

นิลาวรรณ สุวรรณมณี. (2566). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พัทธกานต์ อู่ทองมาก. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3. การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ครั้งที่ 3 (ฉบับที่ 1), 328-336. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

พิมพ์ลักษณ์ จันทวงค์. (2557). แบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี,

วรวรรณ ดวงเทศ. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตริมกก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.

วรรณพร ตรีชัยศรี. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วาสนา วงษ์ชาลี. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

วิษณุกร แตงแก้ว. (2563). ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

วิรดา สมคำ. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

สุกัญญา ขุนโยธา. (2563). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ฤทธิชัย สุขแก้ว. (2564). ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.

การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

Development of a participatory management model to strengthen the learning community on professional aspect in active learning management for teachers at Wanonniwat secondary school under Sakon Nakhon secondary educational service area office

กิตติศักดิ์ สุวรรณชัยรบ
Kittisak Suwanchairob
โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
Wanonniwat secondary school under Sakon Nakhon secondary educational service area office

Received: 3 April 2024; Revised: 29 April 2024; Accepted: 30 August 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส 2) สร้างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) ทดลองใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 4) ประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน รวม 99 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ PNI ดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และ สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการ และ 5) การวัดและประเมินผล และรูปแบบและครูมือมีความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. การทดลองใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า ความสามารถในการออกแบบและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ หลังการเข้าร่วมพัฒนาครูตามรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ครูมีคะแนนเฉลี่ยด้านความสามารถในการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในชั้นเรียน เท่ากับ 33.26 คิดเป็นร้อยละ 83.15 สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนารูปแบบ, การบริหารแบบมีส่วนร่วม, ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

Abstract

The purposes of this research aimed to 1) study the current condition, desired conditions and needs for the development of a participatory management model to strengthen the learning community on occupational aspect in proactive learning management of teachers at Wanonniwat Secondary School. 2) create a participatory management model. 3) try out using a participatory management model and 4) evaluate the participatory management model. The target group includes teachers and the Basic Education Commission, and representatives of student parents, a total of 99 people. The instrument used was a questionnaire with an IOC value between 0.80 - 1.00. Statistics used in the study were mean, standard deviation, t-test and PNI, essential needs index. The findings of the research were:

1. The overall current condition is at a low level and a desirable condition. Overall, it is at the highest level.

2. The participatory management model consists of 1) Principles 2) Objectives 3) Content 4) Process and 5) Measurement and Evaluation and the model and teachers are appropriate in overall was at the highest level.

3. The results of the experiment using the participatory management model found that the overall ability to design and write active learning plans was at a high level. and after participating in teacher development according to the participatory management model to strengthen the professional learning community active learning management of teachers at Wanonniwat Secondary School under Sakon Nakhon Secondary Educational Service Area Office, teachers' average score for their ability to organize active learning activities in the classroom was 33.26, accounting for 83.15 percent, higher than the 70 percent threshold with statistical significance at the .05 level.

4. The results of the evaluation of the participatory management model suggested that according to the opinions of teachers at Wanonniwat Secondary School in overall was at the highest level and the results of the evaluation of satisfaction with the overall participatory management model were at the highest level.

Keywords: model development, participatory management, professional learning community, active learning management

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแส การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก จึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตโดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560) สาเหตุสำคัญของการขาดประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษา คือ การรวมศูนย์อำนาจในส่วนกลางมากเกินไป ขาดการมีส่วนร่วมและการตรวจสอบ การใช้งบประมาณเพื่อการศึกษาอย่างไม่มีประสิทธิภาพ มีการทุจริตและประพฤติมิชอบระบบข้อมูลและสารสนเทศไม่ทันสมัย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินงาน ถ้ามีการประสานความร่วมมือกันที่ดีจะส่งผลให้งานออกมาสำเร็จ ในทางตรงข้ามกันถ้าขาดการมีส่วนร่วมจากบุคคลในการดำเนินงานจะส่งผลให้งานไม่มีประสิทธิภาพดำเนินงานเกิดความล่าช้าและอาจล้มเหลวได้ (ดาราวรรณ วรรณสุข, 2563) และ การบริหารแบบมีส่วนร่วม นั้นมีความสำคัญเป็นอย่างมากเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา เพราะถ้ากิจกรรมทุกกิจกรรมขาดความร่วมมือแล้วนั้นก็จะไม่สามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมเป็นการแสดงออกทางความคิด ความรู้สึก การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้มีการทำงานร่วมกันภายในองค์กรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเกิดปัญหาน้อยที่สุด (จุฑามาศ แจ่มมี, 2564) นอกจากนี้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมยังมุ่งเน้นให้ทุกภาคส่วนในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการขององค์กร ให้เกิดความสามัคคีภายในองค์กรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเป็นประชาธิปไตย ช่วยให้เกิดความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการบริหาร สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นร่วมกัน สร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา เพิ่มศักยภาพในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง (สุปวีณ์ ชูรัศมี, 2564)

การพัฒนาครูโดยการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการผสมผสานแนวคิดของความเป็นมืออาชีพ (Professional และชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning community) เข้าด้วยกัน (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล, 2562) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพราะการรวมกลุ่มทาง วิชาการของบุคลากรทางการศึกษา คือ ผู้อำนวยการ คณะผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ชุมชนร่วมกับครูผู้สอนเป็นชุมชนเชิงวิชาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพและคุณภาพของผู้เรียนร่วมกันผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมมือร่วมใจ (Collaborative learning) การเรียนรู้ประสบการณ์การปฏิบัติงานในพื้นที่ (Lesson learned) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing learning) การสะท้อนคิดอย่างเป็นระยะ และทำ

อย่างต่อเนื่อง (Continuous professional development) (พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข, 2561; วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล, 2562)

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เป็นวิธีการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการจัดกระบวนการเรียนที่เกิดประโยชน์โดยตรงต่อผู้เรียน (สุคนธ์ สินธพานนท์ และคณะ, 2562) เป็นการเรียนรู้ที่นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงมากกว่าการฟัง ผู้เรียนต้องอ่าน เขียน อภิปราย และ มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่างๆ ในการเรียน (Bonwell & Eison, 1991) โดยครูต้องจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมดำเนินการในกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งด้วยการเชื่อมโยงผู้เรียนกับเนื้อหาในองค์ความรู้ทั้งที่เป็นข้อเท็จจริง แนวความคิด และทักษะผ่านกิจกรรมที่ผู้เรียนได้ปฏิบัติหรือลงมือทำชิ้นงานและใช้กระบวนการคิด ค้นคว้า แสวงหาความรู้ไตร่ตรอง สะท้อนความคิด การอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้เรียนได้ลงมือทำผู้เรียนจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างการเรียนรู้ของตนเอง (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

โรงเรียนมัธยมวานรนิวาสได้รายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำ ปีการศึกษา 2564 พบว่าผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ประจำปีการศึกษา 2564 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ใน 4 กลุ่มสาระหลัก คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยมีคะแนนเฉลี่ย 51.19 ภาษาต่างประเทศมีคะแนนเฉลี่ย 31.02 คณิตศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ย 24.44 และวิทยาศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ย 31.30 ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ แต่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ทุกกลุ่มสาระ ส่วน ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ประจำปีการศึกษา 2564 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่า ใน 5 กลุ่มสาระหลัก คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยมีคะแนนเฉลี่ย 50.33 สังคมศึกษามีคะแนนเฉลี่ย 37.94 ภาษาต่างประเทศ มีคะแนนเฉลี่ย 24.03 คณิตศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ย 20.17 และวิทยาศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ย 27.43 ซึ่งทุกกลุ่มสาระมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ นอกนั้นคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ทุกกลุ่มสาระ เมื่อเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ประจำปีการศึกษา 2564 และ 2565 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า คะแนนเฉลี่ยลดลงเฉพาะกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ส่วนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 คะแนนเฉลี่ยลดลงทุกกลุ่มสาระ ยกเว้นกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ซึ่งถือว่าเป็นสภาพปัญหาของโรงเรียนที่สำคัญยิ่ง (โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส, 2564) และข้อมูลจาก พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข (2561) พบว่าปัญหาของเด็กไทยที่พบและต้องเร่งพัฒนา คือ เด็กไทยไร้วินัยในการเรียนรู้ ไม่รักการอ่าน ไม่รู้จักใช้ ICT ให้เหมาะสมเพื่อให้รู้จริง ยังขาดความสามารถในการวิเคราะห์ คิดวิจารณญาณ คิดสร้างสรรค์ การประเมิน การใช้เหตุผล การคิดยับยั้งชั่งใจ ความสามารถในการเขียนและพูดสื่อสาร ความสามารถสืบสอบและสร้างความรู้ด้วยตนเอง ทำโครงงาน และสร้างนวัตกรรม ด้วยเหตุนี้จึงต้องปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษามุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติจริง (Active learning) ให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจและเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ผ่านการทำงานเป็นทีม (คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (กอปศ), 2561) โดยครูต้องปรับเปลี่ยนบทบาทครูจาก "ครูผู้สอน" เป็น "โค้ช" หรือ "ผู้อำนวยการเรียนรู้" ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน มีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน มีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง สร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน และวัดผลงานจากการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง (สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561) แนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูในสถานศึกษา คือ การส่งเสริมให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เพื่อให้ครูเกิดสังคมการเรียนรู้ใน

การพัฒนาและช่วยเหลือผู้เรียนในสถานศึกษาและระหว่างสถานศึกษา รวมทั้งแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสร้างสังคมครูที่เข้มแข็งในการพัฒนาตนเองและนักเรียนให้เต็มตามศักยภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

จากนโยบายและความสำคัญในการจัดการศึกษา รวมทั้งสภาพปัจจุบัน ปัญหาของโรงเรียนมัธยมวานรนิวาสที่เกิดขึ้นดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส ให้บรรลุตามจุดหมายของโรงเรียนที่กำหนดไว้ จึงสนใจทำการวิจัยทางการศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งเครื่องมือในการขับเคลื่อนงานด้านการบริหารการศึกษาของโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส โดยมุ่งเน้นคุณภาพของครูและคุณภาพของผู้เรียนที่สูงขึ้น จึงได้จัดทำวิจัย การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพิ่มประสิทธิภาพสามารถพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาสให้เกิดศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียน บรรลุผลตามเป้าหมายของหลักสูตรสถานศึกษาและสอดคล้องนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
4. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาตามกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

1. แบบสรุปข้อมูลองค์ประกอบรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

3. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย คือ 1) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 9 คน 2) ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส จำนวน 60 คน และ3) ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 30 คน รวมจำนวน 99 คน พร้อมทั้งแจ้งวัตถุประสงค์ของการเก็บข้อมูล

ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อร่างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3. ตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

4. เพื่อประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

5. เพื่อปรับปรุงรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้

1. รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. แบบสอบถามความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. แบบตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พร้อมคู่มือการใช้รูปแบบ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ โดยมีวิธีการดังนี้

1.1 จัดทำหนังสือเรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร และคู่มือการใช้รูปแบบ พร้อมแนบเอกสารประกอบ

1.2 ผู้วิจัยและผู้เชี่ยวชาญร่วมกันตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร และคู่มือการใช้รูปแบบและร่วมกันปรับปรุงให้เหมาะสมและชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยใช้การประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ได้ดำเนินงานดังนี้

1.2.1 ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

1.2.2 ตั้งประเด็นคำถามเพื่อพิจารณาความเหมาะสมตามองค์ประกอบของรูปแบบ

1.2.3 ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็น วิจารณ์ และวิพากษ์ทีละคนจนครบทุกคนพร้อมให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข

1.2.4 บันทึกข้อคิดเห็น คำวิจารณ์ และคำวิพากษ์ของผู้เชี่ยวชาญ

2. ปรับปรุงแก้ไขรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และทดลองใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม จำนวน 30 คน

ระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ความสามารถในการออกแบบและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2. ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในชั้นเรียน

3. การสรุปข้อมูลสะท้อนผลการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

1. แบบประเมินความสามารถในการออกแบบและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2. แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในชั้นเรียน

3. แบบสรุปข้อมูลสะท้อนผลการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การทดลองใช้รูปแบบ

ในการวิจัยครั้งนี้ได้เลือกใช้แบบแผนการทดลองแบบกลุ่มเดียวอนุกรม (One Group Time Series design) (รัตนะ บัวสนธ์, 2563) ซึ่งเขียนเป็นสัญลักษณ์ได้ดังนี้

Gr_1	O_1	T	O_2	O_3

เมื่อ Gr_1 หมายถึง ครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส

O_1, O_2, O_3 หมายถึง การประเมินครั้งที่ 1-3

T หมายถึง การทดลองใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ประเมินความสามารถในการออกแบบและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในขั้นพัฒนาความคิดและกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ โดยผู้อำนวยการสถานศึกษา (ผู้วิจัย) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูวิชาการ จำนวน 3 คม ในเดือนตุลาคม - พฤศจิกายน 2564

2. ประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในชั้นเรียนของครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ทุกคนในขั้นปฏิบัติการสอนและการสังเกตชั้นเรียน โดยผู้อำนวยการสถานศึกษา(ผู้วิจัย) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูวิชาการจำนวน 3 คน ในเดือนพฤศจิกายน 2564 - มกราคม 2565

ระยะที่ 4 ประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นการประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมจากกลุ่มผู้ร่วมวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต

2. เพื่อประเมินความพึงพอใจครูที่มีต่อรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. แจกแบบประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร แก่กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ในเดือนมีนาคม 2565

2. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบประเมินและวิเคราะห์ข้อมูล

2. ประเมินความพึงพอใจครูที่มีต่อรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส ปีการศึกษา 2564 จำนวน 128 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยประเมินความพึงพอใจหลังเสร็จสิ้นการทดลองใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมและปรับปรุงเป็นฉบับสมบูรณ์แล้ว

2. นำแบบประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มาวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และ สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

พบว่า ร่างรูปแบบ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการ และ 5) การวัดและประเมินผล และรูปแบบและครูมือมีความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า ความสามารถในการออกแบบและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ หลังการเข้าร่วมพัฒนาครูตามรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ครูมีคะแนนเฉลี่ยด้านความสามารถในการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในชั้นเรียน เท่ากับ 33.26 คิดเป็นร้อยละ 83.15 สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่าตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ ผลการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีข้อค้นพบที่น่าสนใจเห็นควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และ สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จากผลการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการดำเนินงานตามกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ ที่เปิดโอกาสให้บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามีส่วนร่วมคิดตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ รวมทั้งแสดงความคิดเห็นในการวางแผนและปฏิบัติด้วยความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่ก่อให้เกิดศักยภาพและความสำเร็จร่วมกันในการบริหารระบบงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมประกอบการวิจัยครั้งนี้ รวม 5 ลักษณะ ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมวางแผน 2) การมีส่วนร่วมตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมดำเนินงาน 4) การมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล และ 5) การมีส่วนร่วมปรับปรุงและพัฒนา ซึ่งมีความสำคัญในการบริหารองค์กรและระบบงานที่มีคุณภาพควบคู่การเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการที่มีอิสระในการปฏิบัติงานตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้เกี่ยวข้องเกิดความรู้สึกผูกพันและ ร่วมรับผิดชอบประกอบการตัดสินใจดำเนินงานให้องค์กรประสบผลสำเร็จอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553) ได้สรุปไว้ว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมติดตามผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของยุภาลัย มะลิซ้อน และคณะ (2563) ได้พัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ซึ่งพบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การออกแบบการเรียนรู้ การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พบว่า ครูมีความรู้ ความเข้าใจด้านการจัดการ

เรียนรู้เชิงรุก มีความสามารถในการเขียนแผนการเรียนรู้ และสามารถการจัดการเรียนรู้ตามแผนการเรียนรู้เชิงรุกได้ในระดับมาก

2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า ร่างรูปแบบ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการ และ 5) การวัดและประเมินผล และรูปแบบและครูมือมีความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จากการพัฒนารูปแบบดังกล่าว ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ครู และผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ข้อมูลสำคัญในการพัฒนารูปแบบที่สอดคล้องกับความต้องการและบริบทโรงเรียน เพื่อให้การพัฒนารูปแบบเป็นไปอย่างเป็นระบบและมีทฤษฎีรองรับ ดังเช่น ทิศนา แขมมณี (2563) ได้สรุปองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่าการพัฒนารูปแบบที่ดีต้องมีปรัชญาทฤษฎี หลักการ แนวคิด หรือความเชื่อที่เป็นพื้นฐานหรือเป็นหลักการของรูปแบบนั้นๆ มีองค์ประกอบของรูปแบบที่สัมพันธ์กันทั้งด้านหลักการ จุดประสงค์กระบวนการ การวัดและประเมินผล ซึ่งสามารถนำไปสู่เป้าหมายของรูปแบบที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ คณะกรรมการบริหารงานวิจัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า ความสามารถในการออกแบบและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ หลังการเข้าร่วมพัฒนาครูตามรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ครูมีคะแนนเฉลี่ยด้านความสามารถในการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในชั้นเรียน เท่ากับ 33.26 คิดเป็นร้อยละ 83.15 สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของพิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข (2563) Tileston (2007) และ Hazza, Lapidot & Ragonis (2014) เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในชั้นเรียนให้ประสบความสำเร็จมี 10 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) ให้ความสำคัญและจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งด้านกายภาพและเชิงจิตวิทยาและปัจจัยสนับสนุนการเรียนรู้ที่พร้อม 2) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจ ความสามารถ และความหลากหลายของผู้เรียน 3) จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาจากหลากหลายวิชาหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ 4) จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาและสภาพผู้เรียน 5) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ลงมือปฏิบัติอย่างมีความหมาย และนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ 6) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และเชื่อมโยงความรู้สู่นำไปใช้ในโลกแห่งความเป็นจริง 7) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนร่วมกันอภิปราย นำเสนอความคิดเห็นและความคิดรวบยอดที่ได้เรียนรู้ 8) ครูสรุปการเรียนรู้ที่นักเรียนได้เรียนรู้ทั้งหมดโดยเน้นความคิดรวบยอดและเติมเต็มให้การเรียนรู้สมบูรณ์ขึ้น 9) จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แหล่งความรู้ภายนอกสนับสนุนและมาบูรณาการให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน และ 10) ใช้วิธีวัดและประเมินผล ตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลายและให้มุมมองแก่ผู้เรียนให้เห็นความสามารถของตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมพล สุปัญญาบุตร (2562) การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ผลการวิจัยพบว่า การวัดและประเมินผล ผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

4. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่าตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ ผลการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชลี แสงอาวุธ (2563) ได้ศึกษาวิจัย การพัฒนากระบวนทัศน์ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางจิตวิทยา ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการพัฒนากระบวนทัศน์ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพครู มีชื่อว่า PLEASE MODEL ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 Planning: P ขั้นที่ 2 Leading Instruction: L ขั้นที่ 3 Empowerment: E ขั้นที่ 4 Assessment: A ขั้นที่ 5 Standard: S และขั้นที่ 6 Evaluation: E 2) ผลการประเมินประสิทธิภาพการพัฒนากระบวนทัศน์ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางจิตวิทยา "PLEASE MODEL" โดยผู้เชี่ยวชาญ อยู่ในระดับที่ดี และ 3) ผลการประเมินความสามารถในการสอนโดยเน้นสมรรถนะทางจิตวิทยา ผ่านการประเมินทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ และเพื่อนนักศึกษาครู พบว่า ผลการประเมินส่วนใหญ่ มีความสามารถในการสอนโดยเน้นสมรรถนะทางจิตวิทยาอยู่ในระดับดีมาก และงานวิจัยของเฉลิมพล สุปัญญาบุตร (2562) การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีองค์ประกอบที่จำเป็นของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก



สรุป

รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้าน การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า ร่างรูปแบบ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการ และ 5) การวัดและประเมินผล และรูปแบบและครูมือมีความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การทดลองใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ครูมีคะแนนเฉลี่ยด้านความสามารถในการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในชั้นเรียน เท่ากับ 33.26 คิดเป็นร้อยละ 83.15 สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ดังนั้น สถานศึกษาควรมอบหมายให้ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยการได้นำเสนอแนวคิด ของตนเองหรือของกลุ่มเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดระหว่างกันจนเกิดความเข้าใจที่ชัดเจน

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า การเตรียมความพร้อม และกำหนดเป้าหมายร่วมกันมีความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น สถานศึกษาควรสร้างให้ทุกคนมีสำนึกในหน้าที่ของตนที่มีต่อการศึกษาโดยคำนึงถึงประโยชน์ คุณค่าเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยการเตรียมข้อมูลสภาพปัญหาเพื่อวางแผน การบริหารแบบมีส่วนร่วม

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 โรงเรียนควรพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยออกแบบแผนการจัดการเรียนเชิงรุก ใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่หลากหลายและจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อพัฒนาทักษะต่างๆ และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

2.2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ควรออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบหน่วยและแผนรายคาบให้สอดคล้องมาตรฐาน ตัวชี้วัด สมรรถนะและคุณลักษณะ และในแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกควรมีเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้เห็นชัดเจนเพื่อให้เหมาะสมกับเนื้อหา

2.3 ครูควรจัดเตรียมเครื่องมือวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และควรวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัด เน้นสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ทั้ง 5 สมรรถนะ

2.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีวิสัยทัศน์ความผู้นำ และสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยมีผู้เชี่ยวชาญเข้ามาเป็นพี่เลี้ยง ช่วยเหลือ เน้นให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและลงมือปฏิบัติจริง นิเทศติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

2.5 ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น เผยแพร่แนวทางหรือวิธีปฏิบัติที่ดีสู่สาธารณชน ยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่จัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ดีสามารถเป็นแบบอย่างและเผยแพร่ได้

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาผลที่เกิดขึ้นกับครู และผู้เรียนในมิติต่าง ๆ ที่เกิดจากการใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3.2 ควรวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบอื่นๆ ของโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (กอปศ.). (2560). ร่างแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา.

คณะกรรมการบริหารงานวิจัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. นครศรีธรรมราช: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

จุฑามาศ แจ่มมี. (2564). แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์. 7(10), 363-374.

เฉลิมพล สุปัญญาบุตร. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ดาราวรรณ วรรณสุข. (2563). การมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ทิศนา แขมมณี. (2563). ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์และ พเยาว์ยินดีสุข. (2561). การเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังกับ PLC เพื่อการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข. (2563). การเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังกับ PLC เพื่อการพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เมตต์ เมตต์การุณ์จิต. (2553). การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการ. กรุงเทพมหานคร: บุ๊ค พอยท์.

โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส. (2564). รายงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 2564. โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส.

ยุภาลัย มะลิซ้อน และกาญจน์ เรืองมนตรี (2563). การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช. 7(8), 230-243.

วิชัย วงษ์ใหญ่และมารุต พัฒผล. (2562). การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมสร้างจิตนวัตกรรม กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์และเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). สภาวะการศึกษาไทยปี 2558/2559 แนวทางการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

_____. (2561). สภาวะการศึกษาไทยปี 2559/2560 แนวทางการปฏิรูปการศึกษาไทยเพื่อก้าวสู่ยุค Thailand 4.0. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สุคนธ์ สินธพานนท์ และคณะ. (2562). หลากหลายวิธีสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพเยาวชนไทย. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด 9119 เทคนิคพริ้นติ้ง

สุปวีณ์ ชูรัศมี. (2564). การมีส่วนร่วมของครูในการจัดดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในกลุ่มโรงเรียนปู่เจ้าสมิงพราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. มหาจุฬานาครทรรศน์. 8(10), 157-169.

อัญชลี แสงอาวุธ. (2563). การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎ์ธานี. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. 12(2), 118-127.

Bonwell, C. C., & Eison, J. A. (1991). Active Learning: Creating Excitement in the Classroom. ERIC Clearinghouse on Higher Education. Washington: George Washington University.

Hazza, O., Lapidot, T., and Ragonis, N. (2014). Guide to teaching computer science: An Activity based Approach. New York: Springer.

Tileston, D.W. (2007). Teaching Strategies for Active Learning: Five Essential for You Teaching. U.S.A.: Corwin Press.

พุทธวิธีการนำหลักไตรสิกขาในการป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของผู้นำชุมชน เขตอำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

An application of the Buddhist principle of tisikkha to prevention of CORONA 2019 (COVID-19) Pandemic by the community leaders in Thawat Buri Distric, Roi Et Province

พระฤทัย เขมธโร (สุ่มมาตย์)
Phra Ruthai Khemtharo (SomMat)
พระครูกิตติวราทร
Phrakrukittiwarathorn
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus
Email : RuthaiSomMat@gmail.com

Received: 9 April 2024; Revised: 31 August 2024; Accepted: 31 August 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพพุทธวิธีการนำหลักไตรสิกขาในการป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 2019) ของผู้นำชุมชน 2) ศึกษาเปรียบเทียบพุทธวิธีการนำหลักไตรสิกขาในการป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 2019) ของผู้นำชุมชน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน 3) ศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางพุทธวิธีการนำหลักไตรสิกขาในการป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 2019) ของผู้นำชุมชน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 195 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยง (IOC) ระหว่าง 0.67-1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานได้แก่ ค่า t-test และ F-test (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า:

1) ระดับการปฏิบัติพุทธวิธีการนำหลักไตรสิกขาในการป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 2019) ของผู้นำชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพฤติกรรมการป้องกันตนเอง (อธิศีลสิกขา) รองลงมา คือ ด้านการฉีดวัคซีนไวรัสโคโรนา 2019 (อธิปัญญาสิกขา) ด้านการร่วมกลุ่มทางสังคม การเดินทางออกนอกจังหวัด (อธิจิตสิกขา) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการฉีดวัคซีนไวรัสโคโรนา 2019 (อธิปัญญาสิกขา) 2) ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติพุทธวิธีการนำหลักไตรสิกขาในการป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 2019) จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ ตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ข้อเสนอแนะพุทธวิธีการนำหลักไตรสิกขาในการป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 2019) พบว่า ควรจัดให้ประชาชนลงทะเบียนเพื่อจองสิทธิ์ในการฉีดวัคซีนและนัดหมายรับบริการ สถานประกอบการต่างๆ ควรจัดบริการที่ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย ป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค ควรลงทะเบียนก่อนเข้าและก่อนออกจากสถานที่

คำสำคัญ : พุทธวิธี, หลักไตรสิกขา, การป้องกันไวรัสโคโรนา 2019, ผู้นำชุมชน

Abstract

The objectives of this thesis were 1) study the level of An Application of The Buddhist Principle of Tisikkha to Prevention of CORONA-19 Pandemic by the Community Leaders 2) compare the An Application of The Buddhist Principle of Tisikkha to Prevention of CORONA-19 Pandemic by the Community Leaders, classified by gender, age, education level, and Work Experience 3) to study guideline recommendations An Application of The Buddhist Principle of Tisikkha to Prevention of CORONA-19 Pandemic by the Community Leaders. It is a quantitative research. The sample group were 195 personnel. The instrument used for data collection was a 5-level estimation scale questionnaire with content accuracy of 0.67 – 1.00, and confidence of .97. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, and standard deviation, and the statistics used to test the hypothesis were t-test and F-test (One-Way ANOVA).

The result showed that:

1. The level of Buddhist practice, the method of applying the threefold principle in preventing the corona virus 2019 (COVID 2019) of community leaders, it was at a high level. The aspect with the highest mean was self-protection behavior. (Adhisīla sikkhā), followed by vaccination against the corona virus 2019 (Adhicitta-sikkhā), while the aspect with the lowest average is the vaccination of the corona virus 2019 (Adhipaññā-sikkhā). 2) The comparison of the level of Buddhist practice using the threefold principle in preventing the corona virus 2019 (COVID 2019) of community leaders. Classified by gender, education level Overall there was no difference, classified by age, overall positions were significantly different at the .05 level. 3) Buddhist suggestions on how to apply the threefold principle in preventing the corona virus 2019 (COVID 2019) of community leaders, found that people should be registered to reserve the right to vaccinate and make appointments for services. various establishments Services should be provided that are hygienic, safe, and prevent the spread of germs. Registration should be done before entering and before leaving the premises.

Keywords: Buddhist Principle, Tisikkha, Prevention of CORONA-19 Pandemic, Community Leaders

บทนำ

จากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้ระบาดไปทั่ว โลกกรมควบคุมโรค ได้เปิดศูนย์ปฏิบัติการภาวะฉุกเฉิน (Emergency Operation Center: EOC) ตั้งแต่ 4 มกราคม ๒๕๖๓ เพื่อตอบโต้การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และเริ่มคัดกรองหาผู้ติดเชื้อที่ช่องทางเข้าออกประเทศประเทศไทย พบผู้ติดเชื้อรายแรกเป็นนักท่องเที่ยวจีนที่เดินทางเข้าประเทศไทยเมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๓ ภายในเวลา ๒ สัปดาห์และเมื่อวันที่ 31 มกราคม พ.ศ.2563 ประเทศไทยมีรายงาน ผู้ป่วยชาวไทยรายแรก อาชีพขับรถแท็กซี่ ซึ่งไม่เคยมีประวัติเดินทางไปต่างประเทศ แต่มีประวัติขับรถแท็กซี่ ให้บริการกับผู้ป่วยชาวจีน ในระยะต่อมาจำนวนผู้ป่วยได้เพิ่มขึ้นต่อเนื่องอย่างช้าๆ ทั้งผู้ป่วยที่เดินทางมาจากต่างประเทศ และผู้ป่วยที่ติดเชื้อภายในประเทศ กระทรวงสาธารณสุขจึงได้ออกประกาศในราชกิจจานุเบกษา โดยมีผล บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2563 ก าหนดให้โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ COVID-19เป็น โรคติดต่ออันตรายลำดับที่ 14 ตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 เพื่อประโยชน์ในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคติดต่ออันตราย

ในระยะต่อมาได้พบการแพร่ระบาดใหญ่ โดยเป็นการติดเชื้อเป็นกลุ่ม ก้อน (Cluster) คือ การแพร่ระบาดในสนามมวย และสถานบันเทิง ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีการรวมกลุ่มคนจำนวนมากและมีความแออัด ประกอบกับในระยะดังกล่าวมีการประกาศปิดเมืองในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร เกิดการเคลื่อนย้ายของประชากรออกไปยังจังหวัดต่างๆ ทำให้ผู้สัมผัสเชื้อกระจายออกไปยัง ต่างจังหวัด จนทำให้ยอดผู้ติดเชื้อของประเทศไทยเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วตั้งแต่กลางเดือนมีนาคมเป็นต้นมา เป็นเหตุให้รัฐบาลต้องยกระดับการบริการจัดการสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ในประเทศไทย ให้อยู่ในวงจำกัด โดยสั่งการให้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน ภายใน ขอบเขตอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และจัดตั้งศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 (ศบค.) เมื่อวันที่ 12 มีนาคม พ.ศ. 2563 การยกระดับมาตรการในการเฝ้าระวังและควบคุมการแพร่ระบาดของ COVID-19 ในประเทศไทย กระทรวงสาธารณสุขได้ก าหนดมาตรการเร่งด่วนในการป้องกัน วิกฤตการณ์จากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี และขอให้ส่วน ราชการ หน่วยงานของรัฐ และเอกชนทุกแห่งดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม โดยมาตรการดังกล่าวแบ่งออกเป็น 2 มาตรการสำคัญ ประกอบด้วย 1) การป้องกันและสกัดกั้นการนำเชื้อ เข้าสู่ประเทศไทย 2) การยับยั้งการระบาดภายในประเทศกระทรวงสาธารณสุข หลังจากมีการออกประกาศต่าง ๆ ประเทศไทยพบจำนวนผู้ติดเชื้อลดลงอย่างเห็นได้ชัด โดยในช่วงเดือนพฤษภาคมเป็นต้นมา ผู้ติดเชื้อที่พบส่วนใหญ่เป็นผู้ที่เดินทางกลับมาจากต่างประเทศและอยู่ในสถานที่กักกันเพื่อสังเกตอาการ (งานโรคติดต่ออุบัติใหม่ กลุ่มพัฒนาวิชาการโรคติดต่อ, 2564)

งานวิจัยของศุภัคชญา ภวังค์คะรัต (2563) เกี่ยวกับสถานการณ์การเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา 2019 ในชุมชน โดยอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม) และประชาชนในชุมชน มีพฤติกรรมการป้องกันตนเอง คือ มีการสวมหน้ากากอนามัย กินร้อน ช้อนส่วนตัว ล้างมือ รักษาระยะห่างทางสังคม และหลีกเลี่ยงไม่ไปในที่ชุมชนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ทั้ง ในช่วงที่มีนโยบายปิดเมือง และช่วงมาตรการผ่อนปรน อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 97.76 และร้อยละ 97.98 ตามลำดับ ในขณะเดียวกันบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) และการจัดการของชุมชน โดยการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม) ในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด 19 ในชุมชน อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 93.60 และ ร้อยละ

96.13 ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการป้องกันตนเองช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ในพื้นที่ระหว่างช่วงที่มีนโยบายปิดเมืองและช่วงมาตรการผ่อนปรน พบว่า พฤติกรรมการป้องกันตนเองทั้งของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม). และประชาชนในช่วงที่มีนโยบายปิดเมือง และช่วงมาตรการ ผ่อนปรน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาความคิดเห็นจากอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) และเจ้าหน้าที่สาธรณสุข พบว่า บทบาทของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.) และการจัดการของชุมชน โดยการมีส่วนร่วม ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.) ในการเฝ้าระวัง ป้องกันโรคและควบคุมโรคโควิด 19 ในชุมชน ตามมาตรการการค้นหากลุ่มเสี่ยง การจัดการกลุ่มเสี่ยงที่เข้ามาในพื้นที่ การตื่นตระหนกในพื้นที่ และความร่วมมือของประชาชนในพื้นที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากสถานการณ์แพร่ระบาดของการติดเชื้อโควิด -19 ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ขยายเป็นวงกว้างขึ้น ซึ่งยากที่จะจัดการควบคุมให้อยู่ในพื้นที่เขตพื้นที่อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ดจำกัดได้ และในเขตพื้นที่อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 ในปัจจุบันได้ส่งผลกระทบในวงกว้างอย่างรวดเร็ว แม้ว่าจะใช้มาตรการป้องกันควบคุมโรคหลายมาตรการ เช่น คัดกรองและเฝ้าระวังโรค กักตัวผู้มีความเสี่ยง รักษาระยะห่างระหว่างบุคคล สวมหน้ากากอนามัยหรือหน้ากากผ้า งดจัดกิจกรรมที่รวมกลุ่มคนจำนวนมาก ทำความสะอาดสถานที่และพื้นผิวสัมผัสร่วม เป็นต้น แต่ก็ยังไม่สามารถควบคุมได้เท่าที่ควร ทั้งนี้เป็นเพราะความเคยชินชาวบ้านในชุมชนที่คุ้นชินกับการจัดกิจกรรมร่วมกัน ขาดการยั้งคิดให้รอบคอบ หรือเกิดจากการขาดสติสัมปชัญญะนั่นเอง ดังนั้นการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ในการดำเนินชีวิตถือได้ว่าเป็นอีกทางเลือกหนึ่งในภาวะที่สังคมประสบปัญหา โดยหลักธรรมที่มีอยู่ในพระพุทธศาสนาที่มีชื่อว่า ไตรสิกขา เป็นหลักธรรมที่มีเนื้อหาครอบคลุมแนวทางแห่งการปฏิบัติตนของผู้ปฏิบัติครบทั้ง 3 ด้าน คือ ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งสามารถควบคุมพฤติกรรมได้ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

ดังนั้น ผู้วิจัยต้องการมีส่วนร่วมกับชุมชนในการหาแนวทางการเฝ้าระวังป้องกันโรค และควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในชุมชนโดยการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เพื่อศึกษาพุทธวิธีการนำหลักไตรสิกขาในการป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 2019) ของผู้นำชุมชน เขตพื้นที่อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นการนำหลักไตรสิกขาที่มีความเหมะสมกับการนำมาใช้สำหรับผู้นำในชุมชนที่จะต้องมี ศีล สมาธิ ปัญญา ก่อให้เกิดสติในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการป้องกันโรคไวรัสโคโรน่า 2019 และความปกติใหม่ที่เกิดขึ้นอยู่ในปัจจุบัน ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการป้องกันโรคไวรัสโคโรน่า 2019 ในชุมชนที่มีประสิทธิภาพ ในการป้องกันอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพุทธวิธีการนำหลักไตรสิกขาในการป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 2019) ของผู้นำชุมชน เขตพื้นที่อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบพุทธวิธีการนำหลักไตรสิกขาในการป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 2019) ของผู้นำชุมชน เขตพื้นที่อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางพุทธวิธีการนำหลักไตรสิกขาในการป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 2019) ของผู้นำชุมชน เขตพื้นที่อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง พุทธวิธีการนำหลักไตรสิกขาในการป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 2019) ของผู้นำชุมชน เขตพื้นที่อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่เป็นผู้นำชุมชนในเขตพื้นที่อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็น คณะผู้บริหาร 26 คน กำนัน 7 คน ผู้ใหญ่บ้าน 92 คน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน 101 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 226 คน กำหนดขนาดตัวอย่าง เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นสัดส่วน โดยใช้เทียบตารางเครจซีและมอร์แกน (R.V.Krejcie and D.W.Morgan) ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพุทธวิธีการนำหลักไตรสิกขาในการป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 2019) ของผู้นำชุมชนแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพุทธวิธีการนำหลักไตรสิกขาในการป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 2019) ของผู้นำชุมชน เขตพื้นที่อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางพุทธวิธีการนำหลักไตรสิกขาในการป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 2019) ของผู้นำชุมชน เขตพื้นที่อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ระหว่าง 0.67 - 1.00 และทดลองใช้ (Try-out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient Method) (ไพศาล วรคำ, 2562) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับที่ 0.97

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อเสนอต่อผู้นำชุมชนในเขตพื้นที่อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามกับคณะผู้บริหาร กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานงานวิจัยด้วยค่า t-test และ F–test

ผลการวิจัย

1. ระดับการปฏิบัติพุทธวิธีการนำหลักไตรสิกขาในการป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 2019) ของผู้นำชุมชน เขตอำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติพุทธวิธีการนำหลักไตรสิกขาในการป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 2019) ของผู้นำชุมชนเขตพื้นที่อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม

ระดับการปฏิบัติพุทธวิธีการนำหลักไตรสิกขาในการป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 2019)	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการฉีดวัคซีนไวรัสโคโรนา 2019 (อธิปัญญาสิกขา)	3.74	0.81	มาก	2
2. ด้านมาตราการการแพร่ระบาด (อธิปัญญาสิกขา)	3.60	0.87	มาก	4
3. ด้านการร่วมกลุ่มทางสังคมการเดินทางออกนอกจังหวัด	3.68	0.85	มาก	3

(อธิจิตสิกขา)				
4. ด้านพฤติกรรมการป้องกันตนเอง (อธิศีลสิกขา)	3.82	0.81	มาก	1
รวมเฉลี่ย	**3.71**	**0.84**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 1 ระดับการปฏิบัติพุทธวิธีการนำหลักไตรสิกขาในการป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 2019) ของผู้นำชุมชน เขตอำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพฤติกรรมการป้องกันตนเอง (อธิศีลสิกขา) รองลงมา คือ ด้านการฉีดวัคซีนไวรัสโคโรนา 2019 (อธิปัญญาสิกขา) ด้านการร่วมกลุ่มทางสังคมการเดินทางออกนอกจังหวัด (อธิจิตสิกขา) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการฉีดวัคซีนไวรัสโคโรนา 2019 (อธิปัญญาสิกขา) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

1.1 ด้านการฉีดวัคซีนไวรัสโคโรนา 2019 (อธิปัญญาสิกขา) โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเตรียมระบบลงทะเบียนฉีดวัคซีน รองลงมา กำหนดให้วัคซีนโควิด 19 จำนวน 2 เข็ม โดยมีระยะระหว่างเข็มตามเอกสารกำกับยา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดเตรียมสถานที่ให้บริการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการให้บริการวัคซีนโควิด

1.2 ด้านมาตราการการแพร่ระบาด (อธิปัญญาสิกขา) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สามารถแพร่กระจายได้เร็วด้วย สภาพสิ่งแวดล้อมที่มีการระบายอากาศไม่ดีและความหนาแน่นของประชากร รองลงมา คือ ปิดสถานที่ที่มีความเสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของโรคเพิ่มขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การให้บริการอาหารและเครื่องดื่มในสถานประกอบกิจการ ต้องจัดบริการที่ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย ป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค

1.3 ด้านการร่วมกลุ่มทางสังคมการเดินทางออกนอกจังหวัด (อธิจิตสิกขา) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เว้นระยะห่างจากบุคคลอื่นอย่างน้อย 1 เมตร รองลงมา คือ เพิ่มมาตรการในการทำความสะอาดจุดสัมผัสร่วมอย่างน้อยวันละ 2 ครั้ง หรือเพิ่มความถี่มากขึ้น หากมีผู้ใช้บริการจำนวนมาก และอาจฆ่าเชื้อด้วยสารฆ่าเชื้อโรค ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ให้มีการลงทะเบียนก่อนเข้าและก่อนออกจากสถานที่ ด้วยแอพพลิเคชั่นที่ทางราช การ กำหนด หรือจัดให้มีสมุดสำหรับลงทะเบียน

1.4 ด้านการพฤติกรรมการป้องกันตนเอง (อธิศีลสิกขา) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้ปฏิบัติงานต้องมีสุขภาพดี ไม่เป็นโรคติดต่อ รักษาความสะอาดของร่างกายอย่างสม่ำเสมอ สวมใส่ เสื้อผ้าที่สะอาดและมีสุขอนามัยส่วนบุคคลที่ดี รองลงมา คือ ปฏิบัติตามมาตรการที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ให้ผู้ปฏิบัติงาน ผู้มาติดต่อ และผู้ใช้บริการ สวมหน้ากากอนามัยหรือหน้ากากผ้า ตลอดระยะเวลาที่อยู่ใน สถานประกอบกิจการ ยกเว้นขณะดื่มหรือรับประทานอาหาร

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติพุทธวิธีการนำหลักไตรสิกขาในการป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 2019) ของผู้นำชุมชน เขตอำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการพฤติกรรมการป้องกันตนเอง (อธิศีลสิกขา) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกกัน จำแนกตามตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะพุทธวิธีการนำหลักไตรสิกขาในการป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 2019) ของผู้นำชุมชน เขตอำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ดร้อยเอ็ด จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 195 คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.77 พบว่า ด้านการฉีดวัคซีนไวรัสโคโรนา 2019 (อธิปัญญา

สิกขา) ควรจัดให้ประชาชนลงทะเบียนเพื่อจองสิทธิ์ในการฉีดวัคซีนและนัดหมายรับบริการ ควรตรวจสอบความพร้อมของวัคซีนก่อนให้บริการ ด้านมาตราการการแพร่ระบาด (อธิปัญญาสิกขา) สถานประกอบการต่างๆ ควรจัดบริการที่ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย ป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค ควรควบคุมการรวมตัวของกลุ่มคนในชุมชนเพราะเชื้อไวรัสโคโรนา 2019สามารถแพร่กระจายจากคนสู่คนได้รวดเร็วผ่านฝอยละอองการไอ จาม น้ำมูก น้ำลาย เสมหะของผู้ป่วย ด้านการร่วมกลุ่มทางสังคมการเดินทางออกนอกจังหวัด (อธิจิตสิกขา) ควรลงทะเบียนก่อนเข้าและก่อนออกจากสถานที่ ผู้เดินทางควรได้รับวัคซีนครบตามที่กำหนดหรือมีผลตรวจ ATK หรือ RT-PCR เป็นลบ ภายใน 7 วันด้านการพฤติกรรมการป้องกันตนเอง (อธิศีลสิกขา) ประเมินตนเองก่อนเข้าทำงานทุกวัน หากพบว่า มีอาการป่วยจากเชื้อไวรัสควรหยุดปฏิบัติงานทันที ผู้ปฏิบัติงาน ผู้มาติดต่อ และผู้ใช้บริการ ควรสวมหน้ากากอนามัยตลอดระยะเวลาที่อยู่ในสถานประกอบกิจการ

อภิปรายผล

1. ระดับการปฏิบัติพุทธวิธีการนำหลักไตรสิกขาในการป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 2019) ของผู้นำชุมชน เขตอำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พุทธวิธีเป็นหลักการหรือแนวคำสอนในพระพุทธศาสนาที่พระพุทธเจ้าทรงวางหลักปฏิบัติไว้ ซึ่งแนวคำสอนในพระพุทธศาสนานั้นมีอยู่มากมายหลายด้าน ทั้งด้านที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตน ด้านการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ด้านการครองเรือน การปฏิบัติตนต่อบิดามารดา ด้านการประกอบอาชีพการงาน การอยู่ร่วมในสังคม การช่วยเหลือเจือจุนผู้อื่น พุทธวิธีในที่นี้หมายถึง การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 2019) ของผู้นำชุมชนโดยหลักไตรสิกขา ประกอบด้วย 1) อธิศีลสิกขา หรือ ศีลสิกขา 2) อธิจิตตสิกขา หรือ จิตตสิกขา หรือว่า สมาธิสิกขา 3) อธิปัญญาสิกขา หรือ ปัญญาสิกขารวมเรียกกันสั้นๆ ว่า ศีล สมาธิ ปัญญา สอดคล้องกับงานวิจัยของเดชชาติ ตรีทรัพย์ (2559) การนำหลักไตรสิกขามาใช้ในชีวิตประจำวันของประชาชนเทศบาล ตำบลไม้เรียง อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า 1. ประชาชน ที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลไม้เรียง อำเภอฉวาง จังหวัด นครศรีธรรมราช มีการนำหลักไตรสิกขามาใช้ในชีวิตประจำวัน โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก

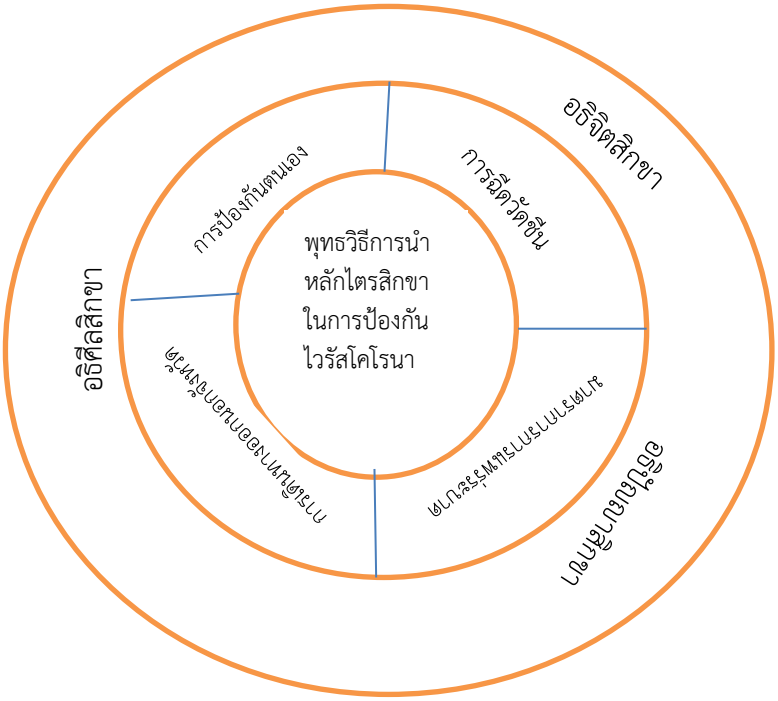
2. ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติพุทธวิธีการนำหลักไตรสิกขาในการป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 2019) ของผู้นำชุมชน เขตอำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้นำชุมชนที่มีเพศและระดับการศึกษาที่ต่างกันแต่ทุกคนมีความต้องการที่จะนำหลักไตรสิกขามาใช้ในการป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 2019) เหมือนกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยุต วงษาไฮ, เวชสุวรรณ อาจวิชัย (2566) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ บทบาทของผู้นำชุมชนในการนำนโยบายการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ไปปฏิบัติโดยการประยุกต์ใช้หลักธรรมสัมมัปปธาน 4 ในเขตพื้นที่อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดสอบสมมติฐาน ผู้นำชุมชนที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ต่างกัน มีบทบาทของผู้นำชุมชนในการนำนโยบายการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ไปปฏิบัติโดยการประยุกต์ใช้หลักธรรมสัมมัปปธาน 4 ในเขตพื้นที่อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ จำแนกตามอายุ ตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยุต วงษาไฮ, เวชสุวรรณ อาจวิชัย (2566) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ บทบาทของผู้นำชุมชนในการนำนโยบายการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ไปปฏิบัติโดยการประยุกต์ใช้หลักธรรมสัมมัปปธาน 4 ในเขตพื้นที่อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดสอบสมมติฐาน ผู้นำชุมชนที่มีเพศ ระดับการศึกษา และ

ตำแหน่ง ต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ระดับการศึกษา

3. ข้อเสนอแนะพุทธวิธีการนำหลักไตรสิกขาในการป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 2019) ของผู้นำชุมชน เขตอำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ดร้อยเอ็ด จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 195 คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.77 พบว่า ด้านการฉีดวัคซีนไวรัสโคโรนา 2019 (อธิปัญญาสิกขา) ควรจัดให้ประชาชนลงทะเบียนเพื่อจองสิทธิ์ในการฉีดวัคซีนและนัดหมายรับบริการ ควรตรวจสอบความพร้อมของวัคซีนก่อนให้บริการ ด้านมาตราการการแพร่ระบาด (อธิปัญญาสิกขา) สถานประกอบการต่างๆ ควรจัดบริการที่ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย ป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค ควรควบคุมการรวมตัวของกลุ่มคนในชุมชนเพราะเชื้อไวรัสโคโรนา 2019สามารถแพร่กระจายจากคนสู่คนได้รวดเร็วผ่านฝอยละอองการไอ จาม น้ำมูก น้ำลาย เสมหะของผู้ป่วย ด้านการร่วมกลุ่มทางสังคมการเดินทางออกนอกจังหวัด (อธิจิตสิกขา) ควรลงทะเบียนก่อนเข้าและก่อนออกจากสถานที่ ผู้เดินทางควรได้รับวัคซีนครบตามที่กำหนดหรือมีผลตรวจ ATK หรือ RT-PCR เป็นลบ ภายใน 7 วันด้านการพฤติกรรมการป้องกันตนเอง (อธิศีลสิกขา) ประเมินตนเองก่อนเข้าทำงานทุกวัน หากพบว่า มีอาการป่วยจากเชื้อไวรัสควรหยุดปฏิบัติงานทันที ผู้ปฏิบัติงาน ผู้มาติดต่อ และผู้ใช้บริการ ควรสวมหน้ากากอนามัยตลอดระยะเวลาที่อยู่ในสถานประกอบกิจการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชชราวุธ แก้วเกต (2566) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) โรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลวังกะพี้ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) สถานการณ์ก่อนการพัฒนา ประชาชนขาดความรู้เกี่ยวกับโรค COVID-19 ขาดการรับรู้ความเสี่ยง และความรุนแรงของโรค COVID-19 มีพฤติกรรมการป้องกันโรค COVID-19 ไม่เหมาะสม และชุมชนขาดมาตรการในการ ป้องกันโรค COVID-19 2) กิจกรรมการพัฒนา ได้แก่ การให้ความรู้เกี่ยวกับโรค COVID-19 การเสริมสร้างการรับรู้ความเสี่ยง และความรุนแรงของโรค COVID-19 การพัฒนาพฤติกรรมการป้องกันโรค COVID-19 และการสร้างมาตรการในการป้องกัน โรค COVID-19 ของชุมชนเช่น การรักษาระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) การสวมหน้ากากอนามัย การล้างมือ การตรวจคัดกรองโรค และการแยกผู้ป่วยในระยะเริ่มต้นสามารถชะลอการแพร่ระบาดในหลาย ประเทศรวมทั้งประเทศไทย กรณีของประเทศไทยได้ใช้มาตรการป้องกันที่จำเป็นอย่างเข้มข้นตั้งแต่ช่วงแรก ของการแพร่ระบาดโดยมีผู้นำรัฐบาล โครงสร้างพื้นฐานของระบบสุขภาพ มีการมีส่วนร่วม และการทำงาน ร่วมกันของประชาชนที่แข็งแกร่งของทุกภาคส่วนในประเทศ แม้ว่าจะมีการระบาดที่น่าเป็นห่วง แต่ในที่สุด ประเทศไทยก็ประสบความสำเร็จในการควบคุมการแพร่ระบาดภายในเวลาไม่กี่เดือน โดยการให้คำแนะนำแก่ ประชาชนที่ถูกต้อง การปิดกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคม การบริจาคและพัฒนานวัตกรรมสุขภาพโดยความ ร่วมมือของทุกภาคส่วนในช่วงเวลาวิกฤต สุดท้ายเราควรตื่นตัวและพร้อมที่จะใช้มาตรการป้องกันอย่างเข้มข้น ต่อการแพร่ระบาดระลอกใหม่อย่างทันท่วงที เพราะมีแนวโน้มว่าการระบาดครั้งนี้จะไม่สิ้นสุดในเร็วๆ นี้

องค์ความใหม่

การวิจัยพุทธวิธีการนำหลักไตรสิกขาในการป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 2019) ของผู้นำชุมชน เขตอำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ได้องค์ความรู้ใหม่สู่การนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนในวิกฤติสถานการณ์โควิด ดังนี้



จากภาพ พบว่า พุทธวิธีการนำหลักไตรสิกขาในการป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 2019) ของผู้นำชุมชน เขตอำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด 1) ด้านการฉีดวัคซีนไวรัสโคโรนา 2019 2)ด้านมาตราการการแพร่ระบาด 3) ด้านการร่วมกลุ่มทางสังคมการเดินทางออกนอกจังหวัด 4) ด้านการพฤติกรรมการป้องกันตนเอง โดยการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาเกี่ยวกับพุทธวิธีการนำหลักไตรสิกขาในการป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 2019) ของผู้นำชุมชน เขตพื้นที่อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ 1) อธิศีลสิกขา 2) อธิจิตสิกขา 3) อธิปัญญาสิกขา

สรุป

จากการวิจัย สรุปได้ว่า ระดับการปฏิบัติพุทธวิธีการนำหลักไตรสิกขาในการป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 2019) ของผู้นำชุมชน เขตอำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพฤติกรรมการป้องกันตนเอง (อธิศีลสิกขา) รองลงมา คือ ด้านการฉีดวัคซีนไวรัสโคโรนา 2019 (อธิปัญญาสิกขา) ด้านการร่วมกลุ่มทางสังคมการเดินทางออกนอกจังหวัด (อธิจิตสิกขา) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการฉีดวัคซีนไวรัสโคโรนา 2019 (อธิปัญญาสิกขา) 2. ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติพุทธวิธีการนำหลักไตรสิกขาในการป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 2019) ของผู้นำชุมชน เขตอำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการพฤติกรรมการป้องกันตนเอง (อธิศีลสิกขา) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกกัน จำแนกตามตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ข้อเสนอแนะพุทธวิธีการนำหลักไตรสิกขาในการป้องกันไวรัสโคโรนา

2019 (COVID 2019) ของผู้นำชุมชน เขตอำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ดร้อยเอ็ด จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 195 คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.77 พบว่า ด้านการฉีดวัคซีนไวรัสโคโรนา 2019 (อธิปัญญาสิกขา) ควรจัดให้ประชาชนลงทะเบียนเพื่อจองสิทธิ์ในการฉีดวัคซีนและนัดหมายรับบริการ ควรตรวจสอบความพร้อมของวัคซีนก่อนให้บริการ ด้านมาตราการการแพร่ระบาด (อธิปัญญาสิกขา) สถานประกอบการต่างๆ ควรจัดบริการที่ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย ป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค ควรควบคุมการรวมตัวของกลุ่มคนในชุมชนเพราะเชื้อไวรัสโคโรนา 2019สามารถแพร่กระจายจากคนสู่คนได้รวดเร็วผ่านฝอยละอองการไอ จาม น้ำมูก น้ำลาย เสมหะของผู้ป่วย ด้านการร่วมกลุ่มทางสังคมการเดินทางออกนอกจังหวัด (อธิจิตสิกขา) ควรลงทะเบียนก่อนเข้าและก่อนออกจากสถานที่ ผู้เดินทางควรได้รับวัคซีนครบตามที่กำหนดหรือมีผลตรวจ ATK หรือ RT-PCR เป็นลบ ภายใน 7 วันด้านการพฤติกรรมการป้องกันตนเอง (อธิศีลสิกขา) ประเมินตนเองก่อนเข้าทำงานทุกวัน หากพบว่า มีอาการป่วยจากเชื้อไวรัสควรหยุดปฏิบัติงานทันที ผู้ปฏิบัติงาน ผู้มาติดต่อ และผู้ใช้บริการ ควรสวมหน้ากากอนามัยตลอดระยะเวลาที่อยู่ในสถานประกอบกิจการ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ผู้นำชุมชนควรกำหนดนโยบายกระตุ้นให้ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนำเอาพุทธวิธีการนำหลักไตรสิกขาในการป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 2019) ไปปฏิบัติต่อไป

2) ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้นำชุมชนนำแนวทางและนโยบายสู่การปฏิบัติโดยเฉพาะด้านมาตราการการแพร่ระบาด (อธิปัญญาสิกขา) เพื่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

2. ข้อเสนอแนะนำไปใช้

1) จากผลการวิจัย พบว่า พุทธวิธีการนำหลักไตรสิกขาในการป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 2019) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นเพื่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สามารถแพร่กระจาย ควรมีการรณรงค์ปิดสถานที่ที่มีความเสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของโรค

2) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการพฤติกรรมการป้องกันตนเอง (อธิศีลสิกขา) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ควรแนะนำให้ผู้มาติดต่อ และผู้ใช้บริการสวมหน้ากากอนามัยหรือหน้ากากผ้า ตลอดระยะเวลาที่อยู่ใน สถานประกอบกิจการ ยกเว้นขณะดื่มหรือรับประทานอาหาร

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับพุทธวิธีการนำหลักไตรสิกขาในการป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 2019) ของผู้นำชุมชน โดยวิจัยเชิงคุณภาพเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก

2) ควรศึกษารูปแบบการบูรณาการหลักธรรมในการป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 2019) ของผู้นำชุมชน อย่างเป็นรูปธรรม

3) ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อพุทธวิธีการนำหลักไตรสิกขาในการป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 2019) ของผู้นำชุมชน

เอกสารอ้างอิง

งานโรคติดต่ออุบัติใหม่ กลุ่มพัฒนาวิชาการโรคติดต่อ. (2564). สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). เรียกใช้เมื่อ 20 มีนาคม 2567 จาก https://ddc.moph.go.th/uploads/files/201742021082002523 8.pdf.

วัชชราวุธ แก้วเกต. (2566). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) โรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลวังกะพี้ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์. วารสารอนามัยสิ่งแวดล้อมและสุขภาพชุมชน. 8(1), 269-279.

ไพศาล วรคำ. (2562). การวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 11. ตักสิลาการพิมพ์.

ศุภัคชญา ภวังคะรัต และคณะ. (2563). การศึกษาสถานการณ์การเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในชุมชนโดยอาสาสมัครประจำหมู่บ้าน. เรียกใช้เมื่อ 16 กันยายน 2566 จาก http://phc.moph.go.th/www_hss/data_center/dyn_mod/(Full_paper_edit)_A_Study_of_COVID-19_Surveillance,_Prevention_and_Control_in_Communities_(1)_dec_ jan_21.Pdf.

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านศีล 5 เขตพื้นที่อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

Public participation of the people in driving the 5 Precepts Village Project in the area of Mueang Surin District Surin Province

พระอนุศร นริสฺสโร (ศรีตระกูล)
Phra Anusorn Narissaro (Sritrakung)
พระครูกิตติวราทร
Phrakrukittiwarathorn
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus
E-mail: Anusorn_2529@gmail.com

Received: 9 April 2024; Revised: 31 August 2024; Accepted: 31 August 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านศีล 5 เขตพื้นที่ อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ 2) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านศีล 5 เขตพื้นที่อำเภอสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านศีล 5 เขตพื้นที่อำเภอสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ประชากร จำนวน 12,913 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 375 คน เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เท่ากับ 0.67-1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานได้แก่ t-test และ F-test (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า:

1. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านศีล 5 เขตพื้นที่อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการร่วมคิด รองลงมา คือ ด้านการร่วมติดตามและประเมินผลมาบูรณาการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการร่วมปฏิบัติ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านศีล 5 จำแนกตามเพศ อายุ อาชีพไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการร่วมติดตามและประเมินผลมาบูรณาการ ไม่แตกกัน นอกนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมของประชาชนในการขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านศีล 5 พบว่า ประชาชนควรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการให้มากขึ้น ร่วมคิดเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการ และควรมีส่วนร่วมในการคิดเรื่องการบริหารจัดการโครงการเป็นต้น

คำสำคัญ การมีส่วนร่วม, ประชาชน, การขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านศีล 5

Abstract

The objectives of this thesis article were 1) to study the level of opinions and the public participation in driving the Five Precept Villages Project in Mueang Surin District, Surin Province 2) to compare the public participation in driving the Five Precept Villages Project in Mueang Surin District, Surin Province, classified by gender, age, education level, and occupation 3) to study suggestions for the public participation in driving the Five Precept Villages Project in Mueang Surin District, Surin Province. The population was 12,913 people. The sample group was 375 people. It was a quantitative research. The instrument used to collect data was a 5 - level rating scale questionnaire with content validity equal to 0.67 - 1.00 and reliability equal to .92. The Statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, and standard deviation. The statistics used in hypothesis testing included t-test and F-test (One-Way ANOVA) values.

The results of the research found that:

1. Public Participation of the People in Driving the 5 Precepts Village Project in the Area of Mueang Surin District Surin Province Overall, it is at a moderate level. is the aspect of joint thinking, followed by the aspect of joint monitoring and evaluation for integration. The aspect with the lowest average was the aspect of joint practice.

2. The Results of comparing the level of opinions and the public participation in driving the Five Precept Villages Project, classified by gender, age, and occupation were not different. Classified by educational level In terms of participation in monitoring and evaluation, they were integrated and not different. Other than that, they were significantly different at the .05 level.

3. Suggestions for the public participation in driving the Five Precept Villages Project, found that people should be more involved in expressing their opinions on problems arising from project implementation, Participated in problem solving happened from project implementation, and there should be more involved in thinking about project management etc.

Keywords: Participation, People, Driving the Villages Project to Maintain the 5 Precept

บทนำ

โครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 โดยมีเจ้าพระคุณสมเด็จพระมหารัชมังคลาจารย์ ผู้ปฏิบัติหน้าที่สมเด็จพระสังฆราช ประธานอำนวยการโครงการหมู่บ้านศีล 5 มีดำริที่จะเสริมชีวิตของประชาชนในสังคมให้เกิดสุข โดยการนำเอาหลักของศีล5 มาประพฤติปฏิบัติในการดำเนินชีวิต โดยเริ่มดำเนินการโครงการ ดังระเบียบมหาเถรสมาคม ว่าด้วยการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 พ.ศ. 2557 ประกาศ ณ วันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2557 (ระเบียบมหาเถรสมาคม ว่าด้วยการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 พ.ศ 2557) โดยมอบหมายให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ร่วมกับคณะสงฆ์ หน่วยงานราชการ สถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรภาคเอกชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน องค์กรเครือข่ายชาวพุทธ ได้ขับเคลื่อนโครงการเพื่อสนับสนุนนโยบายดังกล่าวปัจจุบัน พรหมเสนาบดี ประธานกรรมการ และคณะกรรมการลงพื้นที่ประชุมมอบนโยบายประเมินการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 (พระมหาสิริชัย ธัมมานุสารี, 2558)

โครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ปัจจุบันนี้ได้มีประชาชนสมัครเข้าโครงการแล้วประมาณ 30 ล้านคน จากประชากรทั่วประเทศกว่า 70 ล้านคน หลังจากได้เริ่มโครงการมาแล้วประมาณ 4 เดือนขับเคลื่อนทุกระดับตั้งแต่ ผู้นำชาวบ้านจนถึงผู้นำระดับประเทศ ในการดำเนินโครงการทางสำนักพุทธศาสนาแห่งชาติได้จัดงบประมาณในการประชาสัมพันธ์เชิญชวนประชาชนทั้งประเทศเข้าร่วมโครงการ คณะสงฆ์ได้มีบทบาทในการหน้าที่ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนานับตั้งแต่สมัยพุทธการพระสงฆ์มีอุดมการ ในการช่วยเหลือผู้คนให้พ้นทุกข์ตามหลักของพระพุทธศาสนามาโดยตลอด เพื่ออนุเคราะห์ชาวโลกเพื่อประโยชน์เกื่อกูล ถือว่าพระสงฆ์มีส่วนช่วยเหลือพัฒนาส่งเสริม ประชาชนให้มีศีลธรรมอันจะส่งผลให้ประเทศชาติร่มเย็นเป็นสุข (พระมหาบุญเลิศ อินฺทปญฺโญ, 2560) องค์กรทางพระพุทธศาสนา มีความสำคัญในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างสันติสุข ตลอดจนส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม ขณะที่องค์กรทางพระพุทธศาสนานั้น สมเด็จพระมหารัชมังคลาจารย์ (ช่วง วรปุญฺโญ) ผู้ปฏิบัติ หน้าที่สมเด็จพระสังฆราช ได้มีดำริและผลักดันให้คณะสงฆ์ทั่วไปในประเทศดำเนินโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปและพัฒนาสังคมไทยอย่างยั่งยืน โดยกระบวนการดำเนินโครงการจะเน้นการบูรณาการความร่วมมือทั้งองค์กรทางพระพุทธศาสนาหน่วยงานภาครัฐส่วนท้องถิ่นและภาคประชาชนการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนตลอดจนส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมขณะที่องค์กรทางพระพุทธศาสนานั้นสมเด็จพระมหารัชมังคลาจารย์ (ช่วง วรปุญฺโญ) ผู้ปฏิบัติหน้าที่สมเด็จพระสังฆราช ได้มีดำริและผลักดันให้คณะสงฆ์ทั่วไปในประเทศดำเนินโครงการหมู่บ้าน ศีล 5 เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปและพัฒนาสังคมไทยอย่างยั่งยืน โดยกระบวนการดำเนินโครงการจะเน้นการบูรณาการความร่วมมือทั้งองค์กรทางพระพุทธศาสนา หน่วยงานภาครัฐส่วนท้องถิ่นและภาคประชาชน ซึ่งที่ผ่านมาสามารถสร้างรูปแบบการพัฒนาประชาชนในสังคมด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปแล้วในหลายพื้นที่ แนวทางการบริหารโครงการหมู่บ้านศีล 5 ของคณะสงฆ์จังหวัดอุดรธานี (พระมหาก้องไพร สาคโร, 2563)

ในปัจจุบันนี้คนเราส่วนใหญ่รู้จักศีล 5 แต่ไม่มีผู้ใดคิดที่จะปฏิบัติตาม ด้วยสภาพสังคมในปัจจุบันคนเริ่มจะเห็นการกระทำที่มันไม่ดีเป็นเรื่องปกติ ส่วนคนที่ทำความดีก็ดูเหมือนว่าจะเป็นคนไม่ปกติและอาจจะดำเนินชีวิตในสังคมไม่ราบรื่น เนื่องจากคนส่วนใหญ่ไม่เข้าใจศีล 5 อย่างแท้จริงและลึกซึ้งจึงทำให้หลงทำผิดไปโดยไม่ได้ตั้งใจ ตลอดจนการให้ความหมายและคุณค่าต่อคำว่า “ความดีและความเจริญ” โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาประยุกต์ใช้ในสังคมไทยได้ส่งผลต่อการบริโภคแบบแผนการเลี้ยงดูและปฏิสัมพันธ์ของสถาบันทางสังคมในระดับต่างๆ ให้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว กระบวนการขัดเกลาทางสังคมที่มีลักษณะไร้รากฐานทางวัฒนธรรมและขาดโลกทัศน์ทางคุณธรรม จริยธรรมนั้น เป็นส่วนหนึ่งของแก่นแกนปัญหาเชิงโครงสร้างที่ดำรงอยู่ในทุกระดับความสัมพันธ์ของสังคมไทยขณะนี้ โครงการหมู่บ้านศีล 5 ได้กำหนด

นโยบายและแนวทางอย่างชัดเจนในการ ส่งเสริมการใช้หลักการวิชาการและสนับสนุนบทบาทให้องค์กรทางพระพุทธศาสนามีความสำคัญใน การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างสันติสุขและความปรองดอง สมานฉันท์ในสังคมไทยอย่างยั่งยืน ตลอดจนส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมสาธารณประโยชน์ต่อสังคม วันที่ 25 สิงหาคม 2565 ณ วัดวังปลัดสามัคคี หมู่ที่ 8 บ้านวังปลัด ตำบลทับทัน อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์ นางทรงลักษณ์ วรภัย รองผู้ว่าราชการจังหวัดสุรินทร์ พร้อมด้วยส่วนราชการ หน่วยงาน ครู นักเรียน และพุทธศาสนิกชนจังหวัดสุรินทร์ ร่วมงานพิธีต้อนรับคณะกรรมการขับเคลื่อนโครงการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ โดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา หมู่บ้านรักษาศีล 5 นำโดย พระเทพวชิรญาณโสภณ เจ้าคณะจังหวัดสุรินทร์ (ธรรมยุต) พระราชวิมลโมลี เจ้าคณะจังหวัดสุรินทร์ รองเจ้าคณะจังหวัดสุรินทร์ เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอทุกอำเภอ และสังฆาธิการทุกระดับ เข้าร่วมพิธีในครั้งนี้ จังหวัดสุรินทร์โดยการนำของคณะสงฆ์ และความร่วมมือของส่วนราชการ ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม ได้ร่วมบูรณาการกิจกรรมและขับเคลื่อนโครงการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ โดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา หมู่บ้านรักษาศีล 5 ตั้งแต่ปี 2557 จนถึงปัจจุบัน โดยการดำเนินกิจกรรมต่างๆให้พุทธศาสนิกชนได้มีโอกาสศึกษาและปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา โดยสร้างเวทีแห่งการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม ในการพัฒนาหมู่บ้าน ชุมชน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสร้างภูมิคุ้มกัน เป็นเกราะป้องกันให้ชีวิตและครอบครัว โดยมีผลการดำเนินงานครอบคลุมทั้ง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจในการศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านศีล 5 เขตพื้นที่อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ในการจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อการแก้ไขปัญหาสังคมอันเกี่ยวเนื่องมาจากการที่ประชาชนในสังคมนั้น ๆ ละเมิดศีล โดยมุ่งให้เกิดการมีส่วนร่วมขององค์กรพระพุทธศาสนาและชุมชนประชาชนในพื้นที่เพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพชีวิตและช่วยแก้ปัญหาคือการนำเอาหลักธรรมทางศาสนา คือศีล 5 ประยุกต์เข้ากับการดำรงชีวิตในปัจจุบัน และยังช่วยลดปัญหาให้กับสังคม ส่งผลให้สังคมมีความสงบสุข

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านศีล 5 เขตพื้นที่ อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านศีล 5 เขตพื้นที่อำเภอสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านศีล 5 เขตพื้นที่อำเภอสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านศีล 5 เขตพื้นที่อำเภอสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นประชาชนในเขตพื้นที่อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มประชากรในการวิจัย รวมทั้งสิ้นจำนวน 375 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยเทียบตารางเครจซีและมอร์แกน (R.V.Krejcie and D.W.Morgan, 1970) ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านศีล 5 เขตพื้นที่อำเภอสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านศีล 5 เขตพื้นที่อำเภอสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านศีล 5 เขตพื้นที่อำเภอสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ระหว่าง 0.67 - 1.00 และทดลองใช้ (Try-out) กับ ครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient Method) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับที่ 0.92

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อเสนอต่อผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเทนมีย์ อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถาม ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานงานวิจัยด้วยค่า t-test และ F–test

ผลการวิจัย

1. ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านศีล 5 เขตพื้นที่ อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านศีล 5 เขตพื้นที่ อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ โดยรวม

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านศีล 5	ระดับการมีส่วนร่วม			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการร่วมคิด	3.38	0.74	ปานกลาง	1
2. ด้านการร่วมตัดสินใจ	3.23	0.72	ปานกลาง	3
3. ด้านการร่วมปฏิบัติ	3.18	0.68	ปานกลาง	4
4. ด้านการร่วมติดตามและประเมินผลมาบูรณาการ	3.30	0.78	ปานกลาง	2
รวม	**3.27**	**0.61**	**ปานกลาง**	**-**

จากตารางที่ 1 พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านศีล 5 ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.27, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ด้าน ด้านการร่วมคิด ($\overline{X}$ = 3.38, S.D. = 0.74) รองลงมาคือ. ด้านการร่วมติดตามและประเมินผลมาบูรณาการ ($\overline{X}$ = 3.30, S.D. = 0.78) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการร่วมปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 3.18, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

1.1 ด้านการร่วมคิด โดยรวมอยู่ในระดับปลานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีส่วนร่วมคิดวิธีการเผยแผ่ความรู้ให้กับชาวบ้าน เกี่ยวกับโครงการหมู่บ้านศีล 5 กับองค์กร รองลงมา ท่านมีส่วนร่วมกำหนดพันธกิจเพื่อพัฒนาการส่งเสริมการรักษา ศีล 5 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากการ ดำเนินโครงการหมู่บ้านศีล 5

1.2 ด้านการร่วมตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านเข้าร่วมประชุมที่เกี่ยวข้องกับโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 รองลงมา คือ ท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดเป้าหมายในโครงการหมู่บ้าน รักษาศีล 5 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อทำงานในชุมชนของท่าน

1.3 ด้านการร่วมปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีส่วนปฏิบัติด้วยการขอความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ในการดำเนินโครงการหมู่บ้านศีล 5 รองลงมา คือ ท่านมีส่วนร่วมปฏิบัติฝึกอบรมในการปฏิบัติงานตาม โครงการหมู่บ้านศีล 5 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านเข้าร่วมปฏิบัติการชักชวนชาวบ้านให้ร่วมกิจกรรมในโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5

1.4 ด้านการร่วมติดตามและประเมินผลมาบูรณาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลตามโครงการหมู่บ้านศีล 5 รองลงมา คือ ท่านมีส่วนร่วมในการให้ใช้สถานที่ในการติดตามและ ประเมินผล การทำงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีส่วนร่วมสรุปผลการติดตามและประเมินผลใน โครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านศีล 5 ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามเพศ อายุ อาชีพไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการร่วมติดตามและประเมินผลมาบูรณาการ ไม่แตกกัน นอกนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมของประชาชนในการขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านศีล 5 ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ควรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากการ ดำเนินโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ให้มากขึ้น ควรมีส่วนร่วมคิดเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น จากการดำเนินโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 และควรมีส่วนร่วมในการคิดเรื่องการบริหารจัดการโครงการ หมู่บ้านรักษาศีล 5 ควรมีส่วนร่วมตัดสินใจในการเลือกจัดทำกิจกรรมต่างๆ ใน โครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ควรมีโอกาสเสนอโครงการ/กิจกรรมของชุมชนโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 และควรท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจเลือกวิธีการดำเนินงานในโครงการ หมู่บ้านรักษาศีล 5 ให้มากยิ่งขึ้น ควรเข้าร่วมปฏิบัติการชักชวนชาวบ้านให้ร่วมกิจกรรมในโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ให้บ่อยขึ้น ควรปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หรือมาตราการในการดูแลรักษาชุมชนของท่านเอง และท่านควรมีส่วนร่วมปฏิบัติงานตามโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ควรมีส่วนร่วมสรุปผลการติดตามและประเมินผลใน โครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ควรร่วมกับภาครัฐติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานของโครงการ และควรมีส่วนร่วมหาแนวทางในการแก่ปัญหาจากการสรุป ผลการประเมินโครงการหมู่บ้านรักษาศีล

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านศีล 5 เขตพื้นที่อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การมีส่วนร่วมของบุคคลจะก่อให้เกิดการมีส่วนเกี่ยวข้อง และการมีส่วนเกี่ยวข้องจะส่งผล ให้เกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน และภารกิจที่ตนเองมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมโดยทั่วไปในขั้นตอนการ ตัดสินใจไม่ได้หมายความว่าจะเป็นการตัดสินใจได้เพียงอย่างเดียว ยังใช้การตัดสินใจควบคู่ไปกับขั้น ตอนการปฏิบัติการ การตัดสินใจยังเกี่ยวข้องกับผู้เข้าร่วมในเรื่องของผลประโยชน และการประเมินผล ในกิจกรรมการพัฒนาด้วย การตัดสินใจนั้นเกี่ยวข้องเกือบโดยตรงกับการปฏิบัติ และเกี่ยวข้องกับผล ประโยชนและการประเมินผลด้วย โดยที่ผลประโยชนนั้นเป็นผลมาจากขั้นตอนการตัดสินใจแล้วทั้งสิ้น นอกจากนี้ก็จะมีผลสะท้อนกลับจากการประเมินผล และการปฏิบัติการกลับไปสู่การตัดสินใจอีกด้วย มีขั้นตอนดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมของชุมชนในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมของชุมชนในการดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมของชุมชนในการได้รับผลประโยชน์ 4) การมีส่วนร่วมของชุมชนในการประเมินผล สอดคล้องกับแนวคิดของ ดูจ์ลาห์ (Douglah, 1970) กล่าวถึงความหมายของการมีส่วนร่วมว่า เป็นคำที่มีความหมายกว้างและใช้ในบริบทที่แตกต่างกันนักศึกษาใช้คำนี้ในการอ้างอิง ถึงการมีส่วนร่วมในเหตุการณ์กิจกรรมหรือโครงการที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษานักรัฐศาสตร์ใช้คำนี้ในความหมายของการเข้าร่วมกับสถาบันทางการเมืองของชุมชน เช่น การออกไปใช้เสียงเลือกตั้ง นักวิทยาศาสตร์ให้ความหมาย ของการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นส่วนกลุ่มอื่น ๆ ใช้คำนี้ในความหมายของการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสมยศ ถามเชฏโฐ (ปรือปรัก) (2559, หน้า ง) การมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะกรรมการจังหวัดระยอง ผลการวิจัย พบว่า 1. ความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะกรรมการจังหวัดระยองโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง

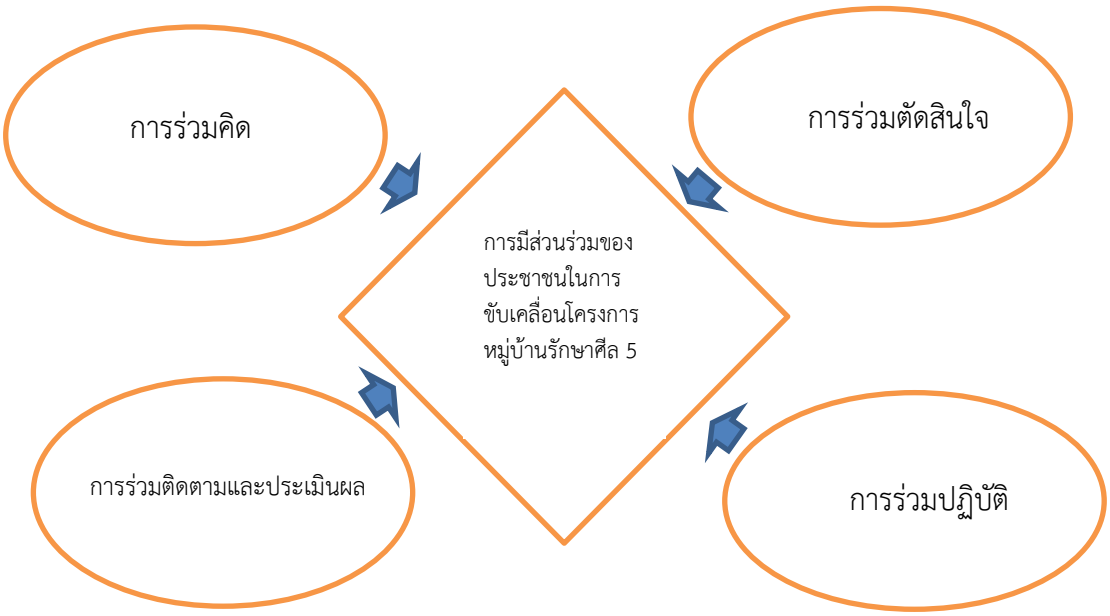
2. ผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านศีล 5 ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามเพศ อายุ อาชีพแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านศีล 5 ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ อาชีพต่างกัน มีการประยุกต์ใช้ศีล 5 ซึ่งถือว่าเป็นหลักปฏิบัติขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นหลักปฏิบัติของชาวพุทธและชาวโลกด้วย ซึ่งประชาชนได้มีโอกาสหรือมีส่วนร่วมกับหน่วยงานราชการในการขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านศีล 5 ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยาณี สุคชีวิน, เวชสุวรรณ อาจวิชัย (2565, หน้า ง) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาหมู่บ้านศีล 5 อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาหมู่บ้านศีล 5 อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดจำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันส่วนจำแนกตามอายุ และอาชีพ ด้านปาณาติปาตา เวรมณี คือ ไม่ทำลายชีวิตและด้านกาเมสุมิจฉาจารา เวรมณี คือ ไม่ประพฤติผิดในกามแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมของประชาชนในการขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านศีล 5 ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ควรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากการ ดำเนินโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ให้มากขึ้น ควรมีส่วนร่วมคิดเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น จากการดำเนินโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 และควรมีส่วนร่วมในการคิดเรื่องการบริหารจัดการโครงการ หมู่บ้านรักษาศีล 5 ควรมีส่วนร่วมตัดสินใจในการเลือกจัดทำกิจกรรมต่างๆ ใน โครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ควรมีโอกาสเสนอโครงการ/กิจกรรมของชุมชนโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 และควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกวิธีการดำเนินงานในโครงการ หมู่บ้านรักษาศีล 5 ให้มากยิ่งขึ้น ควรเข้าร่วมปฏิบัติการชักชวนชาวบ้านให้ร่วมกิจกรรม

ในโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ให้บ่อยขึ้น ควรปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หรือมาตราการในการดูแลรักษาชุมชนของท่านเอง และท่านควรมีส่วนร่วมปฏิบัติงานตามโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ควรมีส่วนร่วมสรุปผลการติดตามและประเมินผลในโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ควรร่วมกับภาครัฐติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานของโครงการ และควรมีส่วนร่วมหาแนวทางในการแก่ปัญหาจากการสรุป ผลการประเมินโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสมยศ ถามเชฏโฐ (ปรือปรัก) (2559, หน้า 6) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ควรให้ทุกภาคส่วนในสังคมเข้ามามีส่วนร่วม อันเป็นกระบวนการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐ กับองค์กรภาคีเครือข่ายอื่นๆ ในสังคม ให้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ และดำเนินการ ที่เกิดจากการร่วมแรงร่วมใจในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในฐานะเป็นเจ้าของโครงการร่วมกัน และร่วมรับประโยชน์อันเกิดจากผลของโครงการนี้ ซึ่งทุกภาคส่วน มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนโครงการ มีโอกาสได้เข้ามาร่วมรับรู้เรียนรู้ทำความเข้าใจ ร่วมแสดง ทัศนะ ร่วมเสนอแนะ ร่วมคิดแนวทาง ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาสังคม ในฐานะหุ้นส่วนของการพัฒนา ซึ่งย่อมที่จะส่งผลให้การขับเคลื่อนโครงการประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาทุกภาคส่วนของสังคมอย่างยั่งยืน

องค์ความใหม่

การวิจัยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ได้องค์ความรู้ใหม่สู่การนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาประชาชน ดังนี้



จากภาพ พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านศีล 5 เขตพื้นที่อำเภอเมืองสุรินทร์ อำเอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด พระฐากูร วฒโน (จาวสุวรรณวงษ์), 2563, หน้า 10) 1) ด้านการร่วมคิด 2) ด้านการร่วมตัดสินใจ 3) ด้านการร่วมปฏิบัติ 4) ด้านการร่วมติดตามและประเมินผล มาบูรณาโดยใช้หลักศีล 5 ได้แก่ 1) ปาณาติปาตา เวระมะณี สิกขาปะทัง สะมาทิยามิ 2) อะทินนาทานา เวระมะณี สิกขาปะทัง สะมาทิยามิ 3) กาเมสุมิจฉาจารา เวระมะณี สิกขาปะทัง สะมาทิยามิ 4)

มุสาวาทา เวระมะณี สิกขาปะทัง สะมาทิยามิ 5) สุราเมระยะมัชชะปะมาทัฏฐานา เวระมะณี สิกขาปะทัง สะมาทิยามิ

สรุป

จากการวิจัย สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านศีล 5 เขตพื้นที่อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการร่วมคิด รองลงมา คือ ด้านการร่วมติดตามและประเมินผลมาบูรณาการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการร่วมปฏิบัติ ประชาชนในการขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านศีล 5 ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามเพศ อายุ อาชีพไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการร่วมติดตามและประเมินผลมาบูรณาการ ไม่แตกต่างกัน นอกนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมของประชาชนในการขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านศีล 5 พบว่า ประชาชนควรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการให้มากขึ้น ร่วมคิดเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น จากการดำเนินโครงการ และควรมีส่วนร่วมในการคิดเรื่องการบริหารจัดการโครงการ ควรมีโอกาสเสนอโครงการ/กิจกรรมของชุมชน และร่วมตัดสินใจเลือกวิธีการดำเนินงานในโครงการ ควรปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หรือมาตราการในการดูแลรักษาชุมชนของท่านเอง และท่านควรมีส่วนร่วมปฏิบัติงานตามโครงการหมู่บ้านรักษาศีล ควรร่วมกับภาครัฐติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานของโครงการ และควรมีส่วนร่วมหาแนวทางในการแก้ปัญหาจากการสรุปผลการประเมินโครงการ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ผู้นำชุมชนควรกำหนดนโยบายกระตุ้นให้ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนำเอาพุทธวิธีการนำหลักไตรสิกขาในการป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ไปปฏิบัติต่อไป

2) ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้นำชุมชนนำแนวทางและนโยบายสู่การปฏิบัติโดยเฉพาะด้านมาตราการการแพร่ระบาด (อธิปัญญาสิกขา) เพื่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

2. ข้อเสนอแนะนำไปใช้

1) จากผลการวิจัย พบว่า พุทธวิธีการนำหลักไตรสิกขาในการป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นเพื่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สามารถแพร่กระจาย ควรมีการรณรงค์ปิดสถานที่ที่มีความเสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของโรค

2) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการพฤติกรรมการป้องกันตนเอง (อธิศีลสิกขา) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ควรแนะนำให้ผู้มาติดต่อ และผู้ใช้บริการสวมหน้ากากอนามัยหรือหน้ากากผ้า ตลอดระยะเวลาที่อยู่ใน สถานประกอบกิจการ ยกเว้นขณะดื่มหรือรับประทานอาหาร

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับพุทธวิธีการนำหลักไตรสิกขาในการป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของผู้นำชุมชน โดยวิจัยเชิงคุณภาพเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก

2) ควรศึกษารูปแบบการบูรณาการหลักธรรมในการป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของผู้นำชุมชน อย่างเป็นรูปธรรม

3) ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อพุทธวิธีการนำหลักไตรสิกขาในการป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของผู้นำชุมชน

เอกสารอ้างอิง

กัลยาณี สุคชีวิน และเวชสุวรรณ อาจวิชัย. (2565). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาหมู่บ้านศีล 5 อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระมหาก้องไพร สาคโร (เกตุสาคร). (2563). แนวทางการบริหารโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ของคณะสงฆ์จังหวัดอุดรธานี. ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา.บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระฐากูร วฑฺฒโน (จาวสุวรรณวงษ์), พระมหาบุญเลิศ อินฺทปญฺโญ, สุทธญาณ์ โอบอ้อม. (2563). การมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 อำเภอพนมทวน จังหวักาญจนบุรี. ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาสิริชัย ธัมมานุสารี. (2558). ระเบียบมหาเถรสมาคม ว่าด้วยการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาสมยศ ถามเชฏฺโฐ (ปรือปรัก). (2559). การมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการหมู่บ้านรักษา ศีล 5 ของคณะกรรมการจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาบุญเลิศ อินฺทปญฺโญ. (2560). หมู่บ้านรักษาศีล 5: รูปแบบและกระบวนการเสริมสร้าง วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันของสังคมไทย. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. *6*(2), 435- 448.

Douglah, M. (1970). Some Perspective on the Phenomenon of Participation. Adult. Education Journal. 20(2): 88-98.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3), 607-610.

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น

Guidelines for developing strategic leadership in the 21st century of school administrators under Khon Kaen provincial office of learning encouragement

ฐิภาภรณ์ แสนสิริสวัสดิ์
Thipaporn Sansiriswasd
อาคม อึ่งพวง
Arkom Eungpuang
สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
Department of Master of Education, Faculty of Educational Administration Northeastern University
E-mail: thipaporn77@gmail.com

Received: 13 May 2024; Revised: 29 August 2024; Accepted: 30 August 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่นการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ระหว่าง 1 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .83 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 26 คน ข้าราชการครูจำนวน 26 คน และครู กศน.ตำบล จำนวน 144 คน และข้อมูลเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงร่างกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษ ที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.84 ค่า SD อยู่ที่ 0.93 ซึ่งผลรวมอยู่ในระดับปานกลางและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.40 ค่า SD อยู่ที่ 0.63 ผลรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น พบว่า มีแนวทางการพัฒนาทั้งหมด 25 แนวทางย่อย โดยภาพรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This Article aimed to study (1) to study the current situation, the desirable conditions and needs for strategic leadership in the 21st century of school administrators, 2) to study guidelines for developing strategic leadership in the 21st century of school administrators under Khon Kaen Provincial Office of Learning Encouragement. the sample was mixed methods research. They was selected by study included 26 school administrators, 26 government teachers, and 144 Sub-district Non-formal and Informal Education Centre's teachers. The total number of 196 people using stratified random sampling method. the instrument for collecting data was a 5-level rating scale questionnaire. The qualitative data were obtained from semi-structured interview form with 9 experts. Analysis data by Descriptive statistics and Content Analysis. The result of the study found that: 1) The current situation of strategic leadership in the 21st century of school administrators , in overall, was rated at a moderate level, when considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was the aspect of enhancing organizational culture, and the aspect with the lowest average was establishing vision, the desirable conditions of strategic leadership in the 21st century of school administrators, in overall, were rated at a high level, when considering each area, it was found that the aspect with the highest average was the aspect of building core competency and the aspect with the lowest average was establishing vision. Needs for strategic leadership in the 21st century of school administrators, arranged with the importance, were as follows: 1) Establishing vision, 2) Human resource potential development, 3) Morality and ethics, 4) Building core competency, 5) Enhancing organizational culture. 2) The research results showed that guidelines for developing strategic leadership in the 21st century for school administrators consisted of 25 sub-guidelines, and the results were found that the evaluation results of feasibility, appropriateness, and usefulness were rated at the highest level.

Keywords: Guidelines for Developing, strategic leadership in the 21st century, school administrators,

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นแผนแม่บทของการจัดการศึกษาในฉบับปัจจุบัน (พ.ศ. 2560-2579) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ได้วางกรอบแนวทางในการพัฒนาการศึกษาโดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาให้สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางสภาวการณ์และบริบทแวดล้อมที่ล้วนมีผลกระทบต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ทั้งด้านความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลแบบก้าวกระโดดที่ส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาคและโลกตลอดจนทักษะของประชากรในศตวรรษที่ 21 โดยได้กำหนดเป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations) ระบุให้ผู้เรียนทุกคน มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21(3R8C) การศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องเป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นการเตรียมคนเพื่อเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วรุนแรง พลิกผัน

และคาดไม่ถึงคนยุคใหม่จึงต้องมีทักษะสูงในการเรียนรู้และปรับตัว ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นทักษะที่ผู้บริหารยุคใหม่ต้องมี เพื่อที่จะมีกระบวนการในการบริหารงานอย่างเป็นระบบอย่างเป็นแบบแผน พัฒนาองค์การไปสู่ความสำเร็จ (จิตรลดา พระสุราช, 2564) จากพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 มาตรา 5 มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา เป็นคนดีมีวินัย รู้จักสิทธิควบคู่กับหน้าที่และความรับผิดชอบ ภูมิใจและตระหนักในความสำคัญของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ มีความเป็นพลเมืองที่สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมไทยและสังคมโลกได้อย่างผาสุก

เพื่อให้บุคคลมีทักษะการเรียนรู้ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิตที่สอดคล้องและเท่ากันพัฒนาการของโลกและมีโอกาสพัฒนาหรือเพิ่มพูลทักษะของตนให้สูงขึ้นหรือปรับเปลี่ยนทักษะของตนตามความถนัดหรือความจำเป็น (ราชกิจจานุเบกษา, 2566) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 เป็นคุณลักษณะการใช้อิทธิพล อำนาจ ศิลปะ และความสามารถของผู้บริหารในการแสดงให้เห็นการกำหนดทิศทางและการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิกที่เป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดพลังร่วมในการพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้ดีขึ้นและผลักดันให้การบริหารประสบความสำเร็จ (ฏิมากร บุ้นกี้, 2563) สอดคล้องกับแนวคิดของ Ireland et al. (2012) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ผู้นำจึงต้องปรับเปลี่ยนตนเอง และองค์กรให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ผู้นำต้องมีความรู้ความสามารถ และทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เพื่อความสามารถในการแข่งขันในระดับโลก (Global Competitiveness) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องมีในการโน้มน้าวใจบุคคลให้ปฏิบัติงานและช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ณิรดา เวชญาลักษณ์, 2560) จะเห็นว่าสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ซึ่งหากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 จะสามารถดึงศักยภาพของครูและบุคลากรในสถานศึกษา รวมถึงสร้างการเปลี่ยนแปลงในมิติของการศึกษาได้ จากความสำคัญดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อขับเคลื่อนการศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น โดยการเปลี่ยนผ่านจากเดิมเป็นสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเปลี่ยนเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ.2566 ซึ่งมีผลบังคับใช้ในวันที่ 19 พฤษภาคม 2566 ให้ความสำคัญกับด้านการบริหารจัดการคุณภาพ ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 (ราชกิจจานุเบกษา, 2566), 2566) จากรายงานผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น ปีงบประมาณ 2565 พบว่า ประเด็นที่สำคัญใน มาตรฐานที่ 1 คุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา อยู่ในระดับดี ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่นตั้งไว้ โดยเป้าหมายที่ตั้งไว้คือต้องผ่านการประเมินในระดับยอดเยี่ยม ขึ้นไป (สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดขอนแก่น, 2565) ซึ่งด้านคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษยที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องทราบถึงการพัฒนากลยุทธ์การส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อทำให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและทำให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผล

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยมีความจำเป็นที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น ว่าควรเป็น

อย่างไร เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นรูปธรรม อันจะเกิดประโยชน์ต่อระบบการศึกษาและนำผลที่ได้ไปพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น

2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาระดับ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ ข้าราชการครู และครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2566 จำนวน 383 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 26 คน ข้าราชการครู จำนวน 47 คน และครู กศน.ตำบล จำนวน 310 คน (SAR สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดขอนแก่น ประจำปี 2565)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น จากสถานศึกษา 26 แห่ง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของทาโร่ ยามเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม 0.05 ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling technique) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 196 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 26 คน ข้าราชการครูจำนวน 26 คน และครู กศน.ตำบล จำนวน 144 คน

1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 9 คน โดยในจำนวนนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ข้าราชการครูจำนวน 3 คน และครู กศน.ตำบล 3 คน คุณสมบัติในการเลือก จากสถานศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ N-Net ผ่านค่าขั้นเป้าหมายขั้นต้น 2 ปีการศึกษาย้อนหลัง 3 ลำดับแรก จาก 26 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

2.1 แบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ใช้สอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น เป็นแบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ 1) สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบันประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) 2) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น โดยมีเนื้อหาเป็นองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนด

วิสัยทัศน์ 2) การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 3) การสร้างสมรรถนะหลัก 4) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ 5) การมีคุณธรรมและจริยธรรม ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

2.2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

นำผลจากการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น มาใช้เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

3. การเก็บรวมรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการตามลำดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเชิงปริมาณ

1. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ครู กศน.ตำบล ในการขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ครู กศน.ตำบล โดยผู้วิจัยใช้โปรแกรม Google Form สร้างแบบสอบถามออนไลน์ส่งถึงกลุ่มตัวอย่าง รวมจำนวน 196 ฉบับ

3. ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างก่อนการนำไปวิเคราะห์

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ตอนที่ 2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ

1. ผู้วิจัยขออนุญาตให้คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จัดทำ หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อขออนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 9 คน โดยในจำนวนนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ข้าราชการครูจำนวน 3 คน และครู กศน.ตำบล 3 คน

3. ผู้วิจัยนัดหมาย วัน เวลา สำหรับการลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้เดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองตามวันเวลาที่นัดหมาย ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายแบบกึ่งโครงสร้างโดยใช้ประเด็น แนวทางสัมภาษณ์ ทำการรวบรวมข้อคิดเห็นของแนวทาง และข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากประสบการณ์ตรงของผู้ให้สัมภาษณ์โดยมีการจดบันทึก ถ่ายภาพ สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างที่อยู่ในสถานศึกษากลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อนำมาสรุปเป็นแนวทางการดำเนินงาน

4. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสรุปประเด็นดำเนินการ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าความตรงเชิงเนื้อหา IOC ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่

ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น PNI (Modified) ในการคำนวณ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาเพื่อสรุปเป็น ภาพรวมแล้วนำเสนอข้อมูลด้วย วิธีการพรรณนา

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น โดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ		
1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	3.00	0.98	ปานกลาง	4.37	0.66	มาก	0.457	1
2. ด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	3.43	0.96	ปานกลาง	4.39	0.64	มาก	0.279	2
3. ด้านการสร้างสมรรถนะหลัก	3.70	0.80	มาก	4.45	0.60	มาก	0.202	4
4. ด้านการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ	3.73	0.94	มาก	4.42	0.62	มาก	0.184	5
5. ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม	3.54	1.01	มาก	4.40	0.63	มาก	0.242	3
รวม	3.48	0.93	ปานกลาง	4.40	0.63	มาก		

จากตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเสริมสร้างวัฒนธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

สภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างสมรรถนะหลัก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น พบว่า ค่าความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.184 - 0.457 โดยเรียงลำดับความสำคัญเป็น ดังนี้ 1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ 2. ด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 3. ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม 4. ด้านการสร้างสมรรถนะหลัก 5. ด้านการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น จากการสัมภาษณ์พบว่า

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 5 ด้าน 25 แนวทาง ดังนี้

1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พบว่า มีแนวทางการพัฒนา 5 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารวิเคราะห์ศักยภาพของการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยใช้ SOAR analysis 2) ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สอดคล้องกับเป้าหมายและความสำเร็จใหม่ ๆ ของสถานศึกษา 3) ผู้บริหารเสนอวิสัยทัศน์ที่เกิดความท้าทายขีดความสามารถในการพัฒนาประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น 4) ผู้บริหารวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน 5) ผู้บริหารเป็นผู้รอบรู้ มองการ์ณไกล ทบทวนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่ตอบโจทย์ตามความเปลี่ยนแปลงของการศึกษาแนวใหม่

2. ด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ พบว่า มีแนวทางการพัฒนา 5 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ (IDP) 2) ผู้บริหารมีวิธีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงานสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ ใช้ระบบพี่เลี้ยง (Coaching) 3) ผู้บริหารเสริมแรงสร้างแรงจูงใจโดยการยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดีให้เป็นแบบอย่างที่ดีกับบุคลากรในสถานศึกษา 4) ผู้บริหารสามารถมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรได้ 5) ผู้บริหารมีการนิเทศติดตาม ให้คำปรึกษาและสะท้อนผลการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า มีแนวทางการพัฒนา 5 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมพรหมวิหาร 4 2) ผู้บริหารมีความยุติธรรม วางตนเป็นกลาง ลดความขัดแย้งไม่เลือกปฏิบัติ 3) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนช่วยเหลือในการสอดส่อง ดูแล รักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงของสถานศึกษา 4) ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้มีกิจกรรมร่วมกันในหมู่บุคลากร เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีและเกิดความสามัคคีในหมู่คณะ 5) ผู้บริหารมีวินัยในตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสาธารณะทำเพื่อสังคมอยู่เสมอ

4. ด้านการสร้างสมรรถนะหลัก พบว่า มีแนวทางการพัฒนา 5 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารกำหนดสมรรถนะหลัก เช่น การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ความสามารถด้านการใช้ภาษาและเทคโนโลยี 2) ผู้บริหารชี้แจงสมรรถนะหลัก มาตรฐานตำแหน่ง ที่เกิดขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับบุคลากร 3) ผู้บริหารสังเกตจุดเด่น จุดด้อยของบุคลากร สามารถดึงศักยภาพที่ดีที่สุดของบุคลากรออกมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ 4) ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม ผลักดันให้เกิดสมรรถนะหลักแก่บุคลากรได้ 5) ผู้บริหารวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามสมรรถนะหลักตามผลของงาน

5. ด้านการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ พบว่า มีแนวทางการพัฒนา 5 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารร่วมกับบุคลากรกำหนดวัฒนธรรมของสถานศึกษาซึ่งจะต้องเป็นวัฒนธรรมที่สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงเน้นการบริการผู้เรียน 2) ผู้บริหารสร้างความตระหนักรู้ถึงวัฒนธรรมของสถานศึกษาร่วมกัน 3) ผู้บริหารเปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของทุกคน หาข้อตกลงร่วมกัน นำข้อตกลงมาถือเป็นแนวปฏิบัติ 4) ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน เคารพสิทธิของซึ่งกันและกัน ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นในด้านที่ดีอย่างเสรี 5) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมองค์กร สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรและผู้รับบริการ

อภิปรายผล

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น พบว่า สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาบางแห่งยังไม่ให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ ให้เป็นรูปธรรม ชัดเจน ขาดการวางแผนร่วมกันกับบุคลากร ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียให้เป็นไปตามความต้องการของผู้เรียนและผู้รับบริการ สอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของศุภกร สุวรรณคาม (2566) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่าสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลางโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีวิสัยทัศน์ร่วมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดดังนั้น ผู้บริหารควรบริหารงานทั้งสี่ฝ่ายของโรงเรียนตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่กำหนดเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้บรรลุผลสำเร็จ

สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น มีความประสงค์ที่จะพัฒนาการบริหารงานในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาในการกำหนดการศึกษา วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เห็นโอกาสแล้วนำข้อมูลมากำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน กำกับติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นปัจจัยสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะนำมาขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จและตอบโจทย์ตามการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น ตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้อง เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและค่านิยมของสถานศึกษา ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการคิด และให้การสนับสนุน สะท้อนให้เห็นจุดหมายปลายทาง ทิศทางในอนาคตที่ทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของอนุธิดา ประเสริฐศักดิ์ (2563) พบว่า สภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ความต้องการจำเป็นจากสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น โดยรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด PNI $_{Modified}$ เฉลี่ยเท่ากับ 0.457 ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น บางแห่งมีความสามารถในการสำรวจสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถวิเคราะห์ศักยภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาก่อนจัดทำโครงการต่าง ๆ มีการทบทวนการดำเนินการ มีการประชุมร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบการมอบหมายงาน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นโยบายและจุดเน้น และสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 อีกทั้งผู้บริหารยังมีแผนการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา รวมทั้งเสริมแรง สร้างแรงจูงใจโดยการยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดีเพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีกับบุคลากรในสถานศึกษา และสามารถเปรียบเทียบและติดตามการปฏิบัติงานแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องแนวคิดและงานวิจัยของธีรพจน์ แนบเนียน (2565) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับสูงสุด คือ ด้านการคิดและวางแผนเชิงกลยุทธ์รองลงมา คือ ด้านการกำหนดทิศทาง และ

สอดคล้องแนวคิดและงานวิจัยของมันทนา กองเงิน (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกลสามารถกำหนดทิศทางการบริหารงานตามนโยบายการศึกษาได้อย่างประสิทธิภาพมีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนแผนการบริหาร ได้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับแนวคิดของ Ireland & Hoskisson (2007) ได้ให้คำนิยามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการกำหนดความต้องการขององค์การหรือวิสัยทัศน์ การใช้ประโยชน์และการรักษาความสามารถหลักขององค์การ การพัฒนาทุนมนุษย์ การดำรงซึ่งไว้วัฒนธรรมองค์การ การเน้นจริยธรรมในการดำเนินงาน และการสร้างความสมดุลของการควบคุมองค์การ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดขอนแก่น มีทั้งหมด 5 ด้าน 25 แนวทาง และพบว่าด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด อันดับที่หนึ่ง โดยมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ 1) ผู้บริหารวิเคราะห์ศักยภาพของการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยใช้ SOAR analysis 2) ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สอดคล้องกับเป้าหมายและความสำเร็จใหม่ ๆ ของสถานศึกษา 3) ผู้บริหารเสนอวิสัยทัศน์ที่เกิดความท้าทายขีดความสามารถในการพัฒนาประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น 4) ผู้บริหารวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน 5) ผู้บริหารเป็นผู้รอบรู้ มองการ์ณไกล ทบทวนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่ตอบโจทย์ตามความเปลี่ยนแปลงของการศึกษาแนวใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระราชวชิรเมธี (วีระ วรปญฺโญ) (2558) การศึกษาพบว่าผู้นำต้องกำหนดทิศทางที่จะดำเนินงานขององค์กร โดยมีจุดหมายปลายทาง เป้าหมาย ที่ชัดเจนและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับงานวิจัยของวรารักษ์ หนึ่งโชคชัย (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานีโดยรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร และด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ตามลำดับเมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Ireland & Hoskisson (2007) กล่าวถึง วิสัยทัศน์ร่วม คือ ผู้นำเชิงกลยุทธ์หรือทีมงานบริหารสูงสุด จะต้องสามารถให้วิสัยทัศน์ที่แจ่มชัดและมีลักษณะจูงใจขององค์กรได้ เป็นวิสัยทัศน์ที่ได้มาจากบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรเข้ามามีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง สอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2558) กล่าวถึง การกำหนดวิสัยทัศน์กว้างไกล ชัดเจน เป็นรูปธรรม เชื่อมโยงปัจจุบันและอนาคต กระตุ้นสมาชิกให้มีความรู้สึกสนใจ มุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วย ความเต็มใจ ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ที่สอดคล้อง เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและค่านิยมของสถานศึกษา ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการคิด และให้การสนับสนุน สะท้อนให้เห็นจุดหมายปลายทาง ทิศทางในอนาคตที่ทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย

องค์ความรู้ใหม่

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ด้านการสร้างสมรรถนะหลัก และด้านการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ ดังภาพ



ภาพที่ 2 โมเดลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น

สรุป

จากการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่นครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ซึ่งดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) และใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ **1** พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างสมรรถนะหลัก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ การจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น คือ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ 2) ด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 3) ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม 4) ด้านการสร้างสมรรถนะหลัก 5) ด้านการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ มีผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21

ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น มีแนวทางการพัฒนาทั้งหมด 25 แนวทางย่อย โดยภาพรวมมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องการวางแผนที่ดีมีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน วิเคราะห์องค์กรเชิญผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ ผู้บริหาร ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรนักศึกษา ผู้แทนผู้ปกครอง และการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้กระบวนการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด คือ ด้านการสร้างสมรรถนะหลัก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดึงเอาสมรรถนะของบุคคลากรออกมาใช้ให้มากที่สุด ซึ่งผู้บริหารกำหนดสมรรถนะหลักมาจากวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นเป้าหมายที่องค์กรต้องการบรรลุเพื่อสร้างความแตกต่างหรือโดดเด่น บุคลากรที่เป็นจุดแข็งซึ่งเป็นข้อได้เปรียบของสถานศึกษาได้

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น ควรมีการพัฒนาการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบชัดเจน ให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น

1.4 จากผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียดแนวทางเป็นรายข้อรวม 25 ข้อ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถศึกษาและนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้สถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดขอนแก่น เพื่อได้แนวทางการพัฒนาที่มีประสิทธิผลเกิดประโยชน์กับสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกันนำไปใช้ต่อไป

2.2 ควรวิจัยเพื่อจะได้พัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัดหรือสถานศึกษาแต่ละแห่งควรจัดทำแนวทางการพัฒนาของตนเองและนำมาเปรียบเทียบกับแนวทางการพัฒนาของผู้วิจัยในครั้งนี้ ให้เกิดแนวทางการพัฒนาที่เกิดประสิทธิผลในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

จิตรลดา พระสุราช. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วารสารวิชาการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1. 6(1), 32-44.

ฏิมากร บุ้นกี้. (2563). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). ภาวะผู้นำทางการบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีรพจน์ แนบเนียน. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

มันทนา กองเงิน. (2554). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการขจัดความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย**:** มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์. วารสารการจัดการสมัยใหม่.

ราชกิจจานุเบกษา (2566). เล่มที่ 140 ตอนที่ 20 ก/16 พฤษภาคม 2566.

วรารักษ์ หนึ่งโชคชัย และประยุทธ ชูสอน. (2558). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี**.** วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**.** 38 (1)**,** 207.

วีระ วรปณฺโญ. (2558). รูปแบบภาวะผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ศุภกร สุวรรณคาม. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**.** วิทยาลัยเอเชียบัณฑิต.

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดขอนแก่น. (2565). รายงานผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น. ขอนแก่น: สำนักงานการศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) จังหวัดขอนแก่น.

สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

อนุธิดา ประเสริฐศักดิ์. (2563). โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การจัดการโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การจัดการนวัตกรรมกับผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารวิชาการองค์กรภาครัฐและเอกชน. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยคริสเตียน.

Larson, L. **(**2021). Evaluating Minnesota's School Principals 2012. Retrieved from http://ww.house.mn/hrd/hrd.htm.

Hitt, M. A, Ireland, R. D. & Hoskisson, R. E. (**2007).** Management of strategy: Conceptsand Cases. China: Thomson South-Western.

ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

The needs of administrators' innovative leadership under Nakhon Ratchasima primary educational service area office 7

ไอรดา ชาลีคาร
Irada Chaleekarn
ยุทธศาสตร์ กงเพชร
Yutthasat Kongpet
สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
Department of Master of Education, Faculty of Educational Administration Northeastern University
E-mail: Irada.boonmee16@gmail.com

Received: 13 May 2024; Revised: 29 August 2024; Accepted: 30 August 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 2) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำนวนทั้งสิ้น 339 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Taro Yamane (1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 และวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการประเมินความต้องการจำเป็น (PNI modified) ผลการวิจัย พบว่า 1. สภาพปัจจุบัน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีค่า เฉลี่ย ($\overline{X}$ อยู่ที่ 3.29 และ S.D. เท่ากับ 0.15) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีค่า เฉลี่ย ($\overline{X}$ อยู่ที่ 4.79 และ S.D. เท่ากับ 0.17) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เรียงตามลำดับดังนี้ 1. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2. ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 3. ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม 4. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม 5. ด้านการจัดการความเสี่ยง

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the current situation and the desirable conditions of innovative leadership of school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7, 2) to study the needs for innovative leadership of school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7. The sample group used in this research consisted of school administrators and teachers under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7, with the total number of 339 people. The sample size was determined by Taro Yamane formula (1973) at an error level of 0.05 using stratified random sampling method. The instrument used in the research was a 5-level rating scale questionnaire. The statistics used to analyze data comprised percentage, mean, standard deviation and PNI modified index. The research results were found that: 1. The current situation of innovative leadership of school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7 have an average ($\overline{X}$ is 3.29 and S.D. is 0.15) were found that in overall, was rated at moderate level, the desirable conditions of innovative leadership of school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7 have an average ($\overline{X}$ is 4.79 and S.D. is 0.17) were found that in overall, were rated at the highest level. 2. Needs for innovative leadership of school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7, arranged in order, were as follows: 1. creativity, 2. transformational vision, 3. participation and teamwork, 4. creating atmosphere of innovative organization, 5. risk management.

Keywords: Needs, innovative leadership, school administrators

บทนำ

ปัจจุบันนวัตกรรมนับว่ามีความสำคัญต่อการศึกษาเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านอย่างรวดเร็ว ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของ โลกในหลายด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมอันนำไปสู่การปรับตัวเพื่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขัน ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัฒน์ สำหรับประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ทั้งในระดับประเทศชาติ และในระดับองค์การเป็นอย่างมาก โดยได้มีการกำหนดนโยบายในการให้ความสำคัญ กับนวัตกรรมและมีการวางแผนเพื่อนำพาประเทศไปสู่การเป็นประเทศที่เป็นผู้นำด้านนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้วิกฤติการณ์และสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาประเทศ และเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่า ในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์การนั้น ผู้นำองค์การจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรรมซึ่งถือเป็น ปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะผู้นำ คือ ผู้ที่มีบทบาทในการสนับสนุนและเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์การมีความคิดและแนวทางในการสร้างสิ่งใหม่ วิธีการใหม่ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ (กุลชลี จงเจริญ, 2560)

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580 ได้ระบุถึง การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และนวัตกรรมแบบพลิกผันที่จะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะ อย่างยิ่งหากการเข้าถึงเทคโนโลยี

โครงสร้างพื้นฐาน และองค์ความรู้สมัยใหม่มีระดับความแตกต่างกัน ระหว่างกลุ่มประชากรต่างๆ โดยการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมดังกล่าวจะส่งผลต่อ การจ้างงานและอาชีพที่จะมีรูปแบบและลักษณะงานที่เปลี่ยนไป มีความต้องการแรงงานที่มีสมรรถนะ เพิ่มมากขึ้น ประเทศไทยจึงให้ความสำคัญกับการส่งเสริมเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้ ประเทศไทยสามารถยกระดับเป็นเจ้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมก้าวทันโลก อีกทั้งยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและ เสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ได้ระบุว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการ ยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิ ปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและใน ทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไป ข้างหน้าอย่างเต็มศักยภาพ (สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561)

การพัฒนานวัตกรรมเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทุกองค์การสร้างจุดยืนที่เข้มแข็งเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความอยู่รอด การเจริญเติบโตและการสร้างสมรรถนะในการแข่งขันอย่างยั่งยืน สภาวการณ์ดังกล่าวไม่ได้จำเพาะแต่อยู่ในด้านเศรษฐกิจเท่านั้น การบริหารกิจการที่เกี่ยวกับสาธารณะในยุคโลกาภิวัตน์นี้ จึงจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพในการทำให้กิจการดำเนินไปด้วยดี และบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคมและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็วอย่างไร้พรมแดน และกระทบกระเทือนไปทุกกิจการไม่เว้นแม้แต่ด้านการจัดการศึกษาที่จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารการศึกษาประสบความสำเร็จเป็นเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ (ธีระ รุญเจริญ, 2553) ปัจจุบันความสำเร็จในการศึกษานอกจากความรู้ ความสามารถของผู้บริหารแล้วยังต้องคำนึงถึงบทบาทของผู้นำ หรือผู้บริหารด้วยดังนั้นการบริหารงานที่ดีผู้บริหารต้องนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ได้ การบริหารงานของผู้นำยุคใหม่ต้องบริหารงานอย่างเป็นระบบ ต้องมีนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากกว่าการบริหารงานแบบเดิม

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นอย่างมากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการสร้างสื่อใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาโดยผู้บริหารและครูจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการรับรู้สิ่งต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาและให้ความใส่ใจในรายละเอียดของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างละเอียดถูกต้องเปิดใจยอมรับแนวคิดใหม่ ๆ กล้าคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาพัฒนาต่อยอดเพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมตลอดจนการนำนวัตกรรมเหล่านั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา (สุกัญญา แช่มช้อย, 2560) อย่างไรก็ตามกระบวนการพัฒนาความคิดเชิงนวัตกรรม เป็นการมุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับแนวคิดวิธีการทำงานใหม่ ๆ และพร้อมที่จะเรียนรู้ในมุมมองที่หลากหลาย ยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆที่เกิดขึ้นนั้นจึงเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปลี่ยนวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่มีความหลากหลายและต้องคำนึงถึงผลกระทบเป็นอย่างมาก ดังนั้นการที่ผู้นำมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งผลให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่จะช่วยสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มแก่องค์การและประเทศชาติในระยะยาว ส่งผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์การและประเทศชาติได้อย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องนำองค์การให้อยู่ได้ด้วยความสามารถในการแก้ไขปัญหาและจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมซึ่งเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากเป็นการแก้ไขปัญหา หาทางออก และสร้าง

ความมั่นคงให้แก่องค์การได้อย่างยั่งยืน นวัตกรรมเป็นสิ่งใหม่หรือสิ่งเดิมที่พัฒนาต่อยอดขึ้น นวัตกรรมไม่มีวันจบสิ้น จะมีการพัฒนาอยู่เรื่อย ๆ ต่อยอดจากความคิดสร้างสรรค์ การเป็นนวัตกรรมเป็นการใช้ความรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ อย่างบูรณาการ ผู้นำนั้นจะต้องมองอนาคตไปข้างหน้าว่าทิศทางขององค์กรจะไปทางไหน จะต้องปรับเปลี่ยนไปตามยุค ตามสมัย การเกิดนวัตกรรมเกิดขึ้นมาจากคน ผู้นำจะต้องเน้นทำให้บุคลากรมีความต้องการที่จะทำงาน เพื่อที่จะพัฒนาต่อยอดให้เกิดนวัตกรรมใหม่ขึ้น ซึ่งผู้นำควรให้ความสำคัญกับคนมากกว่างานประจำหรือเอกสาร ผู้นำจะต้องมีความเอาใจใส่ใกล้ชิดกับบุคลากรและงาน ไม่เพียงแต่การทำงาน ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรสนับสนุนอย่างกว้างขวาง เพื่อให้คนทำงานมีปัจจัยและเอื้อต่อความคิดเห็น ความรู้สึกต่าง ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมที่จะสามารถผลักดันองค์การ ให้ขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง และยั่งยืน (อภิรักษ์ บุปผาชื่น, 2563)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีพันธกิจ ดังนี้ 1. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับความปลอดภัยจากภัยพิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบ เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่ 3. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 4. ส่งเสริม และพัฒนาให้ผู้เรียนมีความสามารถเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทุกระดับ 5. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมอย่างมีคุณภาพ 6. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะด้านภาษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมสร้างสรรค์ 7. ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) 8. จัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล สามารถติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาได้อย่างโปร่งใส มีการรายงานผลอย่างเป็นระบบ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) ในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0 จากพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ข้อที่ 6 ว่าด้วยการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะด้านภาษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมสร้างสรรค์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7, 2565)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่ส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเกิดการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน ผู้บริหารสถานศึกษานั้นจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จึงจะส่งผลให้การดำเนินงานในด้านการบริหารสถานศึกษา เกิดการสร้าง พัฒนา และเป็นแรงผลักดัน เพื่อให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ เข้าใจและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจและต้องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เพื่อส่งเสริมให้เกิดการนำแนวคิดใหม่มาใช้ในสถานศึกษานำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ประจำปีการศึกษา 2565 จากสถานศึกษาจำนวน 225 แห่ง ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 203 คน ครูจำนวน 2,035 คน รวม 2,238 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จากสถานศึกษาจำนวน 225 แห่ง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม 0.05 ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 339 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 31 คน ครูจำนวน 308 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-End Questionnaire) และลักษณะปลายเปิด (Open-End Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะเลือกตอบ (Check List) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 5 ช่องระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยกำหนดน้ำหนักหรือคะแนนออกเป็น 5ระดับ ตามวิธีการของ ลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยแปลผลจากคะแนนระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินงานในแบบสอบถาม ดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อขอความอนุเคราะห์ เก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เพื่อขออนุญาตเข้าดำเนินการเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมทั้งขอความร่วมมือในการประสานงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยผู้วิจัยใช้โปรแกรม Google Form สร้างแบบสอบถามส่งถึงกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจากแบบสอบถามที่ได้รับคืนได้แบบสอบถามที่มีความมบูรณ์ตามจำนวน เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณ ได้จากแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติดังต่อไปนี้

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยคำถามสนองคู่ (Dual Responses) มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ด้วยระบบโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS กำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง สภาพที่ปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในระดับน้อยที่สุด

4.4 การวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ใช้ดัชนีค่าสถิติการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index: PNI modified) เพื่อระบุความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.29, S.D. = 0.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการจัดการความเสี่ยง ($\overline{X}$ = 3.36, S.D. = 0.22) รองลงมา คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ($\overline{X}$ = 3.33, S.D. = 0.19) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ = 3.27, S.D. = 0.19)

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.79, S.D. = 0.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ = 4.84, S.D. = 0.23) รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ = 4.79, S.D. = 0.24) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.78 S.D. = 0.28)

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้าน

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1.การมีความคิดสร้างสรรค์	3.29	0.21	ปานกลาง	4	4.84	0.23	มากที่สุด	1
2.การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	3.27	0.19	ปานกลาง	5	4.79	0.24	มากที่สุด	2
3.การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	3.30	0.21	ปานกลาง	3	4.77	0.26	มากที่สุด	4
4.การจัดการความเสี่ยง	3.36	0.22	ปานกลาง	1	4.75	0.26	มากที่สุด	3
5.การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	3.33	0.19	ปานกลาง	2	4.78	0.28	มากที่สุด	5
รวม	**3.29**	**0.15**	**ปานกลาง**		**4.79**	**0.17**	**มากที่สุด**	

2. ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

จากตารางที่ 3 ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมพบว่าค่าดัชนี PNI modified ของความต้องการจำเป็นเฉลี่ยเท่ากับ 0.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความจำเป็นในแต่ละด้านโดยเรียงลำดับความสำคัญเป็น ดังนี้

1. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (PNI modified = 0.47)
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (PNI modified = 0.46)
3. ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม (PNI modified = 0.45)
4. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (PNI modified = 0.43)
5. ด้านการจัดการความเสี่ยง (PNI modified = 0.41)

ข้อมูลผลการวิจัยดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้าน

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modifieds	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1.การมีความคิดสร้างสรรค์	3.29	0.21	ปานกลาง	4.84	0.23	มากที่สุด	0.47	1
2.การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	3.27	0.19	ปานกลาง	4.79	0.24	มากที่สุด	0.46	2
3.การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	3.30	0.21	ปานกลาง	4.77	0.26	มากที่สุด	0.45	3
4.การจัดการความเสี่ยง	3.36	0.22	ปานกลาง	4.75	0.26	มากที่สุด	0.41	5
5.การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	3.33	0.19	ปานกลาง	4.78	0.28	มากที่สุด	0.43	4
รวม	**3.29**	**0.15**	**ปานกลาง**	**4.79**	**0.17**	**มากที่สุด**	**0.45**	

อภิปรายผล

1. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาบางแห่งไม่แสดงออกถึงบทบาทในการมีวิสัยทัศน์ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผู้บริหารควรสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรนำเอาเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ มุ่งเน้นให้มีการทำงานร่วมกัน ยอมรับฟังความเห็นของผู้อื่น เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้สถานศึกษาก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 และ2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร การมอบหมายงาน/การกระจายอำนาจ ความสามารถในการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา กล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ การมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ ณิชาภา สุนทรไชย (2561) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัด

กาฬสินธุ์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม พบว่า ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงอยู่ในปานกลาง

2. สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดในการวางแผนการทำงาน ทำให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ พีรดนย์ จัตุรัส (2561) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร มีสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ สินีนาฎ ใสแจ่ม, และคณะ (2563) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด

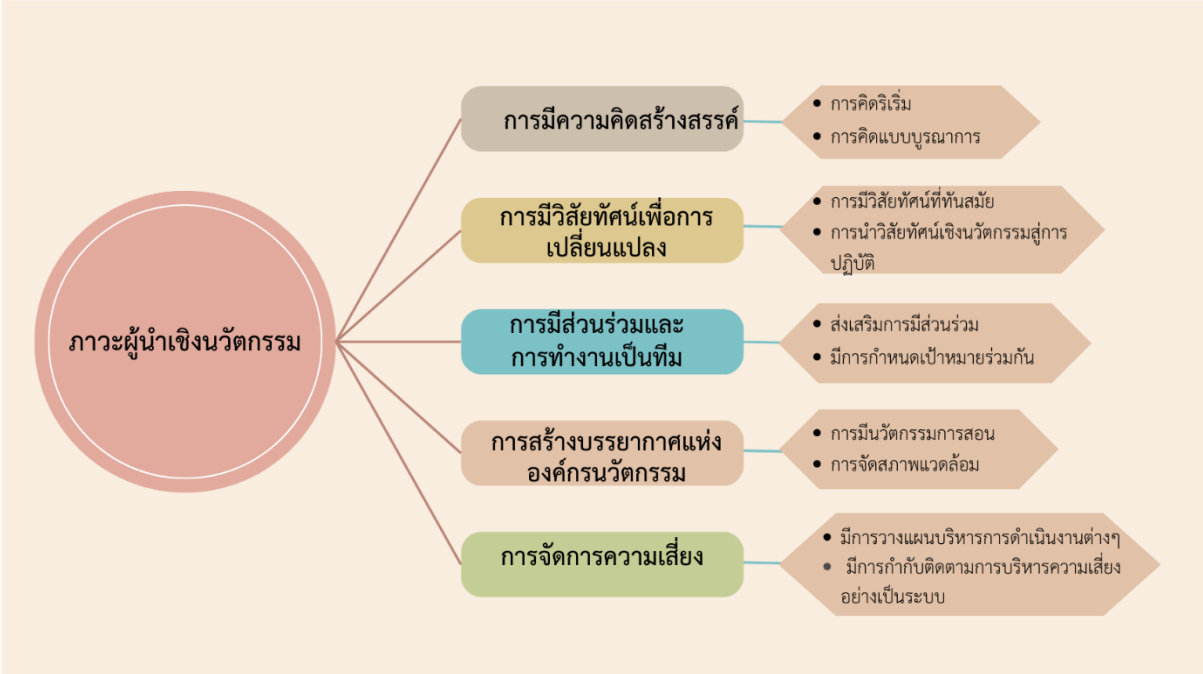
3. ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวม พบว่า ค่าดัชนี PNI modified ของความต้องการจำเป็นเฉลี่ยเท่ากับ 0.45 โดยเรียงลำดับความสำคัญดังนี้

1) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
2) ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง
3) ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม
4) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม
5) ด้านการจัดการความเสี่ยง

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 สูงเป็นอันดับหนึ่งโดยมีความต้องการจำเป็น PNI modified เท่ากับ 0.47 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความคิดที่รอบคอบและสามารถคิดแก้ปัญหาได้หลายหลายวิธี ริเริ่มนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารและสนับสนุนการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารมีความพร้อมต่อการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ ณิชาภา สุนทรไชย (2561) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธ์ ความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน ในการพัฒนาและสร้างสิ่งใหม่ๆ มีความสามารถในการสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นนวัตกรรม สามารถสร้างทีมที่มีความหลากหลายทั้งในด้านทักษะ ความคิด สนับสนุนและส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ดังนั้นในบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดในการวางแผนการทำงาน ทำให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ผู้วิจัยยังได้สรุปภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2. ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 3. ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม 4. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม และ 5. ด้านการจัดการความเสี่ยง ดังโมเดลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่แสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

สรุป

1. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการจัดการความเสี่ยง รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

2. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวม พบว่า ค่าดัชนี PNI modified ของความต้องการจำเป็นเฉลี่ยเท่ากับ 0.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ด้านการจัดการความเสี่ยง ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับที่ 1 ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาด้านความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ให้เป็นองค์กรนวัตกรรม ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง มีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับที่ 2 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรเลือกใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่เหมาะสม ให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทของสถานศึกษา

1.3 เป็นแนวทางให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด นำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของตนเองและบุคลากรเพื่อให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เพื่อพัฒนาผู้บริหารให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

2.2 ควรศึกษาแนวทางของผู้บริหารสถานศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

2.3 ควรมีการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

2.4 ควรมีการศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการจัดการความเสี่ยง

เอกสารอ้างอิง

กุลชลี จงเจริญ. (2560). เอกสารประกอบการสอน หน่วยที่ 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ชุดวิชา 23728 นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ณิชาภา สุนทรไชย. (2561). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ตฤณเศรษฐ์ รัตนรังสฤษฎ์. (2562). ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ในเครืออุดมศึกษาพัฒนาการ. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาเพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.

เนาวรัตน์ เยาวนาถ. (2562). ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้นฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

พีรดนย์ จัตุรัส. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สินีนาฏ ใสแจ่ม, และคณะ. (2563). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 1. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. 22(1), 79-92.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. (2566). รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. นครราชสีมา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7.

สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

อภิรักษ์ บุปผาชื่น. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม : การขับเคลื่อองค์การสู่ความเป็นเลิศ. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย. 4(3), 205-216.

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. New York: R. S. Woodworth.

Yamane, Taro. (1973). Statistics : an Introductory Analysis. 3rd ed. New York : Harper and Row.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

The relationship between administrators' strategic leadership and academic administration in schools under Nakhon Ratchasima primary educational service area office 7

เกริกเกียรติ ชาลีคาร
Krerkkiat Chaleekarn
นิยดา เปี่ยมพืชนะ
Niyada Piampeuchana
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
Department of Master of Education, Faculty of Educational Administration Northeastern University
E-mail: ibacky22@gmail.com

Received: 13 May 2024; Revised: 29 August 2024; Accepted: 30 August 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร 2) การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 339 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (1990) โดยแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 แสดงว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่น สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ การกำหนดทิศทางขององค์การ รองลงมาคือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ และด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 2. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน 3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (r=0.80) และมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r=0.82) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร, การบริหารงานวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research article were to study: 1) strategic leadership of administrators, 2) academic administration in schools, 3) relationship between strategic leadership of administrators and academic administration in schools under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7. The sample group included school administrators and teachers, with the total number of 339 people using stratified random sampling method. The instrument used in this research was a 5-level rating scale questionnaire. The confidence value was determined by finding the alpha coefficient of Cronbach (1990). The whole questionnaire had a confidence value of 0.91, indicating that the questionnaire was confident. The statistics used in the research comprised frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient. The research results were found that: 1. Strategic leadership of the administrators, in overall, was rated at a high level, when considering each area, it was found that the aspect with the highest level of practice was establishing organizational direction, followed by creating organizational culture and the aspect with the lowest level of practice was strategy implementation. 2. Academic administration of schools, in overall, was rated at a high level when considering each aspect, it was found that the aspect with the highest level of practice was the development of learning process, followed by the development and use of media, educational technology and the aspect with the lowest level of practice was measurement and evaluation, and credit transfer. 3. Correlation coefficient between strategic leadership of administrators and academic administration in schools was found that the relationship, in overall, was at a high level (r=0.80) and the relationship was in a positive direction with statistical significance at .01 level, and the variable with the highest relationship was strategic leadership of administrators in establishing organizational culture and academic administration in schools consisting of a high level of relationship (r=0.82) with statistical significance at .01 level.

Keywords: Relationship, strategic Leadership of administrators, academic administration, administrators of school

บทนำ

ในยุคปัจจุบันเป็นยุคของโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันสูง องค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับการแข่งขัน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง สังคม สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีความรู้ และวิธีการที่จะนำมาใช้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความสลับซับซ้อนในการดำเนินงานมีมากขึ้น ผู้นำจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการแสวงหาวิธีใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการพัฒนาองค์กรอยู่เสมอ จากสถานการณ์ด้านการเมืองการปกครองในปีที่ผ่านมา ได้ส่งผลให้ประเทศไทยประสบกับวิกฤติต่าง ๆ ตามมามากมาย คือ สังคมแตกแยกเป็นกลุ่ม ๆ เศรษฐกิจถดถอยเนื่องจากผู้ลงทุนจากต่างประเทศขาดความเชื่อมั่น บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อที่จะเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียน การสอน รวมทั้งประสานสัมพันธ์มีความสามารถในการระดมและใช้ทรัพยากรเพื่อการบริหารอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบได้ว่าเป็นจอมทัพสำคัญที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน นำไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์โดยการกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติที่แสดงให้เห็น ศักยภาพคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา เพราะผู้บริหารเป็นผู้นำสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการ ตลอดจนต้องมีภาวะผู้นำเพื่อนำสถานศึกษาบรรลุมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด (สมคิด นาคขวัญ, 2561) การมีความเป็นเลิศส่วนบุคคล การคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำเชิงวิชาการ มีสามัญสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบร่วมมือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ พัฒนาองค์กรให้ไปสู่วิสัยทัศน์พันธกิจขององค์กรได้ สถานศึกษาถือเป็นองค์กรที่สำคัญที่สุดในการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนและการพัฒนาสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

การบริหารงานวิชาการ เป็นการดำเนินงานในทุกปัจจัยที่มุ่งหวังให้ภารกิจหลักของสถานศึกษาเป็นไปตามเจตนารมณ์ของปรัชญา หลักการ แนวคิด ทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนารอบด้านจนเต็มศักยภาพ เพื่อให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ คือ เป็นคนดี เป็นคนเก่ง และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข (ไชยา ภาวะบุตร, 2560) ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญต่อสถานศึกษาเป็นอย่างมากผู้บริหารและครูต้องเป็นผู้นำด้านวิชาการบริหารจัดการงานให้เป็นระบบ และพัฒนางานวิชาการให้มีคุณภาพก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์สูงสุด คือการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ (สุรนาท มีศิลป์, 2561) การบริหารงานด้านวิชาการ ถือเป็นงานหลักที่มีความสำคัญของสถานศึกษา ซึ่งมีขอบเขตงานอย่างกว้างขวาง จึงจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกระจายอำนาจในการบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจนมีการวางแผน ในการทำงานอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารต้องทำงานให้เป็นตัวอย่างที่ดีต่อครู อาจารย์และเป็นผู้นำทางวิชาการ ปฏิบัติงานร่วมกันใน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูงสุด (เบญจวรรณ เสวีวัลลภ, 2560)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นผู้ซึ่งจะเป็นผู้นำพาองค์กรให้สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตำแหน่ง อำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์กร คือลักษณะพื้นฐานที่ผู้นำที่ดีพึงมีการเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา ก็เป็นสิ่งที่ผู้นำพึงมีเช่นเดียวกัน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ถูกมองว่าเป็นลักษณะของผู้นำที่บริหารจัดการโดยมีความยืดหยุ่น และสร้างเสริมอำนาจให้กับผู้ร่วมอุดมการณ์ในการวางแผนสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงอย่างมีกลยุทธ์ ผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิง กลยุทธ์ จะมีความเกี่ยวข้องในหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการโดยผ่านผู้อื่นที่มีความเกี่ยวข้อง ภาวะผู้นำเชิง กลยุทธ์มีความสำคัญช่วยให้องค์การสามารถดำเนินงาน และใช้ทรัพยากรในการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผล

สำเร็จดีกว่าการบริหารงานตามปกติ เนื่องจากการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์จะมีการศึกษา วิเคราะห์ และจัดระบบความสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์ขององค์การอย่างรัดกุมและชัดเจน ทำให้การดำเนินงานและการจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่าง มีระบบ และมีประสิทธิภาพ สามารถวางแผนการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับบริบทของสังคม มีเทคนิคหรือกลยุทธ์การดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจและดูแลผู้รับบริการอย่างใกล้ชิด (ศักดิ์ชัย ภู่เจริญ, 2560) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) พันธกิจ (Mission) ผู้นำต้องมีการกำหนดพันธกิจขององค์การที่ชัดเจน เพื่อให้สมาชิกนำไปกำหนดแนวทางการปฏิบัติของแต่ละคนได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน ซึ่งผู้นำต้องมีการถ่ายทอดพันธกิจนั้นไปสู่สมาชิกอย่างทั่วถึงและเข้าใจตรงกัน 2) แผน (Plan) องค์การต้องมีการจัดทำแผนแสดงโครงสร้างของงานที่ผ่านการวิเคราะห์ทั้งปัจจัยภายในและภายนอกในมิติต่าง ๆ ทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยี แผนที่ได้ต้องผ่านการระดมสมองและมีการบริหารโครงการ 3) อุบาย (Plot) ผู้นำมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจสมาชิก เพื่อผลักดันการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การ 4) อำนาจ (Power) ผู้นำต้องทราบว่าปัจจุบันองค์การของตนต้องการพลังขับประเภทใด เพื่อจะทำให้เกิดการตัดสินใจที่ถูกต้องและทำให้ได้แผนกลยุทธ์ที่ดี (Gill, 2006) ซึ่งองค์ประกอบของผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย คุณลักษณะเฉพาะพฤติกรรมและแนวทางการปฏิบัติโดยรวมคุณลักษณะทั้งของภาวะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้าด้วยกัน โดยมีองค์ประกอบ 5 ประการ 1) ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง 2) ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ 3) การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4) วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ และ 5) การกำหนดวิสัยทัศน์ (Dubrin, 2004) หากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จะสามารถบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ ดังที่ มนสิชา ธรรมรักษ์ (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สภาพปัญหาในปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า ปัญหาหลายประการที่ทำให้การบริหารงานวิชาการไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร โดยรายงานผลการจัดการศึกษาไว้ว่า ปัจจัยที่ทำให้การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เกิดจากจำนวนบุคลากรตามเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูมีจำนวนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน งบประมาณไม่เพียงพอ การเรียนขาดความเสมอภาคทางการศึกษา กฎระเบียบไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการ การแต่งตั้งข้าราชการครูรับผิดชอบงานด้านต่างๆ ครูคนหนึ่งต้องทำการสอนหลายชั้น และรับผิดชอบหลายงาน ส่งผลให้คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ซึ่งการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาแต่ละแห่งมีสภาพและปัญหาแตกต่างกันออกไปตามสาเหตุและปัจจัยที่ไม่เหมือนกัน ในส่วนของปัญหาการจัดการศึกษาโดยภาพรวม สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ แต่การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของนักเรียนยังไม่สามารถสนองตอบความต้องการในกระบวนการพัฒนาคน ซึ่งการจัดการเรียนการสอนนักเรียนในสังกัด ยังมีคุณภาพการศึกษาค่อนข้างต่ำ จะเห็นได้ว่าการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาประสบปัญหาหลายอย่าง ทำให้คุณภาพของนักเรียนอยู่ในระดับไม่เป็นที่น่าพอใจ และต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานวิชาการเป็นอย่างมาก เพื่อเป็นการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานให้สอดคล้องกับสภาพการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน และเพื่อก้าวให้ทันกับยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7, 2565) จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ ซึ่งผู้บริหารถือเป็นเสาหลักของการบริหารสถานศึกษา

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการ เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ เพื่อเป็นสารสนเทศให้ผู้บริหารสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษา ใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไข ปรับปรุง วางแผนพัฒนางานวิชาการในสถานศึกษา และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลได้อย่างสอดคล้อง ต่อเนื่อง และตรงตามความต้องการของสถานศึกษา สังคม ชุมชน และท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ประจำปีการศึกษา 2565 จากสถานศึกษาจำนวน 225 แห่ง ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 203 คน ครูจำนวน 2,035 คน รวม 2,238 คน

1.2) ผู้วิจัยแบ่งจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จากสถานศึกษาจำนวน 225 แห่ง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม 0.05 ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 339 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 31 คน ครูจำนวน 308 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใชในการเก็บรวบรวมข้อมูลเปนแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยสร้างตามขั้นตอนโดยศึกษาหาความรู้พื้นฐาน กำหนดนิยามศัพท กรอบแนวคิดในการศึกษาคนควาสร้างแบบสอบถามตามมาตราส่วนมาตรวัดประมาณคา 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (1990) โดยแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 แสดงว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่น โดยมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการใน

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยแบงออกเปน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ และประสบการณในการทำงาน ลักษณะคำถามเปนแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) การกำหนดทิศทางขององค์การ 2) การสร้างวัฒนธรรมองค์การ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4) การควบคุม และประเมินกลยุทธ์ ลักษณะของแบบสอบถามเปนชนิดมาตราสวนประมาณคา (Rating Scale) ซึ่งมีระดับการปฏิบัติการ 5 ระดับตามแบบของ Likert (1976)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน 4) การพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษา และ 5) การนิเทศการศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามเปนชนิดมาตราสวนประมาณคา (Rating Scale) ซึ่งมีระดับการปฏิบัติการ 5 ระดับตามแบบของ Likert (1976)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1) ผู้วิจัยนำหนังสือจากมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

3.2) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยแบงออกเป็น 2 สวน คือ ผู้วิจัยไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เปนกลุมตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือให้ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกแบบสอบถาม และเก็บข้อมูลโดยการสงแบบสอบถามทาง Google form

3.3) ผู้วิจัย รับแบบสอบถามคืนมาตรวจสอบความสมบูรณเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ และเก็บข้อมูลเพิ่มเติมจนครบตามจำนวนที่ต้องการ

3.4) นำแบบสอบถามมาตรวจและให้คะแนนตามเกณฑที่กำหนดไว้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4.2) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

4.2.1) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) การกำหนดทิศทางขององค์การ 2) การสร้างวัฒนธรรมองค์การ 3) การน้ำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4) การควบคุม และประเมินกลยุทธ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาคาเฉลี่ย ($\overline{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอเปนตารางประกอบการบรรยายผลโดยกำหนดการแปลความหมายใช้หลักเกณฑการแบงเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

คาเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมีภาวะผู้นำเชิง กลยุทธ์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

คาเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมีภาวะผู้นำเชิง กลยุทธ์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

คาเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมีภาวะผู้นำเชิง กลยุทธ์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

คาเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมีภาวะผู้นำเชิง กลยุทธ์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

คาเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมีภาวะผู้นำเชิง กลยุทธ์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2.2) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน 4) การพัฒนา และใช้สื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษา และ 5) การนิเทศการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาคาเฉลี่ย ($\bar{x}$) และคาเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอ เปนตารางประกอบการบรรยายผลโดยกำหนดการแปลความหมายใชหลักเกณฑการแบงเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

คาเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับปฏิบัติการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด

คาเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับปฏิบัติการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก

คาเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับปฏิบัติการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง

คาเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับปฏิบัติการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับน้อย

คาเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับปฏิบัติการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2.3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

4.2.4) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson' product moment correlation: coefficient) ในรูปความเรียง ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายความว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.30 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 - 0.70 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 - 1.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เป็นรายข้อ รายด้านและภาพรวม โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ในภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับ
1. ด้านการกำหนดทิศทางขององค์การ	4.51	0.36	มากที่สุด	1
2. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.36	0.41	มาก	4

3. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ	4.41	0.38	มาก	2
4. ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์	4.37	0.41	มาก	3
ภาพรวม	**4.41**	**0.34**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.41, S.D.=0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ การกำหนดทิศทางขององค์การ ($\bar{X}$=4.51, S.D.=0.36) รองลงมาคือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ ($\bar{X}$=4.41, S.D.=0.38) และส่วนด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($\bar{X}$=4.36, S.D.=0.41)

2. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 เป็นรายข้อ รายด้านและภาพรวม โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ในภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับ
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.44	0.51	มาก	3
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.48	0.40	มาก	1
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน	4.40	0.52	มาก	5
4. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษา	4.47	0.38	มาก	2
5. ด้านนิเทศการศึกษา	4.43	0.47	มาก	4
ภาพรวม	**4.44**	**0.40**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.44, S.D.=0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X}$=4.48, S.D.=0.40) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X}$=4.47, S.D.=0.38) และส่วนด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X}$=4.40, S.D.=0.52)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7เป็นรายด้าน และภาพรวมด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการ บริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ในภาพรวมและรายด้าน

ตัวแปร	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y	ระดับ
X1	0.57**	0.70**	0.54**	0.93**	0.43**	0.70**	ปานกลาง
X2	0.27**	0.37**	0.51**	0.73**	0.32**	0.49**	ปานกลาง
X3	0.73**	0.74**	0.74**	0.88**	0.55**	0.82**	สูง
X4	0.79**	0.74**	0.68**	0.67**	0.52**	0.77**	สูง
X	**0.68****	**0.73****	**0.71****	**0.92****	**0.52****	**0.80****	**สูง**

**แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (r=0.80) และมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาตัวแปรความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ในแต่ละด้าน (X1, X2, X3 และ X4) กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา (Y) ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การสร้างวัฒนธรรมองค์การ (X3) กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r=0.82) รองลงมาคือ การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (X4) กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r=0.77) ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X2) กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (r=0.49) ซึ่งทุกค่ามีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน อาทิ เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นภารกิจหลักที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนและคุณภาพของผู้เรียนโดยตรง มีความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคพลิกผัน มีการกำหนดแผน กลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติ มีความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมที่ดีของสถานศึกษา และมีความสามารถในการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก มีความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ทันเวลา และสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อสถานศึกษามีประสิทธิผลที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของพิษณุ สมจิตร (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยภาพรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ รัตนโสภา (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับงานวิจัยของ Semra Tetik (2020) ได้ศึกษาการวิจัยเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในมุมมองของยุค 4.0 ร่วมกับผู้บริหารระดับสูง และพนักงานของบริษัทหลายแห่ง โดยใช้ระยะเวลาต่อเนื่องกันเป็นเวลาหลายปี ผลการวิจัยพบว่า ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยเป็นดังนี้ การมีทักษะ กระบวน การคิด การบริหารความเสี่ยง การสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์การ การคาดการณ์อนาคต การสร้างทักษะทางการเรียนรู้ การตัดสินใจกำหนดกลยุทธ์ และเพื่อขับเคลื่อนองค์กรและสังคมไปสู่อนาคต ผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ณ จุดนี้ ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ถือเป็นประเด็นสำคัญ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดทิศทางขององค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง และมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสามารถในการมองภาพอนาคต และกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การที่ชัดเจนเชื่อมโยงกับพันธกิจเป้าหมายของสถานศึกษาที่สามารถนำสู่การปฏิบัติ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และนำผลไปกำหนดทิศทางขององค์การ เพื่อให้สถานศึกษามีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษณุ สมจิตร (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์การ รองลงมาคือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ และส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษา และการด้านนิเทศการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม โดยการสะท้อนผลการบริหารงานวิชาการเพื่อนำผลไปปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการบริหารงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง สิ่งต่างๆเหล่านี้ได้ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพ และสถานศึกษามีประสิทธิผลที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของจารุวรรณ เทียนส่งรัศมี และวิชิต แสงสว่าง (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ หม้อทอง (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง และมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุนให้ครู สามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม ได้พัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่พัฒนาขึ้นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพ และอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียนเกิดความรอบรู้อย่างต่อเนื่อง และมีความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณภาพจนสามารถเป็นผู้นำได้อย่างยั่งยืน

สอดคล้องกับงานวิจัยของมนสิชา ธรรมรักษ์ (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยภาพรวมการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (r=0.80) และมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับโลกยุคพลิกผัน ส่งผลต่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณภาพจนสามารถเป็นผู้นำเพื่อพาประเทศไปสู่ความเจริญก้าวหน้าได้ในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของมนสิชา ธรรมรักษ์ (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัยโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง (r=0.73)

องค์ความรู้ใหม่





จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา เมื่อพิจารณาคู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญและตระหนักถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างค่านิยม ความคิด ความเชื่อ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกันในสถานศึกษา กระตุ้นให้คนในสถานศึกษา มีอุดมการณ์เดียวกัน

สรุป

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 สรุปได้ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ การกำหนดทิศทางขององค์การ รองลงมาคือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ และส่วนด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับ การปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษา และส่วนด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรมีการจัดสรรทรัพยากร และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม เพียงพอ มอบหมายงานที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ให้กับบุคลากรตรงตามความถนัด และความสามารถของแต่ละบุคคล ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินการปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามสถานการณ์

1.2 จากการศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรอย่างชัดเจน มีความเข้าใจเกี่ยวกับการเทียบโอนความรู้ทักษะประสบการณ์จากสถานศึกษาสถานประกอบการอื่นๆ ให้เป็นไปตามกระทรวงศึกษาธิการกำหนด และส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง

1.3 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา เมื่อพิจารณาคู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญและตระหนักถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างค่านิยม ความคิด ความเชื่อ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกันในสถานศึกษา กระตุ้นให้คนในสถานศึกษา มีอุดมการณ์เดียวกัน

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 และควรมีการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 และควรศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เพื่อนำองค์ประกอบมาเป็นกรอบในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับโลกยุคพลิกผัน

2.3 ควรศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อการบริหารงานวิชาการ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

จารุวรรณ เทียนส่งรัศมี และวิชิต แสงสว่าง. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. HRD Journal, 12(2), 23-40.

ไชยา ภาวะบุตร. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สกลนคร: สมศักดิ์การพิมพ์.

ณรงค์ รัตนโสภา, พจนีย์ มั่งคั่ง และสายฝน เสกขุนทด. (2564) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 19(84), 102-114.

เบญจวรรณ เสวีวัลลภ. (2560). รูปแบบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ.

พิษณุ สมจิตร. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด. 14(3), 3-12.

มนสิชา ธรรมรักษ์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). วิธีทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 2. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ศักดิ์ชัย ภู่เจริญ. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหาร. กรุงเทพมหานคร: ครูอินเตอร์.

สมคิด นาคขวัญ. (2561). ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. (2566). รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. นครราชสีมา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). นโยบายและจุดเน้น ปี 2564. กรุงเทพฯ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สุรนาท มีศิลป์. (2561). การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วารสารอนาคตวิทยาทางการศึกษา. 5(2), 109-110.

Dubrin, A.J. (2004). Leadership: Research Findings, Practice, and Skills (4thed.). New York: McGraw-Hill.

Gill, R. (2006). Theory and practice of leadership. Washington: Sage.

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. New York: R. S. Woodworth.

Tetik, S. (2020), "Strategic Leadership in Perspective of Industry 4.0", Akkaya, B. (Ed.) Agile Business Leadership Methods for Industry 4.0, Emerald Publishing Limited, Leeds, pp. 193-207.

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น

Guidelines for developing innovative leadership in the 21st century of School administrators under Khon Kaen provincial office of learning encouragement

สุดคนึง ภูชาดา
Sudkhanung Phuchada
อาคม อึ่งพวง
Arkom Eungpuang
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
Department of Master of Education, Faculty of Educational Administration Northeastern University
E-mail: ning_nes@hotmail.com

Received: 13 May 2024; Revised: 29 August 2024; Accepted: 30 August 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาและ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่น 0.90 และ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครู กศน.ตำบล จำนวน 9 คน จากการศึกษาสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติดีเยี่ยม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและแบบประเมินความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปแนวทางการพัฒนาที่สำคัญได้ 20 แนวทาง

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research article were 1) to study the current situation, the desirable conditions and needs for developing innovative leadership in the 21st century of school administrators, 2) to study guidelines for developing innovative leadership in the 21st century of school administrators under Khon Kaen Provincial Office of Learning Encouragement. The sample group used in the research consisted of school administrators, government teachers, and Sub-district Non-formal and Informal Education Centre's teachers under Khon Kaen Provincial Office of Learning Encouragement, with the total number of 196 people. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with IOC value between 0.67 – 1.00 reliability at 0.90 and the group of informants consisted of school administrators, government teachers, and Sub-district Non-formal and Informal Education Centre's teachers, with the total number of 9 people. A study was done in 3 schools with excellent practice. The instruments used in the research were semi-structured interviews and feasibility evaluation forms, appropriateness evaluation forms and usefulness evaluation forms of guidelines for developing innovative leadership in the 21st century of school administrators. The research results were found that: 1.) The current situation of innovative leadership in the 21st century of school administrators, in overall, was rated at a moderate, the desirable conditions of innovative leadership in the 21st century school administrators, in overall, was rated at the highest level and needs for developing innovative leadership in the 21st century, considered in each aspect, were arranged from most to least as follows: transformational vision, creating innovative organizational atmosphere, risk management and innovative vision. 2.) Guidelines for developing innovative leadership in the 21st century of school administrators under Khon Kaen Provincial Office of Learning Encouragement consisted of 20 important guidelines for developing.

Keywords: Guidelines for developing, innovative leadership, school Administrator

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการมุ่งมั่นดำเนินการภารกิจหลักตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนทุกแผนย่อยในประเด็น 12 การพัฒนาการเรียนรู้ และแผนย่อยที่ 3 ในประเด็น 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) และนโยบายรัฐบาลทั้งในส่วนนโยบายหลักด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย พร้อมทั้งนโยบายเร่งด่วน เรื่อง การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 และพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย นอกจากนี้ ยังสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ร่าง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) โดยเฉพาะหมุดหมายที่ 12 ประเทศไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคตตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 รวมทั้งนโยบายและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดย

มุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยจะได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านโอกาส ความเท่าเทียม ความเสมอภาค ความปลอดภัย และมีสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นในศตวรรษที่ 21 และมีความพร้อมร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) และจากพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 มาตรา 5 มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา เป็นคนดีมีวินัย รู้จักสิทธิควบคู่กับหน้าที่และความรับผิดชอบ และเพื่อให้บุคคลมีทักษะการเรียนรู้ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิตที่สอดคล้องและเท่าทันพัฒนาการของโลก มีโอกาสพัฒนาหรือเพิ่มพูนทักษะของตนให้สูงขึ้นหรือปรับเปลี่ยนทักษะของตนตามความถนัดหรือความจำเป็น (พ.ร.บ.ส่งเสริมการเรียนรู้, 2566) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการ ที่สะท้อนพฤติกรรมของผู้บริหารแนวใหม่ กล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ๆ กล้าเปลี่ยนแปลง เพื่อส่งเสริมให้ครู บุคลากร และนักเรียนมีความคิดและความรู้ใหม่ๆ โดยร่วมมือกับองค์กรภายนอกและภายในเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง (ณิชาภา สุนทรไชย, 2561) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาองค์การหรือสถานศึกษา เพราะทุกองค์การหรือสถานศึกษา จะต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี รวมถึงศักยภาพของพลเมืองดังนั้น หากผู้นำองค์การหรือสถานศึกษามีผู้นาเชิงนวัตกรรม ย่อมส่งผลให้สามารถเตรียมรับมือและพัฒนาองค์การหรือสถานศึกษาให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง (คณิน คำแพง, 2563) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 คือ การมีวิสัยทัศน์ ความสามารถทางวิชาการ การสื่อสาร และเทคโนโลยี การเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์และประกอบการนักสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก ตัวแบบที่ดี และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย, 2561) ผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ยังมีหน้าที่หลักในการเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรมอีกด้วย จะเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นแนวทางที่สำคัญอีกแนวทางหนึ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถนำความรู้และนวัตกรรมที่ได้มาพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นตลอดเวลา โดยองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการทำงานและการทำงานเป็นทีม 2) การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 3) การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และ 4) การสร้างบรรยากาศส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม (สุพรรษา แก้วสีหมอก, 2565)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีเพื่อจะส่งผลให้สามารถพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ได้ให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมของสถานศึกษาดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 มาตรา 7 มีเป้าหมายสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพิ่มพูนความรู้ให้กว้างขวาง รู้เท่าทันพัฒนาการของโลกอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญ จึงได้นำมากำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่นได้ดำเนินการขับเคลื่อนอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม (สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น, 2566) โดยสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วยสถานศึกษาในสังกัด คือ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ ทั้ง 26 อำเภอในจังหวัดขอนแก่น มีหน้าที่ จัดส่งเสริมและสนับสนุน การเรียนรู้ ดังต่อไปนี้ 1) การเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง 3) การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ ซึ่งมีหน้าที่ กำกับ ดูแล ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวก และแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอทั้ง 26 อำเภอ ศูนย์การเรียนรู้ระดับตำบล และศูนย์การเรียนรู้ในพื้นที่ในจังหวัดขอนก่น ทั้งในด้านวิชาการ เทคโนโลยีที่จำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้ การบริหารงาน และการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมทั้งการจัดทำแผนการส่งเสริมการเรียนรู้ของจังหวัดซึ่งต้องสอดคล้องกับแผนการส่งเสริมการเรียนรู้ของกรม บริบทของท้องถิ่นและแผนการศึกษาแห่งชาติ

ซึ่งจากผลรายงานการประเมินตนเอง ของ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดขอนแก่น ในระยะ 2 ปีที่ผ่านมา พบว่า ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ ระดับอำเภอ ในจังหวัดขอนแก่นบางแห่งยังขาดแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีภาวะผู้นำในเชิงนวัตกรรม ซึ่งผู้วิจัยมองเห็นความสำคัญว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อก่อเกิดนวัตกรรมท่ามกลางบริบทที่แตกต่างกันตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ให้สามารถเป็นแบบอย่างในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาองค์การให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องทราบถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น ทั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศ และเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาตามบริบทที่เหมาะสมอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัย โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาระดับ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ ข้าราชการครู และครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2566 จำนวน 383 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 26 คน ข้าราชการครู จำนวน 47 คน และครู กศน.ตำบล จำนวน 310 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและครู กศน.ตำบล สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น จากสถานศึกษา 26 แห่ง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม 0.05 ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling technique) ตามประเภทของบุคลากร ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 196 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 26 คน ข้าราชการครู จำนวน 26 คน และครู กศน.ตำบล จำนวน 144 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน โดยในจำนวนนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ข้าราชการครู จำนวน 3 คน และ ครู กศน.ตำบล จำนวน 3 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง แบ่ง ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์ในทำงาน ลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง

นวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดขอนแก่น โดยมีเนื้อหาเป็นองค์ประกอบ 4 ด้าน 1) ด้านการบริหารความเสี่ยง 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 4) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2556

2.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview form) มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้ 1) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากเอกสารตำราวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัด 3) ผู้วิจัยนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และความครบถ้วนของเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง 4) ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 5) ผู้วิจัยจัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างฉบับสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม 196 ฉบับ การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้ 1) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิจัยจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและ ครู กศน.ตำบล ในการขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง 2) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและ ครู กศน.ตำบล โดยผู้วิจัยใช้โปรแกรม Google Form สร้างแบบสอบถามออนไลน์ส่งถึงกลุ่มตัวอย่าง รวมจำนวน 196 ฉบับ 3) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างก่อนการนำไปวิเคราะห์ 4) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างหลังจากผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือคือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและจัดทำฉบับสมบูรณ์เรียบร้อยแล้วได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ 1) ผู้วิจัยขออนุญาตให้คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ทั้ง 3 แห่งคือ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเมืองขอนแก่น ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอบ้านฝาง และศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอซำสูง 2) ผู้วิจัยดำเนินการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อขออนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 9 คน โดยในจำนวนนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ข้าราชการครู จำนวน 3 คน และ ครู กศน.ตำบล จำนวน 3 คน 3) ผู้วิจัยนัดหมาย วัน เวลา สำหรับการลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้เดินทางไปสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่นัดหมาย ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย โดยใช้ประเด็นแนวทางสัมภาษณ์ ทำกรรวบรวมข้อคิดเห็นของแนวทาง และข้อเสนอแนะต่างๆ จากประสบการณ์ตรงของผู้ให้สัมภาษณ์โดยมีการจดบันทึก ถ่ายภาพ สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างที่อยู่ในสถานศึกษากลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อนำมาสรุปและประเมินผลการดำเนินงาน 4) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสรุปประเด็นดำเนินการด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 แบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้ 1) ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ 2) ผู้วิจัยวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดขอนแก่น โดยการนำคะแนนจากแบบสอบถาม มาหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และนำค่ามาแปลความหมายตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยได้ศึกษากำหนดในการตัดสินใจ โดยยึดเกณฑ์ตามความหมายดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2562)

4.51-5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Assessment) ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดขอนแก่น โดยนำผลข้อมูล ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยการคำนวณ PNI Modified (สุวิมล ว่องวานิช, 2562)

PNI (Modified) = (I-D)/D

เมื่อ $\mathbf{PNI}_{\text{Modified}}$ หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I = Importance หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่ควรจะเป็นหรือต้องการให้เกิด

D = Degree of Success หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน

เกณฑ์การแปลผลและการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ยึดตามกรอบแนวคิดของนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช (2550, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2550) ได้กำหนดค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI modified) ไว้ว่า รายการที่มีค่าอย่างน้อย .30 หรือ 30% ที่มีความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากเครื่องมือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างผู้วิจัยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลมาสรุปประเด็นและนำเสนอโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}\frac{(I-D)}{D}$	ลำดับ
	$\bar{X}$	S. D.	แปลผล	$\bar{X}$	S. D.	แปลผล		
1.ด้านการบริหารความเสี่ยง	3.39	0.79	ปานกลาง	4.64	0.45	มากที่สุด	0.369	3
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	3.57	0.46	มาก	4.67	0.49	มากที่สุด	0.308	4
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	3.00	0.81	ปานกลาง	4.59	0.49	มากที่สุด	0.530	1
4. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	3.12	0.83	ปานกลาง	4.60	0.49	มากที่สุด	0.474	2
ค่าเฉลี่ย	3.27	0.72	ปานกลาง	4.63	0.48	มากที่สุด	0.420	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$= 3.27, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ($\bar{X}$= 3.57, S.D. 0.46) รองลงมา คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ($\bar{X}$= 3.39, S D. = 0.79) และด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$= 3.00, S.D. = 0.81)

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.63, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ($\bar{X}$= 4.67, S.D. = 0.49) รองลงมา คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง (X = 4.64, S.D. = 0.45) ด้านที่มีระดับที่พึงประสงค์น้อยที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง (X = 4.59, S.D. = 0.49)

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น โดยรวมเฉลี่ยเท่ากับ 0.420 ($PNI_{Modified}$ = 0.420) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ($PNI_{Modified}$ = 0.530) รองลงมา คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($PNI_{Modiled}$ = 0.474) ด้านการบริหารความเสี่ยง ($PNI_{Modified}$ = 0.369) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ($PNI_{Modified}$ = 0.308) ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น

ผลการพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดขอนแก่น

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น **ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง** พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาและมีการกำหนดนโยบายด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพขององค์กรโดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีความรู้ความสามารถในทักษะต่างๆให้ทันต่อความก้าวหน้าทางด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต 4) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สื่อสารและกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านวิสัยทัศน์ แรงบันดาลใจ ความคิดริเริ่ม และสร้างทางเลือกใหม่ๆให้แก่บุคลากร ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม พร้อมทั้งให้โอกาสครูและบุคลากรในการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงาน 5) ผู้บริหารสถานศึกษามีรูปแบบการบริหารงานที่ทันสมัย กระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงเพื่อเตรียมความพร้อมเสมอ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่น มีการคาดการณ์ เพื่อเตรียมวางแผนไว้ล่วงหน้า

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น **ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม** พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากร มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรม เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่จะพัฒนางานและสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับแนวความคิดใหม่ๆ และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้รวดเร็ว สะดวก ให้เป็นที่พอใจและยอมรับของบุคลากร 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ดีด้วยการสร้างแรงบันดาลใจและความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา 4) ผู้บริหารสถานศึกษาจุดประกายความคิดที่แตกต่างเพื่อสร้างสิ่งใหม่ที่เกิดประโยชน์ พร้อมทั้งสนับสนุนแนวคิดใหม่ๆของครูในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุน ส่งเสริม สร้างแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนางานด้านนวัตกรรมและ มีการทบทวน ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงานไปสู่คุณภาพของผู้เรียน

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น **ด้านการบริหารความเสี่ยง** พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารความเสี่ยงโดยการวิเคราะห์โอกาสและผลกระทบของเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปจากอิทธิพลของความไม่แน่นอน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีบุคลากรพร้อมรับกับสถานการณ์ที่นอกเหนือความคาดหมายเพื่อหาวิธีการจัดการ และเตรียมการแก้ปัญหาที่เหมาะสมไว้ล่วงหน้า 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย ให้มีการนิเทศติดตาม ควบคุมและตรวจสอบ โดยเน้นการทำงานเป็นทีม 4) ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาการทำงานขององค์การไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บุคลากรทุกคนเกิดความมั่นใจในการดำเนินกิจกรรมต่างๆได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาหาวิธีการสร้างสรรค์งานเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น **ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม** พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์นวัตกรรมยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร กระตุ้นให้บุคลากรมีความรู้สึกร่วม เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จและจัดสรรให้บุคลากรทุกคนเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่มีความเป็นไปได้และมีความชัดเจนด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจ โน้มน้าวบุคลากรให้มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองและพัฒนางาน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับตัวบุคลพร้อมทั้งคำนึงถึงสภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษา 4) ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาและ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านความคิดและรูปแบบการทำงานใหม่ๆ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างการทำงานเป็นทีม กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาที่สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติได้พร้อมทั้งสร้างมาตรฐานเกณฑ์การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาบางแห่งอาจยังไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนา และสร้างสรรค์นวัตกรรมเท่าที่ควร และผู้บริหารสถานศึกษายังมีรูปแบบการบริหารแบบเดิมๆ ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆที่จะเป็นประโยชน์บุคลากรและสถานศึกษา มีเพียงการมอบหมายให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานไปตามหน้าที่เท่านั้น แต่ไม่เปิดโอกาสและสนับสนุนให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ วรเชษฐ์ วรสุทธิพงษ์ (2565) ที่ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยได้สรุปว่าเกิดจากสถานศึกษาบางแห่งอาจมีการสื่อสารดำเนินการสร้างนวัตกรรมตามวิสัยทัศน์ยังไม่ต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษายังขาดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานแบบเดิม ขาดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการจัดบรรยากาศในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานด้านความคิดสร้างสรรค์

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิดา สอนสืบและพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร (2565) ได้พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิตัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี อำนาจเจริญ พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่นมีความต้องการที่จะพัฒนาบุคลากรและสถานศึกษาให้มีการนสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ชุมชนและสังคมมากขึ้น ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จและเติบโตได้ในยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น ตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในการบริหารบุคลากรในสถานศึกษา ต้องการกระตุ้นสร้างแรงจูงใจให้

บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ทันสมัยโดยมุ่งถึงผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่อสถานศึกษาเป็นหลัก ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันเพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภัสสร ฤทธิรณ (2565) ได้ออกแบบโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดขอนแก่น โดยสรุปสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดขอนแก่น พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สินีนาฎ ใสแจ่ม และคณะ (2563) ได้ทำการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 พบว่า สภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมพบว่าอยู่ใน ระดับมากที่สุด

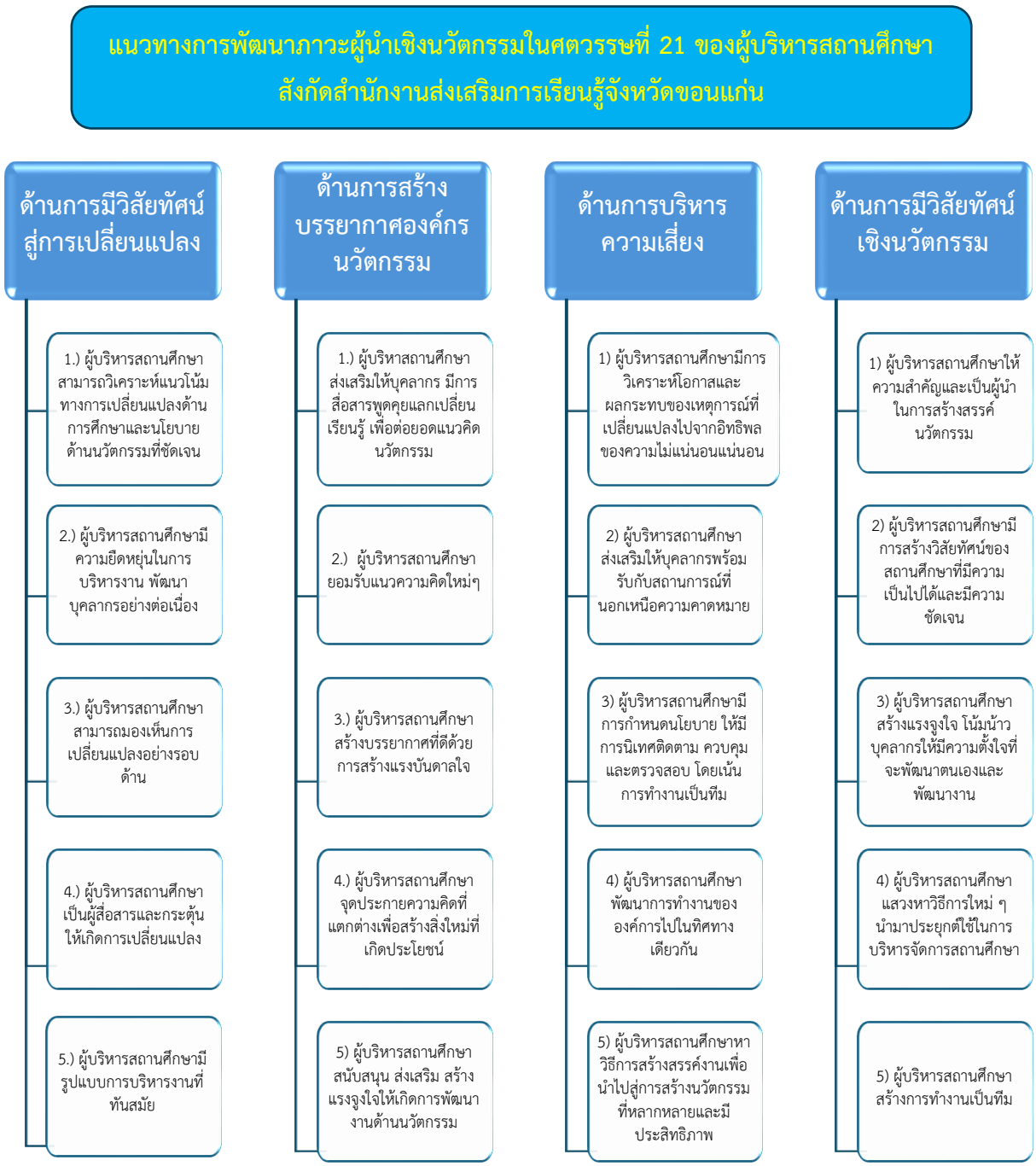
สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพร ศรีสุคันธพฤกษ์และจอมพงศ์ มงคลวนิช (2565) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่าสภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น โดยรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเฉลี่ยเท่ากับ 0.420 ($PNI_{Modified}$ = 0.420) เรียงตามความสำคัญ ดังนี้ 1.) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 2.) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม 3.) ด้านการบริหารความเสี่ยง 4.) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงเป็นอันดับหนึ่ง โดยมีค่าความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified}$ เท่ากับ 0.530 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้สื่อสารและกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านวิสัยทัศน์ แรงบันดาลใจ ความคิดริเริ่ม และทางเลือกใหม่ๆให้แก่บุคลากร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นตลอดเวลา และต้องมีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้มีความรู้ความสามารถในทักษะต่างๆให้ทันต่อความก้าวหน้าทางด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรให้ตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงและเตรียมความพร้อมอยู่ตลอดเวลา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในทุกสถานการณ์

สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี และสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง คือ การที่ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมาย ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมมุ่งเน้นสู่นวัตกรรมใหม่ๆและมองเห็นภาพอนาคตที่ชัดเจน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาสุมินทร์ คุณบุราณ และคณะ (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร สถานศึกษาแสดงออก และใช้กระบวนการต่อผู้ร่วมงานในการผลักดันเปลี่ยนแปลง จากสภาพ ที่เป็นอยู่ทำให้เกิดการตระหนักรู้คุณค่าวิสัยทัศน์ มีการจูงใจ โน้มน้าวผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุตามเป้าหมายสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การ กระตุ้นให้บุคลากร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดขอนแก่น ในครั้งนี้สรุปแนวทางการพัฒนาที่สำคัญได้ 20 แนวทาง และพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงเป็นอันดับหนึ่ง โดยมีค่าความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified}$ เท่ากับ 0.530 และมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 5 แนวทาง คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาและมีการกำหนดนโยบายด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพขององค์กรโดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีความรู้ความสามารถในทักษะต่างๆให้ทันต่อความก้าวหน้าทางด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต 4) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สื่อสารและกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านวิสัยทัศน์ แรงบันดาลใจ ความคิดริเริ่มและสร้างทางเลือกใหม่ๆให้แก่บุคลากร ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม พร้อมทั้งให้โอกาสครูและบุคลากรในการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงาน 5) ผู้บริหารสถานศึกษามีรูปแบบการบริหารงานที่ทันสมัย กระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงเพื่อเตรียมความพร้อมเสมอ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่น มีการคาดการณ์ เพื่อเตรียมวางแผนไว้ล่วงหน้า

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาสุมินทร์ คุณบุราณ และคณะ (2564) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญ คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม ซึ่งได้ความหมายไว้ คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออก และใช้กระบวนการต่อผู้ร่วมงานในการผลักดันเปลี่ยนแปลง จากสภาพ ที่เป็นอยู่ทำให้เกิดการตระหนักรู้คุณค่าวิสัยทัศน์ มีการจูงใจ โน้มน้าวผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุตามเป้าหมาย สร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การ กระตุ้นให้บุคลากร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บริพัฒน์ สารผล (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ได้ระบุองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความ มุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาการสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมภายใต้บริบทของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาได้พยายามขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายให้บุคลากรนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่ตั้งไว้นอกจากนี้ให้ ความสำคัญกับค่านิยมของสถานศึกษาจากการมีส่วนร่วมมุ่งเน้นสู่นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่



สรุป

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม รองลงมา คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง สภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม รองลงมา คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ส่วนด้านที่มีระดับที่พึงประสงค์น้อยที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม พบว่า ค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ของความต้องการจำเป็นเฉลี่ยเท่ากับ 0.420 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ($PNI_{Modified}$ = 0.530) รองลงมา คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($PNI_{Modiled}$ = 0.474) ด้านการบริหารความเสี่ยง ($PNI_{Modified}$ = 0.369) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ($PNI_{Modified}$ = 0.308) ตามลำดับ

2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย (1) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาและมีการกำหนดนโยบายด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ชัดเจน (2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (3) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน (4) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สื่อสารและกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (5) ผู้บริหารสถานศึกษามีรูปแบบการบริหารงานที่ทันสมัย ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ประกอบด้วย (1) ผู้บริหาสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากร มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรม (2) ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับแนวความคิดใหม่ๆ (3) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ดีด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ (4) ผู้บริหารสถานศึกษาจุดประกายความคิดที่แตกต่างเพื่อสร้างสิ่งใหม่ที่เกิดประโยชน์ (5) ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุน ส่งเสริม สร้างแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนางานด้านนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง ประกอบด้วย (1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารความเสี่ยงโดยการวิเคราะห์โอกาสและผลกระทบของเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปจากอิทธิพลของความไม่แน่นอน (2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีบุคลากรพร้อมรับกับสถานการณ์ที่นอกเหนือความคาดหมาย (3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย ให้มีการนิเทศติดตาม ควบคุมและ ตรวจสอบ โดยเน้นการทำงานเป็นทีม (4) ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาการทำงานขององค์การไปในทิศทางเดียวกัน (5) ผู้บริหารสถานศึกษาหาวิธีการสร้างสรรค์งานเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย (1) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์นวัตกรรม (2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่มีความเป็นไปได้และมีความชัดเจนด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม (3) ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจ โน้มน้าวบุคลากรให้มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองและพัฒนางาน (4) ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา (5) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์เพื่อให้มีแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในทุกๆด้านสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เตรียมความพร้อมเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานใหม่ๆภายใต้กรอบการทำงานเดิม มีความยืดหยุ่นในการบริหารงานเพื่อสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร เพื่อให้เกิดการสร้างสรรค์แนวคิดสู่การสร้างนวัตกรรมในด้านต่างๆ ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิธีการทำงานของบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

1.3 ผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น ควรมีการพัฒนาการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารทุกระดับในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถศึกษาและนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

3. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดแก่ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดขอนแก่น อย่างแท้จริง

3.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อจะได้พัฒนาให้เกิดปัจจัยที่สำคัญเหล่านั้นให้เกิดขึ้นในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ. เรียกใช้เมื่อ 12 มีนาคม 2567 จาก www.moe.go.th. สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา.

คณิน คำแพง. (2563). โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำแบบดิจิทัล. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จีราภา ประพันธพัฒน. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ญาสุมินทร์ คุณบุราณ และคณะ. (2564). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัย ระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 53 เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ณิชาภา สุนทรไชย. (2561). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นภาพร ศรีสุคันธพฤษ์และจอมพงศ์ มงคลวนิช. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสยาม.

บริพัตร สารผล. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ประภัสสร ฤทธิรณ. (2565). การออกแบบโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดขอนแก่น. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พ.ร.บ.ส่งเสริมการเรียนรู้ (2566). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 140 (ตอนที่ 20 ก) , หน้า 60-72.

วรเชษฐ์ วรสุทธิพงษ์.(2565). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์:มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย. (2561). ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาตร์: มหาวิทยาลัยเกริก.

สินีนาฎ ใสแจ่ม พร้อมคณะ. (2563). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผุ้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 1. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. 22(1), 79-92.

สุธิดา สอนสืบ. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุพรรษา แก้วสีหมอก. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. Journal of Roi Kaensarn Academi. (7)8, 419-433.

สุวิมล ว่องวานิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดขอนแก่น. (2566). รายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment - Report : SAR) ปี 2566.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจชมคอนเสิร์ตเทย์เลอร์ สวิฟต์ ดิเอราส์ทัวร์ ในประเทศสิงคโปร์

Factors influencing the decision to attend the Taylor Swift The Eras Tour in Singapore

วรพรต ไทยอารี
Woraphot Thai-aree
รัชนิพัทธิ์ เมธาอัครเกียรติ
Rachanniphat Medhaakkharakiat
มนัสสินี บุญมีศรีสง่า
Manassinee Boonmeesrisa-nga
ระชานนท์ ทวีผล
Rachanon Taweephol
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
Faculty of Management Science, Silpakorn University
E-mail: Thaiaree_w@su.ac.th

Received: 13 May 2024; Revised: 29 August 2024; Accepted: 30 August 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับปัจจัยการจัดงานคอนเสิร์ตและระดับการตัดสินใจชมคอนเสิร์ต และ (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจชมคอนเสิร์ต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ กลุ่มผู้ชมคอนเสิร์ต Taylor Swift The Eras Tour ในประเทศสิงคโปร์ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่า สถิติพรรณนา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์ของเพียรสัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุผล การศึกษาพบว่า (1) ค่าระดับปัจจัย ด้านศิลปินมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านองค์ประกอบการแสดง ด้านสถานที่จัดงาน และด้านการกำหนดราคา (2) ตัวแปรอิสระ ด้านสถานที่จัดงาน ด้านการกำหนดราคา และด้านองค์ประกอบการแสดง ส่งผลต่อการตัดสินใจชมคอนเสิร์ต

คำสำคัญ: เทเลอร์ สวิฟต์, คอนเสิร์ต, การตัดสินใจ

Abstract

The objectives of this research article aimed to: 1) study the factors influencing the organization of the Taylor Swift The Eras Tour concert and the level of decision-making to attend the concert in Singapore, and 2) study the factors affecting the decision-making to attend the Taylor Swift The Eras Tour concert in Singapore. The sample group consisted of individuals who attended the Taylor Swift The Eras Tour concert in Singapore. A sample group of 400 individuals. Data analysis involved statistical measures such as percentages, means, standard deviations, correlation coefficients, and multiple regression analysis. The study found that (1) the factor with the highest average influence on the decision to attend the concert was the artist, followed by the performance elements, venue, and pricing, and (2) independent variables such as venue, pricing, and performance elements influenced the decision.

Keywords: Taylor Swift, Concert, Decision-making

บทนำ

ธุรกิจคอนเสิร์ตเป็นหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมบันเทิงที่เติบโตในระดับสากล มีมูลค่าทางเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรมอีเวนต์ด้านดนตรี ประมาณ 1.17 ล้านล้านบาท ในปีพ.ศ. 2566 ที่ผ่านมาและในอีก 4 ปีข้างหน้ามีการพยากรณ์ถึงการเติบโตและสร้างมูลค่ามากถึง 1.26 ล้านล้านบาท (ศรัณย์ นิลศิลา, 2566) จากการดำเนินธุรกิจที่เรียกว่า การทัวร์คอนเสิร์ตหรือการแสดงคอนเสิร์ตไปตามภูมิภาคต่าง ๆ ไม่เพียงแต่มอบความสุขที่ให้แก่ผู้ชมเท่านั้น แต่ยังเป็นกลุ่มธุรกิจที่สามารถดึงดูดผู้คนให้มาเข้าชมด้วยหลากหลายปัจจัย ซึ่งต้องประกอบไปด้วยกลุ่มศิลปินและผู้ประกอบการธุรกิจที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งประเทศไทยเล็งเห็นโอกาสที่จะเพิ่มรายได้จากเติบโตของอุตสาหกรรมดังกล่าว เนื่องด้วยสำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ (องค์การมหาชน) ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นจุดหมายปลายทางการจัดงานประชุมและนิทรรศการให้มีมูลค่าสูง (High Value-Added Destination) สำหรับการดำเนินงานในปีพ.ศ. 2567 เป็นจุดเริ่มต้นของเป้าหมาย Springboard of Asia's Growth นั้น จะผลักดันการเติบโตของอุตสาหกรรมไมซ์ไทยผ่าน 3 กลุ่มธุรกิจหลัก ได้แก่ (1) งานเทศกาลนานาชาติ (Festival) โดยใช้ "ต้นทุน" ทางสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจที่เป็นอำนาจละมุน หรือ Soft Power เป็นตัวสร้างมูลค่าแบบ 360 องศา เพื่อสร้างประสบการณ์ที่มีอัตลักษณ์ มีคุณค่า และเป็นจุดขายใหม่ ผ่านความร่วมมือจากทุกภาคส่วน มีมาตรการในระยะเร่งด่วน (Quick Win) สำหรับการทำตลาดเชิงรุกในต่างประเทศ เน้นสร้างเครือข่ายผ่านการทำ Roadshow One-on-One Meeting ควบคู่กับการเปิดเวทีรับฟังความท้าทายต่าง ๆ เพื่อมุ่งสู่การสร้างเครือข่ายและเพิ่มโอกาสในเวทีโลก (2) การแสดงสินค้านานาชาติ ทีเส็บจึงได้เตรียมแนวทางในการสร้างความได้เปรียบด้านแข่งขันให้กับอุตสาหกรรมไมซ์ มีการสร้างเครื่องมือวิเคราะห์การเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายในตลาดที่การแข่งขันยังไม่สูงนัก (Blue Ocean) พร้อมสร้างโอกาสทางธุรกิจและการพัฒนาอย่างยั่งยืน (3) ตลาดไมซ์ในประเทศ มีนักเดินทางไมซ์ในประเทศ จำนวน 16.5 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 95 ของนักเดินทางไมซ์โดยรวมทั้งในและต่างประเทศ คิดเป็นมูลค่าประมาณ 50,000 ล้านบาท และยังเป็นพื้นฐานสำคัญในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งของอุตสาหกรรมไมซ์ไทย ช่วยลดความเสี่ยงจากปัจจัยภายนอกที่ยากต่อการควบคุม ทำให้เกิดการหมุนเวียนทางเศรษฐกิจภายในประเทศ ทีเส็บจึงได้เตรียมความพร้อมการพัฒนาและยกระดับพื้นที่เป้าหมาย

(Destination Readiness) และการสร้างประสบการณ์ที่มีคุณค่า (Authentic Experience) เชื่อมโยงเมืองไมซ์ทั้ง 10 แห่ง พร้อมเปิดตัวแคมเปญ ยกทีมประชุม รุมรักเมืองไทย เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนในภาพรวม (สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ (องค์การมหาชน, 2566)

ในขณะที่การแสดงคอนเสิร์ตยังคงเป็นธุรกิจที่มอบให้ความบันเทิงและนันทนาการแก่ประชาชนได้เป็นอย่างดี เนื่องจากไม่มีข้อจำกัดในเรื่องเพศ อายุ หรืออาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมผู้บริโภคยังคงให้ความนิยมอย่างแพร่หลาย สามารถรับชมได้คนเดียว หรือกลุ่มเพื่อน หรือแม้กระทั้งสมาชิกในครอบครัว ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ช่วยตอบสนองความต้องการและสร้างประสบการณ์ที่ไม่สามารถจับต้องได้ ในขณะที่การทัวร์คอนเสิร์ตของกลุ่มศิลปินน่าจับตามองและเป็นที่นิยมอย่างเทเลอร์ สวิฟต์ อาทิ ดิเอราส์ทัวร์ (The Eras Tour) โดย เทย์เลอร์ สวิฟต์ (Taylor Swift) เป็นคอนเสิร์ตทัวร์ลำดับที่ 6 ของศิลปิน Taylor Swift ที่นำเสนอแนวคิดและธีมของคอนเสิร์ต "ยุคสมัย" ทั้งหมด The Eras Tour มีการคัดเลือกผลงานมาจากอัลบั้มทั้งหมดของ Taylor Swift นับว่าการแสดงคอนเสิร์ตที่ใช้สนามกีฬาขนาดใหญ่เป็นครั้งที่สองถัดจากการแสดงคอนเสิร์ต ในปี ค.ศ. 2018 (Rosenbloom, 2023) นอกจากนี้ การแสดงคอนเสิร์ต The Eras Tour เริ่มขึ้นครั้งแรกในวันที่ 17 มีนาคม ค.ศ. 2023 ในเกล็นเดล รัฐแอริโซนา ประเทศสหรัฐอเมริกา และสิ้นสุดในวันที่ 8 ธันวาคม ค.ศ. 2024 ในแวนคูเวอร์ ประเทศแคนาดา ตลอดการแสดงคอนเสิร์ตสร้างมูลค่าทั้งสิ้น 2 พันล้านเหรียญสหรัฐ (ไทยรัฐออนไลน์, 2566) อีกทั้งการแสดงคอนเสิร์ตยังมีการเพิ่มรอบในทวีปเอเชีย 2 ประเทศเท่านั้น ประกอบด้วย ประเทศญี่ปุ่น ในวันที่ 7 ถึง 10 กุมภาพันธ์ ค.ศ. 2024 จำนวน 4 รอบการแสดง และ ประเทศสิงคโปร์ ในวันที่ 2 ถึง 9 มีนาคม ค.ศ. 2024 จำนวน 6 รอบการแสดง และมีการจำหน่ายบัตรเข้าชมการแสดงหมดในทุก ๆ รอบ อาจกล่าวได้ว่าคอนเสิร์ต The Eras Tour นั้นเป็นคอนเสิร์ตที่ประสบความสำเร็จภายใต้การเปลี่ยนแปลงค่านิยมของกลุ่มผู้ชมที่มีความหลากหลายในทุกมิติ (Lim, 2024)

ถึงแม้ว่าแนวโน้มของการจัดคอนเสิร์ตระดับสากลนั้นยังต้องอาศัยสถานที่หรือจุดหมายปลายทางสำหรับใช้เป็นเจ้าภาพในการจัดงานที่มีความพร้อม ในขณะเดียวกันประเทศที่รับเป็นเจ้าภาพนั้นจะต้องมีความน่าดึงดูดใจ มีบรรยากาศที่น่าตื่นตาตื่นใจ เพื่อนำมาใช้ในการประชาสัมพันธ์เพื่อดึงดูดกลุ่มผู้ชมจากทั่วโลก (Gold & Gold, 2020) สอดคล้องกับงานวิจัย Dassah (2023) พบว่า งานเทศกาลหรืออีเวนต์นั้นได้รับการสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและชุมชนเป็นเจ้าภาพจัดงานเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวทุกปี และยังมีส่วนช่วยกระจายรายได้ไปยังธุรกิจบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม จากผลวิจัยดังกล่าวเป็นการตอกย้ำให้เห็นว่าการที่ประเทศสิงคโปร์มีการจัดงานคอนเสิร์ตเทย์เลอร์ สวิฟต์ ดิเอราส์ทัวร์ (Taylor Swift The Eras Tour) ได้นั้น เกิดจากการสนับสนุนจากทั้งชุมชนและภาครัฐ ซึ่งเป็นการตอบรับอย่างดีและยังคงมีความพร้อมจากประสบการณ์การจัดงานคอนเสิร์ตระดับสากลและรองรับนักท่องเที่ยวจากทุกภูมิภาค (McGuirk, 2024)

จากข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจชมคอนเสิร์ตเทย์เลอร์ สวิฟต์ ดิเอราส์ทัวร์ ในประเทศสิงคโปร์” เพื่อพิจารณาถึงประเด็นที่ผู้จัดงานคอนเสิร์ตประสบความสำเร็จในการจัดงานที่ได้รับกระแสตอบรับ อีกทั้งยังเป็นประโยชน์แก่ผู้จัดงานได้นำเอาไปปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินธุรกิจคอนเสิร์ตให้เกิดการรับรู้ถึงปัจจัยที่ผู้ชมเลือกเข้าร่วมงานคอนเสิร์ตระดับโลก ตลอดจนผลการศึกษายังเป็นแนวทางการสนับสนุนอุตสาหกรรมบันเทิงด้านการจัดการแสดงดนตรีสดในประเทศไทยให้เกิดความพร้อมในการเป็นจุดหมายปลายทางการจัดคอนเสิร์ตระดับสากลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการจัดงานคอนเสิร์ตและระดับการตัดสินใจชมคอนเสิร์ตเข้าชมคอนเสิร์ตคอนเสิร์ตเทย์เลอร์ สวิฟต์ ดิเอราส์ทัวร์ ในประเทศสิงคโปร์

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจชมคอนเสิร์ตเทย์เลอร์ สวิฟต์ ดิเอราส์ทัวร์ ในประเทศสิงคโปร์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) มีการดำเนินวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดประชากร คือ กลุ่มผู้คนที่เข้าร่วมคอนเสิร์ต Taylor Swift The eras tour ในประเทศสิงคโปร์ ระหว่างวันที่ 7 ถึง 8 มีนาคม พ.ศ.2567 มีจำนวนทั้งสิ้น 110,000 คน จากอัตราผู้ชม 2 วันรวมกันตามความจุ 55,000 คนในแต่ละรอบการแสดง (พีพีทีวีออนไลน์, 2566) ทางผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Yamane (1973) มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 399 คน ผู้วิจัยจึงทำการเก็บแบบสอบถามเพิ่มขึ้นอีก 1 คน รวมขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน ผ่านการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน รวมทั้งสิ้น 41 ข้อ ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ รายได้ และกลุ่มประเทศต้นทาง แบบการตรวจสอบรายการ (Check List) ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยการจัดงานคอนเสิร์ตประกอบด้วย (1) ด้านการกำหนดราคา (XPr) (2) ด้านสถานที่จัดงานคอนเสิร์ต (XPl) (3) ด้านศิลปิน (XAr) และ (4) ด้านองค์ประกอบการแสดง (XPe) ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการตัดสินใจเข้าร่วมรับชมคอนเสิร์ต ซึ่งคำถามในส่วนที่ 2 และ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบ (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับความคิดเห็น คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมประยุกต์ทาง สถิติแบ่งออกเป็น 2 ระดับ ประกอบด้วย (1) ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (2) ค่าสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยค่าสหสัมพันธ์เพียรสัน (Pearson's Correlation Coefficient) และการถดถอยของพหุคูณ (Multiple Regression Coefficient) ใช้เทคนิควิธีการคัดเลือกตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise) (ระชานนท์ ทวีผล, 2565)

4. การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทดสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหา (Content Validity) มีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาค่าความเที่ยงตรง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถาม พบว่า ข้อคำถามแต่ละข้อมีค่าความเที่ยงตรงอยู่ที่ 0.61-0.88 สามารถนำไปใช้ได้ จากนั้นจึงเข้าสู่กระบวนการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ในกลุ่มผู้ชมชาวไทยที่เคยชมคอนเสิร์ต Taylor Swift ระหว่างปี ค.ศ. 2021-2023 ในต่างประเทศ เป็นอาสาสมัครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเข้าใจในข้อคำถามและการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) จากการ

วิเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า โดยรวมอยู่ที่ 0.92 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามนี้สามารถนำไปใช้งานได้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือในภาคสนามด้วยตนเองกับกลุ่มตัวอย่างในระหว่างวันที่ 2 - 9 มีนาคม พ.ศ. 2567 จำนวน 8 คน ซึ่งเป็นช่วงที่มีการจัดแสดงคอนเสิร์ต Taylor Swift The eras tour ที่ประเทศสิงคโปร์ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามทั้งหมดที่สมบูรณ์แล้วลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในลำดับต่อไป

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ระดับปัจจัยการจัดงานคอนเสิร์ตและระดับการตัดสินใจชมคอนเสิร์ตเข้าชมคอนเสิร์ต Taylor Swift The Eras Tour ในประเทศสิงคโปร์

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50 จำนวน 322 คน อยู่ในช่วงอยู่อายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 80.50 จำนวน 398 คน ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 99.50 จำนวน 386 คน สถานะโสด คิดเป็นร้อยละ 96.50 จำนวน 293 คน ประกอบอาชีพพนักงานเอกชน คิดเป็นร้อยละ 73.25 จำนวน 148 คน มีรายได้ต่อเดือน 25,000-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37 และจำนวน 395 คน เดินทางมาจากกลุ่มประเทศใน SEA คิดเป็นร้อยละ 98.75 สำหรับค่าระดับปัจจัยการจัดงานคอนเสิร์ตและค่าระดับการตัดสินใจเข้าร่วมรับชมคอนเสิร์ต Taylor Swift The eras tour ในประเทศสิงคโปร์ มีรายละเอียดตามตารางที่ 1 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าระดับปัจจัยการจัดงานคอนเสิร์ต และค่าระดับการตัดสินใจรับชมคอนเสิร์ต Taylor Swift The Eras Tour ในประเทศสิงคโปร์

ตัวแปร	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ปัจจัยการจัดงานคอนเสิร์ต ด้านการกำหนดราคา (XPr)	4.92	0.18	มากที่สุด
ปัจจัยการจัดงานคอนเสิร์ต ด้านสถานที่จัดงาน (XPl)	4.97	0.12	มากที่สุด
ปัจจัยการจัดงานคอนเสิร์ต ด้านศิลปิน (XAr)	4.99	0.10	มากที่สุด
ปัจจัยการจัดงานคอนเสิร์ต ด้านองค์ประกอบการแสดง (XPe)	4.98	0.15	มากที่สุด
การตัดสินใจรับชมคอนเสิร์ต (Y)	4.52	0.24	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าระดับปัจจัยการจัดงานคอนเสิร์ต ด้านศิลปิน (XAr) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.99, S.D. = 0.10) รองลงมาคือ ด้านองค์ประกอบการแสดง (XPe) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.98, S.D. = 0.15) ด้านสถานที่จัดงาน (XPl) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.97, S.D. = 0.12) ด้านการกำหนดราคา (XPr) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.92, S.D. = 0.18) สำหรับค่าระดับการตัดสินใจรับชมคอนเสิร์ต (Y) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.24) ลำดับต่อมาผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระของค่าระดับปัจจัย ทั้ง 4 ด้าน ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจรับชมคอนเสิร์ตด้วยสถิติสัมพันธ์ของเพียรสันมีรายละเอียดตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าสหสัมพันธ์ของเพียรสันจำแนกตามตัวแปร

ตัวแปร	XPr	XPl	XAr	XPe	Y	VIF
XPr	1.00	0.63**	0.68**	.67**	0.11*	1.91
XPl		1.00	0.82**	.83**	0.17**	3.35
XAr			1.00	.99**	0.13**	3.30
XPe				1.00	0.16**	3.83

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

จากตารางที่ 2 พบว่า แสดงค่าสหสัมพันธ์เพียรสันของตัวแปรด้านการกำหนดราคา มีค่าสหสัมพันธ์สูงสุด (r = 0.17, sign = 0.01) รองลงมา คือ ด้านองค์ประกอบการแสดง (r = 0.16, sign = 0.01) แต่ในทางตรงกันข้ามพบว่า ด้านการกำหนดราคา มีค่าสหสัมพันธ์ต่ำสุด (r = 0.11, sign = 0.05) รองลงมา คือ ด้านศิลปิน (r = 0.13, sign = 0.01) ตามลำดับ ทั้งนี้ การตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระพบว่า ไม่เกิดปัญหาสหสัมพันธ์ระหว่างทุกตัวแปร มีค่าสะท้อนการมีอิทธิพลร่วมของตัวแปรทำนาย (VIF: Variance Infarction Factor) น้อยกว่า 10 โดยค่าความสอดคล้องกับการตรวจสอบเงื่อนไขทางสถิติของค่า VIF ที่น้อยกว่า 10 (Nahler, 2009) แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว สามารถนำไปสู่การทดสอบความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลได้ตามเงื่อนไขของสมการพหุเชิงถดถอย

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจชมคอนเสิร์ต Taylor Swift The Eras Tour ในประเทศสิงคโปร์

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของปัจจัยการจัดงานอีเวนต์คอนเสิร์ตทั้งหมด 4 ด้าน กับตัวแปรการตัดสินใจรับชมคอนเสิร์ตด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้เทคนิควิธีการคัดเลือกตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน สามารถนำเสนอตัวแปรมีรายละเอียดตามตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 การการทดสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าชมคอนเสิร์ต Taylor Swift The Eras Tour ในประเทศสิงคโปร์

ตัวแปร	**B**	**S.D.**	**Beta**	**t**	**Sig.**
(Constant)	3.07	0.46		6.02	0.00
ด้านสถานที่จัดงาน (XPl)	0.42	0.17	0.21	2.51	0.01
ด้านการกำหนดราคา (XPr)	0.55	0.08	0.22	2.47	0.00
ด้านองค์ประกอบการแสดง (XPe)	0.42	0.14	0.27	2.97	0.00

Adjusted R^2 = .12; Durbin-Watson = 0.13; สมการถดถอยพหุคูณ : $\hat{Y}$ = 3.07 + 0.21(XPl) + (0.22) (XPr) + 0.27 (XPe) [Y = ตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจรับชมคอนเสิร์ต Taylor Swift The Eras Tour ในประเทศสิงคโปร์]

จากตารางที่ 3 พบว่า การทดสอบค่าระดับปัจจัยด้านสถานที่จัดงาน (XPl) ด้านกำหนดราคา (XPr) และ ด้านองค์ประกอบการแสดง (XPe) สามารถพยากรณ์การตัดสินใจชมคอนเสิร์ต Taylor Swift The Eras Tour ในประเทศสิงคโปร์ คิดเป็นร้อยละ 12 (Adjusted R^2 = 0.12) โดยตัวพยากรณ์ที่สำคัญที่สุดคือ ด้านองค์ประกอบการแสดง รองลงมา คือ ด้านการกำหนดด้านราคา และด้านสถานที่จัดงาน มีค่าเบต้าเท่ากับ 0.27 0.22 และ 0.21 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยการจัดงานคอนเสิร์ต ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้าน

องค์ประกอบการแสดง ด้านการกำหนดราคา และด้านสถานที่จัดงาน ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจชมคอนเสิร์ต Taylor Swift The Eras Tour ในประเทศสิงคโปร์

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ค่าระดับปัจจัยการจัดงานคอนเสิร์ต ด้านศิลปินมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจมีสาเหตุมาจากศิลปิน Taylor Swift เป็นศิลปินที่มีชื่อเสียงได้รับความนิยมอย่างตอบเนื่องในทุกภูมิภาคที่มีการจัดแสดงคอนเสิร์ต ในขณะเดียวยังเปรียบเสมือนกับ Taylor Swift เป็นเครื่องหมายทางการค้าที่ผู้คนจำนวนมากต่างรู้จักยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับสากล รวมทั้งยังเป็นคงเป็นศิลปินหญิงเดี่ยวชาวอเมริกันที่มีความสามารถในการขับร้อง การแต่งเพลง และทักษะการแสดงขั้นสูง สามารกระตุ้นการมีส่วนร่วมของกลุ่มผู้ชมที่เข้าร่วมงานและสร้างความสนุกสนานตลอดการแสดง อีกทั้งปัจจัยด้านศิลปินยังช่วยสนับสนุนให้องค์ประกอบการแสดงสอดคล้องกับธีมงานคอนเสิร์ตอย่างชัดเจน นอกจากนี้ การเลือกศิลปินที่มีชื่อเสียงยังคงเป็นโจทย์สำคัญประการแรกที่ทางผู้จัดงานจะต้องคัดเลือกจากการจัดลำดับหรือบุคคลที่กำลังเป็นกระแสนิยมและมีกลุ่มผู้ชมเป้าหมายเป็นจำนวน ตลอดจนการประเมินโอกาสในการประสานงานเพื่อขอช่วงเวลาสำหรับการจัดแสดง และข้อจำกัดบางอย่างที่อาจส่งผลกระทบต่อการแสดงของศิลปินเมื่อมีการจัดทัวร์คอนเสิร์ตในแต่ละภูมิภาค สอดคล้องกับงานวิจัยของ ตรีทิพ บุญแย้ม (2562) พบว่า พบว่า ผู้ชมส่วนใหญ่มีความประสงค์รับชมคอนเสิร์ตจากศิลปินชาวตะวันตกเป็นหลัก โดยเฉพาะตัวศิลปินยังคงเป็นปัจจัยต่อการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบการการสร้างสรรค์รูปแบบการแสดงคอนเสิร์ตควรให้ความสำคัญกับรสนิยมของกลุ่มผู้ชมที่ตัดสินใจซื้อบัตรคอนเสิร์ตเนื่องจากศิลปินที่ตนชื่นชอบเดินทางมาแสดง และศิลปินที่มีเสน่ห์ต่อการแสดงยังช่วยให้การแสดงดนตรีเป็นที่หน้าติดตามหากมีการจัดงานในภูมิภาคอื่น ๆ ต่อไป

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การพิสูจน์สมมติฐานการวิจัยจากตัวแปรอิสระทั้งหมด 4 ด้าน เหลือเพียง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสถานที่จัดงาน (XPl) ด้านการกำหนดราคา (XPr) และด้านองค์ประกอบการแสดง (XPe) ส่งผลต่อการตัดสินใจชมคอนเสิร์ต Taylor Swift The Eras Tour ในประเทศสิงคโปร์ สามารถอภิปรายผลรายด้านดังนี้

1. ปัจจัยด้านสถานที่จัดงานส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมงานคอนเสิร์ต ผลการวิจัยพบว่า สถานที่จัดงานคอนเสิร์ต Taylor Swift The Eras Tour ณ สนามกีฬาแห่งชาติสิงคโปร์ (National Stadium Singapore) สามารถจุผู้ชมได้มากถึง 55,000 ที่นั่ง มีการออกแบบฟังก์ชันที่ครบครัน ไม่ว่าจะหลังคาสนามเปิดและปิดได้ ระบบทำความเย็นในสนาม เนื่องจากประเทศสิงคโปร์เป็นประเทศเขตร้อนชื้น จึงต้องมีระบบทำความเย็นเป็นข้อดีที่ช่วยให้อากาศถ่ายเทได้ดี รวมทั้งยังเป็นสถานทีที่สะดวกในการเข้าถึงโดยวิธีการเดินทางต่าง ๆ อาทิ รถไฟฟ้าใต้ดิน รถบัสโดยสารประจำทาง รถแท็กซี่ และรถยนต์ส่วนตัว ยิ่งเพิ่มโอกาสให้ผู้ที่ต้องการที่จะตัดสินใจเข้าชมคอนเสิร์ตนั้นมากยิ่งขึ้น ไม่ต้องกังวลปัญหาจราจรที่ติดขัด ในขณะเดียวกันสถานีรถไฟฟ้าใต้ดินที่ใกล้สถานที่จัดแสดงยังสามารถเดินทางไปยังสถานที่ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นห้างสรรพสินค้า ร้านอาหาร และแหล่งท่องเที่ยวอื่น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินต์จุฑา ลาภวาณิชย์สกุล (2564) พบว่า การตัดสินใจเดินทางของกลุ่มนักท่องเที่ยวมีการพิจารณาจากทำเลที่บ่งบอกถึงศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สมบูรณ์ เช่น อุทยานแห่งชาติ ภูเขา ป่าไม้ แม่น้ำที่สมบูรณ์ บรรยากาศของเมือง เป็นต้น จึงไม่จำเป็นต้องไม่เร่งรีบ (Slow Life) และเต็มไปด้วยวัฒนธรรม ทำให้เกิดความผ่อนคลายความเครียดตลอดจนความสะดวกในการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวด้วยยานพาหนะเป็นสิ่งที่นักท่องเที่ยวนำมาประกอบการตัดสินใจ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Srivastava (2023) พบว่า สถานที่ที่เหมาะสมที่จะสร้างประสบการณ์

ที่น่าจดจำ ขณะที่การเลือกสถานที่มีหลายปัจจัยที่ต้องพิจารณา หนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ ตำแหน่งของสถานที่ ควรเป็นสถานที่ที่สะดวกและง่ายต่อการเดินทางของผู้เข้าร่วมงาน การจัดรูปแบบและความจุของสถานที่ในการรองรับจำนวนผู้เข้าร่วม ดังนั้นปัจจัยด้านสถานที่จัดงาน จึงส่งผลต่อการตัดสินใจชมคอนเสิร์ต Taylor Swift The Eras Tour ในประเทศสิงคโปร์

2. ปัจจัยด้านการกำหนดราคา ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมงานคอนเสิร์ต ผลการวิจัยพบว่า การกำหนดราคาบัตรรับชมคอนเสิร์ต Taylor Swift The Eras Tour นั้นมีหลากหลายราคาจำนวนตามแต่ละโซนที่นั่งที่แตกต่างกันออกไป เริ่มต้น 108 จนถึง 1,228 ดอลลาร์สิงคโปร์ อีกทั้งยังมีบัตรประเภท VIP ที่มีสิทธิพิเศษต่าง ๆ เช่น Fast Track เข้าคอนเสิร์ต ของที่ระลึก เป็นต้น เพื่อให้ผู้ที่ต้องการรับชมคอนเสิร์ตมีตัวเลือกตามความต้องการในขณะเดียวกันการกำหนดราคาของแต่ละโซนที่นั่งและสิทธิพิเศษนั้นได้ถูกกำหนดจากบริษัทของศิลปินให้เหมาะกับทุกประเทศด้วยราคาเดียวกัน ผู้ที่ต้องการเข้ารับชมนั้นสามารถตัดสินใจจากการเงื่อนไขราคาบัตรคอนเสิร์ตอย่างถี่ถ้วนก่อนการตัดสินใจซื้อได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัสยาพลู สวัสดิ์ (2566) พบว่า ด้านราคาส่งผลต่อการตัดสินใจการซื้อสินค้าแต่ละประเภทตามกำลังในการซื้อ เนื่องจากการกำหนดราคาให้เป็นมาตรฐานเหมาะสมกับคุณภาพของสินค้านั้น ย่อมทำให้ผู้บริโภคเกิดการยอมรับราคา รวมทั้งการแสดงป้ายราคาระบุชัดเจนยังช่วยให้ผู้บริโภคประเมินการตัดสินใจซื้อได้ล่วงหน้า นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Putri (2022) พบว่า ราคามีความสำคัญต่อตัวแปรตามที่เป็นการตัดสินใจในการซื้อออนไลน์ สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงของราคายังช่วยเพิ่มการตัดสินใจในการซื้อของผู้บริโภค รวมทั้งราคาที่ผ่านการอ่านรีวิวของผู้บริโภครายอื่น ๆ ที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปรียบเทียบราคาของสินค้าอย่างตรงไปตรงมาตามช่องทางต่าง ๆ ดังนั้นปัจจัย ด้านการกำหนดราคา จึงส่งผลต่อการตัดสินใจชมคอนเสิร์ต Taylor Swift The Eras Tour ในประเทศสิงคโปร์

3. ปัจจัยด้านองค์ประกอบการแสดง ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมงานคอนเสิร์ต ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จในงานอีเวนต์คอนเสิร์ตจะต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์อื่น ๆ ในการแสดงควบคู่กับความสามารถของศิลปิน โดยเฉพาะการประเมินโครงสร้างและรูปแบบของเวทีที่ จะต้องมีการแบ่งพื้นที่ให้มีความเชื่อมต่อกันด้วย ไม่ว่าจะเป็นเวทีหลักนั้นจะที่มีหน้าจอขนาดใหญ่ลักษณะโค้ง เวทีกลางที่มีรูปแบบเป็นรูบลิค และเวทีสุดท้ายมีลักษณะเป็นสี่เหลี่ยมที่พร้อมกับทางลาดที่สร้างเป็นรูปที (T) อยู่บริเวณกลางพื้น การเลือกใช้แสงและสีแต่งเวทีด้วยภาพเอฟเฟกต์ต่าง ๆ ผ่านการนำเสนอแนวคิดและธีมของคอนเสิร์ต "ยุคสมัย" ทั้งหมด ตลอดจนการออกแบบระยะความใกล้-ไกลของเวทีแต่ละประเภท มีการคัดเลือกผลงานมาจากอัลบั้มทั้งหมดของ Taylor Swift เป็นจำนวน 44 เพลง ตลอดการแสดง 3 ชั่วโมงที่ได้รับความนิยม รวมถึงการมีล่ามภาษามือเพื่อให้กลุ่มผู้ชมที่สูญเสียการได้ยินสามารถเข้าใจตลอดการแสดง ทั้งหมดล้วนช่วยสนับสนุนให้การแสดงคอนเสิร์ตนั้นสมบูรณ์ที่สุดทำให้ผู้เข้ารับชมนั้นคุ้มค่ากับจำนวนเงินที่เสียไป ยิ่งไปกว่านั้นการรับชมคอนเสิร์ตจากรายชื่อเพลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกณัฐ อยู่คงศักดิ์ (2567) พบว่า การตัดสินใจซื้อบัตรคอนเสิร์ตของผู้บริโภคต้องคำนึงถึงเรื่องของความเพลิดเพลินที่มีอยู่ในคอนเสิร์ต โปรดักชัน และการจัดแสดงบนเวทีเป็นปัจจัยหลัก ที่ช่วยเพิ่มปริมาณการซื้อบัตรคอนเสิร์ตอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของ Mulder and Hitters (2021) พบว่า องค์ประกอบศิลปะของการจัดแสดงคอนเสิร์ต ลักษณะของดนตรีที่แตกต่างที่เป็นเอกลักษณ์ของงานเทศกาลเป็นแรงจูงใจมากที่สุด ร่วมกับการประเมินแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับเพลงยังคงมีความสำคัญมากกว่าเช่นกันอีกด้วย ดังนั้นปัจจัยด้านองค์ประกอบการแสดง จึงส่งผลต่อการตัดสินใจชมคอนเสิร์ต Taylor Swift The Eras Tour ในประเทศสิงคโปร์

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกรับชมคอนเสิร์ต Taylor Swift The Eras Tour ในประเทศสิงคโปร์ นำไปสู่ข้อค้นพบผ่านมุมมองและความเห็นถึงของด้านของผู้ชมในฐานะผู้บริโภคที่เลือกรับชมคอนเสิร์ตในครั้งนี้ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับตัวปัจจัยด้านศิลปินอย่างเดียว แต่ต้องมีปัจจัยด้านสถานที่การจัดงาน ราคา และองค์ประกอบการแสดงเข้ามาเป็นปัจจัยหลักมาที่นำมาวิเคราะห์เพื่อการดำเนินการงานอีเวนต์คอนเสิร์ตขนาดใหญ่ระดับนานาชาติให้ประสบความสำเร็จ หน่วยงานภาครัฐ หรือเอกชนในประเทศปลายทางที่ต้องการจัดงานลักษณะดังกล่าวสามารถนำปัจจัยเหล่านี้ไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบท รวมทั้งการค้นหาผู้สนับสนุนงาน (Sponsor) เพื่อผนึกกำลังการจัดงานอีเวนต์อย่างมีคุณภาพต่อไป

สรุป

1. ระดับปัจจัยการจัดงานคอนเสิร์ตและระดับการตัดสินใจชมคอนเสิร์ต ทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นถึงความนิยมของศิลปินช่วยให้กลุ่มผู้เข้าชมในฐานะผู้บริโภคไม่ลังเลที่จะเข้าร่วมงาน ประกอบกับทางผู้จัดงานยังสามารถควบคุมต้นทุนการประชาสัมพันธ์และการส่งเสริมการขายบัตรเข้าชมคอนเสิร์ตได้ตามที่กำหนด หรืออาจใช้เพียงช่องทางของสื่อสังคมออนไลน์ประเภทต่าง ๆ ผู้สนใจในตัวศิลปินอยู่แล้วจะช่วยกันเกิดเผยแพร่ข้อมูลการจัดงานต่อกันระหว่างบัญชีผู้ใช้ภายในระยะเวลาอันรวดเร็ว

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดใจชมคอนเสิร์ต สะท้อนผ่านการจัดงานคอนเสิร์ต ในประเทศสิงคโปร์ กรณีของ Taylor Swift The Eras Tour โดยเฉพาะการกำหนดสถานที่จัดงานคอนเสิร์ต ณ สนามกีฬาแห่งชาติสิงคโปร์ (National Stadium Singapore) นับว่าเป็นสถานที่ที่ครบครันไม่ว่าจะเป็นในส่วนของเรื่องการเดินทางสะดวกรวดเร็ว ความสามารถในการจุจำนวนคน ระบบการถ่ายเทอากาศที่มีระบบทำความเย็นภายในพื้นที่ให้มีถ่ายเทอากาศได้ดี จึงเป็นข้อได้เปรียบของสถานที่ที่จัดงานแห่งนี้ ในเรื่องของการเดินทางที่สะดวกยังป้องกันการจราจรที่หนาแน่นได้ รวมถึงด้านองค์ประกอบการแสดงและการกำหนดราคาในคอนเสิร์ตนี้ที่สอดคล้องกับแผนผังของเวทีที่มีถึงสามแห่งทั่วสนามกีฬาหลากหลายพื้นที่ ทำให้ผู้ชมนั้นสามารถตัดสินใจและเลือกโซนที่ตนเองต้องการ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 21-30 ปี ประกอบอาชีพพนักงานเอกชน มีรายได้ 25,000-30,000 บาทต่อเดือน และเดินทางมาจากกลุ่มประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เมื่อพิจารณาความเป็นไปได้ในการจัดคอนเสิร์ตครั้งต่อไป ผู้จัดงานคอนเสิร์ตสามารถเลือกผู้ชมกลุ่มเป้าหมายที่เป็นเพศหญิงที่เดินทางมาจากกลุ่มประเทศบริเวณใกล้เคียงกับสถานที่จัดงาน พร้อมกับการประชาสัมพันธ์สถานที่ท่องเที่ยวสำคัญอื่น ๆ ภายในเมือง และกิจกรรมการท่องเที่ยวสำหรับผู้หญิงเพิ่มเติม อาทิ การทำสปาเพื่อสุขภาพ การเลือกซื้อสินค้าในห้างสรรพสินค้าหรือย่านการค้า เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจในประเทศที่เป็นจุดหมายปลายทางกับผู้ชมกลุ่มเป้าหมาย

1.2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้จัดงานควรพิจารณาความหลากหลายของราคาบัตรเข้าชมตามแต่ละโซนที่แตกต่างกันออกไป รวมถึงกำหนดบัตรประเภท VIP ที่มีสิทธิพิเศษต่าง ๆ เพิ่มเติม ไม่ว่าจะเป็น Fast Track เข้าคอนเสิร์ตและของที่ระลึกที่จะได้รับ อีกทั้งยังสามารถนำแนวคิดหรือธีมมาประยุกต์ใช้กับศิลปินที่มีฐานแฟนคลับผู้ชมจำนวนมาก หรืออาจเป็นศิลปินที่มีชื่อเสียงในกลุ่มภูมิภาคของกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งการพิจารณาถึง

ความสามารถและสมถรรนะของร่างกายระหว่างการแสดง การกำหนดช่วงพักของศิลปินระหว่างการแสดง และทักษะการสร้างปฏิสัมพันธ์ของศิลปินกับกลุ่มผู้ชมให้เหมาะสมกับบริบทและธีมของงานคอนเสิร์ต

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่านั้น การวิจัยครั้งต่อไปผู้ที่สนใจควรเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้เข้าร่วมงานโดยตรงเพื่อให้เกิดการค้นพบสาเหตุของการตัดสินใจภายใต้เงื่อนไขอื่น ๆ เนื่องจากกลุ่มผู้ชมคอนเสิร์ตมีความหลากหลายของข้อมูลประชากรไม่ว่าจะเป็นอายุ เชื้อชาติ และค่าครองชีพ อาจส่งผลต่อพฤติกรรมการตอบสนองของกลุ่มเป้าหมายในการจัดคอนเสิร์ตครั้งต่อไป

2.2 การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปผู้ที่สนใจสามารถขยายขอบเขตการศึกษาไปยังกลุ่มผู้ชมคอนเสิร์ตในรูปแบบ Online และ Virtual เพื่อให้ทราบถึงกระบวนการตัดสินใจซื้อและความเชื่อมั่นในการเข้าอีเวนต์รูปแบบใหม่แห่งอนาคตที่กำลังที่กำลังได้รับความนิยมไปทั่วโลก เนื่องจากการรับชมรับฟังดนตรีเป็นค่านิยมและวัฒนธรรมการบริโภคเพื่อความบันเทิงที่มีการปรับให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทุกยุคสมัย

เอกสารอ้างอิง

จินต์จุฑา ลาภวาณิชย์สกุล. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางท่องเที่ยว จังหวัดน่านของนักท่องเที่ยวสตรีโสดวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ตรีทิพ บุญแย้ม. (2562). รูปแบบทางการตลาดและแนวโน้มธุรกิจการจัดแสดงดนตรีสดประเภทดนตรีสมัยนิยมในประเทศไทย. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. 8(1), 174-193.

ไทยรัฐออนไลน์. (2566). คอนเสิร์ต 40,000 ล้าน ของ เทย์เลอร์ สวิฟต์. สืบค้น 11 มีนาคม 2567. จาก พีพีทีวีออนไลน์. (2566). แม่ก็คือแม่! บัตรคอนเสิร์ตสิงคโปร์ “เทย์เลอร์ สวิฟต์” หมดเกลี้ยงทุกรอบ. เรียกใช้เมื่อ 5 เมษายน 2567. จาก https://www.pptvhd36.com/news/ข่าวบันเทิง/200536.

มัสยาพลู สวัสดิ์. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกซื้อเคมีเกษตรของเกษตรกรในอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสยาม.

ระชานนท์ ทวีผล. (2565). มาตรฐานความปลอดภัยในพื้นที่ท่องเที่ยวที่ส่งผลต่อความน่าเชื่อถือของกลุ่มนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติบริเวณย่านการค้าเยาวราช. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. 17(62), 52-60.

ศรัณย์ นิลศิลา. (2566). Music Concert Economy: ทัวร์คอนเสิร์ต สร้างมูลค่าขนาดไหนในปี 2023. เรียกใช้เมื่อ 11 มีนาคม 2566 จาก https://www.agenda.co.th/lifestyle/fun/music-concert-economy-2023/.

สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ (องค์การมหาชน). (2566). ทีเส็บเปิดทิศทางขับเคลื่อนอุตสาหกรรมไมซ์ไทย ปี 67 ดึงทุนวัฒนธรรมและนวัตกรรมเพิ่มคุณค่า ไมซ์ผ่าน 3 กลุ่มธุรกิจหลัก. เรียกใช้เมื่อ 26 มีนาคม 2567 จาก https://www.businesseventsthailand.com/th/press-media/news-press-release/detail/1563-67-3.

เอกณัฐ อยู่คงศักดิ์. (2567). พฤติกรรมการตัดสินใจซื้อและทัศนคติของผู้บริโภคที่มีต่อบัตรคอนเสิร์ตในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล.

Dassah, S. S. (2023). Event planning: Crafting the perfect Chale Wote Street Art Festival atmosphere; How event planners are making a memorable event. Master's thesis, UiT The Arctic University of Norway.

Gold, J. R., & Gold, M. M. (2020). Festival cities: Culture, planning and urban life. New York: Routledge.

Lim, K. (2024). Singapore businesses ‘jump on bandwagon’ as Taylor Swift mania hits crescendo ahead of Eras shows. Retrieved 11 March 2024 from https://www.scmp.com/week-asia/economics/article/3253541/singapore-businesses-jump-bandwabandwagon-taylor-swift-mania-hits-crescendo-ahead-eras-shows.

McGuirk, R. (2024). Singapore’s PM Defends Taylor Swift Exclusivity Arrangement. Retrieved 27 March 2024 from https://thediplomat.com/2024/03/singapores-pm-defends-taylor-swift-exclusivity-arrangement/.

Mulder, M., & Hitters, E. (2021). Visiting pop concerts and festivals: measuring the value of an integrated live music motivation scale. Cultural trends. 30(4), 355-375.

Nahler, G. (2009). Dictionary of Pharmaceutical Medicine. Vienna: Springer.

Putri, A. B., et al. (2022). The Effect of Online Consumer Review and Prices On Online Purchase Decisions. Pinisi Discretion review. 6(1), 131-140.

Rosenbloom, A. (2023). Taylor Swift travels through time during opening night of the ‘Eras Tour’. Retrieved 11 March 2024 from https://edition.cnn.com/2023/03/18/entertainment/taylor-swift-eras-tour-debut/index.html.

Srivastava, A., et al. (2023). Exploring The Factors Influencing Venue Selection in India. International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science. 5(4), 1849-1854.

Yamane, T. (1973). Statistics, An Introductory Analysis. 3rd ed.. New York: Harper and Row Publications.

องค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค DIGITAL DISRUPTION สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

The factor of school administrators' digital competencies in digital disruption era under secondary educational service area office Khon Kaen

ภูมินทร์ ชาลีคาร
Phumin Chaleekarn
นิยดา เปี่ยมพืชนะ
Niyada Piampeuchana
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
Department of Educational Administration, Faculty of Education, Northeastern University
E-mail: bushkhonkaen@gmail.com

Received: 13 May 2024; Revised: 29 August 2024; Accepted: 30 August 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค DIGITAL DISRUPTION สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ปีการศึกษา 2566 จำนวน 358 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และครู จำนวน 338 คน ได้มาจากวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยวิธีสกัดองค์ประกอบหลักหลังหมุนแกนแบบมุมฉากด้วยวิธีแวริแมกซ์ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค DIGITAL DISRUPTION สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีจำนวนองค์ประกอบทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการรู้และเข้าใจการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) ด้านการสร้างสื่อและนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล 3) ด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางเทคโนโลยีดิจิทัล 4) ด้านการแก้ปัญหาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 5) ด้านจริยธรรมและความปลอดภัยในการใช้เครื่องมือดิจิทัล เมื่อพิจารณาค่าร้อยละของความแปรปรวนและค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวนองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ สามารถอธิบายองค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค DIGITAL DISRUPTION สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ได้ร้อยละ 90.349

คำสำคัญ: องค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัล, ผู้บริหารสถานศึกษา, ยุค DIGITAL DISRUPTION

Abstract

This research article aimed to analyze components of digital competency of school administrators in digital disruption era under Khon Kaen secondary educational service area Office. The sample groups used in this research consisted of 20 school administrators and 338 teachers under Khon Kaen secondary educational service area office, academic year 2023, with the total number of 358 people which were obtained by stratified random sampling according to the proportion of administrators and teachers in schools under Khon Kaen secondary educational service area office. The instrument used to collect data was a questionnaire. Data were analyzed by exploratory factor analysis (EFA) using the principal component analysis (PCA) and orthogonal rotation by varimax rotation method. The research results were found that: Components of digital competency of school administrators in digital disruption era under Khon Kaen secondary educational service area office consisted of 5 components: 1) Knowledge and understanding of the use of digital technology, 2) Creating digital technology media and innovation, 3) Communication and cooperation in digital technology, 4) Problem solving with digital technology, 5) Ethics and safety in using digital tools. When considering the percentage of variance and the cumulative percentage of variance of 5 components, when considering percentage of variance and accumulative percentage of variance of 5 components, these components were able to explain components of digital competency of school administrators in digital disruption era under Khon Kaen secondary educational service area office at 90.349%.

Keywords: Components of digital competency, school administrators, digital disruption Era

บทนำ

ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้แต่ละประเทศต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์นี้อยู่เสมอ โดยการมุ่งพัฒนาคนให้มีคุณภาพเพื่อเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ได้ต่อไปและเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้ดีที่สุด คือ การศึกษา เนื่องจากการศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะและสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพและการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข อันจะนำไปสู่เสถียรภาพและความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลกต่อไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) “แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ.2563 - 2565” เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้บุคลากรภาครัฐใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรให้มีกรอบความคิดและทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน โดยได้กำหนดประเด็นและแนวทางการดำเนินการพัฒนากรอบทักษะ (Skill sets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2563)

สมรรถนะด้านดิจิทัล (Digital Competency) เป็นความสามารถในการผสมผสานระหว่าง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเพื่อใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสม ปลอดภัย สร้างสรรค์ อิสระ และมีจริยธรรม ได้แก่ การทำงาน การแก้ปัญหา การสื่อสาร การจัดการข้อมูล การร่วมมือ การสร้างเนื้อหาและความรู้ (สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) สมรรถนะดิจิทัลเป็น 1 ใน 8 สมรรถนะหลักที่ประชาชนทุกคนควรได้รับการพัฒนา โดยเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับการดำเนินชีวิตและการสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ตรงกับความต้องการของสังคม ให้สามารถใช้ประโยชน์จากความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล และสร้างการมีส่วนร่วมและขับเคลื่อนสังคมแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสมรรถนะดิจิทัลเป็นทักษะที่มีความต้องการในทุกภาคส่วนและทุกสาขาอาชีพ แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะดิจิทัลถูกนำไปใช้ในบริบทที่หลากหลาย เช่น การนำไปใช้กำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะสำหรับพลเมือง การนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนในระบบการศึกษา เพื่อพัฒนาสมรรถนะของประชากรให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รู้เท่าทันสื่อสังคม ออนไลน์ และสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์สูงสุด (European Union, 2006)

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อให้สามารถที่จะเลือกใช้กับการบริหารสถานศึกษาให้ได้อย่างเหมาะสมคุ้มค่า และเพียงพอต่อการใช้งาน โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการประชารัฐของกระทรวงศึกษาธิการที่ร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนาการศึกษาของชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงศักยภาพทางด้านการบริหารและจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งนอกจากจะมีผลต่อภาพลักษณ์ของสถานศึกษาในชุมชนแล้ว ยังจะทำให้สถานศึกษาเป็นที่ไว้วางใจของชุมชนในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้อย่างยั่งยืน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด อันจะนำไปสู่การจัดและบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิผล (จิณณวัตร ปะโคทัง, 2561) ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันสูงเช่นนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีกรอบทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillsets) ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญในการตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในมิติของการทำงานและการใช้ชีวิต รวมทั้งนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐได้ ซึ่งประกอบด้วย 1) ทักษะดิจิทัล 2) ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว 3) ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ และ 4) ทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2563)

อาจกล่าวได้ว่า ทักษะดิจิทัลที่กล่าวมานั้นเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการดำเนินชีวิตในยุคดิจิทัล ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน (Disruption) อยู่ตลอดเวลา ทักษะต่าง ๆ จะเป็นตัวช่วยในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร การใช้งาน รวมไปถึงการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจะทำสถานศึกษาให้มีคุณภาพนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาเป็นไปตามที่กำหนดไว้ สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค DIGITAL DISRUPTION จึงเป็นความสามารถของผู้บริหารที่สามารถนำพาองค์กรให้ทันกับการปรับเปลี่ยนของยุคที่มีการเปลี่ยนที่พลิกผันอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา เนื่องจากเป็นผู้นำการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านกระบวนการดำเนินงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู

และชุมชน การบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ได้นั่นเอง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ได้มีการขับเคลื่อนและยกระดับคุณภาพการศึกษาภายใต้แนวคิด “สพฐ. วิถีใหม่ วิถีคุณภาพ” ที่กำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนคุณภาพบุคลากรคุณภาพ การบริหารจัดการศึกษาคุณภาพจัดสรรปัจจัยและทรัพยากรทางการศึกษา คุณภาพเทคโนโลยีเพื่อการบริหารและการจัดการเรียนรู้ด้วย 4 มิติ การขับเคลื่อนในด้านโอกาส ด้านคุณภาพ ด้านประสิทธิภาพ และด้านความปลอดภัย สร้างความเสมอภาคเป็นธรรมให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม จัดการศึกษาเพื่ออาชีพ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนได้มีเวทีที่เปิดกว้างที่เข้าถึงและแสดงศักยภาพได้ตลอดเวลาและต่อเนื่อง พัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้มีความหลากหลายครอบคลุมทั่วถึงครบทุกพื้นที่ บริหารจัดการโดยใช้เขตพื้นที่เป็นฐานและใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อนตามกรอบการดำเนินงานด้วยนวัตกรรม “SAIO SMART MODEL” ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมาและต่อยอดพัฒนาสู่คุณภาพด้วย “SIAO SMART PLUS MODEL” ที่มุ่งเน้นการประกันคุณภาพในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ทั้งในด้านโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียม รวมถึงการเข้าถึงบริการทางการศึกษา ทักษะภาษา เทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะชีวิตและอาชีพ และการบริหารจัดการโดยการกระจายอำนาจจากเขตพื้นที่ไปยังสหวิทยาเขต เครือข่าย และสถานศึกษา บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนและภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษาทุกระดับ ร่วมรับผิดชอบต่อผลของการจัดการศึกษาในทุกระดับ และสามารถสะท้อนข้อมูลสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน สร้างกลไกในการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินการจัดการศึกษา และเชื่อมโยงฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น, 2566)

แสดงให้เห็นว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ต้องการที่จะพัฒนาการบริหารการจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) ซึ่งผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนให้การจัดการศึกษาและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย และการที่จะนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะ รวมถึงสมรรถนะดิจิทัล จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่สอดคล้อง เหมาะสมกับสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งต่างประเทศ และในประเทศไทย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนากรอบแนวคิดและองค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลสำหรับประชาชนทั่วไปของคณะกรรมาธิการยุโรปเท่านั้น แต่งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรงมีน้อยมาก ซึ่งสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นต้องศึกษาวิจัยเพื่อให้มีสมรรถนะที่เพียงพอในการนำเทคโนโลยีดิจิทัล และอุปกรณ์ดิจิทัล (Digital device) มาใช้ในการติดต่อสื่อสาร การปฏิบัติงาน การเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง การทำงานร่วมกัน สร้างการมีส่วนร่วมในสังคม และใช้เพื่อปรับปรุงพัฒนากระบวนการทำงานหรือระบบงาน ในสถานศึกษาให้มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพ เพิ่มความปลอดภัย และสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการยกระดับงานให้มีคุณค่าสูงขึ้นต่อไป

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลที่เหมาะสมกับผู้บริหารสถานศึกษาในยุค DIGITAL DISRUPTION เพื่อให้ทราบถึงองค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค DIGITAL DISRUPTION สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีองค์ประกอบและมีตัวชี้วัดอะไรบ้าง ที่สามารถแสดงถึงพฤติกรรมชัดเจนที่สอดคล้องกับบริบทของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยจะทำการสังเคราะห์ความรู้จาก

การศึกษาและค้นคว้าจากเอกสารที่เกี่ยวข้องด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เพื่อให้ทราบแน่ชัดว่าองค์ประกอบใดบ้างที่เป็นองค์ประกอบหลักของสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค DIGITAL DISRUPTION เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นข้อมูล สารสนเทศ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค DIGITAL DISRUPTION สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่ององค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค DIGITAL DISRUPTION สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำนวน 84 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 189 คน ครู จำนวน 3,234 คน รวมทั้งสิ้น 3,423 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ปีการศึกษา 2566 ผู้วิจัยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) และกำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มที่ยอมรับได้ (Sampling Error) เท่ากับ .05 ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยคำนวณเทียบสัดส่วนขนาดกลุ่มตัวอย่างของประชากรแต่ละชั้นภูมิแบบไม่เป็นสัดส่วน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 358 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค DIGITAL DISRUPTION สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ซึ่งเป็นข้อคำถามที่ครอบคลุมเนื้อหาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค DIGITAL DISRUPTION สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (Likert's Rating Scale) ลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยมีสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค DIGITAL DISRUPTION

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขอหนังสือเพื่อแนะนำตัวของผู้วิจัยและชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยจากมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ติดต่อขอความร่วมมือจากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2 การเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการกรอกแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการคำนวณค่าสถิติ ทำการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ และรายงานผลการวิจัย ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดขอนแก่น จำนวน 358 คน ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) : EFA

4.2.1 การวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) ผู้วิจัยจะพิจารณาจากค่า KMO มีค่ามาก (เข้าสู่หนึ่ง) และค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity มีค่า Significance น้อยกว่า .05 แสดงว่าเทคนิค Factor Analysis เหมาะสมกับข้อมูลที่มีอยู่ (กัลยา วานิชย์บัญชา , 2564)

4.2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis): PCA หลังหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวริแมกซ์ (Varimax Rotation) ผู้วิจัยพิจารณาองค์ประกอบตามเกณฑ์ คือ องค์ประกอบที่สำคัญนั้นต้องมีค่าไอเกน (Eigenvalues) มากกว่า หรือเท่ากับ 1 และมีตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบของสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค DIGITAL DISRUPTION ตั้งแต่ 4 ตัวแปรขึ้นไป โดยในแต่ละตัวแปร (Factor Loading) ต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

4.2.3 การตั้งชื่อองค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค DIGITAL DISRUPTION สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดขอนแก่น เป็นการตั้งชื่อองค์ประกอบจากพฤติกรรมที่ปรากฏเด่นชัดของตัวแปร

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) หมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวริแมกซ์ (Varimax Rotation)

การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค DIGITAL DISRUPTION สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ได้จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม โดยสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีเทคนิคแกนสำคัญ (Principal Component Analysis) และใช้ค่าไอเกน (Eigen Values) มากกว่า 1

ตารางที่ 1 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) หมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวริแมกซ์ (Varimax Rotation)

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loading			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Varaiance	Cumula Tive %	Total	% of Varaiance	Cumula Tive %	Total	% of Varaiance	Cumula Tive %
1	18.955	39.489	39.489	18.955	39.489	39.489	10.126	21.096	21.096
2	10.181	21.210	60.699	10.181	21.210	60.699	9.534	19.863	40.960
3	6.514	13.571	74.271	6.514	13.571	74.271	8.854	18.447	59.406
4	4.261	8.878	83.149	4.261	8.878	83.149	8.289	17.270	76.676
5	3.456	7.200	90.349	3.456	7.200	90.349	6.563	13.673	90.349

จากตารางที่ 1 พบว่า การแสดงค่าสถิติสำหรับแต่ละองค์ประกอบทั้งก่อนและหลังการสกัดปัจจัย ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance) และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Accumulative Percentage of Variance) ขององค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค DIGITAL DISRUPTION สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีองค์ประกอบที่มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) มากกว่า 1 ขึ้นไปอยู่ที่ 5 ค่า แสดงว่าตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค DIGITAL DISRUPTION สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จัดได้เป็น 5 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาค่าร้อยละของความแปรปรวนและค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวนองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ สามารถอธิบายองค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค DIGITAL DISRUPTION สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ได้ร้อยละ 90.349

2. จำนวนองค์ประกอบ ค่าความแปรปรวนของตัวแปร แต่ละองค์ประกอบของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดภายหลังการหมุนแกนองค์ประกอบ (Rotation Sums of Squared Loadings)

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบจากค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ต้องมีค่ามากกว่า 1 ขึ้นไป และตัวแปรแต่ละตัวต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เท่ากับ 0.50 ขึ้นไป จึงได้องค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค DIGITAL DISRUPTION สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำนวน 5 องค์ประกอบ โดยมีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance) และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Accumulative Percentage of Variance) ของแต่ละองค์ประกอบ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ตารางแสดงจำนวนองค์ประกอบ ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance) ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Accumulative Percentage of Variance) แต่ละองค์ประกอบของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (n = 358) ภายหลังการหมุนแกนองค์ประกอบ (Rotation Sums of Squared Loadings)

องค์ประกอบ	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)	ค่าร้อยละความแปรปรวน (Percentage of Variance)	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Accumulative Percentage of Variance)	จำนวนตัวแปรในองค์ประกอบ
1	10.126	21.096	21.096	11
2	9.534	19.863	40.960	10
3	8.854	18.447	59.406	10
4	8.289	17.270	76.676	10
5	6.563	13.673	90.349	7

จากตารางที่ 2 พบว่า เมื่อทำการหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่เป็นอิสระด้วยวิธีแวริแมกซ์ (Varimax Rotation) และให้ข้อรายการสัมพันธ์กับองค์ประกอบในลักษณะที่ชัดเจนยิ่งขึ้น และระบุจำนวนองค์ประกอบได้ 5 องค์ประกอบ โดยแสดงผลลัพธ์เรียงค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากค่ามากไปหาค่าน้อย แล้วพิจารณาข้อรายการแต่ละข้อว่าอยู่องค์ประกอบใด และองค์ประกอบที่มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) มากกว่า 1 ขึ้นไป มีค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวนองค์ประกอบทั้งหมด 5 องค์ประกอบ เท่ากับ 90.349 ดังนั้นจึงได้จำนวนองค์ประกอบทั้งหมด 5 องค์ประกอบ สามารถอธิบายองค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค DIGITAL DISRUPTION สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ได้ร้อยละ 90.349

อภิปรายผล

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค DIGITAL DISRUPTION ด้านการรู้และเข้าใจการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นองค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด มีค่าไอเกน 10.126 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้มากที่สุดร้อยละ 21.096 โดยมีตัวบ่งชี้ซึ่งเรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบ 5 อันดับแรก คือ 1) ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับการใช้งานโปรแกรมพื้นฐานในคอมพิวเตอร์ ได้แก่ โปรแกรม Microsoft Word, Microsoft Excel และ Microsoft Power Point 2) ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับสื่อดิจิทัลใหม่ ๆ ได้แก่ Tablet และ Smartphone 3) ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือทางออนไลน์ ได้แก่ Google Hotmail และ YouTube รวมถึงการใช้งานผ่านสังคมออนไลน์ ได้แก่ Facebook และ LINE 4) ผู้บริหารสามารถค้นหา จัดเก็บข้อมูล สารสนเทศ และเนื้อหาดิจิทัลอย่างเป็นระบบ 5) ผู้บริหารสามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานได้แก่ โปรแกรม Microsoft Word, Microsoft Excel และ Microsoft PowerPoint ได้อย่างคล่องแคล่ว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้และความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวรรณ กันละนนท์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า 1. องค์ประกอบทักษะด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 88 ตัวแปรสังเกต ดังนี้ 1) ทักษะการพัฒนาการรู้ดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ 29 ตัวแปรสังเกต 2) ทักษะการจัดการความรู้และประสบการณ์เพื่อการบริหารองค์กรดิจิทัล 21 ตัวแปรสังเกต 3) ทักษะการประเมินผลการ

ดำเนินการองค์การดิจิทัล 16 ตัวแปรสังเกต 4) ทักษะการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์การดิจิทัล 9 ตัวแปรสังเกต 5) ทักษะการแก้ปัญหาด้านดิจิทัลและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง 10 ตัวแปรสังเกต และ6) ทักษะการคิดวิเคราะห์การใช้ดิจิทัลของสถานศึกษา 3 ตัวแปรสังเกต 2. ผลการยืนยันองค์ประกอบทักษะด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้และเป็นประโยชน์

สอดคล้องกับงานวิจัยของ มูฮำหมัด รุซลันลือบากะลูติง (2565) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ พบว่า 1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ตามความคิดเห็นครูผู้สอนในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยมีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล รองลงมา คือ ความรู้ดิจิทัล และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ส่วนการสื่อสารดิจิทัลเป็นลำดับที่ต่ำที่สุด 2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตรัง กระบี่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใช้อินเทอร์เน็ตอย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาครูให้สามารถปรับตัวและเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูรุ่นเก่ากับครูรุ่นใหม่ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูควรมีการเตรียมความพร้อมทั้งในด้านการผลิตและการพัฒนาเพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในโลกดิจิทัล

องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค DIGITAL DISRUPTION ด้านการสร้างสื่อและนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นองค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักอยู่ในอันดับที่ 2 และมีค่าไอเกน 9.534 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้มากที่สุดร้อยละ 19.863 โดยมีตัวบ่งชี้ซึ่งเรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบ 5 อันดับแรก คือ 1) ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ความแตกต่างของสื่อและเนื้อหาแต่ละประเภทและเปรียบเทียบ ความแตกต่างของการใช้ประโยชน์จากสื่อ สารสนเทศ และดิจิทัลได้ 2) ผู้บริหารมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนางานและพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ 3) ผู้บริหารสามารถคัดสรร เลือก หรือนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในสถานศึกษาเพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบ/กระบวนการดำเนินงาน และการให้บริการให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล 4) ผู้บริหารสามารถบูรณาการ ปรับเปลี่ยน ปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศและเนื้อหาดิจิทัล เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน 5) ผู้บริหารสามารถผลิตสื่อดิจิทัล และเทคโนโลยีดิจิทัลขึ้นมาใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้วยตัวเอง เช่น อินโฟกราฟฟิก คลิปวีดีโอ การบันทึกเสียง และบันทึกภาพหน้าจอได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการสร้างสื่อและพัฒนานวัตกรรมผ่านเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัล ที่จะต้องส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เรียนรู้และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน ทำให้สถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สถานศึกษาดิจิทัล เพื่อแสดงออกในฐานะพลเมืองดิจิทัล

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล ม่วงกล่ำ (2562) เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบด้านความสามารถทางดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี ได้กล่าวถึงองค์ประกอบความสามารถทางดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไว้ว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างคุณค่าแก่งานปัจจุบัน และเพื่อสร้างงานใหม่ให้แก่

สถานศึกษา ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการสร้างนวัตกรรม พร้อมทั้งเข้าร่วมอบรมเพื่อสร้างเสริมทักษะด้านดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติพงศ์ สมชอบ (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การศึกษาองค์ประกอบของการเรียนรู้ดิจิทัล สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย” พบว่า การเรียนรู้ดิจิทัลสำหรับบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การใช้เครื่องมือดิจิทัล มี 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัล และการนำระบบในการจัดการงานต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน 2) การรู้และเข้าใจดิจิทัล มี 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ การรับรู้สารสนเทศ และการประมวลผลสารสนเทศ 3) การสร้างสรรค์มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ การออกแบบปรับปรุงและประยุกต์ใช้ การสร้างสรรค์ผลงาน และการมีจริยธรรมในการใช้งาน 4) การเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างเครือข่าย มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ การเข้าถึงการใช้ประโยชน์ ในงาน การสื่อสารทางดิจิทัล และการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้

สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565) เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า 1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้งหมดอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากสูงที่สุดไปต่ำที่สุด ดังนี้ ด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน รองลงมา คือ ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ และด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ตามลำดับ 2. ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค DIGITAL DISRUPTION ด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นองค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักอยู่ในอันดับที่ 3 และมีค่าไอเกน 8.854 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้มากที่สุดร้อยละ 18.447 โดยมีตัวบ่งชี้ซึ่งเรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบ 5 อันดับแรก คือ 1) ผู้บริหารเข้าร่วมการอบรมเพื่อสร้างเสริมทักษะด้านดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ 2) ผู้บริหารจัดอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีและการสร้างวัฒนธรรมเทคโนโลยีในสถานศึกษาให้กับครูและบุคลากร 3) ผู้บริหารสามารถใช้โปรแกรมสนทนา (Instant Messaging) ในการติดต่อสื่อสาร ได้แก่ Line, Facebook Massage ได้ 4) ผู้บริหารสามารถประเมินครูผู้สอนผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม 5) ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรักษาสิ่งแวดล้อม เช่น การบันทึกข้อมูลในระบบดิจิทัลแทนการใช้กระดาษ การประชุมทางไกลผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลแทนการเดินทางเพื่อเข้าร่วมการประชุม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นที่จะต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการติดต่อสื่อสารการทำงาน รวมถึงการแบ่งปันข้อมูล สารสนเทศและเนื้อหาดิจิทัลกับผู้อื่น ผ่านสื่อดิจิทัลที่เหมาะสม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษานำเอาเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้การดำเนินกิจกรรมในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามเป้าหมาย

สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระราชวุธ ปญฺญาวชิโร (เพชรไพร) (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า 1. สภาพการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 และด้านการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ตามลำดับส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา และจำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถติที่ระดับ .01 3. แนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น มีดังนี้ 1) ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีการประสานความร่วมมือโดยการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อพัฒนาการบริหารงานวิชาการกับสถานศึกษา 2) ผู้บริหารควรสร้างความรู้ ความเข้าใจ กับการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย 3) ครูผู้สอนควรจัดการเรียนการสอนใช้สื่อสารสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจในบทเรียนเน้นประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) ผู้บริหารควรสนับสนุน ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นสากล

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภานุเดช แสงลุน และชยากานต์ เรืองสุวรรณ (2564) เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางดิจิทัล ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายในการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายทางการเรียนรู้ และจัดทำข้อตกลงร่วมกันของสถานศึกษากับหน่วยงานภายนอก พร้อมกับส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ การเรียนการสอนออนไลน์ การทำงานในรูปแบบออนไลน์ที่หลากหลาย เนื่องจากการกำหนดนโยบายและการทำข้อตกลงร่วมกันของแต่ละฝ่ายในการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายทางการเรียนรู้เป็นวิธีการที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ พร้อมทั้งเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลที่จำเป็น โดยนำมาใช้เพื่อการสร้างเครือข่ายในรูปแบบต่าง ๆ พร้อมกับนำเทคโนโลยีดิจิทัลนั้นมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ที่หลากหลาย

องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค DIGITAL DISRUPTION ด้านการแก้ปัญหาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นองค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักอยู่ในอันดับที่ 4 และมีค่าไอเกน 8.289 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้มากที่สุดร้อยละ 17.270 โดยมีตัวบ่งชี้ซึ่งเรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบ 5 อันดับแรก คือ 1) ผู้บริหารสามารถติดตั้งและใช้ซอฟต์แวร์รวมถึงแอพพลิเคชั่นที่เป็นประโยชน์บนอุปกรณ์ส่วนตัวได้ 2) ผู้บริหารสามารถวางแผนและพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์เพื่อแก้ไขปัญหาหรือดำเนินงานตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ 3) ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาทางเทคนิคเบื้องต้นได้ 4) ผู้บริหารสามารถวางแผนออกแบบการแก้ไขปัญหาอย่างมีขั้นตอน 5) ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการทำงาน การติดต่อสื่อสาร และการแลกเปลี่ยนข้อมูล ร่วมกันสร้างและใช้ทรัพยากรในการพัฒนาองค์ความรู้ร่วมกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแก้ไขปัญหาและตัดสินใจในการเลือกใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีดิจิทัลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคพลิกผันอย่างเป็นระบบและมีแบบแผน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวรรณ กันละนนท์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1. องค์ประกอบทักษะ ด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 88 ตัวแปรสังเกต ดังนี้ 1) ทักษะการพัฒนาการรู้ดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ 29 ตัวแปรสังเกต 2) ทักษะการจัดการความรู้และประสบการณ์เพื่อการบริหารองค์กรดิจิทัล 21 ตัวแปรสังเกต 3) ทักษะการประเมินผลการดำเนินการองค์การดิจิทัล 16 ตัวแปรสังเกต 4) ทักษะการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์การดิจิทัล 9 ตัวแปรสังเกต 5) ทักษะการแก้ปัญหาด้านดิจิทัลและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง 10 ตัวแปรสังเกต และ 6) ทักษะการคิดวิเคราะห์การใช้ดิจิทัลของสถานศึกษา 3 ตัวแปรสังเกต 2. ผลการยืนยันองค์ประกอบทักษะด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิวดี แพรวัฒนะสุข และสุภาวดี ลาภเจริญ (2565) เรื่อง การศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสถานการณ์สังคมพลิกผัน (Disruptive) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ในด้านที่ 3 ด้านการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญในด้านการบริหารทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ ในด้านการบริหารทั่วไป เพื่อจัดเตรียมอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม งานอนามัยภายในสถานศึกษา ตลอดจนการติดต่อประสานงานกับชุมชน และหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอความสนับสนุนให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาตอบสนองต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างพลิกผัน (Disruptive) ได้ และมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ เทคนิควิธีการ และนวัตกรรมการบริหารที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21 อยู่เสมอ พัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีของตนเองให้สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนา ปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน (Disruptive) ในด้านของหลักสูตร และการบริหารวิชาการ งบประมาณและการบริหารงานบุคคล มีความยืดหยุ่น พัฒนาความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

3.5 องค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค DIGITAL DISRUPTIONด้านจริยธรรมและความปลอดภัยในการใช้เครื่องมือดิจิทัล เป็นองค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักอยู่ในอันดับที่ 5 และมีค่าไอเกน 6.563 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้มากที่สุดร้อยละ 13.673 โดยมีตัวบ่งชี้ซึ่งเรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบ 5 อันดับแรก คือ 1) ผู้บริหารตระหนักถึงประเด็นต่าง ๆ เรื่องลิขสิทธิ์ และประเด็นการคัดลอกผลงาน 2) ผู้บริหารสามารถปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การมีรหัสผู้ใช้และรหัสผ่านในการเข้าระบบคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์สื่อสาร สื่อออนไลน์ 3) ผู้บริหารเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของผู้อื่นที่แสดงผ่านสื่อดิจิทัล 4) ผู้บริหารมีการอ้างอิงหรือให้เครดิตแก่ผู้ผลิตหรือผู้ที่ เป็นเจ้าของทุกครั้ง รวมทั้งขออนุญาตผู้ผลิตก่อนนำสื่อหรือเทคโนโลยีนั้น ๆ มาใช้งาน 5) ผู้บริหารสามารถป้องกันตัวเองและบุคคลอื่นจากอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ การหลอกลวงผ่านสื่อดิจิทัล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในโลกยุคปัจจุบันที่มีการเผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่หลากหลายช่องทาง ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย โดยตระหนักถึงประเด็นความปลอดภัยทางออนไลน์ มีการระมัดระวังและไตร่ตรองในการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศกับผู้อื่นและคำนึงถึงสิทธิของผู้อื่นด้วยการไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคลหรือทำให้บุคคลอื่นได้รับความเสียหาย มีการอ้างอิงหรือให้เครดิตแก่ผู้ผลิตหรือผู้ที่เป็นเจ้าของทุกครั้งก่อนนำข้อมูล สื่อ สารสนเทศ หรือเทคโนโลยีนั้น ๆ มาใช้งานโดยเฉพาะการ

ติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นผ่านช่องทางดิจิทัล ซึ่งจะต้องมีความรอบคอบและปลอดภัย มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เข้าใจสิทธิของตนเองและเคารพในสิทธิของผู้อื่น

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล ม่วงกล่า (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบด้านความสามารถทางดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี ได้กล่าวถึงองค์ประกอบความสามารถทางดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายเทคโนโลยีดิจิทัล ไว้ว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมป้องกันและต่อต้านการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา มีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยต่อการใช้เทคโนโลยี ในสถานศึกษา สามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลในสถานศึกษาเพื่อการจัดเก็บข้อมูล และการทำงานในด้านต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบความน่าเชื่อถือของเว็บไซต์ก่อนเชื่อและนำไปใช้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชญา โกมลวานิช (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 มี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การสื่อสารดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล และการสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัล 2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ กำหนดนโยบายดิจิทัลร่วมกัน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และการใช้สื่อดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ และ 3) การรู้ดิจิทัล ประกอบด้วย ตัวชี้วัด 5 ตัว คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ดิจิทัล การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ดิจิทัล การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การแบ่งปันข้อมูลผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างสื่อดิจิทัลมาบูรณาการการเรียน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมษา นวลศรี และกุลชาติ พันธุวรกุล (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะดิจิทัลสำหรับนักศึกษาครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า สมรรถนะดิจิทัลสำหรับนักศึกษาครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การรู้ดิจิทัล การใช้งานดิจิทัล การมีปฏิสัมพันธ์และติดต่อสื่อสาร จรรยาบรรณทางดิจิทัล และการจัดการเรียนรู้ แต่ละองค์ประกอบมี 3 ตัวบ่งชี้ และมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืน คือ $x2 = 97.155$ ($df = 78$, $p= .070$), $x2/df = 1.246$, $CFI = .998$, $GFI = .986$, $AGFI = .978$, $RMSEA = .017$ และ $SRMR = .013$ แต่ละองค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ในช่วง .889 ถึง.979 แต่ละตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ในช่วง .755 ถึง .845 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันทนา กุศลประเสริฐ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลกพบว่า ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัล 2) ด้านการสื่อสารและสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ 3) ด้านการรู้ดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณ 4) ด้านการพัฒนาสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเป็นองค์กรดิจิทัล 5) ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ 6) ด้านจรรยาบรรณและความปลอดภัยในการใช้ดิจิทัล สามารถอธิบายองค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ได้ร้อยละ 72.60

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยา ภาวะบุตร (2566) ได้ทำวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พบว่า 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำด้านดิจิทัล ประกอบด้วย การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาความคล่องทางดิจิทัลการสร้างนวัตกรรมการเรียนและการทำงาน การรู้ทันเทคโนโลยีดิจิทัล การคิดสร้างสรรค์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนและการทำงาน และคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัล คือ การศึกษาเอกสารประกอบ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การฝึกปฏิบัติจริง 2. ผลการสร้างและพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำด้านดิจิทัล ประกอบไปด้วย 1) ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ 2) หลักการของรูปแบบ 3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 4) เนื้อหาของรูปแบบ 5) กระบวนการของรูปแบบ 6) การวัดและประเมินผล และผลการประเมินร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัล พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3. ผลการเปรียบเทียบคะแนนก่อน-หลังการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัล พบว่าโดยรวมหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา ค่าดัชนีประสิทธิผลของพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัล โดยรวมค่าดัชนีประสิทธิผลจึงมีค่าเพิ่มขึ้น มีค่าเท่ากับ 0.963 หรือคิดเป็นร้อยละ 96.30

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค DIGITAL DISRUPTION สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีจำนวนองค์ประกอบทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการรู้และเข้าใจการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) ด้านการสร้างสื่อและนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล 3) ด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางเทคโนโลยีดิจิทัล 4) ด้านการแก้ปัญหาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 5) ด้านจริยธรรมและความปลอดภัยในการใช้เครื่องมือดิจิทัล เมื่อพิจารณาค่าร้อยละของความแปรปรวนและค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวนองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบสามารถอธิบายองค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค DIGITAL DISRUPTION สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ได้ร้อยละ 90.349

สรุป

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค DIGITAL DISRUPTION สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น หลังจากการหมุนแกนองค์ประกอบและอธิบายความหมายขององค์ประกอบ โดยผู้วิจัยได้ทำการหมุนแกนองค์ประกอบเพื่อให้ตัวแปรมีลักษณะที่ชัดเจนมากขึ้น โดยทำการหมุนแกนแบบมุม (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวริแมกซ์ (Varimax Method) โดยสามารถอธิบายถึงองค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค DIGITAL DISRUPTION พบว่าได้ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการรู้และเข้าใจการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วย 11 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสร้างสื่อและนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วย 10 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 ด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือทางเทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วย 10 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 ด้านการแก้ปัญหาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วย 10 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 5 ด้านจริยธรรมและความปลอดภัยในการใช้เครื่องมือดิจิทัล ประกอบด้วย 7 ตัวแปร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ทำให้ทราบถึงองค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค DIGITAL DISRUPTION สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ซึ่งเชื่อได้ว่าองค์ประกอบเหล่านี้มีความตรงเชิงเนื้อหาของสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค DIGITAL DISRUPTION สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ดังนั้นจึงควรนำองค์ประกอบเหล่านี้ไปเป็นแนวทางในการประเมินสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค

DIGITAL DISRUPTION สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น และจัดทำแผนเพื่อพัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ต่อไป

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค DIGITAL DISRUPTION สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านการรู้และเข้าใจการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นองค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับด้านการรู้และเข้าใจการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อาทิเช่น ต้องมีความรู้เกี่ยวกับการใช้งานโปรแกรมพื้นฐานในคอมพิวเตอร์ ศึกษาเทคโนโลยีใหม่ ๆ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อย่างปลอดภัยและมีความรับผิดชอบ

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะดิจิทัลของบริหารสถานศึกษาในยุค DIGITAL DISRUPTION สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น แล้วนำตัวบ่งชี้สมรรถนะดิจิทัลไปพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เท่าทันกับยุค DIGITAL DISRUPTION

2.2. ควรศึกษาการพัฒนารูปแบบสมรรถนะดิจิทัลของบริหารสถานศึกษาในยุค DIGITAL DISRUPTION สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เพื่อนำรูปแบบไปกำหนดนโยบายสมรรถนะดิจิทัลของบริหารสถานศึกษาในยุค DIGITAL DISRUPTION สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

2.3 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบริหารสถานศึกษาในยุค DIGITAL DISRUPTION สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น และใช้แนวทางที่ได้ไปพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบริหารสถานศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2564). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows. กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กิตติพงศ์ สมชอบ. (2563). การศึกษาองค์ประกอบของการเรียนรู้ดิจิทัล สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติครั้งที่ 21 ณ อาคารพจน์ สารสิน มหาวิทยาลัยขอนแก่น (หน้า 700-708). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จิณณวัตร ปะโคทัง. (2561). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. อุบลราชธานี: ศิริธรรมออฟเซ็ท.

นิธิวดี แพรวัฒนะสุข และสุภาวดี ลาภเจริญ. (2565). การศึกษาสมรรถนะที่จาเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสถานการณ์สังคมพลิกผัน (Disruptive) ของโรงเรียนสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. Journal of Roi Kaensarn Academi, 7(6), 205-223.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.

พระราชวุธ ปณฺญาวชิโร (เพชรไพร). (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ภานุเดช แสงลุน และชยากานต์ เรืองสุวรรณ. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. 11(41), 175-184.

มูฮำหมัด รุซลันลือบากะลูติง. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตรัง กระบี่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

เมษา นวลศรี และ กุลชาติ พันธุวรกุล. (2564). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะดิจิทัลสำหรับนักศึกษาครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 49(3), 1-15.

รุจาภรณ์ ลักษณะดี. (2565). ภาวะผู้นำการดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก.

ศศิวิมล ม่วงกล่ำ. (2562). การวิเคราะห์องค์ประกอบด้านความสามารถทางดิจิทลของครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563-2565. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). 25 Elements Digital Competency. เรียกใช้เมื่อ 7 กุมภาพันธ์ 2567 จาก https://www.dlbaseline.org/digital-competency.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น. (2566). ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาปีการศึกษา 2566.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

สุชญา โกมลวานิช. (2563). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อรวรรณ กันละนนท์. (2564). ทักษะด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

European Union. (2006). Recommendation of the European Union and of the Councilof 18 December 2006 on key competences for lifelong learning (2006/962/EC). Retrieved fromhttp://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:en:PDF.

Yamane, Taro. (1973). Statistics an introductory analysis. New York Harper & Row.

ศึกษาวิเคราะห์เรื่องกรรมในมหากัมมวิภังคสูตร

An analytical study of Kamma in The Mahakamma Vibhanga Sutta

พระมหาพิชิต สุจิตฺโต
Phramaha Pichit Sujitto
พระครูปริยัติสาทร
Phrakrupariyattiskthon
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Mahamakut Buddhist University
Email: pichitsujitto6439@gmail.com

Received: 14 June 2024; Revised: 13 July 2024; Accepted: 29 August 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 อย่าง คือ 1) เพื่อศึกษาหลักกรรมในพระพุทธศาสนาเถรวาท 2) เพื่อศึกษากระบวนการของกรรมในมหากัมมวิภังคสูตร และ 3) เพื่อวิเคราะห์เรื่องกรรมในมหากัมมวิภังคสูตร เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Research)

ผลการวิจัยพบว่า: หลักกรรมในพระพุทธศาสนาเถรวาทมี 4 หมวดๆ ละ 4 ข้อ รวมแล้วมี 16 ข้อ หลักกรรม 16 เหล่านี้ย่อลงแล้วมี 4 ประการ คือ 1) กรรมดำมีวิบากดำ 2) กรรมขาวมีวิบากขาว 3) กรรมทั้งดำทั้งขาวมีวิบากทั้งดำทั้งขาว 4) กรรมไม่ดำไม่ขาว มีวิบากไม่ดำไม่ขาว กระบวนการของกรรมในมหากัมมวิภังคสูตรมีเจตนาเป็นปัจจัย มีต้นเหตุคือกุศลมูลและอกุศลมูล ผ่านการกระทำทางกาย วาจา ใจ กระบวนการในการเสวยวิบากจะเกี่ยวกับเวทนา 3 อย่างได้แก่ สุขเวทนา ทุกขเวทนา และอุเบกขาเวทนา กรรมมีวิบากที่ซับซ้อนคือกรรมที่มีการแทรกแซงการให้ผล ได้แก่ กรรมที่สมควรแสดงให้เห็นว่าสมควรก็มี กรรมที่สมควรแสดงให้เห็นว่าไม่สมควรก็มี กรรมที่ไม่สมควรแสดงให้เห็นว่าไม่สมควรก็มี กรรมที่ไม่สมควรแสดงให้เห็นว่าสมควรก็มี ความจริงแล้วกระบวนการของกรรมมีความเป็นเหตุเป็นผลที่ตรงกันเสมอ คำกล่าวที่ว่าทำชั่วได้ดี ทำดีได้ชั่วนั้นจึงไม่มี เพราะวิบากย่อมให้ผลตรงกับกรรมเสมอ ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า บุคคลหว่านพืชเช่นไร ย่อมได้ผลเช่นนั้น ผู้ทำกรรมดีย่อมได้รับผลดี ผู้ทำกรรมชั่วย่อมได้รับผลชั่ว

คำสำคัญ: กรรม, หมวดกรรม, มหากัมมวิภังคสูตร

Abstract

This research article has 3 objectives: 1) to study the principles of karma in Theravada Buddhism, 2) to study the process of Kamma in the Mahakammavibhanga Sutta, and 3) to analyze Kamma in the Mahakammavibhanga Sutta. This research is a qualitative research by researching documents research.

The research results found that: The principles of Kamma in Theravada Buddhism have 4 categories, 4 items each, totaling 16 items. These 16 principles of Kamma can be summarized into 4 types: 1) black Kamma has black results, 2) white Kamma has white results, 3) both black and white karma has both black and white results, 4) neither black nor white karma has neither black nor white results. The process of Kamma in the Mahakammavibhanga Sutta has intention as a factor, there are the roots of Kusalamula and Akusalamula through actions of the body, speech, and mind. The process of experiencing the results will involve 3 types of feeling: happiness feeling, suffering feeling, and neutral feeling. Kamma has complex results, namely, Kamma that interferes with the giving of results. There is Karma that should be shown as appropriate, Kamma that should be shown as inappropriate, Kamma that should not be shown as inappropriate, and Kamma that should not be shown as appropriate. In fact, the process of Kamma always has a consistent cause and effect. Therefore, the saying that doing evil brings good, doing good brings evil does not exist because the results always give results in line with Kamma. As the Buddha said, “Whatever a person sows, that is what he will reap. Those who do good Kamma, will receive good results, those who do evil karma, will receive evil results”.

Keywords: Kamma; Kamma Section; Mahākammavibhaṅga-Sutta

บทนำ

กรรมคือการกระทำที่ประกอบด้วยเจตนา มนุษย์ปกติทุกคนมีการทำกรรมทางกาย วาจา และใจ อยู่ทุกวันเว้นไว้แต่ตอนหลับ เมื่อมีการทำกรรมย่อมมีผลของกรรมตามมา ในการกระทำของมนุษย์โดยส่วนมากนั้นจะปรารถนาให้เห็นผลทันที เพราะคุ้นเคยกับการการกระทำที่เห็นผลทันที เช่น เอาไม้ตีสุนัขๆเจ็บร้องแล้ววิ่งหนี ไปขโมยของโดนจับได้ถูกปรับเสียค่าสินไหมหรือเข้าคุก เดินไปสะดุดก้อนหินแล้วล้มเกิดมีแผลก็เจ็บทันที เป็นต้น แต่เมื่อใดที่การกระทำนั้นยังไม่ให้ผลตามการกระทำ ทำให้มนุษย์บางคนมีความคิดได้ว่า ทำชั่วไปก็ไม่มีผลชั่วตอบแทนกลับมา ทำดีไปก็ไม่มีผลดีตอบแทนกลับมา ก็เลยคิดว่าทำชั่วทำดีไม่มีผล ไม่ว่าจะทำเองหรือใช้ให้ผู้อื่นทำก็ไม่เป็นบุญไม่เป็นบาป เหมือนทิฏฐิของครูปูรณกัสสปะ บางครั้งผลที่มนุษย์ได้รับก็หาสาเหตุไม่ได้ เช่น อยู่ดีๆก็เจ็บหลัง หรือเดินไปพบเงินแบ็งก์พันหรือพบแหวนทองโดยไม่มีสาเหตุ เป็นต้น ก็เลยคิดว่ามนุษย์เราเป็นทุกข์เองเป็นสุขเองจะเคราะห์ดีหรือเคราะห์ร้ายก็เป็นไปของมันเอง เรื่องความหลุดพ้นก็ไม่ต้องทำอะไรเวียนว่ายตายเกิดไปเดี๋ยวก็หลุดพ้นเองบริสุทธิ์เอง ไม่มีเหตุไม่มีปัจจัยที่จะส่งให้เกิดผลใดใดได้เลย เหมือนทิฏฐิของครูมักขลิโคสาล (พระไตรปิฎกและอรรถกถาแปล ฉบับมหามหามกุฏราชวิทยาลัย, 2552)

การไม่รู้ความหมายของกรรมที่ถูกต้อง การเข้าใจความหมายของกรรมผิดไป หรือการเข้าใจความหมายของกรรมคลาดเคลื่อนไป และที่หนักที่สุดคือ แปลความหมายไปเป็นอย่างอื่นที่ตรงข้ามกันกับความหมายที่แท้จริง ไม่รู้แล้วยังไม่สอบถามผู้รู้ ทำให้ไปถือเอาความหมายของกรรมจากการได้ยินได้ฟังมาบ้าง ทำตามครอบครัวที่เคยทำมาบ้าง หรือแม้แต่คิดเอาเอง เพราะความไม่รู้หรือเข้าใจผิดในความเป็นไปของกรรม ทำให้มีการกระทำที่ผิดจากทำนองคลองของหลักกรรม ที่หนักขึ้นไปอีกตนเองก็ไม่เข้าใจหรือเข้าใจบางส่วน แต่ชักชวนให้ญาติพี่น้องเพื่อนฝูงทำตาม หรือถึงขั้นอาจตั้งสำนักเพื่อเผยแผ่คำสอนเผยแผ่ทิฏฐิของตนเองก็มี ถ้าเป็นลัทธิสัมมาทิฏฐิก็ดีก็มีประโยชน์แก่ตนเอง แก่ญาติพี่น้องเพื่อนฝูงและคนที่มาศรัทธา แต่ถ้าเป็นลัทธิมิจฉาทิฏฐิก็จะทำให้ประสบกับความเดือดร้อนที่จะตามมาในภายหลังต่อตนเอง รวมไปถึงญาติพี่น้องเพื่อนฝูงและคนที่มาศรัทธา การกระทำที่เกิดจากความเข้าใจเรื่องกรรมไม่ถูกต้องทำให้เกิดการกระทำที่ผิดเป็นอันมาก เพราะธรรมชาติของจิตย่อมไหลลงสู่ที่ต่ำเสมอ จึงมีอกุศลนำหน้าในการกระทำ คือ ความโลภ ความโกรธ ความหลงงมงายเป็นตัวนำหน้าในการกระทำ แทนที่จะเป็นกุศลนำหน้า คือ ความไม่โลภ ความไม่โกรธ และปัญญา นำหน้าในการกระทำ เพราะกรรมคือการกระทำที่มีอยู่กับมนุษย์ตลอดเวลา กรรมเป็นเหมือนเงาติดตามตัว กรรมจะมาคู่กับผลของกรรมเสมอ เหมือนคำโบราณที่กล่าวไว้ว่า กงกรรมกงเกวียน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นนั้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าในเรื่องของกรรมและกระบวนการของกรรมในมหากัมมวิภังคสูตร เพื่อให้ได้ศึกษาเรียนรู้ให้เข้าใจถูกต้อง แล้วนำไปใช้หรือปรับใช้ในการดำเนินชีวิต เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างยิ่งยวด ทั้งต่อตนเองต่อผู้อื่นและสังคม เพื่อให้การดำเนินชีวิตเป็นไปตามหลักคำสอนของพระตถาคตเจ้า เพื่อความมั่นคงแข็งแรงยืนนานแห่งพระพุทธศาสนา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาหลักกรรมในพระพุทธศาสนาเถรวาท
2) เพื่อศึกษากระบวนการของกรรมในมหากัมมวิภังคสูตร
3) เพื่อวิเคราะห์เรื่องกรรมในมหากัมมวิภังคสูตร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเน้นการวิจัยจากเอกสาร (Documentary Research) เพื่อศึกษาแล้วนำมาวิเคราะห์เรื่องรูปแบบความเชื่อในพระพุทธศาสนาเถรวาทของสังคมไทยยุคปัจจุบัน มีลำดับดังนี้

1) ศึกษาสำรวจและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารชั้นปฐมภูมิ ชั้นทุติยภูมิ คัมภีร์ปกรณ์วิเศษ และ งานวิจัย เอกสาร วารสาร บทความ งานเขียนที่เกี่ยวข้อง

2) นำข้อมูลที่ได้จากศึกษาสำรวจเอกสารเหล่านั้น มาคัดแยกประเภท วิเคราะห์ อธิบาย เปรียบเทียบ ให้ตรงตามวัตถุประสงค์

3) เรียบเรียงข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ไปบันทึกลงในบทต่างๆของงานวิจัย ตามความเหมาะสมของเนื้อหาให้ตรงตามบทต่างๆของวัตถุประสงค์

4) สรุปผลการวิจัย จัดเรียงลำดับเนื้อหา และนำเสนอข้อมูลโดยการพรรณนา

ผลการวิจัย

1. หลักกรรมในพระพุทธศาสนาเถรวาท ผลจากการวิจัยพบว่า กรรม หมายถึงการกระทำทางกาย วาจา และใจ สิ่งที่คู่กับกรรมคือวิบาก กรรมที่มีวิบากคือกรรมที่ประกอบด้วยเจตนา กรรมที่ไม่ประกอบด้วยเจตนาจะไม่มีวิบาก กรรมนั้นจะเป็นกุศลหรืออกุศลขึ้นอยู่กับต้นเหตุที่เจตนาเข้าไปประกอบ ถ้าเจตนาประกอบกับอกุศลมูล 3 คือ โลภะ โทสะ โมหะ ก็เป็นอกุศลกรรมให้วิบากเป็นทุกข์ เช่น เกิดในนรก เป็นต้น ถ้าเจตนาประกอบกับกุศลมูล 3 คือ อโลภะ อโทสะ อโมหะ ก็เป็นกุศลกรรมให้วิบากเป็นสุข เช่น เกิดในสวรรค์ เป็นต้น หลักกรรมในพระพุทธศาสนาเถรวาทตายนัยพระไตรปิฎก ในกุกกุโรวาทสูตร มีหลักกรรมอยู่ 4 ประเภท คือ 1) กรรมดำมีวิบากดำ 2) กรรมขาวมีวิบากขาว 3) กรรมทั้งดำทั้งขาว มีวิบากทั้งดำทั้งขาว 4) กรรมไม่ดำไม่ขาว มีวิบากไม่ดำไม่ขาว (พระไตรปิฎกและอรรถกถาแปล ฉบับมหามหามกุฏราชวิทยาลัย, 2552) ตามนัยคัมภีร์วิสุทธิมรรค (พระพุทธโฆสาจารย์, แต่ง, สมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร), แปล, 2554,) ตามนัยพระอรรถกถา (องฺ.ติก.อ. 34/473/121) ตามนัยปฏิสัมภิทามรรค (อ.ติก.อ. 34/473/137) ตามนัยพระสูตร เหล่านี้แสดงหลักกรรมว่ามี 12 ประการ ตามนัยคัมภีร์อภิธัมมัตถสังคหะ และคัมภีร์อภิธัมมัตถวิภาวินีฎีกา (พระอนุรุทธาจารย์, 2555) ตามนัยพระอภิธรรมปริยาย (อ.ติก.อ. 34/473/133) เหล่านี้แสดงหลักกรรมว่ามี 16 ประการ สรุปแล้วมีหลักกรรมอยู่ 4 หมวดๆ ละ 4 ข้อ รวมเป็นกรรม 16 ประการ ดังนี้

หมวด กิจจตุกกะ ว่าโดยกิจ มี 4 คือ 1) ชนกกรรม กรรมที่ทำให้วิบากเกิดขึ้น 2) อุปัตถัมภกกรรม กรรมที่ช่วยหนุนกรรมอื่นๆ 3) อุปปีฬกกรรม กรรมที่เบียดเบียนกรรมอื่นๆ 4) อุปฆาตกรรม กรรมที่ตัดรอน

หมวด ปากทานปริยายจตุกกะ ว่าโดยลำดับการให้ผล มี 4 คือ 1) ครุกรรม กรรมหนัก 2) อาสันน กรรม กรรมที่ทำเมื่อไกล้จะตาย 3) อาจิณณกรรม กรรมที่ทำบ่อยๆ 4) กกัตตากรรม กรรมพอประมาณ

หมวด ปากกาลจตุกกะ ว่าโดยเวลาให้ผล มี 4 คือ 1) ทิฏฐธัมมเวทนียกรรม กรรมที่ให้ผลในชาตินี้ 2) อุปปัชชเวทนียกรรม กรรมที่ให้ผลในชาติที่สอง 3) อปราปริยเวทนียกรรม กรรมที่ให้ผลในชาติที่สามเป็นต้นไป 4) อโหสิกรรม กรรมที่ไม่ให้ผล

หมวด ปากัฏฐานจตุกกะ ว่าโดยฐานะให้ผล มี 4 คือ 1) อกุศลกรรม กรรมที่เป็นอกุศลนำเกิดในอบายภูมิสี่ 2) กามาวจรกุศลกรรม กรรมที่เป็นกุศลนำเกิดในกามสุคติภูมิเจ็ด ๓) รูปาวจรกุศล กรรมกุศลของผู้ได้รูปฌานนำเกิดในรูปภูมิ 16 4) อรูปาวจรกุศลกรรม กรรมกุศลของผู้ได้อรูปฌานนำเกิดในอรูปภูมิสี่ หลักกรรมทั้ง 12 อย่างนี้ พระผู้มีพระภาคเจ้า ทรงจำแนกธรรมไว้เพียง 11 อย่างเท่านั้น มิได้รวมอโหสิกรรมเข้าไปด้วย คือ ทิฏฐธรรมเวทนียกรรม อุปปัชชเวทนียกรรม อปรปริยายเวทนียกรรม ครุกรรม พหุลกรรม อาสันนกรรม กกัตตาวาปนกรรม ชนกกรรม อุปัตถัมภกกรรม อุปปีฬกกรรม อุปฆาตกรรม” (พระไตรปิฎกและอรรถกถาแปล ฉบับมหามหามกุฏราชวิทยาลัย, 2552)

4.2 กระบวนการของกรรมในมหากัมมวิภังคสูตร ผลจากการวิจัยพบว่า ในมหากัมมวิภังคสูตรนี้ จัดกระบวนการของกรรมตามการวิสัชนาคำถามของพระพุทธเจ้า ดังนี้

คำถามที่ 1 โปตลิบุตรปริพาชกเป็นผู้ถามและอ้างว่าตนได้ยินมากับหูตัวเองและต่อหน้าพระพุทธเจ้า มีคำถามว่า “กายกรรมเป็นโมฆะ วจีกรรมเป็นโมฆะ มโนกรรมเท่านั้น เป็นจริง” พระอรรถกถากล่าวว่า คำถามนี้โปตลิบุตรปริพาชกเอามาจากปัญหาของทีฆตปัสสีนิครนถ์ในอุปาลิวาทสูตรที่ถามพระพุทธเจ้าว่า “กายกรรม วจีกรรม มโนกรรม ท่านบัญญัติอะไรว่ามีโทษมากในการทำกรรม ในความเป็นไปแห่งกรรม และพระพุทธเจ้าตรัสว่ามโนกรรมมีโทษมากกว่ากายกรรม และวจีกรรม ในความเป็นไปแห่งกรรม

คำถามที่ 2 “สมาบัติที่บุคคลเข้าแล้วไม่เสวยเวทนาอะไรๆ มีอยู่” พระอรรถกถากล่าวว่า หมายถึงอภิสัญญานิโรธที่โปตลิบุตรเอามาจากการถามตอบปัญหาของพระพุทธเจ้ากับโปฏฐปาทนิครนถ์ในโปฏฐปาทสูตร เรื่องอภิสัญญานิโรธเป็นอย่างไร พระพุทธเจ้าตรัสว่า สัญญาในอากิญจัญญายตนะดับไป สัญญาในเนวสัญญานาสัญญายตนะที่ละเอียดกว่าย่อมเกิด ซึ่งเป็นเรื่องของการดับสัญญาไม่ใช่การดับเวทนา ฉะนั้นในสมาบัติทั้ง 8 มีเวทนาทุกลำดับขั้นคือ สมาบัติเบื้องต่ำ 3 มีสุขเวทนา สมาบัติ 5 ที่เหลือมีอุเบกขาเวทนา โดยนับตามองค์ของฌานทั้ง 5 คือ วิตก วิจาร ปีติ สุข เอกัคคตา

คำถามที่ 3 ก็ยังเป็นคำถามจากโปตลิบุตรปริพาชกที่ถามว่า “บุคคลทำกรรมชนิดที่ประกอบด้วยความจงใจแล้วด้วยกาย ด้วยวาจา ด้วยใจ เขาจะเสวยอะไร” พระพุทธองค์ตรัสว่า ปัญหานี้โปตลิบุตรปริพาชกถามถึงเวทนา 3 ควรแยกพยากรณ์อย่างนี้ว่า “บุคคลทำกรรมชนิดที่ประกอบด้วยความจงใจแล้วด้วยกาย ด้วยวาจา ด้วยใจ อันให้ผลเป็นสุข เขาย่อมเสวยสุข บุคคลทำกรรมชนิดที่ประกอบด้วยความจงใจแล้วด้วยกาย ด้วยวาจา ด้วยใจ อันให้ผลเป็นทุกข์ เขาย่อมเสวยทุกข์ บุคคลทำกรรมชนิดที่ประกอบด้วยความจงใจแล้วด้วยกาย ด้วยวาจา ด้วยใจ อันให้ผลไม่ทุกข์ไม่สุข เขาย่อมเสวยอทุกขมสุข” และพระพุทธองค์ยังทรงแสดงถึงวิบากที่นำเกิดที่ไม่ตรงกับการกระทำบ้าง ที่ตรงกับการกระทำบ้างว่า “กรรมที่ไม่ควรและส่องให้เห็นว่าไม่ควรก็มี กรรมไม่ควรแต่ส่องให้เห็นว่าควรก็มี กรรมที่ควรและส่องให้เห็นว่าควรก็มี กรรมที่ควรแต่ส่องให้เห็นว่าไม่ควรก็มี”

4.3 วิเคราะห์เรื่องกรรมในมหากัมมวิภังคสูตร ผู้วิจัยจะวิเคราะห์เนื้อหาจากการศึกษาค้นคว้าเหล่านั้นตามหัวข้อดังต่อไปนี้ 1) วิเคราะห์กระบวนการของกรรมที่เป็นโมฆะ และไม่เป็นโมฆะ 2) วิเคราะห์กระบวนการของกรรมคือสมาบัติที่บุคคลเข้าแล้วไม่เสวยเวทนาอะไร 3) วิเคราะห์กระบวนการของกรรมในการเสวยเวทนา 4) วิเคราะห์พระญาณในมหากัมมวิภังค์ของพระพุทธเจ้า มีวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

1) วิเคราะห์กระบวนการของกรรมที่เป็นโมฆะ และไม่เป็นโมฆะ หัวข้อนี้เป็นการวิเคราะห์ปัญหาของโปตลิบุตรปริพาชกที่ถามพระสมิทธิว่า “กายกรรมเป็นโมฆะ วจีกรรมเป็นโมฆะ มโนกรรมเท่านั้นเป็นจริง” และยังอ้างด้วยว่าได้ฟังมาเฉพาะพระพักตร์ของพระพุทธเจ้า พระอรรถกถาจารย์กล่าวว่าโปตลิบุตรมิได้ฟังมาเฉพาะพระพักตร์ แต่ถือเอาความมาจากการสนทนาของพระพุทธเจ้ากับทีฆตปัสสีลูกศิษย์ของนิครนถ์นาฏบุตรในอุปาลิวาทสูตร เกี่ยวกับกายกรรม วจีกรรม มโนกรรม อย่างใหนมีโทษมากกว่ากันในการทำบาปกรรม ในความเป็นไปแห่งบาปกรรม พระพุทธเจ้าตรัสว่า มโนกรรมมีโทษมากกว่ากายกรรมและวจีกรรม

จากการวิเคราะห์พบว่า โปตลิบุตรอาจจะไม่เข้าใจ หรือเข้าใจคำสอนของพระพุทธเจ้าผิดไป หรือมีเจตนาที่จะเปลี่ยนแปลงคำถามเพื่อเอาชนะ จึงกล่าวอ้างคำสอนของพระพุทธเจ้าแบบผิด ๆ และอาจจงใจบิดเบือนคำสอนเพื่อโจมตีพระพุทธเจ้า เพราะในสมัยนั้นลัทธิเดียรถีย์ทั้งหลายต่างก็อยากจะเอาชนะพระพุทธเจ้ากันทั้งนั้น เพราะตั้งแต่พระพุทธเจ้าเสด็จอุบัติก็ทำให้พวกเขาลำบากด้วยความเป็นอยู่เดือดร้อนด้วยลาภสักการะและปัจจัย 4 ทั้งลูกศิษย์ลูกหาที่แปรเปลี่ยนไปเข้าหาธรรมของพระพุทธเจ้าก็มีมาก และในการสนทนากันระหว่างพระพุทธเจ้ากับเจ้าลัทธิเดียรถีย์ทั้งหลายในแต่ละครั้ง จะมีผู้ห้อมล้อมได้ยินได้ฟังมากมายอยู่แล้วอย่างน้อยก็บริษัทบริวารของเจ้าลัทธินั้นนั่นเองที่ห้อมล้อมรอฟังอยู่ เมื่อฟังแล้วก็บอกต่อขยายไปเพื่อหาช่องในวาจาในวาทะของพระพุทธเจ้าที่พอจะเอาชนะได้ และในช่วงนั้นครั้งหนึ่งนิครนถ์นาฏบุตร หนึ่งในครูทั้งหกที่โด่งดังในยุคนั้นได้ส่งศิษย์ของตนไปถามปัญหากับพระพุทธเจ้าเกี่ยวกับกายกรรม วจีกรรม และมโนกรรม อย่างใหนมีโทษมากกว่ากันในการทำบาปกรรมในความเป็นไปแห่งบาปกรรม ซึ่งนิครนถ์นาฏบุตรบอกศิษย์ของตนว่ากายกรรมมีโทษมากที่สุด พระพุทธองค์ได้วิสัชนาปัญหาของทีฆตปัสสีไปว่า “เราบัญญัติมโนกรรมว่ามีโทษมากกว่าในการทำบาปกรรม ในความเป็นไปแห่ง

บาปกรรม เราจะบัญญัติกายกรรมวจีกรรมว่ามีโทษมากเหมือนมโนกรรม หามิได้” (ม.ม. 20/64/115) ข้อความนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของมโนกรรมในกระบวนการของกรรม

2) วิเคราะห์กระบวนการของกรรมคือสมาบัติที่บุคคลเข้าแล้วไม่เสวยเวทนาอะไร หัวข้อนี้แสดงการวิเคราะห์วาทะของโปตลิบุตรปริพาชกที่ถามกับพระสมิทธิว่า “สมาบัติที่บุคคลเข้าแล้วไม่ได้เสวยเวทนาอะไรมีอยู่” และยังได้อ้างว่าตนเองได้ฟังมาเฉพาะพระพักตร์ของพระพุทธเจ้าอีกด้วย แต่พระอรรถกถาจารย์กล่าวว่า ที่โปติบุตรปริพาชกถามมานั้นหมายถึงอภิสัญญานิโรธคือการดับสัญญา ซึ่งเป็นคุณสมบัติของอรูปฌานขั้น เนวสัญญานาสัญญายตนะ ที่แปลว่า มีสัญญาก็ไม่ใช่ ไม่มีสัญญาก็ไม่ใช่

จากการวิเคราะห์พบว่า เมื่อกล่าวถึงสมาบัติหมายถึงการกล่าวถึงฌานด้วย เพราะสมาบัติเกิดจากฌาน เวทนา แปลว่า การเสวยอารมณ์หรือการเสพอารมณ์ มี 3 อย่างคือ สุขเวทนา ทุกขเวทนา และอุเบกขาเวทนา จึงเป็นเรื่องของการเสวยเวทนาในฌานสมาบัติ ฉะนั้นจึงต้องพิจารณาจากองค์ประกอบของฌานในแต่ละขั้นดังนี้ ฌานมี 8 ขั้นจัดเป็นรูปฌาน 4 อรูปฌาน 4 เรียกว่าสมาบัติ 8 ก็ได้ คือ ปฐมฌาน ฌานที่ 1 มีองค์ฌาน 5 คือ วิตก วิจาร ปีติ สุข เอกัคคตา ในองค์ฌาน 5 นั้น มี ปีติ และ สุข อยู่แสดงว่า มีสุขเวทนา ทุติยฌาน ฌานที่ 2 มีองค์ฌาน 3 คือ ปีติ สุข เอกัคคตา ในองค์ฌาน 3 นั้น มี ปีติ และ สุข แสดงว่า มีสุขเวทนา ตติยฌาน ฌานที่ 3 มีองค์ฌาน 2 คือ สุข และเอกัคคตา ในองค์ฌาน 2 นั้น มี สุข อยู่ แสดงว่า มีสุขเวทนา จตุตถฌาน ฌานที่ 4 มีองค์ฌาน 2 คือ อุเบกขา และเอกัคคตา ในองค์ฌาน 2 นั้น มี อุเบกขา แสดงว่า มีอุเบกขาเวทนา ในรูปสมาบัติทั้ง 4 จึงมีเวทนาอยู่ทุกขั้นคือ สุขเวทนา สำหรับในอรูปฌานนั้น ทั้ง 4 ขั้นมีองค์ฌาน 2 คือ อุเบกขา และเอกัคคตา (พระพุทธโฆสาจารย์, 2554) อรูปสมาบัติ 4 จึงมี อุเบกขาเวทนา ทั้ง 4 ขั้น เมื่อพิจารณาดูแล้ว สมาบัติที่บุคคลเข้าแล้วไม่เสวยเวทนาอะไรๆ นั้น จึงไม่มี วาทะของโปตลิบุตรเรื่องนี้จึงไม่ถูกต้อง เพราะมีเวทนาอยู่ทุกขั้นดังแสดงมานั่นเอง จึงแสดงให้เห็นว่าผู้ถามอาจจะไม่เข้าใจเรื่องฌานสมาบัติ ไม่รู้เรื่องฌานสมาบัติ หรือไม่เคยได้ฌานสมาบัติมาก่อนเลย จึงทำให้เข้าใจเรื่องเวทนาผิดไป เข้าใจในธรรมของพระพุทธเจ้าผิดไป

3) วิเคราะห์กระบวนการของกรรมในการเสวยเวทนา หัวข้อนี้แสดงการวิเคราะห์คำถามของโปตลิบุตรปริพาชกที่ถามพระสมิทธิว่า “บุคคลทำกรรมประเภทที่ประกอบด้วยเจตนาคือความจงใจแล้วด้วยกาย ด้วยวาจา ด้วยใจ บุคคลนั้นเขาจะเสวยวิบากอะไร” พระพุทธองค์ตรัสว่าคำถามนี้เกี่ยวกับเวทนา 3 อย่าง คือ สุขเวทนา ทุกขเวทนา และอทุกขมสุขเวทนา(อุเบกขาเวทนา) และทรงตำหนิพระสมิทธิที่ตอบไปแง่เดียว แทนที่จะแยกออกมาตอบดังนี้ 1) บุคคลใดทำกรรมประเภทที่ประกอบด้วยเจตนาคือความจงใจทำแล้วด้วยกาย ด้วยวาจา ด้วยใจ ที่จะให้ผลเป็นสุข เขาย่อมเสวยสุข ได้แก่บุคคลที่กระทำกุศลกรรมบถ 10 2) บุคคลใดทำกรรมประเภทที่ประกอบด้วยเจตนาคือความจงใจทำแล้วด้วยกาย ด้วยวาจา ด้วยใจ ที่จะให้ผลเป็นทุกข์ บุคคลนั้นย่อมเสวยทุกข์ ได้แก่บุคคลที่กระทำอกุศลกรรมบถ 10 3) บุคคลใดทำกรรมประเภทที่ประกอบด้วยเจตนาคือความจงใจทำแล้วด้วยกาย ด้วยวาจา ด้วยใจ ที่จะให้ผลไม่สุขไม่ทุกข์ บุคคลนั้นย่อมเสวยอทุกขมสุขคือความไม่สุขไม่ทุกข์ ได้แก่บุคคลที่กระทำกรรมในองค์มรรค 8 (พระไตรปิฎกและอรรถกถาแปล ฉบับมหามหามกุฏราชวิทยาลัย, 2552) จะเห็นได้ว่า กรรมดี ย่อมให้ผลเป็นสุข กรรมชั่ว ย่อมให้ผลเป็นทุกข์ กรรมที่ไม่ดีไม่ชั่ว ย่อมให้ผลเป็นอทุกขมสุข หมายถึงกรรมทั้งสามทางนี้ให้เวทนาที่ตรงกับการกระทำเสมอ บุคคลที่ทำกรรมทางฌานได้สมาบัติสามเบื้องต้นย่อมอยู่ด้วยสุขเวทนา บุคคลที่ทำกรรมทางฌานได้สมาบัติ 4-8 ที่เหลือ ย่อมอยู่ด้วยอุเบกขาเวทนา คือความไม่สุขไม่ทุกข์ ข้อความนี้แสดงให้เห็นว่ากรรมส่งผลต่อเวทนาที่บุคคลจะเสวย และการเสวยเวทนาย่อมตรงกับกรรมที่กระทำเสมอไม่เปลี่ยนเป็นอื่น

4) วิเคราะห์พระญาณในมหากัมมวิภังค์ของพระพุทธเจ้า ผลจากการวิเคราะห์พบว่า พระญาณในมหากัมวิภังค์ของพระพุทธเจ้าในการกระทำกรรมนั้นมีความเกี่ยวข้องกับกุศลกรรมบถ 10 และอกุศลกรรมบถ 10 พระองค์แสดงถึงกระบวนการของกรรมที่ควรถือเอาเป็นหลักในการแสดงเรื่องของกรรม สำหรับผู้ที่มีวาทะในเรื่องกรรมสมควรยึดเป็นหลักในการกล่าวและสอน จะสังเกตุได้ว่ามหากัมมวิภังค์ที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงนั้นพระพุทธองค์แสดงแบบหลักพื้นฐานที่ครอบคลุม เช่น บุคคลที่มักทำอกุศลกรรมในโลกนี้ภพนี้นั้น เขาย่อมได้รับวิบากของกรรมนั้นในชาตินี้ ในชาติหน้า หรือในชาติต่อๆไป เป็นต้น พระองค์ไม่แสดงแบบเจาะจงถึงแม้พระองค์จะทรงทำได้ เช่น บุคคลที่ฆ่าวัวในชาตินี้ชาติหน้าจะไปอบายภูมิมีนรกเป็นต้น ทั้งๆที่พระองค์ก็ทำได้เพราะมีพระญาณเฉพาะของพระพุทธเจ้า และกำลังพระญาณของพระพุทธเจ้ามีความชัดเจนแจ่มแจ้ง ละเดียด กว้างไกล ลึกล้ำเกินกว่าจะมีใครเทียบเทียม แต่ในมหากัมมวิภังพระพุทธเจ้าก็ตรัสเพียงว่า กรรมที่ไม่ควรและส่องให้เห็นว่าไม่ควรก็มี กรรมไม่ควรแต่ส่องให้เห็นว่าควรก็มี กรรมที่ควรและส่องให้เห็นว่าควรก็มี กรรมที่ควรแต่ส่องให้เห็นว่าไม่ควรก็มี แต่กรรมและการให้ผลของกรรมนั้นมันแทรกแซงกันได้ ให้ผลก่อนหรือหลังได้ตามเหตุปัจจัย

พระญาณในปุพเพนิวาสานุสติญาณ คือญาณที่ระลึกถึง เห็นถึงขันธ์ อายตนะ ธาตุ ที่อาศัยอยู่แต่ชาติก่อนหนหลัง เดียรถีย์ระลึกได้ 40 กัปเท่านั้นเกินนั้นไม่ได้ ปกติสาวกระลึกได้แสนกัปเท่านั้น อัครสาวกทั้งสองระลึกได้หนึ่งอสงไขยและแสนกัป พระปัจเจกพุทธเจ้าระลึกได้สองอสงไขยและแสนกัป แต่พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทั้งหลายระลึกได้ไม่มีกำหนดว่าเท่าใด พระพุทธเจ้าทั้งหลายระลึกได้เท่าที่ประสงค์ บุบเพนิวาสญาณของเดียรถีร์เปรียบเหมือนแสงหิ่งห้อย พระสาวกทั้งหลายเปรียบเหมือนแสงประทีป พระอัครสาวกเปรียบเหมือนแสงดาวประกายพฤกษ์ พระปัจเจกพุทธเจ้าเปรียบเหมือนแสงพระจันทร์ พระพุทธเจ้าทั้งหลายเปรียบเหมือนแสงพระอาทิตย์พันดวง เดียรถีย์ระลึกได้ตามลำดับขันธ์ ถ้าพ้นลำดับขันธ์ไประลึกไม่ได้ ที่ระลึกได้ก็ไม่มีความรู้สึก ไม่รู้ละเอียด ไม่รู้ความเป็นไปของขันธ์เหมือนคนตาบอดที่ต้องอาศัยไม้เท้า เมื่อไม่มีคนจูงต้องนั่งอยู่และรับรู้ได้เท่าขอบเขตของไม้เท้า สาวกทั้งหลายก็ระลึกได้ตามลำดับขันธ์ เมื่อถึงความเป็นผู้ไม่มีความรู้สึก ก็ไม่เห็นความเป็นไปของขันธ์ พระอัครสาวกทั้งสองและพระปัจเจกพุทธเจ้าทั้งหลายตรวจดูการเกิดการตายแล้วจะระลึกได้ พระพุทธเจ้าทั้งหลายไม่ต้องตรวจจุติหรือปฏิสนธิ ประสงค์จะเห็นฐานะใดย่อมทรงเห็นฐานะนั้นได้ดังพระหฤทัย (พระไตรปิฎกและอรรถกถาแปล ฉบับมหามหามกุฏราชวิทยาลัย, 2552)

อภิปรายผล

ในหัวข้อนี้ผู้วิจัยจะได้อภิปรายผลของการศึกษาในเรื่องกรรมในมหากัมมวิภังคสูตร ไปตามลำดับของวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

5.1 หลักกรรมในพระพุทธศาสนาเถรวาท ผลจากการวิจัยพบว่า กัมมะ หรือ กรรม นี้ มีความหมายว่า การกระทำ และเป็นการกระทำที่ประกอบด้วยเจตนา คือการตั้งใจทำ จงใจทำ และปรุงแต่งกรรม กรรมกระทำได้ในสามทาง คือ ทางกาย ทางวาจา และทางใจ โดยมีปัจจัยคือต้นตอของการกระทำอยู่ 2 ประการ คือ 1) กุศลมูล 3 ต้นเหตุแห่งบุญได้แก่ อโลภะ อโทสะ อโมหะ 2) อกุศลมูล 3 ต้นเหตุแห่งบาปได้แก่ โลภะ โทสะ โมหะ ปัจจัยเหล่านี้นอกจากจะประกอบกับเจตนาจนออกมาเป็นกรรมแล้วยังมีผลถึงวิบากด้วย เป็นปัจจัยให้มีวิบากดีและวิบากเลวได้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานของท่านเหล่านี้ คือ วิโรจน์ คุ้มครอง และพระมหาวีรธิษณ์ วรินฺโท (2562) ศึกษาเรื่อง “พินิจเรื่องกรรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเถรวาท” พบว่า “กรรม คือ การกระทำ เป็นการทำดีก็ได้ เป็นการทำชั่วก็ได้ ตามนัยกุกกุโรวาทสูตร พระพุทธเจ้าตรัสเรื่องกรรมและผลของกรรมไว้

4 ชนิด คือ 1) กรรมดำ มีวิบากดำ 2) กรรมขาว มีวิบากขาว 3) กรรมทั้งดำทั้งขาว มีวิบากทั้งดำทั้งขาว 4) กรรมไม่ดำไม่ขาว มีวิบากไม่ดำไม่ขาว" พระปราบศึก อุทโย และประภา งานไพโรจน์ (2563) ศึกษาเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างกรรมกับการเกิดใหม่ในคัมภีร์พระพุทธศาสนา" พบว่า "กรรม หมายถึง การกระทำที่ประกอบด้วยเจตนา คือการจงใจทำ กรรมดีเป็นกุศลกรรม กรรมชั่วเป็นอกุศลกรรม กระทำได้ 3 ทางคือ ทางกาย ทางวาจา ทางใจ" พระครูปลัดอุทัย รตนปญฺโญ และคณะ (2564) ศึกษาเรื่อง "กรรมในพระพุทธศาสนา" พบว่า "กรรม มีความหมายว่า การกระทำ กระทำกิจ กระทำการงาน ทางกาย วาจา ใจ หมายถึงการกระทำที่ประกอบด้วยเจตนา คือ จงใจทำ หรือกระทำด้วยความตั้งใจ ดังพุทธพจน์ตรัสไว้ว่า "ภิกษุทั้งหลาย เรากล่าวเจตนาว่าเป็นกรรม" ซึ่งหลักกรรมในพระพุทธศาสนาเถรวาทมีสรุปดังนี้ หลักกรรมในพระพุทธศาสนาเถรวาทมี 4 หมวดๆ ละ 4 ข้อรวมแล้วมี 16 ข้อ ในการกระทำจนเกิดเป็นกรรม 16 อย่างนั้น เจตนาเป็นปัจจัยสำคัญในการกระทำกรรมทางกาย วาจา และใจ และนอกจากเจตนาจะมีลักษณะคือ ตั้งใจทำ จงใจทำแล้ว ยังมีลักษณะตกแต่งกรรมด้วย กรรมจะเป็นบุญกุศลหรือบาปอกุศลย่อมมีสาเหตุ ฝ่ายดีเป็นบุญคือกุศลมูล 3 อโลภะ อโทสะ อโมหะเป็นเหตุ ฝ่ายชั่วเป็นบาปคืออกุศลมูล 3 โลภะ โทสะ โมหะเป็นเหตุ ถ้าเจตนาประกอบกับอกุศลมูล 3 คือ โลภะ โทสะ และโมหะแล้วกระทำกรรม ก็จะตกแต่งการกระทำนั้นให้เกิดกรรมที่เป็นบาปอกุศล และตกแต่งไปถึงวิบากให้ได้รับผลเป็นความทุกข์ด้วย เรียกว่ากรรมดำมีวิบากดำ ถ้าเจตนาประกอบกับกุศลมูล 3 คือ อโลภะ อโทสะ และอโมหะ แล้วกระทำกรรม ก็จะตกแต่งการกระทำนั้นให้เกิดกรรมที่เป็นบุญกุศล และตกแต่งไปถึงวิบากให้ได้รับผลเป็นความสุขด้วย เรียกว่ากรรมขาวมีวิบากขาว ถ้าเจตนาประกอบกับกุศลมูล 3 คือ อโลภะ อโทสะ และอโมหะ แล้วกระทำกรรมในองค์มรรค 8 ก็จะตกแต่งการกระทำนั้นให้เกิดกรรมที่เป็นบุญกุศล และตกแต่งไปถึงวิบากให้ได้รับผลเป็นความไม่สุขไม่ทุกข์ด้วย เรียกว่ากรรมไม่ดำไม่ขาวมีวิบากไม่ดำไม่ขาว เจตนาเป็นปัจจัยให้เกิดกรรมที่เป็นกลางๆ ระหว่างกุศลและอกุศล คือเจตนากรรมในองค์มรรค 8 กรรมนั้นจะตกแต่งวิบากให้ออกจากกรรม ออกจากภพ ออกจากวัฏฏสงสารคือการเวียนว่ายตายเกิด นี้คือกรรมกลางๆ จากกุศลและอกุศล

สอดคล้องกับงานของท่านพุทธทาสภิกขุ (2516) ที่แสดงไว้ในหนังสือเรื่อง "อิทัปปัจจยตา" ว่า "กรรมดีก็ตามกรรมชั่วก็ตามทำให้คนลำบากทั้งนั้น กรรมชั่วก็ทำให้ลำบากอย่างชั่ว กรรมดีก็ทำให้ลำบากอย่างดี เพราะยังตกอยู่ภายใต้อำนาจของกรรม ยังต้องเวียนว่ายตายเกิดไปตามอำนาจของกรรมอยู่ สู้อยู่เหนือกรรมไม่ได้คือการสิ้นกรรม" แต่กรรมที่เป็นกลางๆ ที่สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราชสกลมหาสังฆปรินายก (เจริญ สุวฑฺฒโน) (2554) แสดงไว้ในพระนิพนธ์เรื่อง "หลักธรรมสำคัญของพระพุทธศาสนา" ว่า สมเด็จพระสังฆราชองค์ก่อนตรัสไว้นั้นแตกต่าง คือ "เหตุและผลที่เป็นฝ่ายกลางๆ ไม่จัดว่าเป็นกุศลหรืออกุศลเช่น อาชีวกรรม คือกรรมที่เป็นการประกอบอาชีพเลี้ยงชีวิต เช่น กสิกรรม เกษตรกรรม และอาชีวกรรมอื่นๆ ตกแต่งให้เกิดวิบากคือ พืชผักผลไม้ การได้ทรัพย์สินเงินทองจากการค้าขาย" ผู้วิจัยคิดว่า กสิกรรมและเกษตรกรรมอาจจะไม่เกี่ยวข้องกับกุศลและอกุศล แต่ถ้ามีกระบวนการในการฆ่าเพลี้ยฆ่าแมลงหรือศัตรูพืชอย่างอื่นก็เป็นอกุศลกรรมได้ พาณิชยกรรมคือการค้าขายนั้น ถ้าค้าขายสุจริตก็เป็นกุศลกรรม ถ้าค้าขายทุจริตก็เป็นอกุศลกรรมได้ จึงเกี่ยวข้องกับกุศลและอกุศลอยู่ ส่วนกรรมทั้งดำทั้งขาวที่พระพุทธเจ้าแสดงนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า คงหมายถึงการกระทำกรรมของบุคคลนั้นตลอดทั้งชีวิตที่ได้กระทำกรรมมาหลากหลายและมากมายแล้ว จึงมีทั้งกุศลกรรมและอกุศลกรรมปะปนกันไป เพราะโดยปกติแล้วกรรมขาวและกรรมดำมีการแยกกันชัดเจนไม่ปะปนกันในการกระทำกรรมและในวิบากด้วย อีกทั้งกุศลกับอกุศลนั้นมีความเป็นปฏิปักษ์ต่อกันและไม่เกิดร่วมกัน ฉะนั้นกรรมทั้งดำทั้งขาวจึงไม่สามารถเกิดในกรรมเดียวกันได้

ในกรรม 16 อย่างนั้น วิโรจน์ คุ้มครอง และคณะ (2562) ศึกษาเรื่อง “พินิจเรื่องกรรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเถรวาท” พบว่า ได้แสดงกรรมไว้ 12 อย่างตามนัยอรรถกถา ซึ่งตรงกับกรรมในสามหมวดแรกของกรรม 16 ที่ผู้วิจัยแสดงไว้ ต่างแต่หมวดที่ 4 ที่ผู้วิจัยแสดงวิบากของกรรมโดยภูมิ 31 ภูมิ อันเป็นที่อยู่ของสัตว์เรียกว่า ปากัฏฐานะจตุกกะ แสดงโดยฐานะ (ฐาน,ที่อยู่) ที่ให้ผล มี 4 คือ 1) อกุศลกรรม กรรมที่เป็นบาปอกุศล ให้เกิดในอบายภูมิ 4 คือ นรก เปรต อสุรกาย สัตว์ดิรัจฉาน 2) กามาวจรกุศลกรรม กรรมที่เป็นบุญกุศลท่องเที่ยวเกิดในสุคติภูมิที่เป็นกาม (ภูมิที่เสวยกามคุณ5) ให้เกิดได้ใน 7 ภูมิ คือ มนุษย์ 1 และสวรรค์ 6 ชั้น 3) รูปาวจรกุศลกรรม กรรมที่เป็นบุญกุศลของผู้ได้รูปฌาน ให้เกิดได้ในรูปภูมิ 16 ชั้น 4) อรูปาวจรกุศลกรรม กรรมที่เป็นบุญกุศลของผู้ได้อรูปฌาน ให้เกิดได้ในอรูปภูมิ 4 ชั้น

5.2 กระบวนการของกรรมในมหากัมมวิภังคสูตร ผลจากการวิจัยพบว่า กระบวนการของกรรมในมหากัมมวิภังค์มาจากพระพุทธเจ้าวิสัชนาคำถามของโปตลิบุตรปริพาชกที่ถามพระสมิทธิมี 3 คำถามคือ 1) กายกรรมเป็นโมฆะ วจีกรรมเป็นโมฆะ มโนกรรมเท่านั้นที่เป็นจริง 2) สมาบัติที่บุคคลเข้าแล้วไม่ได้เสวยเวทนาอะไรมีอยู่ 3) บุคคลทำกรรมประเภทที่ประกอบด้วยเจตนาคือความจงใจแล้วด้วยกาย ด้วยวาจา ด้วยใจ บุคคลนั้นเขาจะเสวยวิบากอะไร และโปตลิบุตรปริพาชกนั้นได้กล่าวอ้างว่าได้ฟังมาหน้าพระพักตร์ของพระพุทธเจ้า กระบวนการของกรรมที่ประกอบด้วยเจตนาที่จะเป็นโมฆะเฉพาะทางกายกับทางวาจา มีแต่ทางใจเท่านั้นที่เป็นจริงนั้น ไม่มี กระบวนการของกรรมมีว่า “บุคคลทำกรรมประกอบด้วยเจตนาที่จะให้ผลเป็นสุขเขาย่อมจะได้เสวยสุข บุคคลทำกรรมประกอบด้วยเจตนาที่จะให้ผลเป็นทุกข์เขาย่อมจะได้เสวยทุกข์ บุคคลทำกรรมประกอบด้วยเจตนาที่จะให้ผลเป็นไม่สุขไม่ทุกข์เขาย่อมจะได้เสวยความไม่สุขไม่ทุกข์” ในงานของท่าน พุทธทาสภิกขุ (2516) เรื่อง “อิทัปปัจจยตา”กล่าวว่า “กรรมดีก็ตามกรรมชั่วก็ตามทำให้คนลำบากทั้งนั้น กรรมชั่วก็ทำให้ลำบากอย่างชั่ว กรรมดีก็ทำให้ลำบากอย่างดี เพราะยังตกอยู่ภายใต้อำนาจของกรรม ยังต้องเวียนว่ายตายเกิดไปตามอำนาจของกรรมอยู่ สู้อยู่เหนือกรรมไม่ได้ คือการสิ้นกรรม” การกล่าวอย่างท่านพุทธทาสนี้เป็นการกล่าวอย่างการปฏิบัติธรรม คือการนำมาพิจารณาให้เห็นว่าในกรรมทั้งสามทางบ่งบอกถึงการเวียนว่ายตายเกิดเพื่อมารับวิบากของกรรมต่อๆไปไม่สิ้นสุด แต่มหากรรมวิภังค์ที่พระพุทธเจ้าแสดงนี้เป็นการจำแนกกรรมตามเวทนาสามอย่าง คือ สุขเวทนา ทุกขเวทนา อุเบกขาเวทนา หรือ อทุกขมสุขคือการปฏิบัติในองค์มรรค 8 ข้อนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **กรฤทธ์ ปัญจสุนทร** (2561) เรื่อง “การแก้กรรมในพุทธปรัชญาเถรวาท” พบว่า “กรรม หมายถึงการกระทำที่เกิดจากเจตนาที่แสดงออกมาทางกายและวาจา มีทั้งกระทำดีมีทั้งกระทำชั่วซึ่งเป็นสาเหตุให้ต้องเวียนว่ายตายเกิดอยู่ในวัฏฏสงสาร จนกว่าจะได้ปฏิบัติธรรมกัมมัฏฐานตามหลักอริยมรรค 8 จนถึงความเป็นพระอรหันต์จึงจะสิ้นกรรมหรือดับกรรม” ฉะนั้นในกระบวนการให้วิบากของกรรมมีเวทนาอยู่ทุกวิบาก ไม่ว่าจะเป็นปุถุชน (ผู้หนาด้วยกิเลส) ฌานลาภีบุคคล (บุคคลผู้ได้ฌานสมาบัติ) หรือพระอริยะ (พระโสดาบัน ถึงพระอรหันต์)

กระบวนการของกรรมในมหากัมมวิภังค์อีกอย่างหนึ่งที่มีความซับซ้อน คือ “กรรมไม่ควรส่องให้เห็นว่าไม่ควรก็มี กรรมไม่ควรแต่ส่องให้เห็นว่าควรก็มี กรรมที่ควรส่องให้เห็นว่าควรก็มี กรรมที่ควรแต่ส่องให้เห็นว่าไม่ควรก็มี” ถึงจะมีการแทรกแซงการให้ผล แต่ผลย่อมตรงกันกับเหตุเสมอ ไม่ว่าจะแทรกแซงยังไงกรรมใหนให้ผลก่อนกรรมใหนให้ผลที่หลังก็ตาม วิบากย่อมตรงกับกรรมเสมอไม่เปลี่ยนแปลง ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานของอดีตสมเด็จพระสังฆราช สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราชสกลมหาสังฆปรินายก (เจริญ สุวฑฺฒโน) (2554) ที่แสดงไว้ในพระนิพนธ์เรื่อง “หลักธรรมสำคัญของพระพุทธศาสนา” ว่า “ธรรม คือ สัจจะ ความจริง แบ่งเป็น 2 ชั้นคือ ชั้นเหตุผล และชั้นเหนือเหตุผล ชั้นเหตุผลได้แก่ เหตุผลที่เป็นกรรม และเหตุผลที่เป็นสภาพ

เหตุผลที่เป็นกรรมเกี่ยวข้องกับการกระทำ เช่น การฆ่าสัตว์ เป็นเหตุ ทุกข์คืออายุสั้น เป็นผล เป็นต้น” จะเห็นได้ว่าเหตุและผลย่อมตรงกันเสมอ

5.3 วิเคราะห์เรื่องกรรมในมหากัมมวิภังคสูตร ผลจากการวิเคราะห์พบว่า กรรมในมหากัมมวิภังคสูตรนี้มีกรรมอยู่ 3 ประเภท คือ 1) กรรมในเวทนาสาม 2) กรรมที่ผู้มีญาณแสดง 3) มหากัมมวิภังค์ของพระพุทธเจ้า กรรมทั้งสามประเภทนี้เป็นกรรมชนิดที่มีเจตนาประกอบ

1) กรรมในเวทนาสาม กรรมในเวทนาสาม พระพุทธเจ้าตรัสเกี่ยวกับกรรมในเวทนา 3 ว่า “บุคคลทำกรรมที่ประกอบด้วยเจตนาทางกาย วาจา และใจอันจะให้ผลเป็นสุข เขาย่อมเสวยสุข บุคคลทำกรรมที่ประกอบด้วยเจตนาทางกาย วาจา และใจอันจะให้ผลเป็นทุกข์ เขาย่อมเสวยทุกข์ บุคคลทำกรรมที่ประกอบด้วยเจตนาทางกาย วาจา และใจอันจะให้ผลไม่ทุกข์ไม่สุข เขาย่อมเสวยอทุกขมสุข” สังเกตได้ว่าคำตอบนี้พระพุทธเจ้าตอบแบบครอบคลุมเป็นหลักใหญ่ตามเวทนาสาม ไม่ได้แยกตามการกระทำแต่ละอย่าง เช่น ไปฆ่าเขาตาย ตายไปตกนรกไปเกิดใหม่จะถูกเขาฆ่าเป็นต้น ถึงแม้พระองค์จะสามารถทำได้ก็ตาม แต่พระองค์คงไม่อยากให้ทำตาม เพราะกลัวจะทำผิด เพราะบุคคลทั้งหลายทั้งบุคคลธรรมดาและผู้มีญาณที่จะเข้าใจในมหากัมมวิภังค์นั้นเป็นเรื่องยาก

2) กรรมที่ผู้มีญาณแสดง ผลจากการวิเคราะห์พบว่า กรรมที่ผู้มีญาณแสดงนี้มีความเกี่ยวข้องกับสมาบัติ 8 คือการเจริญสมถกัมมัฏฐานจนสำเร็จได้ฌานสมาบัติ แล้วแสดงกระบวนการของกรรมที่ตนเล็งเห็นด้วยญาณนั้น จากที่แสดงมาในบทที่สามนั้นมีการแสดงเรื่องกรรมที่ผิดเป็นส่วนมากโดยเฉพาะกรรมและวิบากที่ซับซ้อนที่แสดงถูกและพระพุทธเจ้าทรงอนุมัติรับรองก็เป็นเรื่องเกี่ยวกับการพูดความจริงในสิ่งที่เห็นและถูกหลักความจริง คือ กรรมดีมี วิบากของสุจริตมี กรรมชั่วมี วิบากของทุจริตมี เพราะไม่พูดเท็จและถูกต้องตามกระบวนการของมหากัมมวิภังค์ ผู้มีญาณแสดงเรื่องกรรมที่พระพุทธเจ้าไม่ทรงอนุมัติรับรองเพราะไม่เป็นความจริง เดาเอา เหมารวมเอาจากที่เห็น ไม่ถูกหลักความจริงของมหากัมมวิภังค์ ชี้ให้เห็นได้ว่าผู้มีญาณเหล่านี้ไม่มีปัญญา มีญาณแล้วไม่มีปัญญาแสดงว่าเป็นญาณที่เกิดจากสมถกัมมัฏฐาน ไม่ใช่ญาณที่เกิดจากวิปัสสนากัมมัฏฐาน เพราะสมถกัมมัฏฐานมีผลคือความสงบเพราะข่มกิเลสไว้ สมถกัมมัฏฐานทำให้มีอิทธิฤทธิ์ไม่ใช่ปัญญา แต่วิปัสสนากัมมัฏฐานทำให้เกิดปัญญาเพราะวิปัสสนากัมมัฏฐานสามารถฆ่ากิเลสได้และฆ่าได้ด้วยปัญญา

3) มหากัมมวิภังค์ของพระพุทธเจ้า การจำแนกแจกแจงมหากรรมของพระพุทธเจ้าไม่ได้มีความซับซ้อนมากนัก ไม่ยากเกินที่จะเข้าใจในระดับปัญญาของบุคคลธรรมดาทั่วไป แต่จะเป็นสิ่งที่เข้าใจได้ยากมากสำหรับผู้ที่ไม่มีศรัทธาในพระพุทธศาสนา ยิ่งในยุคปัจจุบันที่บุคคลไหลไปกับความเจริญทางเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์มาก และชอบใช้วิทยาศาสตร์ในการพิสูจน์เรื่องราวที่พิสูจน์ได้ยาก เมื่อวิทยาศาสตร์พิสูจน์ไม่ได้ก็บอกกันว่าไม่เป็นความจริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรฤทธิ์ ปัญจสุนทร (2561) เรื่อง “การแก้กรรมในพุทธปรัชญาเถรวาท” พบว่า “คนไทยมีความเข้าใจเรื่องกรรมคลาดเคลื่อนไปจากหลักคำสอนเรื่องกรรมในพุทธปรัชญา โดยมองว่ากรรมนั้นเป็นผลของการกระทำที่ไม่ดีในอดีตชาติของเรา ส่งผลให้ในปัจจุบันชีวิตของเราจะต้องประสบกับทุกข์เหตุเภทภัยต่างๆ จึงเกิดความคิดว่า เราเกิดมาเพื่อใช้กรรม” ฉะนั้นผู้ที่จะเข้าใจในเรื่องของกรรมจึงจำเป็นจะต้องมีศรัทธาคือความเชื่อ 4 อย่างเป็นพื้นฐาน คือ 1) กัมมสัทธา เชื่อกรรม 2) วิปากสัทธา เชื่อผลของกรรม 3) กัมมัสสกตาสัทธา เชื่อว่าสัตว์มีกรรมเป็นของตน 4) ตถาคตโพธิสัทธา เชื่อในการตรัสรู้ของพระตถาคตเจ้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเทวิน เหล็งศักดิ์ดา (2561) เรื่อง “ศึกษาวิเคราะห์กรรมในคัมภีร์พระพุทธศาสนา” พบว่า “การจะทำกรรมที่ประกอบด้วยเจตนานั้นจะต้องมีความเชื่อความศรัทธาเสียก่อน ซึ่งความเชื่อในพระพุทธศาสนามี

หลัก 4 อย่างคือ 1) กัมมสัทธา เชื่อกรรม 2) วิปากสัทธา เชื่อผลของกรรม 3) กัมมัสสกตาสัทธา เชื่อว่าสัตว์มีกรรมเป็นของตน 4) ตถาคตโพธิสัทธา เชื่อในการตรัสรู้ของพระตถาคต” และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระปราบ ศึก อุทโย และประภา งานไพโรจน์ (2563) เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างกรรมกับการเกิดใหม่ในคัมภีร์พระพุทธศาสนา” พบว่า “กรรมคือการกระทำที่ประกอบด้วยเจตนาที่จงใจทำ และเจตนาเกิดมาจากความเชื่อความศรัทธา ผู้มีความเชื่อเรื่องกรรมในพระพุทธศาสนามีหลักคำสอนอยู่ 4 อย่างได้แก่ 1) กัมมสัทธา เชื่อกรรม 2) วิปากสัทธา เชื่อผลของกรรม 3) กัมมัสสกตาสัทธา เชื่อว่าสัตว์มีกรรมเป็นของตน 4) ตถาคตโพธิสัทธา เชื่อในการตรัสรู้ของพระพุทธเจ้า”

สรุป

6.1 สรุปหลักกรรมในพระพุทธศาสนาเถรวาท หลักกรรมในพระพุทธศาสนาเถรวาทนั้นมีทั้งหมด 16 ประการ จัดเป็น 4 หมวดๆ ละ 4 ข้อดังนี้ **หมวดกิจ มี 4** คือ 1) ชนกกรรม กรรมที่ทำให้วิบากเกิดขึ้น 2) อุปัตถัมภกกรรม กรรมอุดหนุนชนกกรรม 3) อุปปีฬกกรรม กรรมเบียดเบียนกรรมอื่น 4) อุปฆาตกรรม กรรมตัดรอน **หมวดให้ผลตามลำดับ** มี 4 คือ 1) ครุกรรม กรรมหนัก 2) อาสันนกรรม กรรมที่ทำเมื่อไกล้ตาย 3) อาจิณณกรรม กรรมเคยชิน 4) กกัตตากรรม กรรมพอประมาณ **หมวดให้ผลตามกาล** มี 4 คือ 1) ทิฏฐธัมมเวทนียกรรม กรรมให้ผลในปัจจุบัน 2) อุปปัชชเวทนียกรรม กรรมให้ผลในชาติที่ 2 3) อปราปริยเวทนียกรรม กรรมให้ผลในชาติที่ 3 เป็นต้นไป 4) อโหสิกรรม กรรมที่ไม่ให้ผล **หมวดให้ผลโดยฐานะ** มี 4 คือ 1) อกุศลกรรม กรรมชั่วทางกาย วาจา ใจ 2) กามาวจรกุศลกรรม กรรมดีทางกาย วาจา ใจ 3) รูปาวจรกุศลกรรม กรรมดีเกี่ยวกับรูปฌาน 4) อรูปาวจรกุศลกรรม กรรมดีเกี่ยวกับอรูปฌาน กรรมเหล่านี้ย่อลงแล้วมี 4 ประการ คือ 1) กรรมดำมีวิบากดำ 2) กรรมขาวมีวิบากขาว 3) กรรมทั้งดำทั้งขาว มีวิบากทั้งดำทั้งขาว 4) กรรมไม่ดำไม่ขาว มีวิบากไม่ดำไม่ขาว

6.2 สรุปกระบวนการของกรรมในมหากัมมวิภังคสูตร มหากัมมวิภังค์คือการจำแนกแจกแจงมหากรรมโดยพระพุทธเจ้า เกิดขึ้นได้ 3 ทางคือ กายกรรม วจีกรรม มโนกรรม ในกรรมทั้งสามทางนี้พระพุทธองค์ตรัสว่ามโนกรรมมีโทษมากที่สุด และในกรรมทั้งสามทางนั้นมีการเสวยเวทนาทุกทาง ตั้งแต่บุคคลธรรมดา ได้แก่ บุคลลที่กระทำกรรมชนิดที่จะให้วิบากเป็นความสุข ก็จะได้รับวิบากที่เป็นความสุข บุคคลที่กระทำกรรมชนิดที่จะให้วิบากเป็นความทุกข์ ก็จะได้รับวิบากที่เป็นความทุกข์ บุคคลที่กระทำกรรมชนิดที่จะให้วิบากเป็นความไม่สุขไม่ทุกข์ ก็จะได้รับวิบากที่เป็นความไม่สุขไม่ทุกข์ หรือฌานลาภีบุคคลคือบุคคลผู้มีฌาน จัดตามองค์ของฌานเริ่มจากรูปฌาน 4 คือ ปฐมฌานมีองค์ 5 คือ วิตก วิจาร ปีติ สุข เอกัคคตา มีหนึ่งเวทนาคือ สุขเวทนา ทุติยฌานมีองค์ 3 คือ ปีติ สุข เอกัคตา มีหนึ่งเวทนาคือ สุขเวทนา ตติยฌานมีองค์ 2 คือ สุข เอกัคคตา มีหนึ่งเวทนาคือ สุขเวทนา จตุตถฌานมีองค์ 2 คือ อุเบกขา เอกัคคตา มีหนึ่งเวทนาคือ อุเบกขาเวทนา อรูปฌาน 4 คือ อากาสานัญจายตนะ วิญญาณัญจายตนะ อากิญจัญญายตนะ เนวสัญญานาสัญญายตนะ มีองค์ฌาน 2 เหมือนกันทั้งหมดคือ อุเบกขา เอกัคคตา และมีเวทนาหนึ่งคือ อุเบกขาเวทนา ยกเว้นพระอรหันต์เพราะไม่ยึดถือในการกระทำแล้วมีมูลเหตุแห่งกุศลและอกุศลที่ตัดได้แล้ว เรียกกรรมที่พระอรหันต์ทำว่า มหากิริยา

กรรมย่อมให้วิบากที่ตรงกับการกระทำเสมอ แต่กรรมที่ส่อให้เห็นตรงกันข้ามกับการกระทำก็มี ดังที่พระพุทธเจ้าแสดงในมหากัมมวิภังค์ไว้ว่า “กรรมที่ไม่สมควรแสดงให้เห็นว่าไม่สมควรก็มี กรรมที่ไม่สมควรแสดงให้เห็นว่าสมควรก็มี กรรมที่สมควรแท้และแสดงให้เห็นว่าสมควรก็มี กรรมที่สมควรแสดงให้เห็นว่าไม่สมควรก็มี

บุคคลที่กระทำกุศลกรรมหรืออกุศลกรรมในภพนี้ชาตินี้ เขาจะได้รับวิบากของกรรมนั้นในชาตินี้ ในชาติหน้า หรือในชาติต่อๆไป

6.3 สรุปวิเคราะห์เรื่องกรรมในมหากัมมวิภังคสูตร จากการวิเคราะห์เรื่องกรรมในมหากัมมวิภังคสูตรจะเห็นได้ว่า บรรดาลัทธิเดียรถีย์ทั้งหลายต่างก็หาช่องทางที่จะเอาชนะพระพุทธเจ้าอยู่เสมอเมื่อมีโอกาส มีการตั้งคำถามมาถามบ้าง เอาวาทะที่พระพุทธเจ้าตรัสมาปรับเปลี่ยน แล้วเอามาอ้างถามพุทธบริษัทบ้างต่างๆนาๆ เช่น ถามว่า “กายกรรมเป็นโมฆะ วจีกรรมเป็นโมฆะ มโนกรรมเท่านั้นเป็นจริง” เป็นต้น ทั้งที่พระพุทธองค์มิได้ตรัสอย่างนั้น ผู้ที่ตอบก็อาจจะรู้ว่าพระพุทธเจ้ามิได้ตรัสอย่างนั้น แต่ก็ไม่รู้คำตอบที่ถูกต้อง เพราะกรรมเป็นเรื่องที่เข้าใจได้ยาก แม้แต่ผู้มีทิพพจักษุก็พอเข้าใจได้เฉพาะที่ตนเห็นจริงเท่านั้น ถ้าเกินกว่าที่ตนเห็นแล้วก็ไม่สามารถเข้าใจในกระบวนการความเป็นไปของกรรมได้ เหมือนอย่างที่พระพุทธองค์ตรัสว่า “ใครเล่าจะรู้มหากัมมวิภังค์ของตถาคต” ฉะนั้นแล้วถ้าจะต้องแสดงวาทะเรื่องกรรมก็ควรแสดงที่เป็นหลักใหญ่ที่ถูกต้องตามความเป็นจริงไว้ คือ “บุคคลทำกรรมประกอบด้วยเจตนาที่จะให้ผลเป็นความทุกข์ เขาย่อมเสวยความทุกข์ บุคคลทำกรรมประกอบด้วยเจตนาที่จะให้ผลเป็นความสุข เขาย่อมเสวยความสุข บุคคลทำกรรมประกอบด้วยเจตนาที่จะให้ผลเป็นความไม่ทุกข์ไม่สุข เขาย่อมเสวยความไม่ทุกข์ไม่สุข” กรรมที่ให้ผลไม่ตรงกับการกระทำนั้นไม่มี วาทะที่ว่า ทำดีได้ดีมีที่ไหน ทำชั่วได้ดีมีถมไป จึงเป็นวาทะที่ผิด วิบากอาจแสดงให้เห็นคล้ายกับว่าไม่ตรงกับกรรมได้ เพราะกรรมดีแสดงให้เห็นว่าดีก็มี กรรมดีแสดงให้เห็นว่าไม่ดีก็มี กรรมไม่ดีแสดงให้เห็นว่าดีก็มี กรรมไม่ดีแสดงให้เห็นว่าไม่ดีก็มี

ในที่สุดแล้วพระพุทธเจ้าให้เชื่อเรื่องกรรมและผลของกรรมว่า “กรรมดีมี วิบากของสุจริตก็มีจริง กรรมชั่วมี วิบากของทุจริตก็มีจริง กรรมดีย่อมให้ได้ผลดี กรรมชั่วย่อมให้ได้ผลชั่ว” แต่พระองค์ไม่ให้คิดค้นหาความเป็นไปของวิบากแห่งกรรมทั้งหลาย เพราะเป็นหนึ่งในอจินไตยคือสิ่งที่ไม่ควรคิด ไม่สามารถคิดได้ หากคิดไปมีแต่จะลำบากเสียเปล่าอาจจะถึงความเป็นบ้าได้ มี 4 อย่างคือ 1) พุทธวิสัยของพระพุทธเจ้าทั้งหลาย 2) ฌานวิสัยของผู้ได้ฌาน 3) วิบากแห่งกรรม 4) คิดเรื่องของโลก และวิบากของผู้ที่เลื่อมใสในบุคคลผู้เป็นอจินไตย ย่อมเป็นอจินไตยเหมือนกัน แต่พระพุทธองค์ทรงสั่งสอนทรงแสดงธรรมให้ปฏิบัติเพื่อออกจากกรรมและวิบากของกรรม เพื่อออกจากวัฏฏสงสารคือการเวียนว่ายตายเกิดเพื่อมารับวิบากแล้วก็สร้างกรรมต่อ พระพุทธเจ้าทรงแสดงทางหลุดพ้นจากกรรมและวิบาก คือ นิโรธวิมุต โดยการปฏิบัติตามอริยมรรคมีองค์ 8 ได้แก่ สัมมาทิฏฐิ สัมมาสังกัปปะ สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ สัมมาอาชีวะ สัมมาวายามะ สัมมาสติ สัมมาสมาธิ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติควรจัดให้มีการอบรมและสอบเรื่องกรรม 16 ให้ผู้ที่จะเป็นพระสังฆาธิการในระดับพระอธิการ (เจ้าอาวาส) ขึ้นไป

1.2 คณะสงฆ์ควรมีแผนให้แต่ละวัดต้องมีการแสดงเทสนาเรื่องกรรม 16 อย่างน้อยทุกวันพระใหญ่

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบเรื่อง กรรม 12 กับ กรรม 16 ในพระพุทธศาสนาเถรวาท ว่ามีความเหมือนหรือต่างกันอย่างไร

2.2 ควรมีการศึกษาวิเคราะห์เรื่องอโหสิกรรมในพระพุทธศาสนาเถรวาทให้กระจ่างแจ้ง ว่าอโหสิกรรมมีกี่ประเภท และทำไมจึงเป็นอโหสิกรรม

เอกสารอ้างอิง

มหามกุฏราชวิทยาลัย. (2552). พระไตรปิฎกและอรรถกถาแปล. พิมพ์ครั้งที่ 3. นครปฐม: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระพุทธโฆสาจารย์. (2554). คัมภีร์วิสุทธิมรรค. สมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร), แปล. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: ธนาเพรส จำกัด.

พระอนุรุทธาจารย์. (2555). อภิธัมมัตถสังคหะและอภิธัมมัตถวิภาวินีฎีกา บาลี-ไทย. มูลนิธิภูมิพโลภิกขุ, แปล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มูลนิธิภูมิพโลภิกขุ.

พุทธทาสภิกขุ. (2516). อิทัปปัจจยตา. กรุงเทพ,sko8i: ห้างหุ้นส่วนจำกัด การพิมพ์พระนคร.

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราชสกลมหาสังฆปรินายก (เจริญ สุวฑฺฒโน). (2554). หลักธรรมสำคัญของพระพุทธศาสนา. นครปฐม: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.

กรฤทธ์ ปัญจสุนทร, (2561). การแก้กรรมในพุทธปรัชญาเถรวาท. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญา. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.

เทวินทร์ เหล็งศักดิ์ดา, (2561). ศึกษาวิเคราะห์กรรมในคัมภีร์พระพุทธศาสนา. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระไตรปิฎกศึกษา. คณะบัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วิโรจน์ คุ้มครอง และพระมหาวีรธิษณ์ วรินฺโท. (2562). พินิจเรื่องกรรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเถรวาท. สารนิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูปลัดอุทัย รตนปัญโญ. (2564). กรรมในพระพุทธศาสนา. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง. 10(1), 163-176.

พระปราบศึก อุทโย และประภา งานไพโรจน์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างกรรมกับการเกิดใหม่ในคัมภีร์พระพุทธศาสนา. วารสาร มจร พุทธศาสตร์ปริทรรศน์. 4(1), 75-87.

คติความเชื่อเกี่ยวกับ “กองบุญ” ทางพระพุทธศาสนาที่ เมืองโพนทอง แขวงจำปาสัก สปป.ลาว

Beliefs about the Buddhist "Kong Boon" at Muang Phon Thong, Champasak Province, Lao PDR

พระเอ็บ อสฺสาโร (ศรีสุวงศ์)
Phar Eb Assaro (Sisouvong)
พระครูวาปีจันทคุณ
Pharkhruvapeechanthakhun
พระอธิการนัฐวุฒิ สิริจนฺโท (ศรีจันทร์)
Pharadikarn Natthawut Siricando (Srican)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Roi Et Buddhist College
Email: noysrivong@gmail.com

Received: 24 June 2024; Revised: 13 August 2024; Accepted: 29 August 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาคติความเชื่อเกี่ยวกับกองบุญในชุมชนเขตเก่าเกิ่ง เมืองโพนทอง แขวงจำปาสัก สปป.ลาว 2) เพื่อวิเคราะห์คติความเชื่อเกี่ยวกับกองบุญทางพระพุทธศาสนา ในเขตเก่าเกิ่ง เมืองโพนทอง แขวงจำปาสัก สปป.ลาว เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มเป้าหมาย 25 รูป/คน เครื่องมือวิจัยคือแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยวิธีพรรณนาความ

ผลการวิจัยพบว่า

ความเป็นมาของกองบุญไม่ปรากฏหลักฐานที่แน่ชัด แต่เป็นการสืบสานประเพณีโดยผู้สูงอายุในชุมชนต่อๆ กันมา กองบุญเป็นชื่อของวัตถุทานที่คนลาวชาวพุทธใช้เรียกในเวลาจะทำบุญ ซึ่งกองบุญนั้นในอดีตเจ้าภาพจะจัดเตรียมเอง แต่ปัจจุบันนิยมซื้อตามร้านจำหน่ายเครื่องสังฆภัณฑ์ กองบุญจะมีความประณีตแตกต่างกันตามฐานะของเจ้าภาพ กองบุญแบ่งเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) กองบุญบวช 2) กองบุญกฐิน 3) กองบุญฮดสรง 4) กองบุญแจกข้าว องค์ประกอบของกองบุญเช่น กองบุญบวช มีเครื่องกองบุญหลักคือ บริขาร 8 เป็นต้น สัญลักษณ์ของกองบุญ เช่น ธงจระเข้ หมายถึง ความโลภ เป็นต้น การถวายกองบุญ เช่น กองบุญกฐินถวายก่อนที่พระสงฆ์จะอปโลกน์ภิกษุองค์ใดองค์หนึ่งในวัดเป็นผู้รับกฐิน เป็นต้น คติความเชื่อเกี่ยวกับกองบุญทางพระพุทธศาสนา ในเขตเก่าเกิ่ง เมืองโพนทอง แขวงจำปาสัก สปป.ลาว มี 5 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1) การเวียนว่ายตายเกิด 2) การอุทิศบุญให้แก่เปตชนและการรับส่วนบุญของเปตชน 3) การแสดงความกตัญญูต่อญาติผู้วายชนม์ 4) การทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา 5) การสืบทอดอายุพระพุทธศาสนา

คำสำคัญ: คติความเชื่อ; กองบุญ; พระพุทธศาสนา

Abstract

This research article has objectives as follows: 1) to study the beliefs about merit-making (Kong Boon) in the community of Kao Keng, Phon Thong District, Champasak Province, Lao PDR ; 2) to analyze the beliefs about merit-making (Kong Boon) in Buddhism in Kao Keng, Phon Thong District, Champasak Province, Lao PDR. This research is qualitative research with 25 monks/people. The research instrument is an interview form. The data is analyzed and the results are presented in a descriptive method.

The research results found that:

There is no clear evidence of the origin of merit-making (Kong Boon), but it is a tradition passed down by the elderly in the community. Merit-making (Kong Boon) is the name of the offerings that Lao Buddhists use when making merit. In the past, the host prepared the merit-making (Kong Boon) by themselves, but nowadays, they prefer to buy them from shops selling religious supplies. Merit-making (Kong Boon) will have different levels of delicacy depending on the status of the host. Merit-making (Kong Boon) is divided into 4 types: 1) Ordination Merit-making, 2) Kathin Merit-making, 3) Hod Song Merit-making, and 4) Rice-giving Merit-making. Components of merit such as the ordination merit, the main items of merit are the 8 requisites, etc. The symbol of the merit making, such as the crocodile flag, represents greed, etc. The offering of merit making, such as the Kathina merit making, is offered before the monks ordain a monk in the temple as the recipient of the Kathina, etc. The beliefs regarding merit in Buddhism in the old area of Kao Keng, Phonthong City, Champasak Province, Lao PDR have 5 important issues: 1) reincarnation, 2) dedicating merit to Petachana and receiving a share of merit from Petachana, 3) expressing gratitude to died relatives, 4) preserving Buddhism, 5) continuing the age of Buddhism.

Keywords: Beliefs, Kong bun, Buddhist

บทนำ

ลาวเป็นแหล่งอารยธรรมที่สำคัญแห่งหนึ่งของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ที่มีความเจริญรุ่งเรืองมานับพันปี มีขนบธรรมเนียมประเพณีเป็นของตนเอง อันมีพื้นฐานมาจากศรัทธาความเชื่อทางพระพุทธศาสนานิกายเถรวาท อันเป็นความเชื่อที่ได้ปลูกฝังกันมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยประเพณี และวัฒนธรรมต่างๆ ของลาวเกือบทั้งหมดล้วนเกี่ยวเนื่องด้วยพระพุทธศาสนา (พระครูอาทรวชิรกิจ, 2560) เพราะเมื่อก่อนชนชาติลาวเคยนับถือพระพุธศาสนาแบบมหายานมาก่อนพายหลังได้เปลี่ยนมารับเอาพระพุทธศาสนาเถรวาทแบบกัมพูชา จากนั้นจึงรับเอาหลักคำสอนพระพุทธศาสนาเถรวาทจากประเทศไทยจนถึงปัจจุบัน ด้วยเหตุนี้ชนชาติลาวจึงมีความผูกพันกับพระพุทธศาสนาอย่างยาวนานจนกลายเป็นวิถีพุทธ และก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน (มหาสีลา วีระวงส์, 2553) ลาวประกอบไปด้วย 3 ชนชาติใหญ่ๆ ได้แก่ ลาวเทิ่ง ลาวลุ่ม ลาวสูง สามกลุ่มใหญ่เหล่านี้เรียกว่าชนชาติลาว ในทางหลักการ แนวทางปฏิบัติ การดำเนินชีวิตตามหลักความเชื่อ และศรัทธาของชาวลาวที่มีต่อพระพุทธศาสนานั้น ลาวประมาณร้อยละ 75 นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 16-17 นับถือผี ซึ่งเป็นความเชื่อดั้งเดิมตามแต่ละท้องถิ่น ที่เหลือเป็นคริสต์ มุสลิม และอื่นๆ ชาว

ลาวโดยทั่วไปเป็นพุทธศาสนิกชนผู้หนักแน่นในจารีตประเพณี มีความเคารพนับถือพระสงฆ์อย่างสูง แต่ความนับถือนั้นมีความเชื่อผีสาง เทวดา ปะปนอยู่มาก กล่าวได้ว่าพุทธศาสนากับความนับถือผีสางได้ผสมกลมกลืนกันอย่างสนิท (ประชัน ชะชิกุล และพระครูธรรมาภิสมัย, 2560) ประเพณีการทำบุญของคนลาวที่นับถือพระพุทธศาสนานั้นมีให้เห็นทั่วไปตลอดทั้งปี ซึ่งผู้ทำวิจัยเป็นประชากรคนลาวคนหนึ่ง ที่มีความผูกพันธ์กับวัฒนธรรมประเพณีเป็นอย่างดี ตั้งแต่เล็กจนโต ได้เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนานับครั้งไม่ได้ แต่ทุกครั้งที่คนลาวจัดงานผู้ทำวิจัยได้สังเกตุเห็นสิ่งหนึ่งที่ผู้จัดงานต้องเอาเข้ามาร่วมในพิธีด้วย และขาดไม่ได้ สิ่งนั้นเรียกว่า “กองบุญ”

กองบุญนี้พุทธศาสนิกชนชาวลาวมีความเชื่อว่า เป็นวัตถุพยาน เป็นเสาหลักของบุญทั้งหลาย และเป็นต้นชื่อของบุญด้วย ฉะนั้นทุกครั้งที่คนลาวมีการทำบุญ จัดต้องมีสิ่งนี้เข้ามาร่วมในพิธีทุกครั้ง การทำบุญนั้นถึงจะสมบุญได้ ในกองบุญนั้นได้มีการตกแต่ง ประดับ ประดาอย่างสวยงาม อันสื่อให้เห็นถึง วิถีชีวิต ความเชื่อ ประเพณีและโครงสร้างทางสังคมของบรรพบุรุษ ตามคติความเชื่อของพุทธศาสนิกชนชาวลาว อันได้รับอิทธิพลมาจากหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา ผสมผสานกับความเชื่อดั้งเดิม ด้วยรูปแบบกองบุญของคนลาวนั้นมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะที่น่าสนใจ และแฝงด้วยหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา ที่เรียกว่า “พุทธธรรม” ไม่ว่าจะเป็นวิธีการประดับตกแต่ง องค์ประกอบที่ใช้ในการตกแต่งกองบุญด้วย ซึ่งล้วนแต่มีพื้นฐานมาจากศรัทธาความเชื่อทางพระพุทธศาสนาทั้งสิ้น

ด้วยความเชื่อของชาวลาวตั้งอดีตจนถึงปัจจุบันการดำเนินชีวิตได้ผูกติดกับธรรมชาติประกอบกับความเชื่อที่มีลักษณะเป็นการผสมผสานลัทธิความเชื่อทางศาสนา ซึ่งประกอบด้วย ศาสนาปฐมบรรพ์ ศาสนาพราหมณ์ และพุทธศาสนาเข้ามามีบทบาทจนกลายเป็นวิถีชีวิตของชาวลาวที่นับถือพระพุทธศาสนา ความเชื่อที่อิงอยู่กับสภาพภูมิศาสตร์ ความเชื่อ สังคมวัฒนธรรมเหมือนกัน คือการนับถือบูชาธรรมชาติในส่วนที่กลุ่มชนต้องไปเกี่ยวข้องด้วย เนื่องจากการอาศัยและพึ่งพาธรรมชาติเป็นหลักในดำรงชีวิต จึงทำให้คนลาวมีความเชื่อว่าผู้ที่มีบุญหรือผลบุญที่ได้รับทั้งโลกนี้และโลกหน้ายอมและทำบุญด้วยสิ่งของต่างๆ อันนำไปสู่รูปแบบการตกแต่งและบริวารของกองบุญด้วย นอกจากนี้กองบุญนั้นยังมีการตกแต่งที่หลากหลายตามวิถีชีวิตของชุมชนและสถานะของบุคคลที่ทำด้วย ชุมชนเก่าเกิ่งเป็นอีกชุมชนหนึ่งที่เก่าแก่ และเป็นที่ตั้งของเมืองโพนทองเก่าซึ่งปัจจุบันได้ย้ายไปที่ใหม่แล้ว ฉะนั้นชุมชนนี้จึ่งมีความหลากหลายเชื้อชาติเป็นชุมชนที่ติดแม่น้ำโขง มีภูเขาที่สูงคือภูมะโรง และภูส่าเหล้า อันเป็นที่มาของตำนานเรื่องเล่าคือท้าวบาเจียงและนางมะโรง

ดังนั้นผู้วิจัย จึงมีความประสงค์ที่จะทำการศึกษาเรื่องกองบุญ องค์ประกอบของกองบุญ อธิบายเหตุผลตามหลักพระพุทธศาสนา และเพื่อวิเคราะห์คติความเชื่อเกี่ยวกับกองบุญทางพระพุทธศาสนา ในเขตเก่าเกิ่ง เมืองโพนทอง แขวงจำปาสัก สปป.ลาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาคติความเชื่อเกี่ยวกับกองบุญในชุมชนเขตเก่าเกิ่ง เมืองโพนทอง แขวงจำปาสัก สปป.ลาว

1.3.2 เพื่อวิเคราะห์คติความเชื่อเกี่ยวกับกองบุญทางพระพุทธศาสนา ในเขตเก่าเกิ่ง เมืองโพนทอง แขวงจำปาสัก สปป.ลาว

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) พื้นที่ในการเก็บข้อมูล คือ ชุมชนเขตเก่าเกิ่งเมืองโพนทอง แขวงจำปาสัก สปป.ลาว กลุ่มเป้าหมายจำนวน 25 รูป/คน ดังนี้

1. พระสงฆ์ จำนวน 6 รูป
2. เจ้าภาพที่จัดงาน จำนวน 5 คน
3. ผู้ตกแต่งหรือผู้จำหน่ายกองบุญ จำนวน 4 คน
4. บุคคลทั่วไปที่เข้าร่วมงาน จำนวน 7 คน
5. นักวิชาการและปราชญ์ชุมชน จำนวน 3 รูป/คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบการสัมภาษณ์ (In-depth Interview) โดยผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบเกี่ยวกับของการการตีความสัญลักษณ์ต่างๆ ความเชื่อ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ซึ่งมีสาระสำคัญในขั้นตอนของการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือเชิงคุณภาพนั้น ทางผู้วิจัยได้มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. ทำการศึกษารวบรวมเอกสาร ข้อมูลจากหนังสือ บทความ งานวิจัย และเอกสารสิ่งตีพิมพ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำบุญ
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า มาวางโครงสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยกำหนดขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย และกรอบแนวคิดของการวิจัย
3. สร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับงานวิจัยนี้ อันประกอบด้วย ชื่อ ตำแหน่งสถานที่ และและวัน/เดือน/ปี และข้อเสนอแนะ
4. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้าง นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจความเที่ยงตรงของแบบสัมภาษณ์
5. ปรับแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและนำไปลงพื้นที่สัมภาษณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. คณะผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ปรากฏในกองบุญ
2. คณะผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องโดยมีประเด็นที่สำคัญ
3. ดำเนินการจดบันทึก (Field Note) และบันทึกเสียงโดยใช้แทบบันทึกเสียง เพื่อบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก
4. คณะผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์และถอดบทเรียนจากการสนทนากลุ่มย่อยเพื่อให้ได้รูปแบบ และที่มาอันไปสู่การสร้างกองบุญรวมถึงเชื่อในทางพระพุทธศาสนา

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

กระบวนการในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depthinterview) นั้น ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth interview) นั้น มาใช้ในกระบวนการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล โดยดำเนินการร่วมกับกระบวนการรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร (Documentary research) โดยวิธีการวิเคราะห์ อันจะได้ดำเนินกระบวนการตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ อันได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยพิจารณาประเด็นหลัก(Major themes) หรือแบบแผนหลัก (Major pattern) ที่พบในข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ทั้งหมด จากนั้นจึงนำประเด็นหลัก (Major themes) มาพิจารณาแบ่งแยกออกเป็นประเด็นย่อย(Sub-themes) และหัวข้อย่อย (Categories) อันเป็นกระบวนการวิเคราะห์ โดยการเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ภาพรวมไปสู่การวิเคราะห์ประเด็นย่อยของกระบวนการวิเคราะห์ตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ

การนำเสนอข้อมูลเป็นลักษณะการพรรณนาความ (Descriptive Presentation) ประกอบภาพถ่ายและการพรรณนาความ ประกอบการบรรยายเกี่ยวกับกองบุญและคติความเชื่อเกี่ยวกับกองบุญหลักพระพุทธศาสนา ในชุมชนเขตเก่าเก๋งเมืองโพนทองแขวงจำปาสัก

ผลการวิจัย

1) คำว่าบุญในพระพุทธศาสนามีความสัมพันธ์กับจิตเพราะการที่เราจะรู้ว่าอะไรเป็นบุญหรือเป็นบาปนั้นเราต้องรู้หรือพิจารณาให้รู้ถึงสภาพของจิตหรือรู้จักจิตเสียก่อน เพราะบุญหรือบาปเป็นลักษณะหรือคุณภาพของจิต ในพระพุทธศาสนาได้กล่าวถึงบุญทั้งในแง่ของการกระทำและผลของการกระทำด้วย บุญเป็นชื่อของความสุข บุญก็หมายถึงผลหรือวิบากที่น่าปรารถนาของกุศลกรรมคือการทำความดี หรือในคำว่าตายเพราะสิ้นบุญ ก็หมายถึงหมดผลบุญหรือสิ้นวิบากของกุศลกรรม ที่ปรุงแต่งกำเนิดนั้นเอง บุญตามความหมายแห่งพระไตรปิฎกและคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา ท่านมุ่งเอาผลคือความสุข ความเจริญทั้งทางร่างกายและจิตใจอันก่อให้เกิดความผ่องแผ้ว สงบและเกิดความพอใจที่จะกระทำความดีให้สูงยิ่งๆ ขึ้นไป วิธีการทำบุญหรือหลักแห่งการทำความดี สิ่งที่เป็นที่ตั้งแห่งการทำบุญ วิธีการทำบุญนั้นพระพุทธเจ้าทรงตรัสไว้เป็น 2 นัยคือ บุญกิริยาวัตถุ 3 และบุญกิริยาวัตถุ 10 การทำบุญที่กล่าวมานี้ มีความมุ่งหมายเพื่อที่จะให้การกระทำนั้นเป็นเครื่องฟอกใจให้บริสุทธิ์ สะอาดปราศจากกิเลส สิ่งที่ผู้ทำบุญจะได้รับก็คือความบริสุทธิ์สะอาดนั่นเอง ซึ่งในทางพระพุทธศาสนาเรียกความสะอาดบริสุทธิ์แห่งจิตนั้นว่า บุญ ในการที่จะทำให้เกิดบุญขึ้นมาได้นั้น ตามหลักบุญกิริยาวัตถุท่านกล่าวถึงหลักทานมัยคือบุญสำเร็จด้วยการให้ทาน ศีลมัย บุญสำเร็จด้วยการรักษาศีล และภาวนามัยบุญสำเร็จด้วยการเจริญภาวนา

ทานเป็นบุญอย่างหนึ่ง เรียกว่า "ทานมัย" คือบุญที่เกิดจากการให้ เป็นสังคหวัตถุ คือเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจกันไว้ได้ และเป็นบ่อเกิดแห่งบารมีที่เรียกว่า ทานบารมีการให้ทานมีวัตถุประสงค์สำคัญในการคลายความตระหนี่ ความเห็นแก่ตัว ความโลภในจิตใจมนุษย์ ส่งผลให้เกิดความ ใส สว่าง สะอาดของจิตใจขึ้นมา

ศีลเป็นบุญอย่างหนึ่งเรียกว่า “ศีลมัย” ซึ่งเป็นบุญกิริยาวัตถุที่ต้องควบคุมความประพฤติทางกาย และวาจานั้น จะต้องมีตลอดเวลาโดยอาศัยพื้นฐานของเบญจธรรม ดังตัวอย่างเช่น การทำทุจริตทางกายที่เกิดขึ้นได้เป็นเพราะผู้นั้นขาดเมตตา และมีกิเลส เช่นแม่ค้าที่ฆ่าปลา ฆ่าไก่ ก็เพราะต้องการเงิน ย่อมทำให้เกิดบาป (ทุจริต) ที่เกิดจากการฆ่าสัตว์ หรือการประทุษร้ายคนอื่นเพื่อต้องการทรัพย์ ย่อมทำให้เกิดบาป ที่เกิดจากการลักทรัพย์ เป็นต้น ฉะนั้นเมตตาเมื่อมีอยู่ตราบใด การที่เราจะนากาย วาจา ไปทำความชั่วให้ผู้อื่นเดือดร้อนย่อมไม่มี พระพุทธองค์แสดงว่า ศีล คือการเว้นปาณาติบาต, เว้นอทินนาทาน, เว้นกาเมสุมิจฉาจาร, เว้นมุสาวาท, และเว้นจากการเสพของมึนเมา ทุกประเภท เมื่อทาได้อย่างนี้ ถือว่าเป็น "มหาทาน" คือเป็นทานอันเลิศ เพราะเป็นทานที่หาค่าประมาณมิได้

ภาวนาเป็นบุญอย่างหนึ่งเรียกว่า “ภาวนามัย” คือการทำบุญด้วยการเจริญภาวนาประกอบด้วย กายภาวนา หมายถึงการเจริญกาย, พัฒนากาย, การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อเกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี สีลภาวนา หมายถึงการเจริญศีล, พัฒนาความประพฤติ, การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน จิตภาวนาหมายถึงการเจริญจิต, พัฒนาจิต, การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร ปัญญาภาวนา หมายถึงการเจริญปัญญา, พัฒนาปัญญา, การฝึกอบรมปัญญาให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทาจิตใจให้เป็นอิสระ ทาตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลอดพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

2) การทำกองบุญที่ชุมชนเก่าเกิ่งหรือทุกชุมชนใน สปป.ลาว ตามหลักพระพุทธศาสนา จากการศึกษาพบว่า พระพุทธศาสนาถือว่าการเกิดเป็นกระบวนการทางธรรมชาติ มนุษย์ไม่ได้ถูกสร้างมาโดยพระเจ้า แต่มนุษย์ถูกสร้างโดยกฎของธรรมชาติ ซึ่งในพระพุทธศาสนาเรียกว่า กฎอิทัปปัจจยตา คำว่า“บุญ” หรือ“กองบุญ” ในทางพระพุทธศาสนา หากพิจารณาจากความหมายทั้งในคัมภีร์และเอกสารโดยทั่ว ๆ ไป คำว่า ”กอง

บุญ”จึงเป็นชื่อของวัตถุทานทั้งหลายที่ทางเจ้าภาพจัดงานและผู้ร่วมงานมาสมทบ แล้วจัดให้มีการตกแต่งประดับประดาให้เป็นรูปแบบที่สวยงามตามแต่ละพื้นที่ตามวิถีทางของของวัฒนธรรมและการดำเนินชีวิตของชุมชนนั้น ๆ จนเกิดเป็นอัตลักษณ์ของชุมชน แล้วกลายมาเป็นวิถีปฏิบัติของชาวพุทธลาวทั่วประเทศ

ความเป็นมาของกองบุญไม่ปรากฏหลักฐานที่แน่ชัดว่า การทำกองบุญและเครื่องตกแต่งมีต้นกำเนิดในสมัยใด เมื่อใด และเข้ามาใน สปป. ลาว ได้อย่างไร และใครเป็นผู้ประดิษฐ์คนแรก แต่เป็นการสืบสานประเพณีโดยผู้สูงอายุในชุมชนต่างๆ สืบๆ กันมา เพื่อนำเอากองบุญมาเป็นเครื่องประกอบพิธีกรรมเพื่อเป็นพุทธบูชา จากความศรัทธาของชาวคนลาวชาวพุทธได้ทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมประเพณีที่โดดเด่นและชัดเจน งดงามเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของชุมชนเก่าเกิงและชาวลาวทั่วประเทศ การประดิษฐ์เครื่องกองบุญที่ทำจากวัสดุธรรมชาติที่มีตามชุมชนต่างๆ “กองบุญ” มีคติความเชื่อในทางพระพุทธศาสนาและแฝงนัยสำคัญของหลักธรรมคำสอนในทางพระพุทธศาสนา ซึ่งมีการถ่ายทอดมาแต่โบราณสู่ลูกหลานชุมชนเก่าเกิง เพื่อให้เกิดเป็นภูมิปัญญาในการประดิษฐ์กองบุญอย่างถูกต้องและเหมาะสมตามยุคสมัย

กองบุญเป็นชื่อของวัตถุทานที่คนลาวชาวพุทธใช้เรียกในเวลาจะทำบุญ ซึ่งกองบุญนั้นในอดีตเจ้าภาพจะจัดเตรียมเอง โดยจัดหาหรือซื้อเครื่องกองบุญมาจากร้านสังฆทานและช่วยกันจัดทำกองบุญ ซึ่งกองบุญจะมีความประณีตแตกต่างกันตามฐานะของเจ้าภาพ แต่เครื่องกองบุญหลักๆ จะเหมือนกัน เช่นงานบวชจะมีบริขาร 8 เป็นต้น ปัจจุบันการทำบุญมีพัฒนาการตามยุคสมัยและเกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจหรือการค้าขายด้วย โดยร้านค้าเครื่องสังฆภัณฑ์เป็นผู้จัดทำกองบุญจำหน่ายและมีหลายขนาด สีสัน และราคาให้เลือกตามกำลังซื้อของเจ้าภาพหรืองบของผู้จัดงาน แต่เครื่องบวชบางอย่างเจ้าภาพและญาติจะทำเอง เช่น ขันหมากเบ็ง เป็นต้น กองบุญแบ่งเป็น 4 ประเภท โดยแต่ละประเภทมีการตกแต่งที่คล้ายกัน ที่แตกต่างกันคือเครื่องกองบุญตามประเภทงานบุญ ดังนี้

1) กองบุญบวช

2) กองบุญกฐิน

3) กองบุญฮดสรง

4) กองบุญแจกข้าว

1) กองบุญบวช มีเครื่องกองบุญหลักคือ บริขาร 8 นอกจากนี้ยังมีเครื่องฉลองงานบวช เช่น ชุดนาค เป็นต้น และเครื่องใช้สำหรับพระบวชใหม่ เช่น ร่ม รองเท้า กระโถน ปิ่นโต เป็นต้น ที่ขาดไม่ได้คือเตียงนอน เพราะมีความเชื่อว่าพระต้องอยู่ครบ พรรษาตามจำนวนขาเตียง 2) กองบุญกฐิน มีเครื่องกองบุญคือเครื่องกฐิน เช่น พานแว่นฟ้า ครอบไตร ตาลปัตร ย่าม สัปทน ธงกฐิน เป็นต้น 3) กองบุญฮดสรง (เถราภิเษก) มีเครื่องกองบุญ เช่น อัฐบริขาร และเครื่องใช้สำหรับพระสงฆ์ เช่น ผ้านิสีทนะ (ผ้าปูนั่ง) ผ้าห่ม รองเท้า เป็นต้น ส่วนเครื่องประกอบหรืออุปกรณ์ในการประกอบพิธีฮดสรง ได้แก่ เทียน ขันหมากเบ็งจ์ โฮงฮด ฮางฮด ศิลาอาสน์ และโอ่งน้ำหอม 4) กองบุญแจกข้าว มีเครื่องกองบุญ เช่น บาตร เสื่อ หมอน ผ้าห่ม พัดลม เป็นต้น ที่ขาดไม่ได้คือรูปผู้วายชนม์ และสำรับข้าวแจก

สัญลักษณ์ของกองบุญ เช่น ธงจระเข้ หมายถึง ความโลภ ซึ่งสะท้อนถึงจระเข้เป็นสัตว์ที่กินไม่รู้จักอิ่ม ธงตะขาบ หมายถึง ความโกรธ ซึ่งสะท้อนถึงตะขาบเป็นสัตว์มีนิสัยขี้โกรธ ดุร้าย มักจะต่อยหรือทำร้ายคนหรือสัตว์อื่นเพื่อป้องกันตนเอง ธงนางมัจฉา หมายถึง ความหลง เป็นสัญลักษณ์ของสตรีหรือความงดงาม ซึ่งมักทำให้หลงใหล ธงเต่า หมายถึง สติ ที่คอยระวังรักษาอายตนะ 6 ซึ่งสะท้อนถึงเต่าที่มีกระดองแข็ง คุ้มกันป้องกันภัยได้เป็นอย่างดี เมื่อรู้ว่ามีภัยก็จะหดหัวซ่อนในกระดอง ทำตนให้ปลอดภัย

การถวายกองบุญมีวิธีและขั้นตอนแตกต่างกันตามลักษณะของงานบุญ ดังนี้ 1) กองบุญบวช ถวายพระบวชใหม่ไว้สำหรับใช้สอยหลังพิธีบวชเสร็จแล้ว 2) กองบุญกฐิน ถวายก่อนที่พระสงฆ์จะอปโลกน์พระภิกษุ

องค์ใดองค์หนึ่งในวัดเป็นผู้รับกฐิน 3) กองบุญฮดสรง ถวายพระเถระที่ได้รับการแต่งตั้งหรืออดสรง (เถราภิเษก) หลังพิธีฮดสรงแล้ว 4) กองบุญแจกข้าว ถวายพระสงฆ์ที่นิมนต์มาเจริญพระพุทธมนต์ในวันทำบุญ เช่น นิมนต์พระสงฆ์มาจาก 5 วัด เจ้าภาพจะเตรียมกองบุญ 5 กองและถวายเจ้าอาวาสหลังจากที่พระสงฆ์ฉันและอนุโมทนาบุญแล้ว

คติความเชื่อเกี่ยวกับกองบุญของชุมชนเก่าเกิ่ง เมืองโพนทอง แขวงจำปาสัก สปป.ลาว มีดังนี้ การเวียนว่ายตายเกิด ความเชื่อเรื่องชีวิตหลังความตายหรือสงสารวัฏนี้มีอิทธิพลต่อชาวพุทธมาก การทำคุณงามความดีทั้งหลาย เช่น ถวายกองบุญแก่พระสงฆ์มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องนี้โดยเฉพาะ คือต้องการให้ญาติผู้ล่วงลับไปแล้วได้ส่วนบุญจากการอุทิศให้นี้ เมื่อได้รับส่วนบุญแล้วจะได้ไปเกิดในภพภูมิที่ดี มีความสุขในปรโลก

การอุทิศบุญและการรับส่วนบุญ กองบุญมีความสำคัญต่อการทำบุญมาก เพราะกองบุญคือวัตถุทานที่ญาติอุทิศให้เปตชน หากมีความตั้งใจมากหรือมีศรัทธาและมีกำลังทรัพย์ เจ้าภาพจะซื้อหรือจัดทำกองบุญด้วยทุนทรัพย์จำนวนมาก เจ้าภาพจะมุ่งการใช้สอยประโยชน์ของผู้รับทานหรือผู้ใช้สอยคือพระสงฆ์ด้วย คือมุ่งให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตจริงๆ เช่น ถวายเตียงนอน พัดลม ตู้เย็น เป็นต้น ดังนั้นจะเห็นว่านอกจากจะมุ่งประโยชน์ต่อตนและญาติผู้วายชนม์แล้วยังมุ่งประโยชน์ต่อผู้รับทานคือพระสงฆ์ด้วย รวมทั้งการถวายกองบุญมุ่งการใช้ประโยชน์เพื่อส่วนรวมด้วย เช่น เก้าอี้ เต้นท์ เครื่องใช้ครัวเรือน เป็นต้น เพราะชุมชนได้ใช้ประโยชน์ร่วมกัน

การแสดงความกตัญญูกตเวทีต่อญาติผู้วายชนม์ กรณีการทำความดีต่อพ่อแม่ลูกจะต้องทำหน้าที่ให้สมบูรณ์ทั้งในขณะที่พ่อแม่มีชีวิตอยู่และหลังจากพ่อแม่เสียชีวิตแล้ว หากบกพร่องในส่วนใดส่วนหนึ่ง คนนั้นจะไม่ได้รับการยอมรับว่าเป็นลูกที่ดีของพ่อแม่ การอุทิศกองบุญให้พ่อแม่ผู้วายชนม์ การบวชลูกหลานในพระพุทธศาสนาชื่อว่าเป็นการแสดงความกตัญญูกตเวทีต่อพ่อแม่ การทำบุญกฐินชื่อว่าเป็นการแสดงความกตัญญูกตเวทีต่อพระพุทธศาสนา การทำบุญฮดสรงต่อพระเถระที่ตนเคารพชื่อว่าเป็นการแสดงความกตัญญูกตเวทีต่อพระสงฆ์

การทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา การทำบุญคือการทำนุบำรุงพระพุทธศาสนานั่นเอง การทำบุญกฐินในปัจจุบันมีจุดมุ่งหมายเพื่ออุปถัมภ์พระพุทธศาสนาโดยตรง เพราะหวังให้พระสงฆ์ได้นำปัจจัยไปพัฒนาวัด ส่วนการทำบุญอุทิศถือว่าเป็นการได้อุปถัมภ์พระพุทธศาสนาโดยอ้อม เพราะพระสงฆ์เป็นผู้รับทานและได้อาศัยปัจจัย 4 จากกองบุญนั้นเลี้ยงชีพ

การสืบทอดอายุพระพุทธศาสนา กองบุญที่พ่อแม่และญาติพี่น้องทำให้กับพระบวชใหม่นี้จะเน้นการใช้สอยประโยชน์ในชีวิตประจำวัน ซึ่งโดยมากเป็นบริขารที่จำเป็นต่อสมณวิถี เช่น เสื่อ หมอน ผ้าห่ม รองเท้า ร่ม เป็นต้น ส่วนพิธีฮดสรงหรือเถราภิเษกเป็นวิธีตั้งและเลื่อนสมณศักดิ์ของพระสงฆ์ของลาวมาแต่โบราณกาลแล้ว เป็นการยกย่องและให้กำลังใจพระสงฆ์ที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งพิจารณาจากคุณสมบัติของพระเถระคือความรู้ความสามารถและคุณงามความดีของท่าน การยกย่องโดยพิธีฮดสรงนี้จึงเป็นการส่งเสริมให้พระสงฆ์มีกำลังใจในการสืบทอดอายุพระพุทธศาสนา กองบุญที่ถวายพระเถระที่ได้รับการฮดสรงจากชาวบ้านนี้นอกจากอุปกรณ์ในการประกอบพิธีกรรมแล้วจะเน้นเครื่องใช้สอยในชีวิตประจำวันเหมือนกับกองบุญบวช

ส่วนคติความเชื่อเกี่ยวกับกองบุญในด้านวัฒนธรรม สังคม และเศรษฐกิจ ดังนี้

ด้านวัฒนธรรม วัฒนธรรมการให้หรือการถวายปัจจัย 4 แก่พระสงฆ์ในสังคมชาวพุทธ เรียกว่า ทาน ซึ่งพุทธศาสนิกชนถือว่าเป็นการให้ชั้นสูง มีผลหรืออานิสงส์มาก เพราะเป็นการให้หรือถวายพระสงฆ์ผู้ทรงศีล การให้นอกจากผู้ให้จะมุ่งผลบุญที่ตนจะได้รับแล้วยังมีมิติของการอุปถัมภ์พระสงฆ์ ซึ่งท่านต้องอาศัยปัจจัย 4 จากชาวบ้านในการดำเนินชีวิต และให้ธรรมหรือการแนะนำสั่งสอนการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องดีงามเป็นทานตอบ

แทนชาวบ้าน นอกจากนี้ยังเป็นการได้ให้น้ำใจหรือความช่วยเหลือเกื้อกูลกันคือช่วยกันจัดงานบุญให้สำเร็จด้วยดี

ด้านสังคม เมื่อมีการทำบุญ ผลที่เกิดขึ้นตามมาจากกิจกรรมอันนี้คือการมีความพร้อมเพรียงกัน ของผู้ที่อยู่ในสังคมส่วนย่อย คือระดับครอบครัวหรือกลุ่มเครือญาติ อันว่าความสามัคคีกลมเกลียวกันระหว่างสมาชิกในครอบครัวและญาติมิตรในการร่วมกันจัดเตรียมสิ่งของวัตถุไทยธรรมที่ไปรวมบุญ ถือว่าเป็นกิจกรรมที่แสดงออกถึงความดี ความสามัคคีและน้ำใจอันเกื้อกูลต่อกันของคนในสังคม ให้บรรดาญาติพี่น้องทั้งหลายมาร่วมกันทำความดี

ด้านเศรษฐกิจ การทำกองบุญในปัจจุบันถือว่าธุรกิจสังฆภัณฑ์เกิดจากพัฒนาการความผูกพันระหว่างของคนลาวกับพระพุทธศาสนาเนื่องจากวิถีชีวิตของคนลาวส่วนใหญ่ตั้งแต่กำเนิดจนถึงตายมีความเกี่ยวโยงสัมพันธ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับพระพุทธศาสนานับได้ว่าพระพุทธศาสนาเป็นวิถีชีวิตของสังคมลาว การทำบุญต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน อันได้แก่ การทำบุญ งานบวช ทำบุญบ้าน ทำบุญบริษัท เพื่อความเป็นสิริมงคล ตลอดถึงการทำบุญอุทิศให้แก่ญาติผู้ล่วงลับไปแล้ว สังฆภัณฑ์โดยเฉพาะกองบุญเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ในการจัดงานดังที่กล่าวข้างต้น สภาพแวดล้อมทางธุรกิจสังฆภัณฑ์ในสังคมลาวในปัจจุบันจึงมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับพระพุทธศาสนาอย่างมิอาจปฏิเสธได้ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้ซื้อ ธุรกิจจำต้องเผชิญกับปัญหาในหลายๆ ด้านทั้งนี้เนื่องมาจากการไหลบ่าของกระแสโลกาภิวัตน์ที่ได้เข้าครอบงำทุกภูมิภาคของโลกส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้านของประเทศ ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และจริยธรรม

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีผลการศึกษาที่น่าสนใจ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ซึ่งผู้วิจัยจะได้อภิปรายและอ้างอิงสอดคล้องกับงานวิจัยเกี่ยวกับการทำบุญที่ผู้อื่นได้ศึกษา ดังนี้

การถวายกองบุญทั้ง 4 ประเภท คือ 1) กองบุญบวช 2) กองบุญกฐิน 3) กองบุญฮดสรง 4) กองบุญแจกข้าว มีองค์ประกอบของกองบุญส่วนมากเหมือนกัน คือโดยมากเป็นเครื่องใช้สอยสำหรับพระสงฆ์ เช่น เสื่อ ผ้าห่ม รองเท้า เตียงนอน เป็นต้น แต่หากเจ้าภาพนั้นมีกำลังศรัทธาและกำลังทรัพย์มาก กองบุญจะมีความประณีตหรือมีค่าใช้จ่ายในการทำกองบุญสูง และของที่ถวายเป็นกองบุญนั้นผู้อื่นหรือส่วนรวมสามารถใช้สอยได้ด้วย เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เต้นท์ เป็นต้น อย่างไรก็ตามผู้ทำบุญไม่ควรติดกระแสนิยมจนเกินไป ซึ่งอาจทำให้มีกิเลสเกิดขึ้นในการทำบุญนั้นต้น เช่น ทำบุญเพราะต้องการอวดฐานะ เป็นต้น ควรได้ยึดหลักการทำบุญตามคติพระพุทธศาสนาคือเจตนาบริสุทธิ์ในการทำบุญ สอดคล้องกับแนวคิดของสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2560) ในหนังสือพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์ ว่า เจตนา 3 คือ เจตนาใน 3 กาล ซึ่งใช้เป็นข้อพิจารณาในเรื่องกรรมและการให้ผลของกรรม ได้แก่ 1) ปุพพเจตนา เจตนาก่อนจะทำ 2) สันนิฏฐาปกเจตนา เจตนาอันให้สำเร็จการกระทำหรือให้สำเร็จความมุ่งหมาย 3) อปรเจตนา เจตนาสืบเนื่องต่อๆ ไปจากการกระทำนั้น (อปราปรเจตนา ก็เรียก), เจตนา 3 นี้ เป็นคำในชั้นอรรถกถา แต่ก็โยงกับพระไตรปิฎก โดยเป็นการสรุปความในพระไตรปิฎกบ้าง เป็นการสรรถ้อยคำที่จะใช้อธิบายหลักกรรมตามพระไตรปิฎกนั้นบ้าง เฉพาะอย่างยิ่ง ใช้แนะนำเป็นหลักในการที่จะทำบุญคือกรรมที่ดี ให้ได้ผลมาก และมักเน้นในเรื่องทาน (แต่ในเรื่องทานนี้ เจตนาที่ 2 ท่านมักเรียกว่า “มุญจนเจตนา” เพื่อให้ชัดว่าเป็นความตั้งใจในขณะให้ทานจริงๆ คือขณะที่ปล่อยของออกไป แทนที่จะใช้ว่าสันนิฏฐาปกเจตนา หรือความจงใจอันให้สำเร็จการกระทำ ซึ่งในหลายกรณี ไม่ตรงกับเวลาของเหตุการณ์ เช่น คนที่ทำบาปโดยขุดหลุมดักให้คนอื่นตกลงไปตาย เมื่อคนตกลงไปตาย สมใจเจตนาที่ลุผลให้ขุดหลุมดักสำเร็จในวันก่อน เป็นสันนิฏฐาปกเจตนา) ดังที่ท่าน สอนว่า ควรถวายทานหรือ

ให้ทานด้วยเจตนาในการให้ ที่ครบทั้ง 3 กาล คือ 1) ก่อนให้ มีใจยินดี (ปุพพเจตนา หรือบุพเจตนา) 2) ขณะให้ ทำใจผ่องใส (มุญจนเจตนา) 3) ให้แล้ว ชื่นชมปลื้มใจ (อปรเจตนา)

การอุทิศกองบุญให้พ่อแม่ผู้วายชนม์และการบวชลูกหลานในพระพุทธศาสนาชื่อว่าเป็นการแสดงความกตัญญูกตเวทีต่อพ่อแม่ แม้ลูกคนใดจะเลี้ยงดูพ่อแม่เป็นอย่างดีขณะมีชีวิตอยู่ แต่หากบกพร่องไม่ได้ทำบุญให้ให้พ่อแม่หลังจากท่านเสียชีวิตแล้วไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดก็ตาม คนนั้นจะไม่ได้รับการยอมรับว่าเป็นลูกที่ดีของพ่อแม่ ดังนั้นลูกต้องทำหน้าที่ของตนให้สมบูรณ์ตามหลักทิศ 6 คือดูแลเลี้ยงดูและทำบุญอุทิศให้ท่าน สอดคล้องกับคำสอนพระพุทธศาสนาเรื่องทิศ 6 ในสิงคาลกสูตร ในพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2539) ว่า “คหบดีบุตร บุตรพึงบำรุงมารดาบิดาผู้เป็นทิศเบื้องหน้าโดยหน้าที่ 5 ประการ คือ 1) ท่านเลี้ยงเรามา เราจักเลี้ยงท่านตอบ 2) จักทำกิจของท่าน 3) จักดำรงวงศ์ตระกูล 4) จักประพฤติตนให้เหมาะสมที่จะเป็นทายาท 5) เมื่อท่านล่วงลับไปแล้ว ทำบุญอุทิศให้ท่าน

ในอดีตสังฆกรรมเกี่ยวกับกฐินมีวัตถุประสงค์เพื่ออนุเคราะห์ภิกษุผู้มีจีวรเก่า แต่ในปัจจุบันมีจุดมุ่งหมายเพื่ออุปถัมภ์พระพุทธศาสนาโดยตรง เพราะหวังให้พระสงฆ์ได้นำปัจจัยไปพัฒนาวัด ส่วนการทำบุญอุทิศถือว่าเป็นการได้อุปถัมภ์พระพุทธศาสนาโดยอ้อม เพราะพระสงฆ์เป็นผู้รับทานและได้อาศัยปัจจัย 4 จากกองบุญนั้นเลี้ยงชีพ จะเห็นว่าการทำบุญในพระพุทธศาสนาไม่ได้มุ่งแต่เพียงผลบุญสำหรับผู้ให้ทานเท่านั้น แต่มุ่งช่วยเหลือเกื้อกูลคนอื่นทั้งที่มีชีวิตอยู่และละโลกนี้ไปแล้วให้มีความสุขตามอัตภาพแห่งตน ดังนั้นการทำบุญจึงเป็นการได้แบ่งปันความสุขให้กับคนอื่นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนีกรตาเสน และทรงวุฒิ ตวงรัตนพันธ์ (2562) เรื่อง ความเชื่อและพฤติกรรมการทำบุญใส่บาตรและถวายภัตตาหารของชาวพุทธที่เอื้อต่อสุขภาพของพระสงฆ์: กรณีศึกษาในจังหวัดน่าน” พบว่า ชาวพุทธนั้นมีทัศนคติในการทำบุญใส่บาตรและถวายภัตตาหารให้แก่สงฆ์ในเชิงบวกในทิศทางที่ก่อให้เกิดอานิสงส์แก่ตัวเองและบุคคลอื่น ด้วยแรงศรัทธาในคำว่าบุญ ชาวพุทธส่วนใหญ่แสดงออกเพื่อสื่อความหมายของคำว่าบุญ ในรูปแบบของการการถวายอาหารให้แก่พระสงฆ์ เพราะเชื่อว่าบุญจากการทำความดีจะทำให้ชีวิตพบเจอแต่ความสุข ความสำเร็จเป็นต้นทุนให้กับชีวิตของตัวเองและบุคคลอันเป็นที่รัก และเกิดความสบายใจไม่ว่าจะเป็นอาหารประกอบเองหรืออาหารซื้อจากตลาดหรืออาหารชุดล้วนแต่มีเป้าหมายของการถวายอาหารมุ่งหวังเพื่อน้อมนำให้เกิด บุญต่อตัวเองและอานิสงส์แก่คนอื่นทั้งที่มีชีวิตอยู่และบุคคลที่ได้ล่วงลับไปแล้ว

การทำกองบุญในปัจจุบันถือว่าธุรกิจสังฆภัณฑ์เกิดจากพัฒนาการความผูกพันระหว่างของคนลาวกับพระพุทธศาสนาเนื่องจากวิถีชีวิตของคนลาวส่วนใหญ่ตั้งแต่กำเนิดจนถึงตายมีความเกี่ยวโยงสัมพันธ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับพระพุทธศาสนา การทำบุญต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน อันได้แก่ การทำบุญ งานบวช ทำบุญบ้าน ทำบุญบริษัท เพื่อความเป็นสิริมงคล ตลอดถึงการทำบุญอุทิศให้แก่ญาติผู้ล่วงลับไปแล้ว สังฆภัณฑ์โดยเฉพาะกองบุญเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ในการจัดงาน สภาพแวดล้อมทางธุรกิจสังฆภัณฑ์ในสังคมลาวในปัจจุบันจึงมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับพระพุทธศาสนาอย่างไม่อาจปฏิเสธได้ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะเรื่องพิธีกรรมมีส่วนสำคัญในการเพิ่มอาชีพหรือสร้างรายได้แก่ผู้จำหนายสังฆภัณฑ์ อย่างไรก็ตามชาวพุทธควรได้ถือตามหลักเศรษฐกิจแนวพุทธที่เน้นส่งเสริมจริยธรรมธุรกิจ เช่น ความพอดี ความซื่อสัตย์ เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของพระวิทยา ญาณสาโร (คุ้มราษฎร์) (2554: บทคัดย่อ) เรื่อง “ศึกษาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงที่สอดคล้องกับหลักพุทธธรรมที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท” พบว่า เศรษฐกิจพอเพียงได้แก่เศรษฐกิจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความพอดี พออยู่ พอกิน พอใช้ เศรษฐกิจที่สามารถอุ้มชูตัวเองได้ ให้มีความพอเพียงกับตัวเอง อยู่ได้โดยไม่ต้องเดือดร้อน โดยสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจของตนเองให้ดีเสียก่อน คือตั้งตัวให้มีความพอกินพอใช้ ไม่ใช่มุ่งหวังแต่จะทุ่มเทสร้างความเจริญ ยกเศรษฐกิจพอเพียงแต่อย่างเดียว เพราะผู้มีอาชีพและฐานะเพียงพอที่จะพึ่งตนเอง ย่อมสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้า

และฐานะทางเศรษฐกิจขั้นสูงขึ้นไป หลักแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมีความสอดคล้องกับพุทธธรรมที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนา เถรวาท กล่าวคือ มีความขยันหมั่นเพียร ในการปฏิบัติหน้าที่ การงานและการประกอบอาชีพที่สุจริต ฝึกฝนให้มีความชำนาญและรู้จริง รู้จักใช้ปัญญาสอดส่องตรวจหาวิธีการที่เหมาะสมที่ดีจัดการและดำเนินการให้ได้ผล

สรุป

ความเป็นมาของกองบุญในลาวไม่ปรากฏหลักฐานที่แน่นอนชัดเจน แต่เป็นการสืบสานประเพณีโดยผู้สูงอายุในชุมชนต่อๆ กันมา กองบุญเป็นชื่อของวัตถุทานที่คนลาวชาวพุทธใช้เรียกในเวลาจะทำบุญ กองบุญนั้นในอดีตเจ้าภาพจะจัดเตรียมเอง แต่ปัจจุบันนิยมซื้อตามร้านจำหน่ายเครื่องสังฆภัณฑ์ กองบุญจะมีความประณีตแตกต่างกันตามฐานะของเจ้าภาพ แบ่งเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) กองบุญบวช 2) กองบุญกฐิน 3) กองบุญฮดสรง 4) กองบุญแจกข้าว องค์ประกอบของกองบุญ เช่น กองบุญบวช มีเครื่องกองบุญหลักคือ บริขาร 8 เป็นต้น สัญลักษณ์ของกองบุญ เช่น ธงจระเข้ หมายถึง ความโลภ เป็นต้น การถวายกองบุญ เช่น กองบุญกฐินถวายก่อนที่พระสงฆ์จะอปโลกน์ ภิกษุองค์ใดองค์หนึ่งในวัดเป็นผู้รับกฐิน เป็นต้น คติความเชื่อเกี่ยวกับกองบุญทางพระพุทธศาสนาในเขตเก่าเกิ่ง เมืองโพนทอง แขวงจำปาสัก สปป.ลาว มี 5 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1) การเวียนว่ายตายเกิด 2) การอุทิศบุญให้แก่เปตชนและการรับส่วนบุญของเปตชน 3) การแสดงความกตัญญูต่อญาติผู้วายชนม์ 4) การทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา 5) การสืบทอดอายุพระพุทธศาสนา

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง คติความเชื่อเกี่ยวกับ “กองบุญ” ทางพระพุทธศาสนาที่ เมืองโพนทอง แขวงจำปาสัก สปป.ลาว ที่ผู้วิจัยเห็นว่ายังมีประเด็นที่จะต้องศึกษาวิจัยต่อไปดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

คณะสงฆ์ควรมีนโยบายชี้แนะวิธีการทำกองบุญให้พุทธศาสนิกชนให้เข้าใจอย่างถูกต้อง เพราะปัจจุบันนี้กองบุญเป็นสินค้าหลักของร้านสังฆภัณฑ์ ซึ่งการจัดซื้อกองบุญแต่ละครั้งมีค่าใช้จ่ายเป็นจ่ายที่สูงมาก ดังนั้นพระสงฆ์จึงควรแนะนำชาวบ้านให้รู้จักทำบุญตามฐานะของตนเอง คือทำบุญตามหลักมัตตัญญุตา ทำบุญแล้วตนเองไม่เดือดร้อนในภายหลัง เช่น ไม่เป็นภาระหนี้สิน เป็นต้น นอกจากนี้ควรได้แนะนำหรือกำหนดเป็นธรรมนูญชุมชนว่าให้ทำบุญโดยยึดรูปแบบในอดีต ไม่ตามกระแสหรือค่านิยมในปัจจุบันมากจนเกินไปที่นิยมความสะดวกสบาย เป็นเหตุให้เกิดความสิ้นเปลือง ควรได้จัดทำกองบุญด้วยวัสดุหรือสินค้นของชุมชน ซึ่งจะเป็นการได้ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยที่พุทธศาสนิกชนสามารถนำไปใช้ได้และควรนำไปใช้ เช่น คติความเชื่อเกี่ยวกับการทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา และการสืบทอดอายุพระพุทธศาสนา โดยให้ตระหนักหรือใส่ใจว่าการทำบุญไม่ใช่เพียงแค่ทำตามประเพณีหรือการมีค่านิยมที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับการทำบุญ เช่น ทำบุญเพราะต้องการให้คนอื่นยกย่องตนเอง ทำบุญเพราะต้องการชื่อเสียง เป็นต้น แต่การทำบุญนี้ควรเน้นให้มีผลในเชิงสังคม คือเป็นการได้อุปถัมภ์บำรุงพระสงฆ์ให้ได้รับความสะดวกสบายและเป็นการได้สืบต่ออายุพระพุทธศาสนาให้ยืนยาวคู่สังคมตลอดไป เนื่องจากพระพุทธศาสนาสอนสิ่งที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิตเพื่อความสุข ดังนั้นหากศาสนามีความเจริญงอกงามมั่นคง สังคมก็จะมีความหวังเรื่องสันติ

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “คติความเชื่อเกี่ยวกับ “กองบุญ” ทางพระพุทธศาสนาที่ เมืองโพนทอง แขวงจำปาสัก สปป.ลาว” พบว่ายังมีประเด็นที่สามารถศึกษาวิจัยเพิ่มเติมได้อีก จึงขอเสนอหัวข้อประเด็นวิจัยเกี่ยวกับหลักขันติ ดังนี้

1) ศึกษาเปรียบเทียบการจัดกองบุญในพุทธศาสนาของพุทธศาสนิกชนไทยและลาว

2) ศึกษาการเปลี่ยนแปลงคติความเชื่อเกี่ยวกับกองบุญจากอดีตถึงปัจจุบันของประเทศลาว

เอกสารอ้างอิง

ประชัน ชะชิกุล และพระครูธรรมาภิสมัย. (2560). พระพุทธศาสนาในลาว. วารสารวิชาการพระพุทธศาสนาเขตลุ่มน้ำโขง. 1(2), 77.

พระครูอาทรวชิรกิจ. (2560). มองประเพณีของลาวแล้วมองเข้ามาที่ประเพณีของไทย. วารสารวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 3(1), 94.

พระวิทยา ญาณสาโร (คุ้มราษฎร์). (2554). ศึกษาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงที่สอดคล้องกับหลักพุทธธรรมที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหาสีลา วีระวงส์. (2553). ชีวประวัติ พระเจ้าอนุวง. นครหลวงเวียงจันทร์: สำนักพิมพ์ ดอกเกด.

รัชนีกร ตาเสน และทรงวุฒิ ตวงรัตนพันธ์. (2562). ความเชื่อและพฤติกรรมการทำบุญใส่บาตรและถวายภัตตาหารของชาวพุทธที่เอื้อต่อสุขภาพของพระสงฆ์: กรณีศึกษาในจังหวัดน่าน. วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 12(4), 80-87.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2560). พุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.พ.

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

The causal relationship model of factors affecting digital leadership of school administrators under the secondary educational service area office Loei Nong Bua Lamphu

ศศิรดา แพงไทย
Sasirada Pangthai
สมใจ มณีวงษ์
Somjai Maneewong
วิทยาลัยพิชญบัณฑิต
Pitchayabandit College
E-mail: sasirada.p63@gmail.com

Received: 4 July 2024; Revised: 29 April 2024; Accepted: 30 August 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำดิจิทัล 2) ตรวจสอบความสอดคล้องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 360 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน(Confirmatory Factor Analysis) การวิเคราะห์ Structural Equation Model :SEM

ผลการวิจัย พบว่า

1) องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำดิจิทัล วิสัยทัศน์ดิจิทัล สมรรถนะทางดิจิทัลและการบูรณาการทางดิจิทัล

2) โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจาก χ^2 เท่ากับ 43.548, df เท่ากับ 45, P-Value เท่ากับ 0.543, RMSEA เท่ากับ .0.00, GFI เท่ากับ 0.983 AGFI เท่ากับ 0.959,

คำสำคัญ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ, ภาวะผู้นำดิจิทัล, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purpose of this research is to 1) study the elements of digital leadership of the administrators, and 2) examine the consistency of the causal relationship model of factors affecting the digital leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office in Loei and Nong Bua Lamphu, developed using empirical data.This study involved a sample group of 430 administrators and teachers from educational institutions under the secondary educational service area office Loei Nong Bua Lamphu. They were selected via multistage sampling method. A 5-level rating scale was used to collect data on the aspects of school administrator's digital leadership. The data was analyzed by using the Confirmatory Factor Analysis and Structural Equation Model:SEM

The result of this research were as follows:

1) Elements of digital leadership for administrators under the secondary educational service area office Loei Nong Bua Lamphu are comprised of four key elements : communication, vision, digital skills and digital culture.

2) The result indicated that the adjusted model was consistent with empirical data. Model validation χ^2= 81.305, df = 64, P-Value = .0711, RMSEA = .025, CFI = .997,
TLI = .996, SRMR = .017

Key word: The causal relationship model, digital leadership, school administrators

บทนำ

ในยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความสามารถในการนำองค์กรเข้าสู่ยุคสมัยใหม่เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) จึงเป็นหัวข้อที่ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายในวงการธุรกิจและการบริหารจัดการ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลนั้น ได้สร้างความท้าทายใหม่ๆ ให้กับผู้นำองค์กรในการปรับตัวและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในยุคดิจิทัล ผู้นำดิจิทัลไม่เพียงแต่ต้องมีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังต้องสามารถใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (Kane et al., 2019) ความสำเร็จในการเป็นผู้นำดิจิทัลขึ้นอยู่กับการเข้าใจในศักยภาพของเทคโนโลยีและการนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรได้อย่างเหมาะสม (Westerman et al., 2014) ด้วยความสำคัญดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นการพัฒนาบุคลากรภายในให้เกิดรูปธรรมใน ยุคดิจิทัล ให้ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะทางเทคโนโลยี ซึ่งในหน่วยงานทางการศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำสำหรับการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่กำลังเข้าสู่การศึกษาของประเทศไทย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นแนวทางให้คำแนะนำแก่ผู้สอนการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนโดยออกนโยบายหรือประกาศใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งทำให้ผู้บริหารตระหนักในการพัฒนาตนเองและองค์การในฐานะผู้นำและการพัฒนาตนเองในฐานะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) สอดคล้องกับแนวคิดของเอกชัย กี่สุขพันธ์ (2562) ได้กล่าวไว้ว่า สถานศึกษาควรมีความทันสมัย ผู้บริหาร

สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผลข้อมูลความรู้ต่างๆ ที่มีอยู่ในสังคม ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วทุกที่ ทุกเวลา ดิจิทัลเทคโนโลยีมีผลกระทบการต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในด้านต่างๆ ซึ่งงานของสถานศึกษาต้องมีระบบการจัดการฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อการตัดสินใจในการบริหาร จึงจำเป็นอย่างยิ่งต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ICT (Information and Communication Technology) มาใช้เพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและการเรียนการสอนสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปรับตัวและการพัฒนาองค์กรผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลสามารถนำพาองค์กรปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรมได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนของสถานศึกษาในระยะยาว รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ (Leithwood et al., 2008) สอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2007) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่มีทักษะด้านดิจิทัลสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนและครูมีความสามารถในการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการศึกษา และ Dexter, (2011) ได้ให้แนวคิดไว้ว่าภาวะผู้นำดิจิทัล ช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและการสื่อสารภายในองค์กรและกับชุมชนภายนอกได้ดีขึ้น ทำให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างโปร่งใสและมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย และการบริหารจัดการทรัพยากร และภาวะผู้นำดิจิทัลช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า โดยการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและลดต้นทุน

การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในครั้งนี้เป็นการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างเพื่อการทดสอบทฤษฎี (Theory Testing) ด้านการสร้างโมเดลด้วยวิธีการเชิงอนุมาน (Deductive) เริ่มด้วยการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นการทดสอบจากข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ว่ามีความสอดคล้อง (Fit) หรือไม่โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรขององค์ประกอบส่งผลต่อต่อภาวะผู้นำดิจิทัล (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2558)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู เป็นองค์กรคุณภาพ สร้างคนดี มีสมรรถนะ มีความสุข บนพื้นฐานความเป็นไทย มีโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 52 โรงเรียน ในการพัฒนาการศึกษาเป็นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในช่วงวัยเรียนและวัยรุ่น ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นอย่างรอบด้านทั้งทางด้านอารมณ์ (Soft Skill) และทักษะด้านความรู้ (Hard Skills) โดยเฉพาะด้านการคิดวิเคราะห์ การแก้ไขปัญหา ที่ซับซ้อน ทักษะชีวิตภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม ทักษะด้านภาษา ศิลปะตลอดจนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาได้ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อตอบสนองจุดเน้นนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ จึงพัฒนาความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดทั้งครูและผู้บริหารให้สามารถใช้งานด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน การให้บริการ

การศึกษาและการสื่อสารประชาสัมพันธ์องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู, 2566)

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังที่กล่าวมา การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย หนองบัวลำภู จึงมีความจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัล เพื่อนำไปสู่ความเป็นผู้รอบรู้ดิจิทัล สามารถกำหนดสิ่งที่ต้องการเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างถูกทิศทาง (Do The Right-Thing) และนอกจากนั้นยังใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในยุคดิจิทัล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวนทั้งสิ้น 2,113 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 86 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,027 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2566 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรของการวิจัยอัตราส่วน 1 : 20 (ขนาดกลุ่มตัวอย่างควรใช้ระหว่าง 10-20 เท่า ของตัวแปรสังเกตได้ Hair et al., (1998) จำนวนตัวแปร 18 ตัวแปร กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 360 คน และซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling)

2. ตัวแปร

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝง

VISON	แทน	วิสัยทัศน์ดิจิทัล
COMP	แทน	สมรรถนะทางดิจิทัล
INTG	แทน	การบูรณาการทางดิจิทัล
DGLD	แทน	ภาวะผู้นำดิจิทัล

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรสังเกตได้

X_1	แทน	การสร้างวิสัยทัศน์
X_2	แทน	การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
X_3	แทน	การเผยแพร่วิสัยทัศน์

Y_1	แทน	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหาร
Y_2	แทน	การเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดเรียนการสอน
Y_3	แทน	การใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและประเมินผล
Y_4	แทน	การสนับสนุนการจัดการและดำเนินการ
Y_5	แทน	การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี
Y_6	แทน	การมีความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัล
Y_7	แทน	การมีทัศนคติทางเทคโนโลยีดิจิทัล
Y_8	แทน	การปฏิบัติการทางเทคโนโลยีดิจิทัล
Y_9	แทน	ความพร้อมทางเทคโนโลยีดิจิทัล
Y_{10}	แทน	ความเชื่อทางเทคโนโลยีดิจิทัล
Y_{11}	แทน	การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ที่ใช้วัดตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยปัจจัย ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยยึดแนวคิดจากทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงพัฒนาจนกระทั่งมีคุณภาพที่เหมาะสมกับการนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ตามตัวแปรที่ศึกษาทั้ง 4 องค์ประกอบ

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้อง ระหว่างประเด็นคำถามกับโครงสร้างเนื้อหา และภาษาเพื่อให้มีความสมบูรณ์วัดได้ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC: Index of Concurrence) มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00

2) การทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย จำนวน 30 คนแล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม(Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค(Cronbach) และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.989

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1) ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พร้อมทั้งแจ้งโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อขอความร่วมมือจากทางโรงเรียนตอบแบบสอบถามแบบออนไลน์ (Google Form) โดยผู้วิจัยได้สร้าง QR CODE ในการเข้าไปตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยได้รับแบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้น 340 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.44

2) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม เพื่อสะดวกในการเก็บข้อมูลและได้ข้อมูลตรงตามที่ระยะเวลากำหนด

3) นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ และนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์โดย โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) อธิบายข้อมูลเบื้องต้น

2) ตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร และวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างตัวแปรโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

3) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ของตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด

4) ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัย

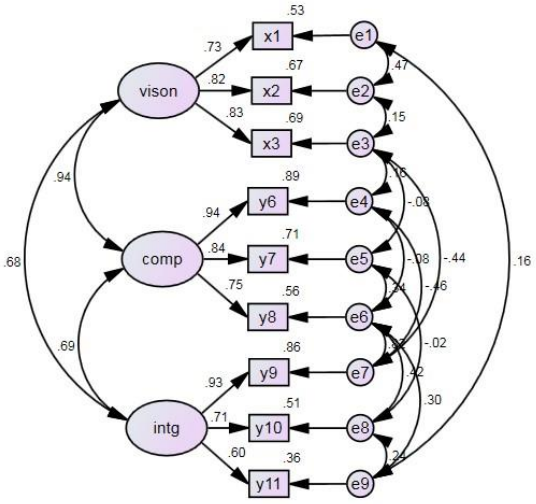
ผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยขอนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า

1.1 ตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ ของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อ ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายละเอียดของตัวแปรแต่ละองค์ประกอบพบว่า ตัวแปรแฝง การบูรณาการทางดิจิทัล (INTG) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล (VISON) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านสมรรถนะทางดิจิทัล (COMP) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่ 3.99

1.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝง พบว่าตัวแปรสังเกตได้ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.374 ถึง 0.836 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี (Y5) การสนับสนุนการจัดการและดำเนินการ (Y4) เท่ากับ .836 รองลงมาได้แก่ การมีความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Y6) การมีทัศนคติทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Y7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .768 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด ได้แก่ ความเชื่อทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Y10) กับการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .374

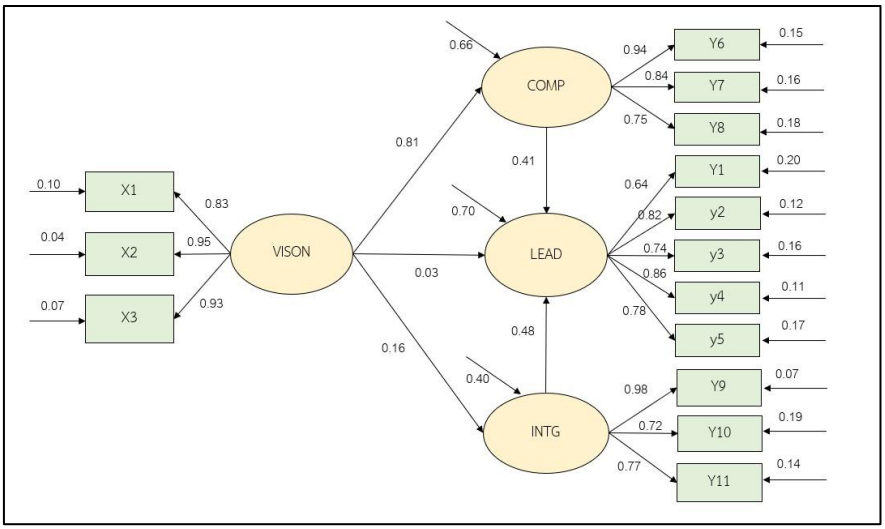
1.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของที่เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล (VISON) 2) สมรรถนะทางดิจิทัล (COMP) และ 3) การบูรณาการทางดิจิทัล (INTG) พบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุทั้ง 3 ตัวแปร คำนวณค่า Bartlett’s test of Sphericity เท่ากับ 2225.914 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าดัชนี ไกเซอร์ – เมเยอร์ – ออลคิน (MSA) เท่ากับ .885 แสดงว่าตัวแปรเชิงสาเหตุ มีความสัมพันธ์กันเหมาะสมในระดับ ดีมาก สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้ ดังภาพที่ 1



Chi-Square = 17.430, df = 10, P-value = 0.65, RMSEA = 0.037

ภาพที่ 1 องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำดิจิทัล

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่พัฒนาขึ้น พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล เชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value = 0.534) ไค-สแควร์หารด้วยองศาอิสระ (χ^2/df) มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 (χ^2/df = 0.968) เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยแสดงว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าดัชนีระดับความสอดคล้องกลมกลืน (GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.983 และ 0.959 ตามลำดับ (ค่า GFI > 0.90 และค่า AGFI > 0.90) ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.000 (RMSEA < 0.05) รายละเอียดดังแสดงใน ภาพที่ 2



Chi-Square = 43.548, df = 45, P-value = 0.534, RMSEA = 0.000

ภาพที่ 2 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

จากภาพที่ 2 เมื่อพิจารณาสมการโครงสร้าง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 93 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งสามารถเขียนสมการโครงสร้างได้ ดังนี้

: LEAD = 0.035 (VISON) + 0.413 (COMP) + 0.484 (INTIG) R^2 = 0.932

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดได้แก่ ด้านการบูรณาการทางเทคโนโลยี รองลงมาได้แก่ ด้านสมรรถนะทางดิจิทัล และปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุดได้แก่ด้าน วิสัยทัศน์ดิจิทัล ทั้ง 3 ปัจจัยสามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 93

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

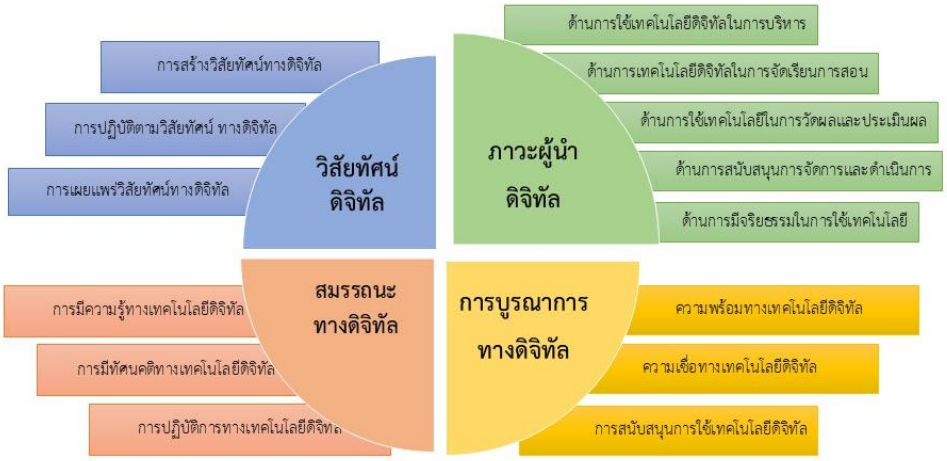
1. ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ ของรูปแบบ มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดของตัวแปรแต่ละองค์ประกอบพบว่า ตัวแปรแฝงมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การบูรณาการทางดิจิทัล (INTG) รองลงมาคือปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล (VISON) ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านสมรรถนะทางดิจิทัล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การติดต่อสื่อสารผ่านแอพพลิเคชั่น ไลน์ การประชุมผ่านสื่อออนไลน์ต่าง ๆ ที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรกร จันทร์สุข (2563) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานว่า เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารมีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ดิจิทัล และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัลในการทำงานร่วมกันได้ตลอดเวลา พร้อมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการสร้าง วัฒนธรรมองค์การโดยให้คุณครูสร้างนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีในการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ดิจิทัล 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล 3) การสร้างวัฒนธรรมองค์การโดยให้ครูสร้างนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีในการเรียนการสอน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทวัส นิดสูงเนิน และคณะ (2565) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มี 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเทคโนโลยี 2) การบูรณาการเทคโนโลยี และ 3) สมรรถนะทางเทคโนโลยี และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มี 1 ตัวแปร ได้แก่ วิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี

3. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องรูปแบบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่าผลการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรแฝงที่มีต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมขนาดอิทธิพลรวม ซึ่งตัวแปรวิสัยทัศน์ดิจิทัล สมรรถนะ

ทางเทคโนโลยีดิจิทัล และการบูรณาการทางดิจิทัล ส่งผลต่อภาวะผู้นำดิจิทัล โดยสามารถจำแนกตัวแปรแฝงได้ดังนี้ ตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำดิจิทัล ได้แก่ วิสัยทัศน์ดิจิทัล สมรรถนะทางดิจิทัล และการบูรณาการทางดิจิทัล ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับ (อินท์ฉัตร สุขเกษม, 2561) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรค ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคมีระดับการแสดงออกอยู่ในระดับมากทั้งสามปัจจัย คือ สมรรถนะทางเทคโนโลยี วิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีและการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จากผลการวิจัยทำให้ได้ทราบองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลจากการสังเคราะห์แนวคิด ได้ข้อค้นพบทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหาร 2) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน 3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวัดผลประเมินผล 4) การสนับสนุนการจัดการและการดำเนินการ 5) การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี และข้อค้นพบจากผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารหรือตัวแปรเชิงสาเหตุ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ประกอบด้วย 3 ตัวแปรได้แก่ (1) การสร้างวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล (2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัล (3) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) สมรรถนะทางดิจิทัล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัล (2) ทัศนคติทางเทคโนโลยีดิจิทัล (3) การปฏิบัติการทางเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการบูรณาการทางเทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความพร้อมทางเทคโนโลยีดิจิทัล (2) ความเชื่อมั่นทางเทคโนโลยีดิจิทัล (3) การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รายละเอียดดังภาพที่ 3



สรุป

สรุผลการวิจัยได้ดังนี้ 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำดิจิทัล วิสัยทัศน์ดิจิทัล สมรรถนะทางดิจิทัลและการบูรณาการทางดิจิทัล 2) โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดย

พิจารณาจาก χ^2 เท่ากับ 43.548, df เท่ากับ 45, P-Value เท่ากับ 0.543, RMSEA เท่ากับ .0.00, GFI เท่ากับ 0.983 AGFI เท่ากับ 0.959,

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัย พบว่า วิสัยทัศน์ดิจิทัล สมรรถนะทางดิจิทัล และการบูรณาการทางดิจิทัลเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นต้นสังกัดจะต้องพัฒนารูปแบบการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะเหล่านี้ จะต้องสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานด้วยระบบดิจิทัล มีความสามารถในการค้นหา ประเมิน ใช้ แบ่งปัน และสร้างสรรค์ เนื้อหาต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสร้างสรรค์และสามารถทำให้โรงเรียนเกิดวัฒนธรรมดิจิทัล

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากการวิจัยในครั้งนี้ตัวแปรที่ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบได้แก่ วิสัยทัศน์ดิจิทัล สมรรถนะทางดิจิทัล และบูรณาการทางดิจิทัล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งอาจยังมีองค์ประกอบอื่นที่ไม่ได้นำมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ดังนั้น การพัฒนาโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาครั้งต่อไป จึงควรพิจารณานำตัวแปรอื่นมาศึกษาเพิ่มเติมตามที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาไว้

2.2 การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานอื่น เพื่อดูองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นหรือหน่วยงานอื่น

2.3 อาจศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัล เพื่อศึกษาตัวแปรใหม่ ๆ ซึ่งเทคโนโลยีเจริญเติบโตอย่างก้าวกระโดด โดยเฉพาะในยุคปัญญาประดิษฐ์ ซึ่งมีเครื่องมือในการปฏิบัติงานทางดิจิทัลใหม่ ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลา ควรศึกษาผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร และการเลือกใช้เครื่องมืออื่น ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถและทักษะยุคใหม่ของบุคลากรในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ.(2563). ประกาศนโยบายและความสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการ.กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

กมลวรรณ ตังธนกานนท์, (2558).ระเบียบวิธีสถิติทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิตรกร จันทร์สุข. (2564). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ. 15(2), 36-49.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2558). การวิเคราะห์ทางสถิติขั้นสูงที่เหมาะสมกับการวิจัยทางจิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์.กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิทวัส นิดสูงเนิน และคณะ. (2565) การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 5(4), 1638-1658.

สุนทรพจน์ ดำรงพานิช. (2555). โปรแกรม Mplus กับการวิเคราะห์ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566. หนองบัวลำภู: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2562). การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School Management in Digital Era). เรียกใช้เมื่อ 2 กันยายน 2566. จาก http://www.pracharathschool.go.th/skill/detail/ 52232.

อินท์ฉัตร สุขเกษม, (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรค กระทรวงสารธารณสุข. นครราชสีมา : สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 19.

Anderson, R. E., & Dexter, S. L. (2005). School technology leadership: An empirical investigation of prevalence and effect. Educational Administration Quarterly. 41(1), 49-82.

Dexter, S. (2011). School technology leadership: Artifacts in systems of practice. Journal of School Leadership. 21(2), 166-189.

Fullan, M. (2007). The new meaning of educational change. New York, NY and London, UK: Teachers College Press.

Hair, J.F., Anderson, R.E. & Tatham, R.L. & Black, W. C. (1998). Multivariate Data Analysis. New Jersey: Prentice-Hall.

Kane, G. C., Palmer, D., Phillips, A. N., Kiron, D., & Buckley, N. (2015). Strategy, not technology, drives digital transformation. MIT Sloan Management Review. 14(1), 1-25.

Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2008). Seven strong claims about successful school leadership. School Leadership & Management. 28(1), 27-42.

Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation. Harvard Business Review Press.

สันติภาพเกิดจากอิสรภาพและความสุข

Peace through Freedom and Happiness

กิตติพัทธ์ เทศกำจร
Kittiphat Thedkamchorn
พระครูวาปีจันทคุณ
PhraKhru Wapeejanthakun
ธนกร ดรกมลกานต์
Tanakorn Donkamonkan
วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University RoiEt Buddhist College
Email: kittiphat.thed@mcu.ac.th

Received: 15 March 2024; Revised: 2 August 2024; Accepted: 29 August 2024

บทวิจารณ์หนังสือ:
ผู้เขียน : พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต)
สำนักพิมพ์: บริษัท พิมพ์สวย จำกัด
ปีที่พิมพ์: 2556 **จำนวนหน้า:** 26

บทคัดย่อ

หนังสือ "สันติภาพเกิดจากอิสรภาพและความสุข" โดย พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) แสดงถึงความสำคัญของอิสรภาพและความสุขในการสร้างสันติภาพในสังคมและในระดับบุคคล หนังสือเล่มนี้เป็นการถอดคำปราศรัยที่พระพรหมคุณาภรณ์ได้กล่าวในพิธีรับรางวัลการศึกษาเพื่อสันติภาพ ณ องค์การยูเนสโก้ ในกรุงปารีส เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2537 เนื้อหาภายในหนังสือเน้นถึงการพัฒนาตนเองผ่านการศึกษาและการฝึกฝนทางจิตใจเพื่อให้เกิดอิสรภาพภายในและความสุขที่แท้จริง การเรียนรู้และพัฒนาตนเองตามหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาจะนำไปสู่สันติภาพและความมั่นคงอย่างยั่งยืนทั้งในระดับบุคคลและสังคมโดยรวม

คำสำคัญ: สันติภาพ, อิสรภาพ, ความสุข

Abstract

The book "Peace through Freedom and Happiness" by Phrapromkunaporn (P.A. Payutto) highlights the importance of freedom and happiness in creating peace within society and individuals. This book is a transcription of a speech given by Phrapromkunaporn (P.A. Payutto) at the UNESCO Peace Education Award Ceremony in Paris on December 20, 1994. The content emphasizes self-development through education and mental training to achieve inner freedom and true happiness. Learning and self-development according to Buddhist teachings lead to sustainable peace and security both on an individual and societal level.

Keywords: peace, freedom, happiness

บทนำ

ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนในทุกสังคมพึงปรารถนา ความขัดแย้งหรือความรุนแรงเป็นสิ่งไม่พึงปรารถนา และพยายามหาแนวทางวิธีการจัดการแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นไม่ให้ขยายตัวเป็นความรุนแรงจนกระทั่งถึงระดับสงครามที่ปรากฏให้เห็นมีทั้งสงครามภายในประทศและสงครามระหว่างประเทศที่มีความขัดแย้งในเรื่องเชื้อชาติและค่านิยม นอกจากนี้ยังมีปัญหาความขัดแย้งเสื่อมโทรมของธรรมชาติแวดล้อมที่เป็นภัยคุกคามอย่างร้ายแรงต่อความอยู่รอดของมนุษย์ เฉพาะความขัดแย้งของสังคมโลกในปี ค.ศ. 2023 (พ.ศ. 2566) ก็อาจกล่าวได้ว่าความสงบสุขของสังคมโลกมีแนวโน้มเสื่อมลง ทั้งที่ผ่านมาความขัดแย้งต่างๆ ในโลกจะได้รับการแก้ไขให้เสร็จสิ้นไปก็ตาม แต่ดูเหมือนว่าสันติภาพจะเป็นสภาวะที่ปรากฏชั่วคราวเท่านั้น มนุษย์ยังปรารถนาสันติภาพและความมั่นคงปลอดภัยที่แท้จริงและยั่งยืน หนังสือเรื่อง “สันติภาพเกิดจากอิสรภาพและความสุข” ถือว่ามีความสำคัญเป็นจุดเริ่มต้นสำหรับผู้ต้องการแสวงหาสันติภาพได้เป็นอย่างดี หนังสือเล่มนี้มีความสำคัญเป็นพิเศษในยุคที่สังคมเต็มไปด้วยความขัดแย้งและการแสวงหาความสุขจากวัตถุภายนอกซึ่งนำไปสู่การทำลายสิ่งแวดล้อมและการเบียดเบียนซึ่งกันและกัน พรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้เสนอแนวทางที่สามารถแก้ไขปัญหาเหล่านี้ได้อย่างยั่งยืนผ่านการพัฒนาจิตใจให้มีความสุขและสันติภาพภายใน

หนังสือสันติภาพเกิดจากอิสรภาพและความสุขนี้มีประเด็นที่น่าศึกษาคือ การแสวงหาความสุขจากภายในหนังสือเน้นย้ำว่าความสุขที่แท้จริงไม่ได้มาจากวัตถุภายนอก แต่เกิดจากการพัฒนาจิตใจให้มีความสงบและปัญญา การแสวงหาความสุขจากภายในจะช่วยลดความต้องการที่ไม่รู้จบและการแข่งกันในสังคมการศึกษาและการพัฒนาตนเองพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ชี้ให้เห็นว่าการศึกษาที่แท้จริงไม่ใช่เพียงแค่การแสวงหาความรู้เพื่อการแสวงหาวัตถุ แต่ควรเป็นการพัฒนาจิตใจให้มีความสุขและสันติภาพภายในการให้และความรัก หนังสือเน้นความสำคัญของการให้และความรักในมนุษย์สัมพันธ์ การให้ไม่ใช่การเสียสละแต่เป็นการสร้างความสุขที่แท้จริงให้กับตนเองและผู้อื่น การพัฒนาจิตใจและการสร้างสันติภาพ การพัฒนาจิตใจให้มีความสงบและปัญญาเป็นแนวทางที่สามารถสร้างสันติภาพในระดับบุคคลและสังคมได้อย่างแท้จริง

หนังสือเรื่อง “สันติภาพเกิดจากอิสรภาพและความสุข” เลขหนังสือ ISBN : 974-89223-8-3 แต่งโดยพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ในปัจจุบันดำรงสมณศักดิ์ที่สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ประยุทธ์ ปยุตฺโต) เป็นหนังสือที่ถอดคำปราศรัยของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) ที่ปราศรัยในพิธีรับถวายรางวัลการศึกษาเพื่อสันติภาพ ณ สำนักงานใหญ่องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (The United Nations

Educational, Scientific and Cultural Organization= UNESCO) กรุงปราีส เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2537 (Phra Prom Khunaporn (P.A. Prayutto), 2013 : 13) มีขนาดปกหนังสือประมาณกว้าง 13.00 สูง 18.50 เซนติเมตร ผ่านการตีพิมพ์มาแล้ว 4 ครั้ง และการตีพิมพ์ครั้งนี้เป็นครั้งที่ 4 เมื่อเดือนพฤษภาคม พ.ศ.2556 มีความหน้า 26 หน้า ตีพิมพ์จำนวน 3,500 เล่ม จัดพิมพ์โดยบริษัท พิมพ์สวย จำกัด

พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยุทธ์ ปยุตฺโต) เป็นพระนักปราชญ์ทางพระพุทธศาสนาในยุคปัจจุบันที่ได้รับความเคารพนับถืออย่างยิ่งในสังคมไทยและต่างชาติผู้ที่นับถือศาสนาอื่น ผลงานทางวิชาการพระพุทธศาสนาเป็นที่ยอมรับจำนวนมากมาย ผลการงานของท่านที่เป็นที่รู้จักและได้รับการอ้างอิงอย่างแพร่หลายของท่าน เช่น หนังสือพุทธธรรม เป็นต้น ที่สำคัญท่านได้รับรางวัลเป็นจำนวนมากทั้งในระดับประเทศและระดับโลก เช่น รางวัลสำหรับสันติศึกษา "การศึกษาเพื่อสันติภาพ" จากองค์การยูเนสโก้ (UNESCO Prize for Peace Education) ท่านได้รับปริญญาดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์จำนวน ๒๐ สถาบัน นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2525- พ.ศ. 2561 เมื่อวันที่ 5 ธันวาคม 2559 มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าแต่งตั้งเป็นราชบัณฑิตกิตติมศักดิ์ ได้รับการเลื่อนสมณศักดิ์เป็นสมเด็จพระราชาคณะที่ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ ญาณอดุลสุนทรนายก ปาพจนดิลกวรานุศาสน์ อารยางกูรพิลาสนามานุกรม คัมภีรญาณอุดมวิศิษฏ์ ตรีปิฎกบัณฑิต มหาคณิสสร บวรสังฆาราม คามวาสี อรัญวาสี หนังสือ “สันติภาพเกิดจากอิสรภาพและความสุข” ต้องการนำเสนอความหมายของสันติภาพเกิดจากความมีอิสรภาพภายใน และความมีอิสรภาพภายในจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมนุษย์เริ่มฝึกฝนพัฒนาตนด้วยการศึกษาที่มีดุลภาพทั้งภายนอกและภายใน การศึกษาจะต้องปลูกจิตสำนึกให้เกิดขึ้นในตน ครอบครัว โรงเรียนด้วยการปลูกจิตสำนึกให้รู้จักการให้ ความปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นด้วยความเมตตา ปลูกจิตสำนึกในการให้แบ่งปันจะทำให้เกิดความเมตตากรุณาและเข้าใจความหมายของความสุขในสังคม ที่สำคัญยิ่งกว่าการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นคือการที่มนุษย์สามารถฝึกฝนอบรมตนเองให้รู้จักการสร้างความสุขภายในได้ ด้วยการรู้จักใส่ใจพิจารณาและการทำจิตภาวนาให้เกิดสมาธิ ความสงบความสุขภายในที่ละเอียดประณีตและจิตเป็นอิสระ ระดับที่สูงสุดคือการได้รับอิสรภาพอย่างแท้จริงอันเกิดจากการพัฒนาตนให้รู้แจ้งสัจธรรมด้วยปัญญาจะเกิดความหลุดพ้นเป็นอิสระอย่างแท้จริง

จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ ผู้วิจารณ์เห็นว่า หนังสือ “สันติภาพเกิดจากอิสรภาพและความสุข” ของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) มีเนื้อหาที่ดึงดูดน่าสนใจเป็นอย่างมาก นั่นก็คือแนวคิดที่จะให้สังคมในระดับพื้นฐานคือการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และในระดับสูงคือการพัฒนาที่รู้จักสร้างความสุขภายในให้เกิดขึ้นได้ในตน ยิ่งกว่านั้นการพัฒนาที่จะทำให้เกิดความสุขภายในอย่างแท้จริงคือการเข้าใจสัจธรรมด้วยปัญญาตามหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาที่เข้าใจถึงการพัฒนาชีวิตให้เกิดดุลภาพและอริสภาพอย่างแท้จริง

ความเป็นมา ประวัติผู้เขียน เค้าโครงและเนื้อหาของหนังสือ

1) ความเป็นมา หนังสือ "สันติภาพเกิดจากอิสรภาพและความสุข" ของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) มีความเป็นมาเริ่มต้นจากความตั้งใจของผู้เขียนที่จะเผยแพร่หลักธรรมะของพระพุทธศาสนาในรูปแบบที่เข้าถึงได้ง่าย เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและการปฏิบัติที่นำไปสู่ความสงบและความสุขในชีวิตประจำวัน ท่านพระพรหมคุณาภรณ์ได้นำเสนอแนวคิดที่ว่า สันติภาพในจิตใจและในสังคมจะเกิดขึ้นได้จากการมีอิสรภาพทางใจและการมีความสุขที่แท้จริง ซึ่งสามารถได้มาด้วยการฝึกฝนอบรมตนเองหรือการปฏิบัติตามหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา หนังสือเล่ม

นี้จึงเป็นการรวบรวมคำสอนและแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับทุกคนทุกวัย เพื่อการสร้างสันติภาพในชีวิตและสังคมอย่างยั่งยืน

2) ประวัติผู้เขียน พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) เป็นที่รู้จักในนามปราชญ์ทางพระพุทธศาสนาแห่งยุคปัจจุบัน ที่ได้รับความเคารพนับถืออย่างยิ่ง และยอมรับอย่างกว้างขวางจากชาวไทยและชาวโลก ทั้งจากชาวพุทธและผู้ที่นับถือศาสนาอื่นในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาและการศึกษา ท่านมีนามเดิมว่า ประยุทธ์ นามสกุล อารยางกูร เป็นบุตรคนที่ ๕ ของนายสำราญ และนางชุนกี อารยางกูร เกิดเมื่อวันที่ 12 มกราคม 2481 ตรงกับวันพฤหัสบดี แรม 7 ค่ำ เดือน 12 ปีขาล ที่ตลาดใต้ อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ท่านเริ่มศึกษาพื้นฐานที่โรงเรียนชัยศรีประชาราษฎร์และมัธยมศึกษาที่โรงเรียนมัธยมวัดปทุมคงคา หลังจากนั้น ท่านได้บรรพชาเป็นสามเณรและศึกษาพระปริยัติธรรมจนสอบได้ ป.ธ. 9 ในขณะที่ยังเป็นสามเณร ท่านได้รับการอุปสมบทเป็นพระภิกษุในพระบรมราชานุเคราะห์ และสอบได้ปริญญาพุทธศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ 1) จากมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2559 ถึงปัจจุบัน ท่านดำรงสมณศักดิ์เป็นพระราชาคณะที่ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ ทั้งได้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในสังฆมณฑลและได้รับการยกย่องในฐานะผู้ทำคุณประโยชน์แก่พระพุทธศาสนา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ท่านยังมีผลงานการเขียนและบรรยายธรรมะจำนวนมาก ทำให้เกิดงานนิพนธ์และ CD ธรรมมากมาย โดยเฉพาะการจัดทำพระไตรปิฎกฉบับคอมพิวเตอร์เป็นครั้งแรกของโลก และที่สำคัญโดยในปี พ.ศ. 2537 ท่านได้รับรางวัล "การศึกษาเพื่อสันติภาพ" จากยูเนสโก

3) เค้าโครง ปกหนังสือ “สันติภาพเกิดจากอิสรภาพและความสุข” ปกเล่มเล็กเน้นความเรียบง่ายและเน้นความเป็นธรรมชาติและปกสีขาวภาพปกของหนังสือสีฟ้ามีรูปนกเจ็ดตัวสื่อความหมายสะท้อนเรื่องราวของหนังสือในส่วนฟอนต์ของตัวอักษรบนปกหนังสือมีขนาดใหญ่สีฟ้าและคำทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ จำนวน 26 หน้า แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ภาษาอังกฤษ และส่วนภาษาไทย เมื่อเปิดหนังสื่ออ่านเนื้อความข้างในทำให้รู้สึกอ่านง่ายสบายตาเพราะตัวอักษรภายในก็มีขนาดใหญ่เช่นกัน กระดาษที่ใช้พิมพ์ภายในใช้กระดาษถนอมสายตาซึ่งจะช่วยให้ผู้อ่านอ่านหนังสือได้อย่างสบายตา และอ่านได้นานมากยิ่งขึ้น สีเหลืองนวลของกระดาษจะช่วยลดแสงที่จะสะท้อนเข้าสู่ดวงตาของผู้อ่านในขณะอ่าน โดยไม่รู้สึกเมื่อยล้าบริเวณดวงตาถึงแม้เป็นหนังสือเล่มเล็กแต่ใช้ตัวอักษรสีดำขนาดใหญ่ประกอบกับใช้กระดาษถนอมสายตาจึงทำให้ผู้อ่านอ่านหนังสือได้ยาวนานโดยไม่ต้องขยี้ตา

4) ส่วนเนื้อหาของหนังสือ “สันติภาพเกิดจากอิสรภาพและความสุข” จะได้กล่าวตามลำดับเริ่มต้นด้วยการกล่าวถึงการก่อกำเนิดของการจัดตั้งองค์การสหประชาชาติ เป็นองค์การระหว่างประเทศระดับโลกที่ก่อตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1945 ภายหลังสงครามโลกครั้งที่สองยุติลง โดยมีที่ตั้งสำนักงานใหญ่อยู่ที่กรุงนิวยอร์กประเทศสหรัฐอเมริกามีสมาชิกประกอบ ด้วยประเทศเอกราชต่างๆ จากทุกภูมิภาคของโลก จากจำนวนสมาชิกปัจจุบัน 193 ประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ เพื่อธำรงไว้ซึ่งสันติภาพและความมั่นคงระหว่างประเทศ เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ฉันมิตรระหว่างประชาชาติทั้งหลาย โดยเคารพหลักการแห่งสิทธิเท่าเทียมกัน และการกำหนดเจตจำนงของตนเอง เพื่อให้บรรลุถึงความร่วมมือระหว่างประเทศในอันที่จะแก้ปัญหาระหว่างประเทศทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมหรือมนุษยธรรม และการส่งเสริม/สนับสนุนการเคารพสิทธิมนุษยชนและอิสรภาพสำหรับทุกคน โดยไม่เลือกปฏิบัติในเรื่องเชื้อชาติ เพศ ภาษาหรือศาสนา เพื่อเป็นศูนย์กลางสำหรับประสานการดำเนินงานของประชาชาติทั้งหลายให้กลมกลืนกัน ภายหลังจากที่ได้จัดตั้งองค์การสหประชาชาติ ก็เกิดจากการแข่งขันกันของประเทศอภิมหาอำนาจสหรัฐอเมริกาและสหภาพโซเวียตจากประสบการณ์ที่ผ่านมาในส่งครามโลกครั้งทั้งสองครั้งหรือที่เรียกว่า “สงครามเย็น” แม้ว่าสงครามดังกล่าวจะสงบลงแต่ก็ทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมามากมาย เช่นความขัดแย้งทางเชื่อชาติและศาสนา อีกทั้งปัญหาความเสื่อมโทรมของธรรมชาติแวดล้อมที่เป็นภัยคุกคามอย่างร้ายแรงต่อความอยู่รอดของมวล

มนุษย์ในโลกนี้ อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะมีการจัดองค์การสหประชาชาติเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งต่างๆ ในโลก และปัญหาความขัดแย้งเหล่านั้นได้รับการแก้ไขไปบ้างก็ตาม แต่มนุษย์ยังต้องการโหยหาสันติภาพและความมั่นคงปลอดภัยอย่างแท้จริงและดูเหมือนจะห่างไกลจากความเป็นจริง เพราะการกระทำของมนุษย์ดูเหมือนจะโน้มเอียงไปในทางที่จะก่อให้เกิดความขัดแย้งมากกว่าที่จะรักษาความสงบเรียกว่าการขัดแย้งและสงครามจะเป็นปกติวิสัยของมนุษย์ ส่วนสันติภาพเป็นสภาวะชั่วคราวเท่านั้น อย่างไรก็ตามปัญหาความขัดแย้งต่างๆ ของมนุษย์เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงได้

การฝักใฝ่ความขัดแย้งความรุนแรง ความขัดแย้งเกิดขึ้นที่ใจของมนุษย์ หนังสือ “สันติภาพเกิดจากอิสรภาพและความสุข” ได้กล่าวถึงปัญหาความขัดแย้งของมนุษย์โดยภาพรวมกว้างๆ เมื่อนิรนัยตามก็ทำให้เห็นถึงบ่อเกิดของปัญหาความขัดแย้งต่างๆ เกิดจากใจของมนุษย์แต่ละบุคคลเป็นหน่วยเล็กของปัญหาใหญ่ในสายตาโลก ที่มีความต้องการ ความปรารถนา ความอยากได้ผลประโยชน์ในทางวัตถุ ความยากจากหน่วยเล็กที่ขยายตัวเพิ่มขึ้นโดยไม่ได้ยับยั้งควบคุม ก็จะมองเห็นแต่ประโยชน์ส่วนตนโดยเห็นผู้อื่นเป็นปฏิปักษ์ และมองธรรมชาติแวดล้อมเป็นวัตถุที่จะเอามาใช้หาประโยชน์เพื่อเป้าหมายความสุขทางผัสสะ ในการพัฒนาชีวิตจึงสะท้อนแบบแผนการพัฒนาชีวิตแบบวัตถุนิยมที่สุดโต่ง แก่งแย่งแย่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งความสุขจากวัตถุภายนอก มนุษย์จึงตกอยู่ในสภาวะที่เรียกว่า การแก่งแย่งแข่งขันกันเสพบริโภค หรือการมีสงครามเย็น อันมีบ่อเกิดจากภายในจิตใจของมนุษย์เอง คือไม่มีสันติภาพภายและความมั่นคงภายในจิตใจ ก็เลยกลายเป็นบ่อเกิดของปัญหา

การศึกษาคือการพัฒนาตน บนความจริงพื้นฐานว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้ เนื้อหาของหนังสือตอนนี้กล่าวถึงความสามารถของมนุษย์ว่าเป็นสัตว์ที่สามารถฝึกฝนอบรมตนเองได้ด้วยกระบวนการฝึกฝนพัฒนาตนเองด้วยการศึกษา แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของมนุษย์การศึกษาที่มีดุลภาพจะช่วยเสริมความสามารถของมนุษย์หรือการศึกษาที่มีดุลยภาพจะช่วยเสริมสร้างให้มนุษย์ได้พัฒนาความสามารถของตนในการแสวงหาวัตถุในการบริโภคใช้สอย และยังสามารถพัฒนาความสามารถที่จะมีความสุขในตน การศึกษาที่มีดุลภาพหรือการศึกษาที่เป็นกุศลจะไม่ก่อให้เกิดความเสื่อมสลายหรือทำลายสภาพแวดล้อม ในทางตรงกันข้ามการศึกษาที่เป็นอกุศลไม่มีดุลยภาพการศึกษานั้นก็มีแต่การแก่งแย่งช่วงชิง มีแต่ความต้องการแสวงหาวัตถุมาบำเรอมาเสพมากขึ้นก็จะก่อให้เกิดความเสื่อมสลายแก่สภาพแวดล้อมและคุณภาพของชีวิตและทำให้มนุษย์สูญเสียอิสรภาพ การศึกษาที่เป็นกุศลและมีดุลภาพจะช่วยส่งเสริมพัฒนาความสามารถที่จะมีความสุขสองส่วนคือ ความสุขภายนอกและความสุขภายใน ส่วนภายนอกทำให้ทัศนคติในการแสวงหาความสุขส่วนตนลดน้อยลง ความต้องการน้อยลง ด้วยดุลยภาพส่วนภายในจิตใจก็มีทัศนคติในทางที่จะทำให้ผู้อื่นมีความสุข เมื่อการศึกษามีดุลยภาพต่อชีวิตประสานกลมกลืนเช่นนี้จากชีวิตที่มีแต่การช่วงชิงแก่งแย่งก็กลายเป็นชีวิตที่มีความสุขเกื้อกูลเผื่อแผ่

จริยธรรมแบบพอใจกับจริยธรรมแบบจำใจหรือจริยธรรมที่แท้จริงกับจริยธรรมที่ไม่เพียงพอ ในสังคมปัจจุบันปัญหาความขัดแย้งต่างเกิดจากการแก่งแย่งแข่งขันหาความสุขโดยปราศจากขอบเขต แต่ด้วยการวางบันทัดฐานกฎเกณฑ์ข้อบังคับจึงทำให้มนุษย์ดำเนินชีวิตในสังคมที่รักษาความสงบไว้ได้ แต่เท่านี้ยังไม่เพียงพอหากจริยธรรมมีพื้นฐานจากความกลัวและการจำใจยอมย่อมไม่อาจไว้ใจได้ เพราะไม่มีสันติภายภายในจิตใจและไม่มีความสุขที่เป็นอิสระ เมื่อเข้ามาในจริยธรรมแบบจำใจย่อมไม่เอื้อประสานและความสุขเพราะไม่เอื้อประสานฐานวิธีการคิดจะกลายเป็นตั้งเป้าหมายที่คิดจะได้จะเอาลุ่มหลงในวัตถุในทรัพย์ในอำนาจอื่นๆ สิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องมือสำหรับใช้แสงหาประโยชน์จากเพื่อนมนุษย์ทำลายสันติสุขภายในจิตใจนำมาซึ่งปัญหาแความขัดแย้ง สะท้อนปัญหาที่เกิดจากจริยธรรมแบบจำใจไม่เพียงพอที่จะสร้างสรรค์อีกทั้งไม่สร้างเสริมประโยชน์สุขแก่เพื่อมนุษย์จริยธรรมเช่นนี้ไม่ใช่สิ่งที่ต้องการในสังคมปัจจุบัน เมื่อเข้ามาในจริยธรรมแห่งความไม่เอื้อประสานและความสุขฐานวิธีคิดจะเปลี่ยนไป ดังนี้

1. ไม่มีอิสระภายใน
2. ตั้งจิตคิดจะได้แก่งแย่งแข่งขัน
3. มองคนอื่นเป็นคู่แข่งหรือเป็นเหยื่อ
4. ไม่เห็นความเสมอภาคตามธรรมแบบประสานกลมกลืนซึ่งกันและกัน

ในทางตรงกันข้ามจริยธรรมที่แท้จริงของสังคมปัจจุบัน จะต้องมีพื้นฐานมาจากความประสานกลมกลืนและความสุข เป็นจริยธรรมที่สร้างเสริมสันติสุขไม่ล่วงละเมิดลุ่มหลงแก่งแย่งหาประโยชน์จากเพื่อนมนุษย์และธรรมชาติแวดล้อม เพราะเกิดจากสันติสุขภายในจิตใจที่เป็นอิสระและเป็นจริยธรรมที่สร้างเสริมสร้างสรรค์เอื้อประโยชน์สุขแก่เพื่อนมนุษย์และธรรมชาติแวดล้อมอย่างแท้จริง เมื่อเข้ามาในจริยธรรมแห่งความเอื้อประสานและความสุขฐานวิธีคิดจะเปลี่ยนไป ดังนี้

1. มีอิสระภายใน
2. ตั้งจิตคิดจะให้
3. มองคนอื่นด้วยความเข้าใจและเมตตา
5. เห็นความเสมอภาคตามธรรมแบบประสานกลมกลืนซึ่งกันและกัน

การศึกษาพัฒนาตนของมนุษย์ในขั้นนี้จะต้องให้เกิดความสมดุลระหว่างเป้าหมายของความสุขทั้งภายในและภายนอกระหว่างการการมองหาวัตถุเพื่อบำรุงบำเรอเป็นจุดหมายกับการฝึกพัฒนาตนให้เป็นผู้รู้จักให้ สำหรับการพัฒนาตนให้เป็นผู้รู้จักให้จะก่อให้เกิดความรัก เรียกว่า เมตตาธรรม หมายถึงความปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นมีความสุขและเห็นคนอื่นเป็นเพื่อนมนุษย์ในฐานะที่เป็นมนุษย์ร่วมทุกข์ร่วมสุขด้วยกันในโลกใบนี้ หากเข้ามาในจริยธรรมแบบสร้างเสริมเช่นนี้จะก่อให้เกิดความสุขเพราะเกิดจากจริยธรรมแบบพอใจ เนื่องจากพอใจและเต็มใจที่จะให้เพราะต่างคนต่างก็อยากสนองความต้องการของตัวเองที่อยากเห็นคนอื่นมีความสุข ทำให้เกิดความสุขด้วยความสุขที่ประสานกลมกลืนจึงทำให้ความสุขแบบเห็นแก่ตัวของมนุษย์ลดน้อยลง เนื่องการศึกษาพัฒนาตนของมนุษย์ในขั้นนี้จะ เริ่มจากสถาบันพื้นฐานก่อนจะก่อให้เกิดจริยธรรมในทางสร้างเสริมและเหมาะสำหรับในสังคมปัจจุบัน

การศึกษาคือการพัฒนาตนให้รู้จักสร้างสุขภายใน การสร้างสุขในในขั้นนี้จะต้องอาศัยความเพียรพยายามในภายในด้วยการปฏิบัติ เช่น การทำในใจ ใส่ใจ พิจารณา และการทำจิตภาวนา จะทำให้พบความสุขที่ละเอียดและเป็นอิสระ เป็นความสุขภายในที่เกิดจากจิตสงบนิ่งและเกิดจากปัญญาที่รู้ความจริงก็จะเป็นอิสระเพราะเข้าใจและเข้าถึงความสุขภายในอย่างแท้จริงโดยไม่หลงผิดคิดไปว่าความสุขที่แท้เกิดจากการที่ต้องมีวัตถุบำรุงบำเรอหรือต่อเมื่อมีวัตถุเสพ เป็นต้น การพัฒนาตนให้รู้จักสร้างสุขภายในด้วยการใส่ใจพิจารณาและการทำจิตใจให้สงบจนเกิดปัญญาที่รู้ความเป็นจริงก็จะเป็นการสร้างเสริมการกระทำทั้งหลายเพื่อประโยชน์สุขแก่เพื่อนมนุษย์โดยไม่เห็นแก่ตัว

การศึกษาคือการพัฒนาตนให้รู้แจ้งสัจธรรม เรียกว่าเป็นการพัฒนาตนในขั้นสูงสุด การพัฒนาตนในขั้นนี้เป็นการพัฒนาตนไปถึงขั้นการรู้แจ้งถึงสภาวะที่เป็นจริงของสิ่งทั้งหลายเรียกว่า รู้แจ้งสัจธรรม มีความเข้าใจทั่วตลอดถึงความสัมพันธ์อิงอาศัยกันและกันของสิ่งทั้งหลายทั้งปวง ทั้งชีวิต สังคมและสิ่งแวดล้อม มีความเห็นสอดคล้องกับสัจธรรมเช่นนี้ว่า สิ่งทั้งหลายไม่เที่ยง เป็นทุกข์และเป็นไปตามเหตุตามปัจจัยสอดคล้องกับความเป็นจริงที่เป็นลักษณะสามัญของสรรพสิ่ง เรียกว่าการตระหนักรู้หรือการรู้แจ้งถึงสภาวธรรมที่เป็นจริงสรรพสิ่ง ย่อมก่อให้เกิดสันติภายในและเป็นการประสานประโยชน์ ทั้งบุคคล สังคม และสิ่งแวดล้อมเป็นระบบนิเวศที่กลมกลืนเกื้อกูลประสานซึ่งกันและกัน

การพัฒนาวิธีคิดแบบกตัญญู สันติสุขเริ่มที่บ้านและโรงเรียน ด้วยความรักเมตตาปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุขด้วยการปลูกจิตสำนึกในการให้ ความเอื้ออาทร โดนแสดงให้เห็นถึงความสุขแบบประสานที่ทุกคนมีส่วนร่วม

ในสิ่งเหล่านี้แล้วเผื่อแผ่ไปสู่คนรอบข้างและธรรมชาติ ปลูกจิตสำนึกให้เห็นคุณประโยชน์ของธรรมชาติที่ธรรมชาติมอบให้เห็นคุณค่าของธรรมชาติและเพื่อมนุษย์ที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เรียกว่ามีวิธีคิดแบบกตัญญูรู้สำนึกถึงคุณ การให้ย่อมให้เกิดความรักเมตตาและความเอื้ออาทรและความสุขแบบประสานก็จะก่อให้เกิดสันติสุขขึ้นทั้งในจิตใจของบุคคลและสังคม ความเอื้ออาทรและความสุขที่ประสานสอดคล้องกับความรู้ความเข้าใจที่หยั่งซึ้งลงไปถึงความเป็นเพื่อนร่วมสุขร่วมทุกข์กันของสรรพสัตว์ต่อหน้ากฎธรรมชาติก็จะบรรลุสันติภาพด้วยปัญญาที่ประกอบด้วยกรุณา

ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ด้วยการพัฒนาวัฒนธรรมแห่งความรักและไมตรีในข้อขัดแย้งมนุษย์สามารถประนีประนอมและสามารถก้าวพ้นการประนีประนอมไปสู่การประสานกลมกลืนกันแต่สำหรับสัจธรรมนั้นไม่สามารถมนุษย์จะสัมพันธ์กับความจริงหรือสัจธรรมนั้นได้ด้วยความรู้และปัญญาเท่านั้น มนุษย์จึงควรส่งเสริมการสนทนาและเสรีภาพในทางคิดด้วยการพัฒนาวัฒนธรรมคือ วัฒนธรรมแห่งความรักและไมตรีและการร่วมมือกันเป็นมาตรฐานแห่งความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ พร้อมให้เสรีภาพทางความคิดและการแสงหาความรู้อย่างไม่ต้องประนีประนอมกันเป็นมาตรฐานสำหรับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสัจธรรม

ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ ความสัมพันธ์ส่วนใหญ่ถูกกำหนดโดยวิทยาศาสตร์ ด้วยการมองมนุษย์แยกต่างหากจากธรรมชาติเป็นปฏิปักษ์ต่อธรรมชาติ โดยวิทยาศาสตร์มีวัตถุประสงค์คือการที่จะพิชิตและครอบครองธรรมชาติแล้วนำเอาธรรมชาติมาจัดสรรสนองความต้องการในการหาผลประโยชน์ของมนุษย์ มีปฏิบัติการในการหาผลประโยชน์ในลักษณะเห็นแก่ตัวด้วยการอาศัยเทคโนโลยีก่อให้เกิดปัญหาต่อสภาพแวดล้อมอย่างร้ายแรงอย่างที่ปรากฏในปัจจุบัน ถึงเวลาที่วิทยาศาสตร์จะต้องปรับเปลี่ยนท่าทีและนำอารยธรรมให้ก้าวหน้าไปในทิศทางใหม่ คือมนุษย์จะต้องแสวงหาความรู้ด้วยปัญญาที่ทำให้เห็นวิธีที่จะได้ประโยชน์จากธรรมชาติโดยไม่ต้องทำลายธรรมชาติ กำหนดบทบาทของเทคโนโลยีให้ชัดเจนโดยมุ่งที่จะใช้เป็นเครื่องมือช่วยให้มนุษย์สังคมและสิ่งแวดล้อมดำรงอยู่ร่วมกันได้อย่างประสานกลมกลืนและยั่งยืน

การพัฒนาตนเริ่มที่ใจและสำเร็จที่ใจ หากต้องการความสงบในโลกนี้จำการเปลี่ยนแปลงโลกนี้ให้เกิดความสงบและมีอิสรภาพและความสุขภายในต้องเริ่มที่จิตใจโดยหมั่นฝึกฝนพัฒนาตนเองจนสามารถประสบกับสันติสุขภายในและความสุขที่เป็นอิสระหลุดพ้นจากความเห็นที่ก่อให้เกิดความต้องการวัตถุเสพบำเรอสุข การแก่งแย่งการแสวงหาอำนาจ และการแบ่งแยกทั้งหลาย เหล่านี้สำเร็จได้ด้วยภารกิจของการศึกษาพัฒนาตนและพัฒนาบุคคล

รางวัลสันติภาพที่ยูเนสโกมอบให้จะเป็นรางวัลที่กระตุ้นเตือนใจและส่งเสริมให้มนุษย์หันมาเพียรพยายามร่วมกันในการสร้างสรรค์สันติภาพที่แท้จริงให้สำเร็จ เพื่อให้ได้มาซึ่งรางวัลที่แท้จริงคือโลกใบนี้มีสันติภาพอย่างแท้จริง

บทวิจารณ์

1) สาระเนื้อหาของหนังสือ หนังสือเล่มนี้เริ่มต้นด้วยการอธิบายถึงความสำคัญของความสุขในชีวิตมนุษย์และการที่สังคมพยายามหาวิธีการจัดการความขัดแย้งเพื่อไม่ให้บานปลายกลายเป็นความรุนแรงหรือสงคราม พระพรหมคุณาภรณ์เน้นว่าความขัดแย้งเกิดขึ้นจากใจของมนุษย์เอง ดังนั้นการแก้ไขปัญหานี้จึงต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาตนเอง พระพรหมคุณาภรณ์เสนอว่าการศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาจิตสำนึกของมนุษย์ การปลูกฝังจิตสำนึกในการให้และความเมตตากรุณาจะช่วยให้สังคมเกิดความสุขและสันติภาพอย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังเน้นถึงการฝึกฝนทางจิตใจ การทำสมาธิ และการพิจารณาธรรมะ เพื่อให้เกิดอิสรภาพภายในและความสุขที่แท้จริงอย่างยั่งยืน

หนังสือ เรื่อง “สันติภาพเกิดจากอิสรภาพและความสุข” เขียนโดยพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ผู้วิจารณ์เห็นว่า การจัดโครงสร้างของหนังสือมีความเหมาะสม ด้วยการแบ่งเนื้อหาตามลำดับแห่งกระบวนการ มีการลำดับในการนำเสนอเนื้อหาเป็นขั้นตอนได้ชัดเจนเมื่ออ่านแล้วทำให้ทราบปัญหา สาเหตุ แนวทาง และวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งเกิดขึ้นที่ใจเช่นเดียวกับอิสระและความสุข สันติภาพเกิดขึ้นจากภายในจิตใจนี้เองแต่การที่จะขจัดปัญหาความขัดแย้งภายในจิตใจได้นั้นต้องรู้จักควบคุมจิตใจไม่ให้เกิดกิเลสความอยากได้ โดยเฉพาะความขัดแย้งผลประโยชน์ในทางวัตถุ พัฒนาวิถีชีวิตแบบมีดุลภาพทั้งความสุขภายนอกและความสุขภายในไม่สุดโต่งในเป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่ง หากมองว่าเป้าหมายของความสุขที่แท้เกิดจากการได้เสพบริโภคก็จะมีแบบแผนในการพัฒนาชีวิตแบบวัตถุนิยมแบบสุดโต่ง มีแต่การแก่งแย่งแข่งขันแย่งชิงเพื่อให้ได้มาจึงทำให้เกิดปัญหาภายในคือไม่มีสันติภาพภายในและปัญหาภายนอกเกิดปัญหากับสภาพแวดล้อมเพราะภายในขาดสันติภาพและความมั่นคงภายในจิตใจ มนุษย์เป็นธรรมชาติส่วนพิเศษที่สามารถจัดสรรความเป็นไปต่างๆ ให้เป็นไปตามเจตนาของตนเองได้ มนุษย์จึงเอาประโยชน์จากความขัดแย้งก็ได้ ปรับเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นความประสานเสริมกันก็ได้ แม้แต่ความแตกต่างแทนที่จะให้เป็นความขัดแย้ง มนุษย์ที่ฉลาดก็อาจทำให้กลายเป็นส่วนเติมเต็มของกันและกัน (กิตติพัทธ์ เทศกำจร, 2561) การพัฒนาวิถีชีวิตแบบมีดุลภาพเริ่มจากภายในคือจิตใจ ด้วยการฝึกฝนพัฒนาตนเองเรียกว่าการศึกษาที่จะสร้างดุลภาพให้เกิดขึ้น การศึกษาจะฝึกฝนมนุษย์ให้พัฒนาความสุขความสามารถลดความต้องการทางด้านวัตถุและพัฒนาความสามารถในการสร้างสุขภายในใจให้เกิดขึ้นได้โดยไม่ต้องพึ่งพาวัตถุภายนอก ความฟุ่มเฟือยเกินความจำเป็น หากมนุษย์ได้รับการฝึกฝนพัฒนาตนมีการใส่ใจพิจารณาและทำจิตภาวนาก็จะก่อให้เกิดความสุขและมีอิสระมากขึ้น ความสุขเกิดขึ้นจากจิตใจที่สงบนิ่งปราศจากความขัดแย้งเพราะปัญญาที่รู้ความเป็นจริงแล้ว สันติภาพที่แท้เกิดจากอิสรภาพและความสุขในจิตใจที่ปราศจากความขัดแย้งหลุดพ้นจากการกระทำที่เป็นอกุศลจึงไม่มีการเบียดเบียนกัน ยิ่งกว่านั้น มนุษย์สามารถที่จะพัฒนาตนเองให้ไปสู่การรู้แจ้งสัจธรรมและรู้ทั่วตลอดถึงความสัมพันธ์อิงอาศัยกันและกันของสิ่งทั้งหลายทั้งปวง ความหลุดพ้นและเป็นอิสระเกิดขึ้นเมื่อปัญญารู้แจ้งสอดคล้องกับสัจธรรม

ความสำคัญต่อองค์ความรู้หนังสือเล่มนี้ ประเด็นที่ถือว่าเป็นข้อเด่นที่น่าสนใจมากที่สุดของหนังสือ “สันติภาพเกิดจากอิสรภาพและความสุข” คืองานเขียนที่นำมาถ่ายทอดแนวคิดที่นำมาอธิบายถึงความสัมพันธ์ของการศึกษาคือการพัฒนาตน การพัฒนาตนให้รู้จักสร้างสุขภายใน การพัฒนาตนให้รู้แจ้งสัจธรรม การพัฒนาวิธีคิดแบบกตัญญู ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ด้วยการพัฒนาวัฒนธรรมแห่งความรักและไมตรี ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติด้วยการปรับเปลี่ยนท่าทีและนำอารยธรรมให้ก้าวหน้าไปในทิศทางใหม่แสวงหาความรู้ด้วยปัญญาที่ทำให้เห็นวิธีที่จะได้ประโยชน์จากธรรมชาติโดยไม่ต้องทำลายธรรมชาติ ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือช่วยให้มนุษย์สังคมและสิ่งแวดล้อมดำรงอยู่ร่วมกันได้อย่างประสานกลมกลืนและยั่งยืน การศึกษาที่เป็นกุศลและมีดุลภาพจะช่วยส่งเสริมพัฒนาความสามารถที่จะมีความสุขสองส่วนคือ ความสุขภายนอกและความสุขภายใน ส่วนภายนอกทำให้ทัศนคติในการแสวงหาความสุขส่วนตนลดน้อยลง ความต้องการน้อยลง ด้วยดุลยภาพส่วนภายในจิตใจก็มีทัศนคติในทางที่จะทำให้ผู้อื่นมีความสุขซึ่งพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้อธิบายเรียบเรียงเนื้อหา ลำดับขั้นตอนของเนื้อหาและอธิบายแนวทางกระบวนการสร้างสันติสุขอย่างแท้จริงให้ผู้อ่านได้เข้าใจในเนื้อหาได้ง่ายขึ้น ซึ่งผู้วิจารณ์จะขอแยกแยะให้เห็นเป็นประเด็นสำคัญที่พบได้ในหนังสือเล่มนี้ ดังนี้

ประเด็นที่ 1 การใช้ศัพท์ สำนวน รูปประโยคและการเขียนบรรยายตลอดทั้งเล่ม เป็นไม่ใช้คำที่เข้าในยาก สำนวนเข้าใจง่าย การบรรยายที่นำใจความสำคัญมาเป็นหลักในการดำเนินเรื่อง และชี้ประเด็นเรื่องที่ต้องการเน้นให้เด่นชัดแล้วอธิบายให้เห็นถึงปัญหา บ่อเกิด เป้าหมายและแนวทางแก้ไขปัญหาในเรื่องเดียวนั้น เช่น “ความขัดแย้งเกิดขึ้นที่ใจและที่ใจนั่นแหละเราจะแก้ไขความขัดแย้งได้”

ประเด็นที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้ได้แก่การนำหลักการศึกษาที่เป็นกุศลและมีดุลยภาพทำให้เกิดการส่งเสริมความสามารถในการสร้างเสริมการปลูกจิตสำนึกในการให้ด้วยความรักเมตตาธรรมพร้อมกับการพัฒนาธรรมแห่งความรักไมตรีต่อกันและร่วมมือกันซึ่งกระบวนการฝึกฝนพัฒนาเริ่มจากจิตใจของบุคคลจนนำไปสู่ความสงบ อิสรภาพและความสุขจากภายในอย่างแท้จริงแล้วขายไปสู่สังคม สันติสุขอย่างแท้จริงจะเป็นเครื่องช่วยให้มนุษย์ สังคมและสิ่งแวดล้อมอยู่ร่วมกันอย่างประสานกลมกลืนและอย่างยั่งยืนตลอดไป ดังนั้น การสร้างสันติภาพภายในตามหลักพระพุทธศาสนา 6 ประการ ได้แก่ 1) ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา อันเป็นหลักธรรมสำคัญที่กำจัดตัณหา มานะ ทิฏฐิ ส่งผลให้เกิดการสร้างสันติภาพภายในปัจเจกบุคคล 2) เมตตา การสร้างความรักที่สมดุล ทำให้เกิดไมตรีมีมิตรภาพและสันติภาพอย่างยั่งยืน 3) เจริญสติ ควรฝึกเจริญสติ ฝึกจิตใจในการควบคุมความต้องการ 4) การสร้างสันติในจิตใจ การสร้างสันติภาพต้องเริ่มจากจิตใจของปัจเจกบุคคลก่อน 5) การเมตตาธรรม ทางกาย ทางวา และทางใจ ต่อเพื่อมนุษย์ เพื่อขจัดความขัดแย้ง 6) ความเชื่อเรื่องของการกระทำและผลของการกระทำ (ลลิตภัทร เจนจบ, 2565) การสร้างสันติสุขภายในจิตใจก่อให้เกิดผลของการปฏิบัติ ดังนี้

1) ทำให้เกิดจริยธรรมแบบพอใจด้วยการเกื้อกูลกันที่ยั่งยืน

2) มองเห็นเพื่อนมนุษย์ในฐานะเพื่อนร่วมทุกข์ร่วมสุขด้วยความรักเมตตาธรรม

3) มองเห็นความเสมอภาคตามธรรมแบบประสานกลมกลืนซึ่งกันจึงไม่เกิดความขัดแย้ง

4) ทำให้เกิดวัฒนธรรมแห่งความรักไมตรีต่อกันและเกิดการปรับเปลี่ยนท่าทีระหว่างความสัมพันธ์มนุษย์กับมนุษย์

5) ทำให้เกิดความสามัคคีกัน

6) ทำให้เกิดความสัมพันธ์มนุษย์กับธรรมชาติในฐานะเกื้อกูลกันทั้งมนุษย์ สังคมและสิ่งแวดล้อม

7) ทำให้เกิดสันติสุขร่วมกันทั้งบุคคล สังคม และโลก

ดังนั้น ปัญหาความขัดแย้งในสังคมปัจจุบันเนื่องจากไม่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมอิสรภาพและความสุขภายในจิตใจ การศึกษาช่วยให้เข้าใจปัญหาอย่างแท้จริง การรู้สาเหตุของปัญหาอย่างแท้จริงทำให้เกิดการควบคุมและตัดปัญหาทิ้ง เพราะกำหนดรู้เป้าหมายอย่างแน่นอนว่าสันติภาพเกิดขึ้นที่จิตใจ แล้วมีวิธีการดำเนินการแก้ไขปัญหาด้วยการพัฒนาตนให้เกิดดุลภาพด้วยการฝึกฝนพัฒนาตนของบุคคลย่อมก่อให้เกิดความเกื้อกูลกันระหว่างมนุษย์สังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนและประสานกลมกลืนอย่างแท้จริง

กล่าวโดยสรุป หนังสือ “สันติภาพเกิดจากอิสรภาพและความสุข” เป็นหนังสือที่ควรค่าแก่การอ่านและพิจารณา ไม่เพียงแต่ให้ความรู้และแนวคิดในการพัฒนาตนเอง แต่ยังเป็นแนวทางในการสร้างสันติภาพและความสุขในสังคมอย่างยั่งยืน

2) จุดเด่นของหนังสือ

หนังสือเล่มนี้มีข้อดีหลายประการที่ช่วยให้ผู้อ่านสามารถนำหลักธรรมะไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื้อหาในหนังสือเขียนอย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย ทำให้ผู้อ่านทุกระดับความรู้สามารถเข้าถึงได้ นอกจากนี้ หนังสือยังมีการยกตัวอย่างและกรณีศึกษาจากชีวิตจริง ทำให้ผู้อ่านเห็นภาพและเข้าใจวิธีการปฏิบัติธรรมในสถานการณ์ต่าง ๆ มากขึ้น อีกทั้งหนังสือยังมุ่งเน้นการสร้างความสงบและความสุขในใจ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตในยุคที่เต็มไปด้วยความเครียดและปัญหาต่าง ๆ

หนังสือเล่มนี้เป็นแรงบันดาลใจให้กับผู้อ่านในการพัฒนาตนเองและสังคมให้เกิดความสุขและสันติภาพ พระพรหมคุณาภรณ์ได้นำเสนอแนวคิดที่ลึกซึ้งและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน การฝึกฝนจิตใจตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาจะนำไปสู่การมีชีวิตที่สมดุลและมีอิสรภาพอย่างแท้จริง

หนึ่งในจุดเด่นของหนังสือเล่มนี้คือการเสนอแนวทางการสร้างสันติภาพที่ยั่งยืนผ่านการมีอิสรภาพทางใจและความสุขที่แท้จริง พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้นำเสนอหลักธรรมะในรูปแบบที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในชีวิตประจำวัน ทำให้ผู้อ่านสามารถปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ทันที นอกจากนี้ การเขียนที่เป็นระบบและการอธิบายที่มีเหตุผลทำให้หนังสือเล่มนี้เป็นคู่มือที่มีคุณค่าสำหรับผู้ที่ต้องการสร้างสันติภาพในชีวิตส่วนตัวและในสังคม หนังสือยังได้รับการยกย่องในวงการศาสนาและการศึกษา ทำให้เป็นหนังสือที่มีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับในวงกว้าง

3) จุดด้อยของหนังสือ

แม้ว่าหนังสือเล่มนี้จะมีข้อดีมากมาย แต่ก็มีบางข้อที่ควรพิจารณา หนังสือเล่มนี้เน้นการใช้หลักธรรมะเป็นหลัก ซึ่งอาจไม่เหมาะสำหรับผู้ที่ไม่มีพื้นฐานหรือความเข้าใจในพระพุทธศาสนา บางคนอาจรู้สึกว่ายากต่อการเข้าใจหรือนำไปปฏิบัติ นอกจากนี้ เนื้อหาบางส่วนอาจลึกซึ้งหรืออธิบายยาวเกินไป ทำให้ผู้อ่านที่มีเวลาและความอดทนน้อยอาจรู้สึกเบื่อหน่ายหรือไม่สามารถจดจ่อได้ อีกประการหนึ่งในหนังสือเล่มนี้ซึ่งอาจจะเป็นจุดด้อยอีกประการของหนังสือคือการที่เนื้อหาส่วนใหญ่มีความลึกซึ้งและเน้นไปที่การปฏิบัติธรรม ซึ่งอาจทำให้ผู้อ่านที่ไม่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติธรรมรู้สึกว่าหนังสือมีความซับซ้อนและไม่สามารถนำไปใช้ได้ทันที นอกจากนี้ การที่หนังสือเน้นการสร้างสันติภาพและความสุขจากภายจิต อาจทำให้บางคนรู้สึกว่าขาดการเชื่อมโยงกับปัญหาและสถานการณ์ในโลกภายนอกที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

สรุป

หนังสือ "สันติภาพเกิดจากอิสรภาพและความสุข" ของ พรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) เป็นผลงานที่มีความสำคัญและมีคุณค่าสูงในการชี้นำแนวทางการสร้างสันติภาพผ่านการพัฒนาจิตใจและการศึกษา หลักการที่เสนอในหนังสือเล่มนี้เน้นการแสวงหาความสุขจากภายใน การศึกษาเพื่อการพัฒนาตนเอง และการให้ความรักและความเมตตาในมนุษย์

หลักการสำคัญในหนังสือเล่มนี้คือการแสวงหาความสุขจากภายในซึ่งการพัฒนาจิตใจให้มีความสงบและปัญญาเป็นแนวทางที่สามารถสร้างความสุขที่แท้จริงได้ โดยไม่ต้องพึ่งพาวัตถุภายนอก ซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้งและการทำลายสิ่งแวดล้อม

นอกจากนี้การศึกษาเพื่อการพัฒนาตนเอง การศึกษาควรมุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถในการสร้างความสุขจากภายใน ซึ่งจะทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาตนเองและสร้างสันติภาพในสังคมได้
ตลอดทั้งการให้ความเมตตา ความรักเป็นการให้การมีความรักในมนุษย์ที่จะสร้างความสุขที่แท้จริงและลดความขัดแย้งในสังคม

พรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้วิเคราะห์ปัญหาความขัดแย้งและการแสวงหาความสุขจากวัตถุภายนอกอย่างลึกซึ้ง และเสนอแนวทางการพัฒนาจิตใจและการศึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาเหล่านี้ แม้ว่าเนื้อหาบางส่วนอาจจะดูซับซ้อน แต่แนวคิดและหลักการที่เสนอในหนังสือมีเหตุผลและสอดคล้องกับหลักธรรมะและทฤษฎีเชิงวิชาการ

ผลกระทบและการพัฒนาในหนังสือเล่มนี้ การนำแนวคิดและหลักการในหนังสือเล่มนี้ไปประยุกต์ใช้จะสามารถสร้างสันติภาพและความสุขในระดับบุคคลและสังคมได้อย่างยั่งยืน การศึกษาและการพัฒนาจิตใจเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างสังคมที่มีความสุขและสงบสุข

จุดเด่นของหนังสือเล่มนี้คือการนำเสนอแนวคิดที่ลึกซึ้งและมีพื้นฐานจากหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง คุณค่าของหนังสืออยู่ที่การชี้นำแนวทางการพัฒนาจิตใจและการสร้างความสุขที่แท้จริง ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างสันติภาพในระดับบุคคลและสังคม

เอกสารอ้างอิง

กิตติพัทธ์ เทศกำจร. (2561). เอกสารประกอบการสอน 101429 พระพุทธศาสนากับสันติภาพ. วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

จุฬาวิทยานุกรม. (ม.ป.ป.). พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). เรียกใช้เมื่อ 31กรกฎาคม 2565 จาก http://www.chulapedia.chula.ac.th/index.php?title=พระพรรหมคุณาภรณ์_(ป._อ._ปยุตฺโต)

คอลัมน์ มงคลข่าวสด. (2558). พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ปราชญ์ทางพระพุทธศาสนาแห่งยุคปัจจุบัน. เรียกใช้เมื่อ 31กรกฎาคม 2565 จาก https://www.mcu.ac.th/article/detail/14251

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2556). สันติภาพเกิดจากอิสรภาพและความสุข. พิมพ์ครั้งที่ 4, กรุงเทพมหานคร: พิมพ์สวย.

ลลิตภัทร เจนจบ. (2565). การสร้างสันติภาพภายในตามหลักพระพุทธศาสนาเถรวาท. ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พุทธวิธีบริหาร

Buddhist Administrative Methods

อภิชญา พรรณศรี
Apichaya Phansri
ธนกร ดรกมลกานต์
Tanakorn Donkamonkan
ไพฑูรย์ สวนมะไฟ
Phaitoon Suanmafai
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด
Mahachulalongkornrajavidyalaya University RoiEt Buddhist college
E-mail: Phansri101@gmail.com

Received: 3 April 2024; Revised: 3 August 2024; Accepted: 29 August 2024

บทวิจารณ์หนังสือ: พุทธวิธีบริหาร
ผู้เขียน : พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)
สำนักพิมพ์: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ปีที่พิมพ์: 2559 **จำนวนหน้า:** 96

บทคัดย่อ

หนังสือเรื่อง พุทธวิธีบริหาร เขียนโดย พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ผู้ตีความเห็นว่า การจัดโครงสร้างของหนังสือมีความเหมาะสม ด้วยการแบ่งเนื้อหา ที่ลงตัว ลำดับการนำเสนอเนื้อหาเป็นลำดับนั้นตอนได้ชัดเจน การบริหารที่ประสบความสำเร็จมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะการบริหารคือ การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่นจึงจำเป็นที่ผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลปะในการบริหารคน นอกจากนี้สิ่งที่จะทำให้การบริหารประสบความสำเร็จอย่างแท้จริงผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางขององค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน โดยอาศัยองค์ความรู้ทางโลกมาบูรณาการกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ดังนั้น พุทธวิธีในการอำนวยการ การอำนวยการในการบริหาร ต้องอาศัยภาวะผู้นำเป็นสำคัญ ผู้บริหารที่นำพาองค์กรประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องมีภาวะผู้นำ คือมีความสามารถในการจูงใจให้คนเกิดความต้องการอยากปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บริหาร การอำนวยการเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการบริหาร ผู้บริหารต้องอาศัยการบูรณาการหลักการสื่อสาร ส่วนพุทธวิธีในการกำกับดูแล การกำกับดูแลเป็นการควบคุมสมาชิกภายในองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วาง การนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการบริหารงานทำให้การพัฒนาองค์กรเกิดประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ (เป้าหมาย) ขององค์กรได้อย่างแท้จริง

คำสำคัญ: พุทธ, พุทธวิธี, การบริหาร

Abstract

The book “Buddhist Management Method" written by Phra Thammakosajarn (Prayoon Thammajitto), interpreters believe that the structure of the book is appropriate, with a proper division of content and a clear sequence of content presentation. Successful management is essential because management is the process of accomplishing work by relying on others, so it is necessary for administrators to use both science and art in managing people. In addition, what will make management truly successful is that administrators must have leadership and vision in determining the direction of the organization towards a clear goal, using worldly knowledge to integrate with Buddhist principles. Therefore, Buddhist management and management must rely on leadership as a key factor. Executives who lead organizations to success must have leadership, that is, the ability to motivate people to want to work according to the executive's orders. To manage and achieve success in management, executives must rely on the integration of communication principles. As for Buddhist methods of supervision, supervision is the control of members within the organization to perform their duties to achieve the set objectives. Applying Buddhist principles to management results in effective organizational development and truly achieving the organization's objectives (goals).

Keywords: Buddhist, Buddhist methods, management

บทนำ

หนังสือเรื่อง “พุทธวิธีบริหาร” เลขหนังสือ ISBN : 974-388-5 แต่งโดยพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺจิตฺโต) ในปัจจุบันดำรงสมณศักดิ์ที่พระพรหมบัณฑิต. ศ.ดร. ราชบัณฑิต เป็นหนังสือที่ถอดคำบรรยายของพระพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺจิตฺโต) และจัดพิมพ์ขึ้นเนื่องในโอกาสที่พระมหาเถรานุเถระผู้มีอุปการคุณต่อมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับสูง คณาจารย์ พระเจ้าหน้าที่ ศิษย์เก่า และนิสิตปัจจุบัน ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับพระราชทาน ตั้ง ปรับวุฒิ และเลื่อนสมณศักดิ์เป็นพระครูสัญญาบัตรชั้นต่างๆ เนื่องในมหามงคลวโรกาสพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษาสมเด็จบรมบพิตรพระราชสมภารเจ้า สมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช องค์เอกอัครศาสนูปถัมภก วันอังคาร ที่ 5 ธันวาคม พุทธศักราช 2559 มีขนาดประมาณครึ่งกระดาษ A4 และการตีพิมพ์ครั้งนี้เป็นการพิมพ์พิเศษ 5 เดือนธันวาคม พ.ศ.2559 มีความหนา 96 หน้า ตีพิมพ์จำนวน 140,000 เล่ม จัดพิมพ์โดยโรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระพรหมบัณฑิต, ศาสตราจารย์ ดร., ราชบัณฑิตกิตติมศักดิ์, อัคคมหาบัณฑิต, กรรมการมหาเถรสมาคม นามเดิม ประยูร นามสกุล มีฤกษ์ ฉายา ธมฺมจิตฺโต เป็นพระราชาคณะเจ้าคณะรองชั้นหิรัญบัฏ ปัจจุบันดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสวัดประยุรวงศาวาสวรวิหาร, กรรมการมหาเถรสมาคม, อุปนายกสภามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประธานกรรมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติ, อาจารย์ประจำหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺจิตฺโต) เป็นพระนักวิชาการ นักบริหาร นักการศึกษา นักเทศน์และนักเขียน ผู้มีผลงานมากมายทั้งในภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เป็นพระสงฆ์ไทยรูปแรกที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ในมหาวิทยาลัย ได้รับรางวัลและดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์จากหลายสถาบัน และเป็นราชบัณฑิตกิตติมศักดิ์ สาขาปรัชญา ในฐานะเจ้าอาวาสวัดประยุรวงศาวาสได้บูรณปฏิสังขรณ์พระบรมธาตุมหาเจดีย์ของวัดจนได้รับรางวัลยอดเยี่ยม อันดับ 1 ด้านการอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรรมจากองค์การยูเนสโก เป็นอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 5 สมัยได้ก่อสร้างสำนักงานใหญ่ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นประธานผู้ก่อตั้งสมาคมมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนานานาชาติและประธานผู้ก่อตั้งสภาสากลวันวิสาขบูชาโลกที่ได้รับฐานะเป็นองค์กรที่ปรึกษาพิเศษขององค์การสหประชาชาติ

หนังสือ “พุทธวิธีบริหาร” ต้องการนำเสนอความหมายของการบริหาร ตามหลักพุทธวิธีบริหาร ก่อนที่จะพูดถึงพุทธวิธีหารต้องทำความเข้าใจความหมายของการบริหารที่เป็นสากลเสียก่อน การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ส่วนการบริหารตามพุทธวิธีบริหาร พระพรมบัณฑิต ได้ใช้กรอบในการพิจารณาหน้าที่ ของนักบริหารมีอยู่ 5 ประการ หรือเรียกย่อๆว่า POSDC ขยายความได้ดังนี้ คือ

1. P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางดำเนินงานในปัจจุบันเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จในอนาคต
2. O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์กร เพื่อกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกตามสายบังคับบัญชา
3. S คือ Staffing หมายถึง งานด้านบุคลากร การพัฒนาบุคลากร
4. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินงานตามแผน
5. C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เพื่อควบคุมการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพรวมถึงการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจาการดำเนินงาน

การบริหารตามหลักพุทธวิธี ของพระพรหมบัณฑิตเป็นการบริหารที่สามารถนำเอาศาสตร์การบริหารสมัยใหม่ และสมัยพุทธกาลมาบูรณาการในการใช้ร่วมกันได้อย่างกลมกลืนไม่ว่าจะเป็นพุทธวิธีในการวางแผน สิ่งสำคัญคือ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ (พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต),2559:6) ดังเช่นที่พระพุทธเจ้าตรัสว่าผู้บริหารต้องมีจักขุมา แปลว่า มีสายตาที่ยาวไกล คือ มองการณ์ไกล (องฺ ติก. 20/459/146) ซึ่งสามารถทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้สมาชิกได้ปฏิบัติได้ถูกแนวทางและบรรลุเป้าหมาย ยกตัวอย่างที่พระพุทธเจ้าทรงกำหนดจุดหมายปลายทางในทางพระพุทธศาสนาไว้ว่า การประพฤติปฏิบัติธรรมทุกอย่างมีเป้าหมายสูงสุดคือ วิมุตติ (ความหลุดพ้น พ้นทุกข์) ดังพุทธพจน์ที่ว่า “เปรียบเหมือนมหาสมุทรมีรสเดียวคือรสเค็ม ฉันใด ธรรมวินัยนี้ก็มีรสเดียวคือวิมุตติรส ฉันนั้น” (วิ.จุล. 7/462 /291)

จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ผู้วิจารณ์เห็นว่า พุทธวิธีการบริหารของพระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) มีเนื้อหาที่น่าสนใจเป็นอย่างมากเนื่องจากสังคมปัจจุบันเป็นสังคมที่มีการอภิวัฒน์ในหลายๆด้านโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เข้ามาแทรกในศาสตร์ทุกแขนงในปัจจุบันหากผู้นำองค์กรไม่มีการเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยอาจทำให้ไม่สามารถประสบความสำเร็จการบริหารจัดการองค์การได้

โครงสร้างของหนังสือ

เนื้อหา หนังสือ พุทธวิธีบริหาร ผู้แต่งได้ยก การบริหารในความหมายที่เป็นสากล มาเป็นกรอบในการอธิบายเกี่ยวกับหลักการบริหาร โดยเฉพาะได้ประเด็นเรื่อง หน้าที่ ผู้เขียนได้นำมาเป็นกรอบในการอธิบายการบริหารตามหลักพุทธวิธีบริหาร โดยได้นำประเด็นที่เกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนวยการและการกำกับดูแลมาบูรณาการโดยใช้หลักพุทธธรรม ดังนั้น การบริหารโดยใช้หลักพุทธธรรม จำเป็นที่ผู้บริหาร ต้องเป็นผู้นำที่มีมุมมองที่กว้าง คิดไกลในวิสัยทัศน์ขององค์กร ใฝ่หาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายคือคำความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การเป็นสำคัญ และการบริหารในยุคนี้ต้องไม่มองข้ามการนำจริยธรรมมาใช้เป็นพื้นฐานในการคิดและการปฏิบัติ เพราะหลักคุณธรรม จริยธรรมเมื่อนำมาปฏิบัติแล้วสามารถเห็นผลได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม (อกาลิโก) ดังนั้นการนำเอาศาสตร์ด้านการบริหารในสมัยปัจจุบันมาบูรณาการเข้ากับพุทธวิธีบริหารตามแนวทางของพระพุทธเจ้า จะทำให้การดำเนินงานด้านการบริหารประสบความสำเร็จสอดคล้องกับบริบทของการพัฒนาสังคมในยุคปัจจุบัน

เนื้อหาโดยย่อ

ที่มาและความหมายของพุทธวิธีในการบริหาร เกิดขึ้นหลังจากพระพุทธเจ้าตรัสรู้ได้ 2 เดือน คือเมื่อพระพุทธเจ้าแสดงปฐมเทศนาแก่ปัญจวัคคีย์ในวันอาสาฬหบูชาแล้ว ท่านอัญญาโกณฑัญญะได้ดวงตาเห็นธรรมแล้วจึงขอบวชกับพระพุทธองค์ (พระพรหมบัณฑิต ประยูร ธมฺมจิตฺโต,2559:5) เรียกการบวชโดยใช้วิธีเอหิภิกขุอุปสัมมปทา ว่า “ เธอจงเป็นภิกษุมาเถิด ธรรมอันเรากล่าวดีแล้ว เธอจงประพฤติพรหมจรรย์เพื่อทำที่สุดแห่งทุกข์โดยชอบเถิด” (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) เหตุการณ์ในครั้งนั้นทำให้พระพุทธองค์ได้ทรงคิดวางแผนการรูปแบบการอุปสมบทของผู้ที่ต้องการจะเข้ามาบวชในพระพุทธศาสนา เพื่อให้ได้แนวปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพราะพุทธองค์ต้องการให้ผู้เข้ามาบวชในพระพุทธศาสนายึดเป้าหมายเดียวกัน คือ มุ่งปฏิบัติเพื่อความหลุดพ้นจากทุกข์ ในทัศนะของผู้เขียนได้บูรณาการการบริหารตามหลักพุทธวิธีโดยแยกเป็นประเด็นต่างๆ โดยใช้กรอบพิจารณา หน้าที่เป็นกรอบในการอธิบายได้ ห้าประการดังนี้

ประการที่หนึ่ง พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมมฺจิตโต) ได้อธิบายพุทธวิธีในการวางแผนว่า ในการวางแผน ผู้บริหารมีความสำคัญมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล วิสัยทัศน์ดังกล่าวช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางการดำเนินการเพื่อไปสู่จุดหมายอย่างชัดเจนสอดคล้องกับพุทธพจน์ที่ว่าผู้บริหารต้องมีจักขุมา แปลว่า มีสายตาที่ยาวไกล คือมองการณ์ไกล (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

ประการที่สอง พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมมฺจิตโต) ได้อธิบายพุทธวิธีในการจัดองค์กร โดยพระพุทธเจ้าได้วางเงื่อนไขของการเข้ามาบวชในพระพุทธศาสนาในเรื่องวรรณะ ชนชั้น โดยผู้การที่จะเข้ามาบวชต้องไม่มีเรื่องวรรณะและชนชั้น พุทธองค์เปรียบเรื่องของวรรณะเหมือนแม่น้ำหลายๆสายไหลมารวมกันที่แม่น้ำใหญ่คือมหาสมุทรย่อมไม่ใช่แม่น้ำสายต่างๆอีกต่อไป เฉกเช่นการออกจากบ้านเรือนของตนเพื่อมาบวชเป็นเพศบรรพชิตนั่นเองย่อมจะต้องสละชื่อและตระกูลเดิมของตนเสีย พระพุทธองค์ได้เห็นโทษของการที่สมาชิกในองค์กร

ถือตัวเรื่องชนชั้นวรรณะก็จะไม่มีใครเชื่อฟังใครส่งผลให้การบังคับบัญชาภายในองค์กรไม่สมารถเกิดขึ้นได้ ดังนั้น พุทธองค์จึงได้มีการกำหนดให้พระภิกษุต้องเคารพกันตามลำดับพรรษา

การจัดองค์กรในพระพุทธศาสนาเกิดขึ้นหลังจากที่มีสาวกจำนวนมากขึ้น พระพุทธองค์ได้จัดองค์กรออกเป็น 4 กลุ่มคือ ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา และได้มีการมอบอำนาจในการบริหารองค์กรสงฆ์ในขณะนั้นให้กับคณะสงฆ์เพื่อให้คณะสงฆ์สามารถบริหารจัดการคณะสงฆ์ให้เกิดความเรียบร้อย และมีการกระจายอำนาจให้กับสมาชิกสงฆ์ที่มี สติปัญญา มีความรู้ความสามารถตามที่ท่านเหล่านั้นชำนาญเพื่อช่วยในการบริหารจัดการองค์สงฆ์ร่วมกัน และพระพุทธเจ้าก็ดำรงตำแหน่งสูงสุดในองค์กรสงฆ์ ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ เราเป็นพระราชานั่นคือเป็นธรรมราชาผู้ยอดเยี่ยม” (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) นอกจากนี้ยังมีการแต่งตั้งผู้ที่มีตำแหน่งรองจากพระพุทธเจ้าเพื่อช่วยในการบริหารทรงแต่งตั้งพระสารีบุตรเป็นพระธรรมเสนาบดีตำแหน่งรองประธานบริหารต่อจากพระพุทธเจ้า และเป็นอัครสาวกฝ่ายขวาดูแลงานด้านวิชาการ และพระโมคคัลลานะ เป็นอัครสาวกฝ่ายซ้ายรับผิดชอบดูแลด้านการบริหาร ส่วนพระอานนท์ทำหน้าที่เป็นเลขานุการส่วนพระองค์เป็นต้น นอกจากนี้ทรงมอบหมายงานตามตำแหน่งความเหมาะสม ยกตัวอย่างเช่น พระมหากัสสปะเป็นผู้ชำนาญด้านธุดงค์, พระปุณณะมันตานีบุตรเป็นผู้ชำนาญการด้านการแสดงธรรม ภิกษุณีปฏาจาราเป็นผู้ชำนาญด้านวินัย และ จิตตคหบดีเป็นผู้ชำนาญด้านการแสดงธรรมเป็นต้น (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

ประการที่สาม พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้อธิบาย พุทธวิธีในการบริหารงานบุคคล ว่า การบริหารคนนั้นเป็นเรื่องที่ยาก พระพุทธองค์ได้วางหลักการบริหารมาตั้งแต่เริ่มแรกแล้วและในปัจจุบัน ในการรับคนเข้ามาบวชนั้นต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ และคณะสงฆ์มีความเห็นชอบต่อบุคคลนั้นจึงจะสามารถบวชได้และทำพิธีอุปสมบทในอุโบสถ เรียกการอุปสมบทนี้ว่า แบบญัตติจตุตถกรรม โดยมีพระสงฆ์ผู้เป็นประธานเรียกว่าพระอุปัชฌาย์ และมีคณะสงฆ์ที่ประชุมพร้อมกันในอุโบสถร่วมประกอบพิธีอุปสมบท และเมื่อบวชเข้ามาแล้วภิกษุผู้บวชใหม่ต้องได้รับการฝึกหัดอบรมและการศึกษาเล่าเรียนจากพระอุปัชชาย์ ซึ่งถือว่าขั้นตอนนี้มีความสำคัญมากเพราะการศึกษาอยู่เสมอทำให้บุคคลผู้ศึกษาเกิดการพัฒนาทั้งจิตใจและสติปัญญาการเกิดระบบการศึกษาในวัดนำมาสู่การพัฒนาเป็นสถาบันการศึกษาเช่น มหาวิทยาลัยนาลันทา กระบวนการจัดการศึกษาในพระพุทธศาสนาต้องยึดหลักที่เรียกว่า ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา เป็นการฝึกอบรมที่เน้นการปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี การศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนานั้นยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การจัดการเรียนการสอนต้องจัดให้สอดคล้องกับพัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน ซึ่งเปรียบได้กับบัวสี่ เหล่า และจำแนกประเภทบุคคลที่จะเข้ารับการศึกษาอบรมไปตามจริตหก และที่สำคัญที่สุดคือ พระพุทธเจ้าทรงมุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ ตุมฺเหหิ กฺจจ อาตปฺปำ อกฺขาตาโร ตถาคตา ” เธอทั้งหลายต้องทำความเพียรเผากิเลสเอง พระตถาคตเจ้าเป็นแต่ผู้บอกทาง” (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาแล้วก็จะได้รับการมอบหมายภาระงานตามความรู้ความสามารถที่บุคลากรเหล่านั้นมี

ประการที่สี่ พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้อธิบายพุทธวิธีในการอำนวยการว่า การอำนวยการเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลนั้นต้องอาศัยภาวะผู้นำเป็นหลักเพราะผู้บริหารคือ ผู้ที่ทำให้คนอื่นทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการ ส่วนผู้นำ คือ ผู้ที่ทำให้คนอื่นต้องการทำงานตามที่ผู้นำต้องการ การบริหารตามแนวพุทธนั้นผู้นำต้องมีความสามารถในการจูงใจให้คนอยากปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหาร บุคคลที่จะเป็นผู้บริหารต้องมี

คุณสมบัติสำคัญ 2 ประการคือ ประการแรก คุณมบัติที่เรียกว่า อัตตหิตสมบัติ หมายถึง ความเพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติส่วนตัวที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ และประการที่สอง คือ ปรหิตปฏิบัติ หมายถึง ความมีน้ำใจในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมและองค์กรของตน

พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมมฺจิตฺโต) ได้อ้างถึงภาวะผู้นำของพระพุทธเจ้าว่าพระองค์ทรงเพียบพร้อมด้วยอัตตหิตสมบัติและปรหิตปฏิบัติจึงสามารถใช้ภาวะผู้นำบริหารกิจการพระพุทธศาสนาให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี อัตตหิตสมบัติที่สำคัญในการบริหารของพระพุทธเจ้าคือ ความสามารถในการสื่อสารกับคนทั่วไป โดยใช้หลัก 4 สมาประยุกต์กับการบริหารดังนี้ 1. สันทัสสนา (แจ่มแจ้ง) หมายถึง อธิบายขั้นตอนของการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนแจ่มแจ้งช่วยให้สมาชิกปฏิบติตามได้ง่าย 2. สมาทปนา (จูงใจ) หมายถึง อธิบายให้เข้าใจและเห็นชอบกับวิสัยทัศน์จนเกิดศรัทธาจนอยากจะปฏิบัติ 3. สมุตเตชนา (แกล้วกล้า) หมายถึง ปลุกใจให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีความกระตือรือร้นในการดำเนินการไปสู่เป้าหมาย 4. สัมปหังสนา (ร่าเริง) หมายถึง สร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันแบบกัลยาณมิตรส่งเสริมให้สมาชิกมีความสุขในการทำงาน นอกจากพระพุทธองค์จะมีภาวะผู้นำที่สูงมากยังทรงสอนให้รู้ (ยถาวาที) ทำให้ดี (ตถาการี) และอยู่ให้เห็น (ยถาวาที ตถาการี)

และการสั่งการ หรือมอบหมายงานแต่ละครั้งพระพุทธเจ้าใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจในการทำความดีเรียกว่า อธิปไตย 3 ประการ ดังนี้

ประการที่หนึ่ง อัตตาธิปไตย การทำความดีเพราะยึดผลประโยชน์หรือความพอใจของตนเป็นที่ตั้ง

ประการที่สอง โลกาธิปไตย การทำความดีเพระต้องการให้ชาวโลกยกย่อง

ประการที่สาม ธรรมาธิปไตย การทำความดีเพื่อความดี ทำหน้าที่เพื่อหน้าที่คือยึดธรรมคือหน้าที่เป็นสำคัญ (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

พระพุทธองค์ทรงบริหารโดยหลักธรรมาธิปไตย โดยยึดหลักธรรมคือ การสร้างประโยชน์สุขเพื่อส่วนรวมเป็นสำคัญ ดังพุทธพจน์ที่ว่า “พระตถาคตอรหันต์สัมมาสัมพุทธเจ้าเป็นผู้ทรงธรรม เป็นธรรมราชา ทรงอาศัยธรรม สักการะธรรม เคารพธรรม ยำเกรงธรรม มีธรรมเป็นธง มีธรรมเป็นตรา เป็นธรรมาธิปไตย ทรงจัดการรักษาป้องกันและคุ้มครองที่เป็นธรรม” (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

ประการที่ห้า พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมมฺจิตฺโต) ได้อธิบายพุทธวิธีในการกำกับดูแล ว่าพระพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญแก่การกำกับดูแลคณะสงฆ์เป็นอย่างยิ่ง ดังที่พระพุทธองค์ทรงบัญญัติพระวินัยเพื่อให้พระสงฆ์ใช้เป็นมาตรฐานควบคุมความประพฤติให้เป็นแบบเดียวกัน เพื่อความผาสุกแห่งคณะสงฆ์และความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา การบัญญัติพระวินัยเป็นเครื่องช่วยให้พระสงฆ์มีวินัยในตนเองและมีเกณฑ์ในการประเมินตนเอง หากมีความผิดพลาดเกิดขึ้นวิธีการสารภาพ ที่เรียกว่า การแสดงอาบัติ และทรงกำหนดให้พระภิกษุสงฆ์นำศีลสิกขาบทที่ทรงบัญญัติเหล่านั้นมาสวดให้กันและกันฟังทุกกึ่งเดือนในวันพระขึ้น 15 ค่ำ ประเพณีปฏิบัตินี้เรียกว่าการสวดปาฏิโมกข์ ในตอนจบของศีลสิกขาบทแต่ละข้อผู้สวดก็จะถามที่ประชุมสงฆ์เพื่อเป็นการทบทวนความบริสุทธิ์ในศีลแต่ละข้อของภิกษุสงฆ์เหล่านั้น หรือในกรณีเกิดข้อพิพาทขัดแย้งขึ้น พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติวิธีระงับอธิกรณ์ ยกตัวอย่างเช่น

สัมมุขาวินัย คือ วิธีระงับข้อพิพาทด้วยการที่คณะสงฆ์ประชุมพร้อมกันพิจารณาข้อกล่าวหาของฝ่ายโจทก์ และคำแก้ต่างของฝ่ายจำเลยแล้วตัดสินโดยยึดหลักพระธรรมวินัย

เยภุยยสิกา คือ วิธีระงับข้อพิพาทโดยให้ที่ประชุมสงฆ์ออกเสียงชี้ขาด ฝ่ายที่ได้รับเสียงสนับสนุนข้างมากเป็นฝ่ายชนะ

ติณวัตถารกะ คือ วิธีระงับข้อพิพาทด้วยการประนีประนอมยอมความ โดยที่คู่กรณีตกลงเลิกลากันไป ไม่ต้องมีสิ่งใดติดค้างในใจกัน กระบวนการกำกับดูแลความประพฤติของพระสงฆ์ที่พระพุทธเจ้าบัญญัติไว้นั้นเป็นหลักประกันความมั่นคงและความบริสุทธิ์ผุดผ่องของคณะสงฆ์

ดังนั้นการกำกับดูแลจึงเป็นการควบคุมสมาชิกภายในองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

บทวิจารณ์

หนังสือ “**พุทธวิธีบริหาร**” ได้วางโครงสร้างของหนังสือมีความเหมาะสม ด้วยการแบ่งเนื้อหา ที่ลงตัว ลำดับการนำเสนอเนื้อหาเป็นลำดับนั้นตอนได้ชัดเจน โดยเริ่มจากการจัดทำสารบัญ นำเนื้อเรื่องใหญ่ มาเป็นบทเรื่อง แล้วเนื้อหาที่ย่อยละเอียดลงไปถึงระดับของเนื้อหาย่อยๆ เรียงลำดับจากเรื่องง่ายๆ สู่เรื่องที่ทำความเข้าใจยาก ซึ่งผู้เขียนกำหนดการเดินเรื่องราวหรือเนื้อหาในแต่ละบทให้มีความสอดคล้อง เนื้อหามีความร้อยรัด มีการสืบต่อเนื่องกันจากเรื่องแรกจนถึงเรื่องสุดท้าย และหนังสือเล่มนี้ยังมีเนื้อหาที่อยู่ในเรื่องที่มีความเข้าใจได้ยาก เพื่ออธิบายให้ผู้อ่านได้ทำความเข้าใจให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นผลงานทางวิชาการที่ดี กล่าวคือ มีเนื้อหาสาระทางวิชาการที่มีลักษณะคุณภาพ ๓ องค์ประกอบร่วมด้วย คือ ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ มีการวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ หรือมีผลกระทบต่อการพัฒนาชุมชน สังคมหรือประเทศ

1. จุดเด่น (ที่พบในงานเขียน)

หนังสือ เรื่อง พุทธวิธีบริหาร เขียนโดยพระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ผู้วิจารณ์เห็นว่า การจัดโครงสร้างของหนังสือมีความเหมาะสม ด้วยการแบ่งเนื้อหา ที่ลงตัว ลำดับการนำเสนอเนื้อหาเป็นลำดับนั้นตอนได้ชัดเจน การบริหารที่ประสบความสำเร็จมีความจำเป็นอย่างยิ่งในองค์การ องค์กร หรือหน่วยงานต่างๆเพราะการบริหารคือ การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่นจึงจำเป็นที่ผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลปะในการบริหารคน นอกจากนี้สิ่งที่จะทำให้การบริหารประสบความสำเร็จอย่างแท้จริงผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางขององค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน โดยอาศัยองค์ความรู้ทางโลกมาบูรณาการกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ความรู้ที่เป็นสากลของนักบริหารมีอยู่หลายทฤษฎีแต่ผู้แต่งหนังสือเล่มนี้ได้ยกหลักบริหาร สากลมาอธิบาย คือหลัก POSDC มาอธิบายได้ดังนี้ P (Planning) คือ การวางแผนเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางขององค์กร และวีการดำเนินงานเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กรในที่สุด O (Organizing) คือ การจัดองค์กรเพื่อเป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกองค์กรให้เกิดความชัดเจนตามสายบังคับบัญชา S (Staffing) คือ การจัดสรรคนสู่งานที่เหมาะสมตามคุณสมบัติ D (Directing) คือการอำนวยการโดยการใช้การสื่อสารเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้ ในประเด็นนี้นอกจากผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารแล้วจำเป็นที่จะต้องมีศิลปะในการใช้คนด้วย โดยอาศัยทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มาบูรณาการร่วมด้วย C (Controlling) คือ การกำกับดูแลและควบคุมคุณภาพในการปฏิบัติงานภายในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายรวมถึงการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงเมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

ส่วนหลักการบริหารทางธรรมผู้แต่งหนังสือเล่มนี้ได้นำหลักธรรมมาบูรณาการกับหลักการบริหารสากลดังกล่าวข้างต้นดังนี้

1.1 พุทธวิธีการวางแผน หลักการวางแผนมีความจำเป็นต่อการบริหารจัดการองค์กรอย่างยิ่งพระพุทธเจ้าทรงเล็งเห็นและให้ความสำคัญว่ามีความจำเป็นมากตัวอย่างชัดเจนคือ การกำหนดเป้าหมายของการอุปสมบทของผู้ที่ต้องการเข้ามาบวชในพระพุทธศาสนา การกำหนดคุณสมบัติของสมาชิกเพื่อลดทิฐิของสมาชิกที่มีวรรณะต่างกันให้เกิดความเสมอภาคกัน หรือการกำหนดแนวปฏิบัติของสมาชิกให้ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันเพื่อง่ายต่อการบริหาร เป็นต้น การวางแผนดังกล่าวแสดงถึงวิสัยทัศน์ที่พระพุทธเจ้าทรงมีคุณูปการต่อพระพุทธศาสนาจนถึงปัจจุบัน

1.2 พุทธวิธีในการจัดองค์กร ในทางพระพุทธศาสนามีการกำหนดคุณสมบัติของสมาชิกใหม่ให้เท่าเทียมกันหมดคือ ทุกคนไม่ว่าจะรวยหรือจน จะวรรณะต่ำ หรือสูง หากเข้ามาบวชในพระพุทธศาสนาทุกคนคือภิกษุสงฆ์เท่าเทียมกันหมด แต่พระพุทธองค์ได้กำหนดให้พระภิกษุต้องเคารพกันตามลำดับพรรษาและเมื่อมีสมาชิกเพิ่มขึ้นทรงจัดองค์กรในพระพุทธศาสนาออกเป็นพุทธบริษัท 4 คือ ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา และทรงมอบความเป็นใหญ่ให้แก่คณะสงฆ์ดังจะเห็นได้จากการกระจายอำนาจให้คณะสงฆ์ดำเนินการอุปสมบท หรือ เมื่อมีอธิกรณ์หรือกิจการที่จะต้องทำร่วมกันคณะสงฆ์สามารถบริหารจัดการได้ด้วยตนเอง โดยมีพระพุทธเจ้าเป็นผู้บริหารสูงสุดในองค์กรพระพุทธศาสนา และการจัดองค์กรนั้นจะวางตัวบุคคลโดยอาศัยความรู้ความสามารถที่แต่ละบุคคลมี

1.3 พุทธวิธีในการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลเริ่มตั้งแต่การเข้ามาบวชในพระพุทธศาสนาและเมื่อบวชแล้วต้องได้รับการฝึกอบรมและการศึกษาเล่าเรียนจากพระอุปัชฌาย์ กระบวนการจัดการศึกษาในพระพุทธศาสนายึดหลักที่เรียกว่า ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา โดยเน้นการปฏิบัติมากกว่าการเรียนทฤษฎี พระพุทธศาสนาจึงเป็นศาสนาแห่งการศึกษา

1.4 พุทธวิธีในการอำนวยการ การอำนวยการให้เกิดการดำนินงานนั้นต้องอาศัยภาวะผู้นำเป็นสำคัญ บุคคลที่จะเป็นผู้บริหารต้องมีคุณสมบัติสำคัญ 2 ประการคือ อัตตหิตสมบัติ ถึงพร้อมด้วยคุณสมบัติส่วนตัวที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ และปรหิตปฏิบัติ คือ ความมีน้ำใจในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมและองค์กรของตน ดังนั้นผู้บริหารเชิงพุทธต้องมีภาวะผู้นำ คือมีความสามารถในการจูงใจให้คนเกิดความต้องการอยากปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บริหาร การอำนวยการเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการบริหาร ผู้บริหารต้องอาศัยการบูรณาการหลักการสื่อสารดังนี้

(1) สันทัสสนา (แจ่มแจ้ง) คือ สามารถอธิบายขั้นตอนของการดำเนินงานให้ชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง

(2) สมาทปนา (จูงใจ) คือ สามารถอธิบายให้เข้าใจถึงวิสัยทัศน์และจุดหมายขององค์กรได้

(3) สมุตเตชนา (แกล้วกล้า) คือ การสื่อสารปลุกใจให้กระตือรือร้นในการดำเนินการเพื่อไปสู่เป้าหมาย

(4) สัมปหังสนา (ร่าเริง) คือ การสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันแบบกัลยาณมิตร

1.5 พุทธวิธีในการกำกับดูแล การกำกับดูแลเป็นการควบคุมสมาชิกภายในองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ พระพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญแก่การกำกับดูแลคณะสงฆ์เป็นอย่างยิ่ง ดังที่พระพุทธองค์ทรงบัญญัติพระวินัยเพื่อให้พระสงฆ์ใช้เป็นมาตรฐานควบคุมความประพฤติให้เป็นแบบเดียวกัน เพื่อความผาสุกแห่งคณะสงฆ์และความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา การบัญญัติพระวินัยเป็นเครื่องช่วยให้พระสงฆ์มีวินัยในตนเองและมีเกณฑ์ในการประเมินตนเอง หากมีความผิดพลาดเกิดขึ้นวิธีการสารภาพ ที่เรียกว่า การแสดงอาบัติ

และทรงกำหนดให้พระภิกษุสงฆ์นำศีลสิกขาบทที่ทรงบัญญัติเหล่านั้นมาสวดให้กันและกันฟังทุกกึ่งเดือนในวันพระ 15 ค่ำ ประเพณีปฏิบัตินี้เรียกว่า การสวดปาฏิโภกข์ ในตอนจบของศีลสิกขาบทแต่ละข้อผู้สวดก็จะถามที่ปประชุมสงฆ์เพื่อเป็นการทบทวนความบริสุทธิ์ในศีลแต่ละข้อของภิกษุสงฆ์เหล่านั้น หรือในกรณีเกิดข้อพิพาทขัดแย้งขึ้น พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติวิธีระงับอธิกรณ์ ยกตัวอย่างเช่น สัมมุขาวินัย คือ วิธีระงับข้อพิพาทด้วยการที่คณะสงฆ์ประชุมพร้อมกันพิจารณาข้อกล่าวหาของฝ่ายโจทก์ และคำแก้ต่างของฝ่ายจำเลยแล้วตัดสินโดยยึดหลักพระธรรมวินัย เป็นหลัก

1.6 ความสำคัญต่อองค์ความรู้ ประเด็นที่ถือว่าเป็นข้อเด่นที่น่าสนใจมากที่สุดของหนังสือ พุทธวิธีบริหาร คืองานเขียนที่นำมาถ่ายทอดแนวคิดที่นำมาอธิบายถึง หลักการบริการตามแนวพระพุทศาสนา (พุทธวิธี) นำไปใช้ในการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ซึ่ง พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมมฺจิตโต) ได้อธิบายเรียบเรียงเนื้อหา ลำดับขั้นตอนของเนื้อหาและเขียนอธิบายโดยยกรูปแบบหลักการบริหารที่เป็นสากล และบูรณาการการบริหารที่เป็นสากลกับการบริหารเชิงพุทธ เพื่อให้ผู้อ่านทุกระดับได้เข้าใจในเนื้อหาได้ง่ายขึ้น ซึ่งผู้วิจารณ์จะขอแยกแยะให้เห็นเป็นประเด็นสำคัญที่พบได้ในหนังสือเล่มนี้ ดังนี้

ประเด็นที่ 1 การใช้คำ สำนวน รูปประโยคและการเขียนบรรยายตลอดทั้งเล่ม เป็นการบรรยายที่นำใจความสำคัญมาเป็นหลักในการดำเนินเรื่อง และชี้ประเด็นเรื่องที่ต้องการเน้นให้เด่นชัดแล้วอธิบายเพิ่มเติมอย่างหลากหลายในประเด็นย่อยๆ โดยเฉพาะการให้ความหมายที่หลากหลายความหมายในเรื่องเดียวนั้น เพื่อให้ผู้อ่านที่มีประสบการณ์อันหลากหลายในเรื่องนั้นๆ หรือความรู้ด้านการบริหารแบบสากล และการบริหารตามแนวพระพุทธศาสนา ตลอดทั้งการอุปมา เพื่อยกตัวอย่างเปรียบเทียบ และยกตัวอย่างประกอบ โดยมีหลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่มาจากพระไตรปิฎกและอรรถกถา ทุกครั้ง

ประเด็นที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้ ได้แก่การนำหลักการบริหารสากลมาบูรณาการกับหลักธรรม เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. จุดด้อย (ที่พบในงานเขียน)

2.1 การศึกษางานเขียนเรื่องพุทธวิธีบริหาร ในทัศนะของผู้ตีความเห็นว่า เป็นการศึกษาหลักการบริหารตามแนวพุทธ หากผู้ที่อ่านมีแนวคิดที่เป็นปฏิปักษ์ต่อหลักธรรมของพระพุทธเจ้าอาจทำให้มองไม่ออกว่าจะสามารถนำมาใช้ร่วมกับหลักการบริหารในยุคปัจจุบันได้อย่างไร

2.2 หลักการวางแผนมีความจำเป็นต่อการบริหารจัดการองค์กรอย่างยิ่งในปัจจุบันเพื่อกำหนดเป้าหมายให้ไปในทิศทางเดียวกัน ในทัศนะของผู้ตีความ การบริหารในยุคปัจจุบัน หากผู้บริหารยึดหลักการการวางแผนแบบเดิมๆอาจทำให้การบริหารไม่ประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องนำหลักการทางศาสตร์ แขนงต่างๆมาประยุกต์ใช้ร่วมกับศาสตร์ทางการบริหาร เช่น หลักมนุษยสัมพันธ์, ความรู้ด้านเทคโนโลยีต่างๆ หรือ การหาทรัพยากรในการบริหารทดแทนสิ่งที่ขาดแคลน เป็นต้น

2.3 การกำกับควบคุม ในทัศนะของผู้ตีความเห็นว่า การกำกับควบคุมในการบริหารงานในยุคปัจจุบัน ต้องอาศัย หลักการทางศาสตร์ แขนงต่างๆมาประยุกต์ใช้ เช่น การนำเอากฎหมาย มาใช้ในการบริหารองค์กรเพื่อใช้ในการกำกับดูแลเพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยขององค์กร หรือการนำศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ เช่น พฤติกรรมศาสตร์ , มนุษยสัมพันธ์, การพัฒนาบุคลิกภาพ, หรือการดูแลเรื่องสวัสดิการ, สุขภาพอนามัยของบุคลากร เป็นต้น เหล่านี้ล้วนส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานทั้งสิ้น

3. จุดที่ควรปรับปรุง

ในทัศนะของผู้ตีความเห็นว่า การบริหารงานในปัจจุบันจะประสบความสำเร็จได้ต้องต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ เพราะการบริหารคือการอาศัยคนอื่นเพื่อไปสู่เป้าหมายที่องค์กรวางไว้ ดังนั้นจึงจำเป็นที่ผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลปะในการบริหารคน นอกจากนี้สิ่งที่จะทำให้การบริหารประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางขององค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน โดยอาศัยองค์ความรู้ทางโลกมาบูรณาการกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา หากผู้นำไม่มีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นการบริหารย่อมไม่ประสบความสำเร็จ

สรุป

จากการตีความหนังสือ พุทธวิธีการบริหาร ของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺจิตฺโต) ดังกล่าวข้างต้น ตามทัศนะของผู้ตีความเห็นว่า พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺจิตฺโต) ได้นำศาสตร์ด้านการบริหารสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้กับการบริหารด้วยหลักพุทธธรรมได้อย่างกลมกลืนกันกับมิติของสังคมในสมัยปัจจุบัน ส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้นการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่นจึงจำเป็นที่ผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลปะในการบริหารคน นอกจากนี้สิ่งที่จะทำให้การบริหารประสบความสำเร็จอย่างแท้จริงผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางขององค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน โดยอาศัยองค์ความรู้ทางโลกมาบูรณาการกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ประยุกต์ใช้กับการบริหารด้วยหลักพุทธธรรมได้อย่างกลมกลืนกันกับมิติของสังคมในสมัยปัจจุบัน ส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2559). พุทธวิธีบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.