



วารสาร **JCR**
ชัยภูมิปริทรรศน์
Journal of Chaiphum Review

ISSN: 3027 - 818X (Online)

ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2568

Vol. 8, No. 2 May - August 2025



วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Chaiphum Buddhist College
Mahachulalongkornrajavidyalaya University



082 134 1049, 082 443 9987



tawanyen2558@gmail.com

วารสารชัยภูมิปริทรรศน์

Journal of Chaiphum Review

ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568)
Vol. 8 No. 2 (May – August 2025)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นวารสารตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิชาการ บทความวิจัย บทความหนังสือและบทความวิชาการประเภทอื่นๆ
2. เพื่อเป็นสื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงวิชาการของนักวิจัยและนักวิชาการทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ
3. เพื่อเป็นวารสารเสนอองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานุรักษ์ตามหลักการศึกษาเชิงพุทธศาสนาและศาสตร์ต่างๆ
4. เพื่อพัฒนาวารสารให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาและเป็นการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพผลงานการวิจัยและบทความทางวิชาการทางพระพุทธศาสนาและศาสนาต่างๆ รวมทั้งปรัชญาให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน TCI

เจ้าของ

กองบรรณาธิการวารสารชัยภูมิปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ เลขที่ 97 หมู่ที่ 14 บ้านโนนเหลียม ตำบลนาฝาย อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ 36000 โทรศัพท์ 099-103-4935, 082-443-9987

ที่ปรึกษา

พระพรหมบัณฑิต, ศ.ดร.	ราชบัณฑิตกิตติมศักดิ์, กรรมการมหาเถรสมาคม
พระเทพภาวนาวิกรม	เจ้าคณะจังหวัดชัยภูมิ
พระราชปรีดีทิพย์, ศ.ดร.	อธิการบดี
พระเทพปวรเมธี, รศ.ดร.	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
พระราชสีมาภรณ์	รองอธิการบดีวิทยาเขตนครราชสีมา
พระราชปรีดีทิพย์, รศ.ดร.	คณบดีคณะพุทธศาสตร์
พระราชสีมาภรณ์	รองอธิการบดีวิทยาเขตนครราชสีมา
พระโสภณรัตนบัณฑิต, รศ.ดร.	รองอธิการบดีวิทยาเขตขอนแก่น
พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร.	ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์
พระครูปริยัติกิตติธำรง, รศ.ดร.	คณบดีคณะสังคมศาสตร์
พระมหาสมบุญ วุฑฒิโกโร, รศ.ดร.	คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม	รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป
ผศ.ดร.สุรพล พรหมกุล	อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตร์

บรรณาธิการ

พระศรีสังฆญาณมุนี, ผศ.ดร.

บรรณาธิการผู้ช่วย

ดร.พูนศักดิ์ กมล

กองบรรณาธิการ

พระเมธีสุตาภรณ์, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูสังวรวิริยรักษ์, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูใบฎีกาหัสดี กิตติธนนฺโท, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระมหาปัญญาวรรณ สิริภทฺโท, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.ประเวศ อินทองปาน	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ศ.ดร.วัชร งามจิตรเจริญ	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ดร.กนกกรส ผลากรกุล	ประธานกรรมการมูลนิธินายแพทย์สุจินต์ ผลากรกุล.
ผศ.ดร.ตามใจ อริสุทธิโยธิน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ดร.อัญชลี ยุคล ณ อยุธยา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

พิมพ์ที่

วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่ 97 หมู่ที่ 14 บ้านโนนเหลื่อม
ตำบลนาฝาย อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ 36000 โทรศัพท์ 082-134-1049, 082-443-9987

บทบรรณาธิการ

ความเจริญเติบโตของวารสารนั้นต้องพิจารณาในหลายเรื่อง ทั้งในเรื่องคุณภาพและปริมาณ กล่าวคือเรื่องคุณภาพนั้น ทุกบทความล้วนได้รับการพิจารณาตรวจสอบบทความอย่างละเอียดรอบคอบ ส่วนเชิงปริมาณนั้นก็ไม่รับบทความในจำนวนที่มากเกินไปเพื่อสะดวกกับการบริหารจัดการวารสาร โดยฉบับนี้มีจำนวน ๒๐ เรื่องดังนี้

บทความวิจัยมีดังนี้ 1) บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามแนวพระพุทธศาสนาแก่ประชาชนในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น เขียนโดย ประสงค์ เหมะประสิทธิ์ และคณะ 2) รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ แบบนวัตกรรมวัฒนธรรม เขียนโดย สุธาสินี แสงมุกดา 3) การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 เขียนโดย วณิชพร บุญวงศ์ 4) แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 ของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 เขียนโดย กันยารัตน์ บริบูรณ์ 5) การแก้ปัญหาอัตราการเข้า-ออก ของพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา ธุรกิจโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เขียนโดย ดารานี โพนทัน และคณะ 6) การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการวิถีพุทธในสังคมไทย เขียนโดย นคร จันทราช และคณะ 7) กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัย โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพรหมคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 เขียนโดย โชติกา พลະบุญ 8) การประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในอำเภอยะนิง จังหวัดน่าน เขียนโดย วุฒิกานต์ อุปจักร 9) กลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช เขียนโดย กันต์ณวิชัย บุญเดช 10) พุทธนวัตกรรมส่งเสริมสุขภาวะผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เขียนโดย อธิเทพ ผาธา และคณะ 11) รูปแบบการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เขียนโดย พระมหาสมศักดิ์ ธนปญโญ และคณะ 12) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เขียนโดย รวินทร พวงนิตดา 13) การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานโดยการเปลี่ยนผ่านในการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานจากโรงเรียนสู่สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อกรณีศึกษา : นักเรียนออทิสติกระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนเฉพาะความพิการ จังหวัดฉะเชิงเทรา เขียนโดย สุกัญญา สาจันทร์ และคณะ 14) รูปแบบการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขียนโดย สุกัญญา สาจันทร์ และคณะ

บทความวิชาการมีดังนี้ 1) จิตตปัญญาศึกษากับการสอนสังคมศึกษา: แนวทางการพัฒนาจิตใจจากพุทธธรรม เขียนโดย พรภิรมย์ ยอดบุญ และคณะ 2) พระพุทธศาสนากับสิทธิมนุษยชน เขียนโดย สุรเวท โตเจริญ และคณะ 3) ธรรมนูญกับการยกระดับระบบราชการไทยสู่ยุค 4.0 เพื่อการบริหาร

ภาคีรัฐอย่างยั่งยืน เขียนโดย ศราวุธ ชันธวิชัย และคณะ 4) พฤติกรรมองค์การในบริบทประเทศไทยกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคดิจิทัล เขียนโดย มุจจรินทร์ ทศตรกุลพัฒน์ 5) จากสนามรบสู่ห้องประชุม: การประยุกต์ใช้หลักการผู้นำแบบผู้รับใช้ของสามก๊กในองค์การสมัยใหม่ เขียนโดย กิตติพงษ์ เพียรพิทักษ์ 6) ศึกษาเปรียบเทียบแนวคิดความขัดแย้งทางสังคมระหว่างทฤษฎีสัญญาประชาคมของทอมัส ฮอบส์กับทฤษฎีสังคมนิยมคอมมิวนิสต์ของคาร์ล มาร์กซ์ เขียนโดย ฉัตรชัย เนืองพิมพ์ และคณะ

กองบรรณาธิการขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้รับประเมินบทความ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงบทความให้มีคุณภาพตามมาตรฐานของการประเมินคุณภาพวารสารของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย Thai Journal citation index Centre (TCI)

พระศรีสังฆญาณมุนี, ผศ.ดร.

บรรณาธิการ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทบรรณาธิการ	ง
สารบัญ	ช

จิตตปัญญาศึกษากับการสอนสังคมศึกษา: แนวทางการพัฒนาจิตใจจากพุทธธรรม

CONTEMPLATIVE EDUCATION AND TEACHING SOCIAL STUDIES: APPROACHES TO
DEVELOPING THE MIND BASED ON BUDDHADHAMMA

พรภิรมย์ ยอดบุญ, และคณะ

1

รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์

แบบนวัตกรรมวัฒนธรรม

MANAGEMENT MODEL FOR ETHNIC DIVERSE COMMUNITIES THROUGH INNO-LIFE
CULTURAL

สุธาสินี แสงมุกดา

14

บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามแนว
พระพุทธศาสนาแก่ประชาชนในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

THE ROLE OF LOCAL ADMINISTRATORS IN PROMOTING DEMOCRATIC GOVERNANCE
ACCORDING TO BUDDHISM TO THE PEOPLE AT CHUMPHAE DISTRICT IN KHONKAEN
PROVINCE

ประสันต์ เขมะประสิทธิ์, และคณะ

29

พระพุทธศาสนากับสิทธิมนุษยชน

BUDDHISM AND HUMAN RIGHTS

สุรวาท โตเจริญ, และคณะ

41

ธรรมาภิบาลกับการยกระดับระบบราชการไทยสู่ยุค 4.0 เพื่อการบริหารภาครัฐอย่างยั่งยืน

GOOD GOVERNANCE AND TER ELEVATION OF THAILAND'S BUREAUCRATIC SYSTEM
TO 4.0 ERA FOR SUSTAINABLE PUBLIC

ศราวุธ ชันธิวิชัย, และคณะ

56

การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม
เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิตำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 4

THE DEVELOPMENT OF THE 21st CENTURY LEADERSHIP SKILL BASED ON IDDHIPADA
4 OF SCHOOL ADMINISTRATOR OF NOPPITAM EDUCATION QUALITY NETWORK
UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

วันชพร บุญวงศ์

71

แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 ของกลุ่มเครือข่ายพัฒนา
คุณภาพการศึกษานบพิตำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

GUIDELINES FOR INTERNAL SUPERVISION OF SMALL SIZE SCHOOLS BASED ON
IDDHIPADA 4 OF NOPPITUM EDUCATION QUALITY NETWORK UNDER NAKHON SI
THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

กันยารัตน์ บริบูรณ์

85

พฤติกรรมองค์การในบริบทประเทศไทยกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคดิจิทัล

ORGANIZATIONAL BEHAVIOR IN THE THAI CONTEXT AND HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT IN THE DIGITAL ERA

มูจจรินทร์ ทศตรกุลพัฒน์

99

การแก้ปัญหาอัตราการเข้า-ออก ของพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา ธุรกิจโลจิสติกส์แห่งหนึ่งใน
กรุงเทพมหานคร

SOLVING THE PROBLEM OF OPERATIONAL STAFF TURNOVER RATE,
CASE STUDY: ONE LOGISTICS BUSINESS IN BANGKOK

ดารานี โพนั่น, และคณะ

115

การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการวิฤทุพทุฑในสังคมไทย

DEVELOPMENT OF THE QUALITY OF LIFE OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE
BUDDHIST WAY OF THAI SOCIETY

นคร จันทราช, และคณะ

128

กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัย โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนา
คุณภาพการศึกษาพรหมคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

ACADEMIC ADMINISTRATION STRATEGY FOR DEVELOPMENT EARLY CHILDHOOD
EDUCATION IN PHROM KHIRI NETWORK UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

โชติกา พลະบุญ

144

การประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข
ประจำหมู่บ้าน ในอำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน

APPLICATION OF THE PRINCIPLES OF IDDHIPADA TO IMPROVE THE EFFECTIVENESS
OF VILLAGE HEALTH VOLUNTEERS AT PHU PIANG DISTRICT IN NAN PROVINCE

วุฒิการณ์ อุปจักร

158

กลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

ADMINISTRATION STRATEGY FOR DEVELOPMENT THE QUALITY OF THAI LANGUAGE
LEARNING MANAGEMENT IN CHAWANGRATCHADAPISEK SCHOOL THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NAKHON SI THAMMARAT

กัณฑ์วิรัช บุญเดช

176

พุทธนวัตกรรมการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

BUDDHIST INNOVATION TO PROMOTE THE HEALTH OF THE ELDERLY ACCORDING
TO THE VINAYA PITAKA IN PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

อธิเทพ ผาทา, และคณะ

191

รูปแบบการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์

A MODEL OF ACADEMIC ADMINISTRATION OF COLLEGE UNDER BUDDHIST
UNIVERSITY

พระมหาสมศักดิ์ ธนปญโญ, และคณะ

206

จากสนามรบสู่ห้องประชุม: การประยุกต์ใช้หลักการผู้นำแบบผู้รับใช้ของสามก๊กในองค์การสมัยใหม่
FROM THE BATTLEFIELD TO THE BOARDROOM: THE APPLICATION OF THE ROMANCE
OF THREE KINGDOMS SERVANT LEADERSHIP PRINCIPLES IN MODERN
ORGANIZATIONS

กิตติพงษ์ เพียรพิทักษ์

221

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND HAPPINESS IN TEACHERS' WORK IN SCHOOLS UNDER SINGBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

รวินทร พวงนัสดา

239

การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานโดยการเปลี่ยนผ่านในการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานจากโรงเรียนสู่สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อกรณีศึกษา : นักเรียนออทิสติกระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเฉพาะความพิการ จังหวัดฉะเชิงเทรา

THE DEVELOPMENT OF JOB PERFORMANCE SKILLS USING A TRANSITION PLAN FROM SCHOOL TO CONVENIENCE STORE EMPLOYMENT: A CASE STUDY OF UPPER SECONDARY STUDENTS WITH AUTISM IN A SPECIAL EDUCATION SCHOOL, CHACHOENGSAO PROVINCE

สุกัญญา สาจันทร์, และคณะ

255

ศึกษาเปรียบเทียบแนวคิดความขัดแย้งทางสังคมระหว่างทฤษฎีสัญญาประชาคมของทอมัส ฮอบส์ กับทฤษฎีสังคมนิยมคอมมิวนิสต์ของคาร์ล มาร์กซ์

THE STUDY OF COMPARATIVE STUDY OF THE CONCEPT OF SOCIAL CONFLICT BETWEEN THOMAS HOBBE'S SOCIAL CONTRACT THEORY AND KARL MARX'S COMMUNIST THEORY

ฉัตรชัย เนืองพิมพ์, และคณะ

269

รูปแบบการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

THE QUALITY SCHOOL MANAGEMENT MODEL OF ELEMENTARY SCHOOL ADMINISTRATOR UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION

อิสรา กานต์ เกียรติพจนจินดา, และคณะ

280

จริยธรรมการตีพิมพ์บทความในวารสารชัยภูมิปริทรรศน์

296

การเตรียมต้นฉบับเพื่อการเสนอจัดพิมพ์ในวารสารชัยภูมิปริทรรศน์

298

จิตตปัญญาศึกษากับการสอนสังคมศึกษา: แนวทางการพัฒนาจิตใจจากพุทธธรรม
CONTEMPLATIVE EDUCATION AND TEACHING SOCIAL STUDIES:
APPROACHES TO DEVELOPING THE MIND BASED ON BUDDHADHAMMA

พรภิรมย์ ยอดบุญ

Pornpirom Yodboon

พระครูโอภาสสราธิคุณ (ชาตรี อาสโภ)

Phrakru Ophasathikhun (Chatree Rshapho)

สิทธิกร พันศิริ

Sitthikhorn Phansiri

วิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Buddhasothorn Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Email: pornpirom.yod@mcu.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) : 29 ตุลาคม 2567

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 11 พฤศจิกายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 27 กุมภาพันธ์ 2568

บทคัดย่อ

บทความวิชาการเรื่อง “จิตตปัญญาศึกษากับการสอนสังคมศึกษา: แนวทางการพัฒนาจิตใจจากพุทธธรรม” มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา (Contemplative Education) กับการสอนวิชาสังคมศึกษา โดยใช้หลักพุทธธรรมเป็นฐานในการพัฒนาจิตใจและปัญญาของผู้เรียน แนวคิดนี้เน้นการฝึกสติ การสะท้อนคิด และการพัฒนาคุณธรรมเชิงจริยธรรม โดยเชื่อมโยงกับหลักธรรมในพุทธศาสนา เช่น สติปัฏฐาน 4 อริยสัจ 4 และอิทธิบาท 4 เพื่อนำไปสู่ความตระหนักรู้ในตนเองและสังคม กระบวนการจิตตปัญญาศึกษานี้ยังช่วยเสริมสร้างความคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) ทักษะทางสังคม และการเรียนรู้ที่มีความหมาย ผ่านการพิจารณาเนื้อหาสังคมศึกษาเชิงลึกและเชื่อมโยงกับชีวิตจริงของผู้เรียน

การสอนแบบจิตตปัญญาศึกษานี้ไม่เพียงช่วยให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ปัญหาสังคมได้อย่างรอบคอบ แต่ยังพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม เช่น ความเมตตา ความรับผิดชอบ และการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข นอกจากนี้ การฝึกสติและสมาธิยังช่วยให้ผู้เรียนควบคุมอารมณ์ มีสมาธิ และลดความเครียด ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการเรียนรู้และการตัดสินใจเชิงจริยธรรม ชี้ให้เห็นว่า

การผสมผสานจิตตปัญญาศึกษากับการสอนสังคมศึกษาจะช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณธรรม
จิตใจเข้มแข็ง และพร้อมเผชิญปัญหาสังคมอย่างมีสติและปัญญา

คำสำคัญ: จิตตปัญญาศึกษา, การสอนสังคมศึกษา, พุทธธรรม

ADSTRACT

Academic article on “Contemplative Education and Teaching Social Studies: A Way to Develop the Mind Based on Buddhaddhamma” aims to present the integration of the concept of contemplative education with the teaching of social studies, using Buddhaddhamma as a foundation for the development of students' minds and wisdom. This approach emphasizes mindfulness, reflection, and the cultivation of moral virtues, linking them to Buddhist teachings such as the Four Noble Truths, the Four Foundations of Mindfulness, and the Four Paths for Accomplishment to foster self-awareness to foster self-awareness and social consciousness. The contemplative education process also enhances critical thinking skills, social abilities, and meaningful learning by encouraging in-depth consideration of social studies content and its connection to students' real-life experiences.

This contemplative approach to education not only helps students analyze social issues thoughtfully but also fosters virtues and ethics such as compassion, responsibility, and peaceful coexistence within society. Furthermore, the practice of mindfulness and concentration aids students in managing emotions, enhancing focus, and reducing stress, which positively impacts their learning effectiveness and ethical decision-making. This suggests that integrating contemplative education with social studies instruction can help develop students into individuals of integrity, resilience, and readiness to face social challenges with mindfulness and wisdom

Keywords: Contemplative Education, Teaching Social Studies, Buddhaddhamma

บทนำ

การศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและสร้างความเข้าใจ
ในบริบททางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมืองของโลกปัจจุบัน โดยเฉพาะในวิชาสังคมศึกษา
ซึ่งเป็นวิชาที่เน้นการศึกษาองค์ความรู้เหล่านี้เพื่อให้ผู้เรียนตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองต่อ
สังคมและมีจิตสำนึกที่ดีต่อเพื่อนมนุษย์ อย่างไรก็ตาม การสอนสังคมศึกษาที่เน้นเฉพาะการท่องจำ
และการวัดผลผ่านข้อสอบ มักจะไม่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงในจิตใจของผู้เรียนได้อย่างลึกซึ้ง

การพัฒนาแนวทางการเรียนการสอนที่ครอบคลุมทั้งการพัฒนาความรู้ ความคิด และจิตใจของผู้เรียน จึงเป็นเรื่องที่จำเป็นในยุคปัจจุบัน

ในบริบทนี้ แนวคิด จิตตปัญญาศึกษา (Contemplative Education) เป็นทางเลือกที่น่าสนใจและได้รับความสนใจมากขึ้น จิตตปัญญาศึกษามีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาทั้งด้านปัญญาและจิตใจของผู้เรียน โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา โดยเฉพาะหลักพุทธธรรม ซึ่งช่วยสร้างสมดุลระหว่างการเรียนรู้เนื้อหาวิชาการและการฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนาจิตใจให้เกิดความสงบ ความเมตตา และการเข้าใจตนเองและผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง (สมบัติ รื่นนุสาร, 2553) หลักพุทธธรรม เช่น อริยสัจ 4 (ทุกข์, สมุทัย, นิโรธ, มรรค) และ อริยมรรคมีองค์ 8 เป็นหลักธรรมสำคัญที่สามารถนำมาปรับใช้กับกระบวนการเรียนการสอน โดยช่วยให้ผู้เรียนสามารถตระหนักรู้ถึงความจริงของชีวิต เข้าใจทุกข์และสาเหตุของทุกข์ พร้อมทั้งสามารถหาวิธีการแก้ไขทุกข์ผ่านการฝึกสติ สมาธิ และปัญญา อันเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนเข้าใจและปรับตัวต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันอย่างมีประสิทธิภาพ (พระพรหมคุณาภรณ์, 2553)

การประยุกต์จิตตปัญญาศึกษาในวิชาสังคมศึกษาจึงมีความสำคัญ เนื่องจากการเป็นบูรณาการความรู้ทางวิชาการเข้ากับการพัฒนาจิตใจและการปฏิบัติธรรม ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจความเชื่อมโยงระหว่างตนเองกับสังคมได้อย่างลึกซึ้ง ทั้งนี้ การนำหลักการฝึกสมาธิและสติมาใช้ในการเรียนการสอนยังช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการตื่นรู้ในปัจจุบันขณะ มีสมาธิในการเรียนรู้ และสามารถคิดวิเคราะห์ปัญหาทางสังคมได้อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ยังช่วยเสริมสร้างคุณธรรมที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต เช่น ความเมตตา ความอดทน และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น (วคิน อินทสระ, 2549) การบูรณาการจิตตปัญญาศึกษาเข้ากับการสอนสังคมศึกษา ยังมีศักยภาพในการสร้างทักษะที่ไม่ใช่แค่ความรู้ทางวิชาการเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมการพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ การฝึกสติและสมาธิช่วยให้ผู้เรียนมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และปัญหาส่วนตัวที่อาจเกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน รวมถึงมีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นมากขึ้น ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับการอยู่ร่วมในสังคมอย่างสันติ (ทองหล่อ วงษ์สว่าง, 2551)

นอกจากนี้ จิตตปัญญาศึกษายังมีส่วนช่วยพัฒนาการเรียนรู้แบบองค์รวม ซึ่งมุ่งเน้นการเรียนรู้ทั้งทางด้านจิตใจ อารมณ์ และปัญญา โดยหลักการนี้สอดคล้องกับหลักพุทธธรรมที่เน้นการพัฒนาทั้งสามด้านควบคู่กัน เพื่อให้ผู้เรียนมีความสามารถในการเข้าใจความจริงของชีวิต เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติและสังคมอย่างมีสติ และสามารถนำธรรมะมาใช้ในการแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ปรีชา ช้างขวัญยืน, 2552)

บทความวิชาการนี้จึงได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาจิตใจจากพุทธธรรมผ่านกระบวนการจิตตปัญญาศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอนวิชาสังคมศึกษา ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจทางสังคมพร้อมกับการพัฒนาจิตใจที่เข้มแข็งและมีคุณธรรม นอกจากนี้ยังเป็นการสนับสนุนให้ครูผู้สอนและผู้เรียนสามารถมีส่วนร่วมในการสร้างสังคมที่มีความสุข สงบ และมีความสมดุลทางจิตใจ และปัญญา อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งในระดับบุคคลและสังคมโดยรวม

ความหมายของจิตตปัญญาศึกษา

จิตตปัญญาศึกษา (Contemplative Education) เป็นแนวทางการศึกษาที่ได้รับการพัฒนาและขยายความหมายผ่านทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ โดยมีจุดเน้นในการพัฒนาทั้งด้านปัญญาและจิตใจของผู้เรียน ให้เกิดการตระหนักรู้ในปัจจุบันขณะและสามารถเชื่อมโยงการเรียนรู้กับการดำเนินชีวิต บทความนี้จะเสนอความหมายของจิตตปัญญาศึกษาจากนักวิชาการ ดังนี้

สมบัติ รื่นนุสาร (2553) ให้ความหมายของจิตตปัญญาศึกษาว่า เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการตระหนักรู้ในความจริงของชีวิต โดยใช้วิธีการฝึกปฏิบัติที่เน้นการฝึกสมาธิและการเจริญสติ เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจและยอมรับในความเป็นจริงอย่างมีสติ นอกจากนี้ยังเป็นการพัฒนาความสามารถในการควบคุมอารมณ์และจิตใจของตนเอง จึงสามารถนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน ปรีชา ช่างขวัญยืน (2552) ได้กล่าวถึงจิตตปัญญาศึกษาว่า เป็นการศึกษาแบบองค์รวมที่ผสมผสานทั้งความรู้ ความคิด จิตใจ และการปฏิบัติ โดยเน้นการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับชีวิตจริงของผู้เรียน การเรียนรู้ในลักษณะนี้ไม่ได้เป็นเพียงการเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการ แต่ยังมุ่งเน้นให้ผู้เรียนพัฒนาจิตใจและเกิดความเข้าใจในธรรมชาติของชีวิตและสังคม ผ่านการฝึกฝนสมาธิ สติ และปัญญา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) 2553) ให้คำจำกัดความจิตตปัญญาศึกษาว่า เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาปัญญาที่แท้จริง ซึ่งปัญญานั้นไม่ได้เกิดจากการเรียนรู้หรือสะสมข้อมูลความรู้เพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการรู้จักนำความรู้ที่นำไปปฏิบัติ จิตตปัญญาศึกษาจึงเป็นการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงการรู้กับการทำ และการพัฒนาทางจิตใจด้วยการฝึกสติปัญญา (พระพรหมคุณาภรณ์, 2553)

ริชาร์ด เดวิดสัน (Richard Davidson) 2008) นักประสาทวิทยาและนักวิจัยด้านจิตตปัญญาศึกษาในต่างประเทศ มองว่าจิตตปัญญาศึกษาคือการใช้วิธีการฝึกจิตใจ เช่น การทำสมาธิ การฝึกสติ และการพัฒนาความกรุณา เพื่อเสริมสร้างการตระหนักรู้และการควบคุมทางอารมณ์ โดยเน้นการพัฒนาสมองและระบบประสาทให้สอดคล้องกับการพัฒนาทางด้านจิตใจ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความสงบสุขในชีวิตและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น (Davidson, 2008)

จอห์น คาบัต-ซินน์ (Jon Kabat-Zinn) 1994) ผู้ก่อตั้งโครงการ MBSR (Mindfulness-Based Stress Reduction) ได้นิยามจิตตปัญญาศึกษาว่า เป็นการศึกษาเพื่อการตื่นรู้ในปัจจุบันขณะ โดยเน้นการฝึกสติในทุกกิจกรรมของชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ การทำงาน หรือการใช้ชีวิตทั่วไป จิตตปัญญาศึกษาจึงเป็นการฝึกฝนการมีสติรู้ตัวในทุกขณะของชีวิต และสามารถเผชิญกับปัญหาหรือความท้าทายต่าง ๆ ด้วยใจที่สงบ

(ธีรยุทธ บุญมี 2551) ได้นิยามจิตตปัญญาศึกษาว่า เป็นการศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างลึกซึ้ง โดยการฝึกสมาธิและการพัฒนาจิตใจเป็นวิธีการสำคัญในการช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจความจริงของชีวิต การเรียนรู้ในลักษณะนี้มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงจากภายใน โดยช่วยให้ผู้เรียนสามารถรู้จักตนเอง รู้จักการจัดการกับอารมณ์และความคิดของตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาชีวิตที่ดีขึ้นทั้งในระดับบุคคลและสังคม

จารย์นันท พันธุ์ยางน้อย (2555) ได้นิยามจิตตปัญญาศึกษาในบริบทการศึกษาว่า เป็นการพัฒนาทั้งความรู้สึกรู้สึกและปัญญา โดยจิตตปัญญาศึกษาไม่เพียงแต่เป็นการฝึกฝนทางด้านสติและสมาธิเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมการพัฒนาทางจิตใจให้เกิดความเข้าใจตนเองและผู้อื่น รวมถึงสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อสังคมและธรรมชาติรอบตัว

สรุปได้ว่า จิตตปัญญาศึกษา (Contemplative Education) เป็นกระบวนการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาจิตใจและปัญญา ควบคู่กับการเรียนรู้ทางปัญญาชนิดที่ลึกซึ้ง เน้นการพัฒนาความรู้สึกรู้สึก การฝึกสมาธิ และการสังเกตภายในอย่างมีสติ จิตตปัญญาศึกษามีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ที่เป็นองค์รวม ที่รวมถึงมิติทางอารมณ์ จิตวิญญาณ และสังคม เข้าด้วยกัน

การเชื่อมโยงพุทธธรรมกับการสอนสังคมศึกษา

การสอนสังคมศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความเข้าใจในสังคม วัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจ และศาสนา ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาพลเมืองที่มีคุณธรรม และจิตสำนึกต่อสังคม อย่างไรก็ตาม การพัฒนานี้จำเป็นต้องครอบคลุมทั้งการพัฒนาทางด้านความคิด จิตใจ และการปฏิบัติตามหลักศีลธรรมที่ดีงาม พุทธธรรม ซึ่งเป็นแนวคิดทางจิตวิญญาณและการดำเนินชีวิตที่ครอบคลุมทั้งมิติของการพัฒนาปัญญา จิตใจ และคุณธรรม จึงสามารถนำมาใช้ในการสอนวิชาสังคมศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนในทุกมิติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. การพัฒนาปัญญาผ่านพุทธธรรมในวิชาสังคมศึกษา หลักพุทธธรรม โดยเฉพาะ อริยสัจ 4 (ทุกข์, สมุทัย, นิโรธ, มรรค) และ อริยมรรคมีองค์ 8 สามารถถูกนำมาใช้ในการสอนสังคมศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจปัญหาทางสังคมและแนวทางในการแก้ไขอย่างเป็นระบบ เช่น การเรียนการสอนที่เน้นการวิเคราะห์ปัญหาสังคมอาจใช้ หลักอริยสัจ ในการช่วยผู้เรียนพิจารณาว่าปัญหาเกิดขึ้นจากอะไร (สมุทัย) และมีแนวทางการแก้ไขอย่างไร (มรรค) การให้ผู้เรียนเห็นภาพเชื่อมโยงระหว่างปัญหา กับสาเหตุ และแนวทางการแก้ไขที่เน้นการพัฒนาทั้งจิตใจและการปฏิบัติ (ทองหล่อ วงษ์สว่าง, 2551)

2. การพัฒนาจิตใจผ่านพุทธธรรมในวิชาสังคมศึกษาการนำหลักธรรม เช่น สติปัฏฐาน 4 และ พรหมวิหาร 4 มาใช้ในกระบวนการเรียนการสอนสังคมศึกษา จะช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาความเข้าใจ ในความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้อื่นและสังคม การฝึกสติผ่านการทำสมาธิหรือการฝึกสติกับ กิจกรรมในห้องเรียนช่วยให้ผู้เรียนเกิดการตระหนักรู้ในปัจจุบันขณะ รู้จักการควบคุมอารมณ์ และมีสมาธิในการเรียนรู้ การเจริญ พรหมวิหาร 4 (เมตตา, กรุณา, มุทิตา, อุเบกขา) ช่วยเสริมสร้างคุณธรรม ในการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และพัฒนาความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น (สมบัติ รื่นนุสร, 2553)

3. การพัฒนาคุณธรรมผ่านพุทธธรรมในวิชาสังคมศึกษา การเรียนการสอนสังคมศึกษาที่ บูรณาการกับพุทธธรรมจะช่วยเสริมสร้างคุณธรรมที่จำเป็นสำหรับการอยู่ร่วมกันในสังคม ตัวอย่างเช่น ศีล 5 ซึ่งเป็นหลักศีลธรรมพื้นฐานในพุทธศาสนา สามารถนำมาใช้สอนเรื่องการเคารพสิทธิของผู้อื่น การสร้างความซื่อสัตย์ การไม่เบียดเบียนผู้อื่น ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันในสังคม การเชื่อมโยง ศีล 5 กับสถานการณ์ในชีวิตประจำวัน เช่น ปัญหาความรุนแรงทางสังคม ปัญหาการทุจริต

คอร์รัปชัน จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเห็นความสำคัญของคุณธรรมในการสร้างสังคมที่ดี (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2553)

4. การพัฒนาทักษะทางสังคมและการแก้ไขปัญหาสังคม พุทธธรรมยังสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทักษะทางสังคมและการแก้ไขปัญหาสังคมในวิชาสังคมศึกษาได้ เช่น การฝึกให้ผู้เรียนเข้าใจกฎแห่งกรรม ซึ่งสอนให้ผู้เรียนเห็นว่า การกระทำในปัจจุบันส่งผลต่ออนาคตทั้งต่อตนเองและต่อสังคม การเรียนรู้จากหลักกรรมจะช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองในสังคม และมีส่วนร่วมในการสร้างความยุติธรรมและสังคมที่เท่าเทียม (สมบัติ รื่นนุสาร, 2553)

5. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมการสอนวิชาสังคมศึกษาโดยนำพุทธธรรมมาใช้ยังสามารถพัฒนาภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมให้กับผู้เรียน โดยการสอนหลัก อิทธิบาท 4 (ฉันทะ, วิริยะ, จิตตะ, วิมังสา) ซึ่งเน้นการพัฒนาความสามารถในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีคุณธรรมและจิตสำนึกที่ดี การปลูกฝังความเพียรและความมุ่งมั่นในผู้เรียนตามหลักอิทธิบาท 4 จะช่วยให้พวกเขาเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาสังคมด้วยจริยธรรมและความเอาใจใส่ต่อผู้อื่น (วศิน อินทสระ, 2549)

สรุปได้ว่า การเชื่อมโยงพุทธธรรมกับการสอนสังคมศึกษามีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาทั้งด้านปัญญา จิตใจ และคุณธรรมของผู้เรียน การใช้หลักพุทธธรรมในกระบวนการเรียนการสอนช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในปัญหาสังคมอย่างลึกซึ้ง มีทักษะในการแก้ไขปัญหาด้วยความคิดเชิงจริยธรรม และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาตนเองและสังคมอย่างยั่งยืน

หลักการพุทธธรรมที่สอดคล้องกับจิตตปัญญาศึกษา

จิตตปัญญาศึกษาเป็นแนวทางการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาทั้งปัญญาและจิตใจของผู้เรียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างสมบูรณ์ทั้งในด้านความรู้ ความเข้าใจในชีวิต และการพัฒนาคุณธรรม พุทธธรรมซึ่งเป็นคำสอนในพระพุทธศาสนา เน้นการพัฒนาคนในทุกมิติ โดยเฉพาะการพัฒนาจิตใจด้วยการฝึกสติ สมาธิ และปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของจิตตปัญญาศึกษาอย่างยิ่ง หลักการพุทธธรรมที่สอดคล้องกับจิตตปัญญาศึกษามีดังนี้

1. สติปัฏฐาน 4 เป็นแนวทางการฝึกสติในการพิจารณาภายใน (กายานุปัสสนา), เวทนา (เวทนานุปัสสนา), จิต (จิตตานุปัสสนา), และธรรม (ธัมมานุปัสสนา) สติปัฏฐาน 4 ส่งเสริมการตระหนักรู้ในปัจจุบันขณะ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของจิตตปัญญาศึกษา เนื่องจากการพัฒนาจิตใจให้มีสติรู้ตัวอยู่เสมอช่วยให้ผู้เรียนสามารถเผชิญหน้ากับปัญหาและความท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างสงบ สติปัฏฐาน 4 ยังช่วยเสริมสร้างความสามารถในการวิเคราะห์สภาพจิตและการควบคุมอารมณ์ของตนเอง ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญที่จิตตปัญญาศึกษามุ่งเน้น (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2553)

2. อริยสัจ 4 ประกอบด้วย ทุกข์, สมุทัย, นิโรธ, และมรรค ซึ่งเป็นหลักการที่อธิบายถึงธรรมชาติของความทุกข์และแนวทางการแก้ไขอย่างเป็นระบบ หลักการนี้สอดคล้องกับจิตตปัญญาศึกษาที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความสามารถในการตระหนักถึงปัญหา เข้าใจสาเหตุ และมีแนวทางในการ

พัฒนาและแก้ไขปัญหาย่อยอย่างเป็นรูปธรรม การฝึกวิเคราะห์ปัญหาสังคมหรือชีวิตด้วยหลักอริยสัจ 4 จะช่วยให้ผู้เรียนมีวิธีคิดที่ลึกซึ้งและเป็นระบบมากขึ้น (ทองหล่อ วงษ์สว่าง, 2551)

3. อิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ (ความพอใจ), วิริยะ (ความพยายาม), จิตตะ (ความตั้งใจ), และวิมังสา (การใคร่ครวญ) ซึ่งเป็นหลักธรรมในการทำให้เกิดความสำเร็จ จิตตปัญญาศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้และการปฏิบัติที่เป็นผลสำเร็จในชีวิตจริง โดยเน้นการพัฒนาความเพียรพยายามและการตระหนักรู้ในเป้าหมายชีวิต หลักอิทธิบาท 4 จึงช่วยเสริมสร้างการพัฒนาจิตใจและปัญญาให้แก่ผู้เรียน ทำให้พวกเขามีความมุ่งมั่นและสามารถบริหารจัดการกับตนเองได้อย่างดี (ธีรยุทธ บุญมี, 2551)

4. พรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย เมตตา (ความรักใคร่ปรารถนาดี), กรุณา (ความสงสาร), มุทิตา (ความยินดี), และอุเบกขา (ความเป็นกลาง) ซึ่งเป็นหลักธรรมในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตนเองกับผู้อื่นในสังคม จิตตปัญญาศึกษามุ่งเน้นพัฒนาคุณธรรมด้านความกรุณาและการเอาใจใส่ผู้อื่น โดยพรหมวิหาร 4 ช่วยเสริมสร้างความเอื้ออาทร ความเคารพ และการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข การฝึกฝนพรหมวิหาร 4 จึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาจิตใจผู้เรียนให้เป็นคนดี มีจริยธรรม และสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข (สมบัติ รื่นนุสาร, 2553)

5. หลักกรรม ในพระพุทธศาสนามีความหมายว่า การกระทำทั้งทางกาย วาจา และใจ ซึ่งส่งผลต่ออนาคต การเรียนรู้จากหลักกรรมช่วยให้ผู้เรียนตระหนักถึงความสำคัญของการกระทำของตนเองและการรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น หลักกรรมสอดคล้องกับจิตตปัญญาศึกษาในแง่ที่เน้นการพัฒนาจิตสำนึกในตัวเองและการกระทำต่อสังคม หลักกรรมยังช่วยเสริมสร้างการตัดสินใจที่มีจริยธรรมและเป็นธรรม เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อสังคม (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2553)

6. ขั้น 5 ประกอบด้วย รูป, เวทนา, สัญญา, สังขาร, และวิญญาณ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของสิ่งมีชีวิตและการรับรู้ จิตตปัญญาศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาความเข้าใจในธรรมชาติของชีวิตและความจริงของสิ่งต่าง ๆ การพิจารณาขั้น 5 เป็นการฝึกสติให้รู้เท่าทันในสิ่งที่เกิดขึ้นกับร่างกายและจิตใจ การทำความเข้าใจขั้น 5 ช่วยให้ผู้เรียนเห็นความไม่เที่ยงและความทุกข์ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ ทำให้พวกเขามีทัศนคติที่สงบและพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในชีวิต (ธีรยุทธ บุญมี, 2551)

สรุปได้ว่า หลักการพุทธธรรมที่สอดคล้องกับจิตตปัญญาศึกษา เช่น สติปัฏฐาน 4, อริยสัจ 4, อิทธิบาท 4, พรหมวิหาร 4, หลักกรรม และขั้น 5 ล้วนมุ่งเน้นการพัฒนาทั้งปัญญาและจิตใจของผู้เรียน พุทธธรรมจึงเป็นฐานในการสร้างการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติ การฝึกสติ และการพัฒนาคุณธรรมที่เป็นประโยชน์ต่อตัวผู้เรียนและสังคมโดยรวม

การฝึกจิตตปัญญาศึกษาในห้องเรียน

จิตตปัญญาศึกษา (Contemplative Education) เป็นแนวทางการศึกษาเชิงพัฒนาที่มุ่งเน้นการฝึกฝนสติและการมีจิตตระหนักรู้ในทุกกิจกรรม ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเข้าใจในตนเอง การเชื่อมโยงระหว่างความรู้และประสบการณ์ชีวิต อีกทั้งยังพัฒนาคุณธรรม ความสัมพันธ์ และความ

ตระหนักถึงผู้อื่น การฝึกจิตตปัญญาศึกษาในห้องเรียนช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาทั้งด้านปัญญาและจิตใจ ควบคู่กันไป เพื่อให้การเรียนรู้มีความหมายและยั่งยืน โดยมีแนวทางการฝึกที่หลากหลาย ดังนี้

1. การฝึกสติ (Mindfulness Practice) การฝึกสติเป็นหัวใจสำคัญของจิตตปัญญาศึกษา การฝึกนี้สามารถนำมาใช้ในห้องเรียนผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การทำสมาธิระยะสั้น การฝึกหายใจ อย่างมีสติ และการพิจารณาตนเองในขณะที่เรียนหรือทำกิจกรรม การฝึกสติช่วยให้ผู้เรียนมีความ ตระหนักในตนเองและสิ่งรอบข้างมากขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้เรียนสามารถควบคุมอารมณ์ ลด ความเครียด และเพิ่มสมาธิในการเรียนรู้ (Kabat-Zinn, 2003) ในบริบทของห้องเรียน ผู้สอนอาจจัด ช่วงเวลาสั้น ๆ ก่อนเริ่มบทเรียนเพื่อให้ผู้เรียนฝึกสติ ทำให้เกิดความพร้อมในการเรียนรู้

2. การสะท้อนคิด (Reflective Practice) การสะท้อนคิดเป็นวิธีการสำคัญในการเชื่อมโยง ประสบการณ์กับความรู้ทางวิชาการ การฝึกนี้ช่วยให้ผู้เรียนสามารถทบทวนสิ่งที่ตนเองได้เรียนรู้ พิจารณาความรู้สึกและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง และวิเคราะห์ความหมายของสิ่งที่เรียนมา ผู้สอนอาจ นำการสะท้อนคิดเข้าสู่บทเรียนผ่านการให้ผู้เรียนเขียนบันทึกประจำวัน สะท้อนถึงความรู้สึกหลังทำ กิจกรรม หรือการอภิปรายในกลุ่มเล็ก การฝึกสะท้อนคิดเชิงจิตตปัญญาช่วยเพิ่มการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง ทำให้ผู้เรียนเห็นความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่เรียนกับชีวิตประจำวัน (Schön, 1983)

3. การสร้างสภาวะการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning) การฝึกจิตตปัญญา ศึกษาไม่เพียงแต่เน้นที่การพัฒนาตนเองเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม การสร้างสภาวะการเรียนรู้แบบร่วมมือในห้องเรียนเป็นวิธีที่ช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาความสัมพันธ์ทาง สังคมและการทำงานเป็นทีม โดยเน้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเคารพซึ่งกันและกัน การ เรียนรู้แบบร่วมมือส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่ม และช่วยสร้างสำนึกความรับผิดชอบต่อส่วนรวม การทำงานเป็นทีมในลักษณะนี้ยังเปิดโอกาสให้ผู้เรียนฝึกฝนคุณธรรม เช่น ความอดทนและการฟัง อย่างลึกซึ้ง (Vygotsky, 1978)

4. การฝึกเจริญเมตตา (Loving-Kindness Meditation) การเจริญเมตตา (Metta) เป็น รูปแบบของการฝึกสมาธิที่เน้นการพัฒนาความรู้สึกเมตตา กรุณาต่อตนเองและผู้อื่น การนำการเจริญ เมตตามาใช้ในห้องเรียนจะช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความปรารถนาดีต่อกัน ผู้เรียนจะได้รับการฝึกฝน จิตใจให้อ่อนโยนและเปิดรับผู้อื่นมากขึ้น การเจริญเมตตานี้สามารถใช้เป็นกิจกรรมเริ่มต้นหรือสิ้นสุด ของบทเรียน เพื่อสร้างความสงบและเสริมสร้างคุณธรรมในตัวผู้เรียน (Salzberg, 1997) ผู้สอนอาจใช้ การนำสมาธิเจริญเมตตาโดยการให้ผู้เรียนหลับตาและอธิษฐานให้ตนเองและผู้อื่นมีความสุข ปลอดภัย และเป็นสุข

5. การฝึกภาวนาและการใคร่ครวญทางจริยธรรม (Ethical Reflection) การฝึกใคร่ครวญ ทางจริยธรรมช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการคิดเชิงคุณธรรม โดยให้ผู้เรียนพิจารณาความถูกต้อง ของการกระทำของตนเองและผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับจิตตปัญญา ศึกษา ผู้สอนสามารถจัดกิจกรรมอภิปรายทางจริยธรรม โดยเสนอกรณีศึกษาและให้ผู้เรียนถกเถียงถึง การตัดสินใจและการกระทำที่สอดคล้องกับหลักคุณธรรม การฝึกนี้ไม่เพียงแต่ช่วยพัฒนาความคิดทาง

จริยธรรม แต่ยังช่วยเสริมสร้างความสามารถในการตัดสินใจที่มีจริยธรรมในชีวิตจริง (Noddings, 2002)

6. การฝึกอริยสัจ 4 ในการเรียนรู้ (Noble Truths in Learning) การใช้หลักอริยสัจ 4 (ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค) ในการเรียนการสอนช่วยให้ผู้เรียนพิจารณาปัญหาและแนวทางการแก้ไขในลักษณะที่เป็นระบบ ตัวอย่างเช่น ในการแก้ปัญหาทางการเรียน ผู้เรียนสามารถพิจารณาว่าตนเองกำลังเผชิญกับปัญหาอะไร (ทุกข์) สาเหตุของปัญหานั้นคืออะไร (สมุทัย) และพิจารณาวิธีการแก้ไข (มรรค) วิธีการนี้ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจว่าการเผชิญกับปัญหาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาตนเอง และการมีแนวทางแก้ไขอย่างมีสติสามารถช่วยให้พวกเขาก้าวผ่านปัญหาได้ (พระพรหมคุณาภรณ์, 2553)

สรุปได้ว่า การฝึกจิตตปัญญาศึกษาในห้องเรียนสามารถช่วยพัฒนาทั้งด้านจิตใจและปัญญาของผู้เรียน การฝึกสติ การสะท้อนคิด การเรียนรู้แบบร่วมมือ การเจริญเมตตา การใคร่ครวญทางจริยธรรม และการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม เช่น อริยสัจ 4 ในกระบวนการเรียนรู้ ช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจที่ลึกซึ้งต่อสิ่งที่เรียน มีสมาธิที่ดีขึ้น และพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น การฝึกจิตตปัญญาเหล่านี้จึงเป็นเครื่องมือที่มีคุณค่าสำหรับการพัฒนาทั้งทางปัญญาและคุณธรรมในห้องเรียน

ประโยชน์ของการใช้จิตตปัญญาศึกษาในวิชาสังคมศึกษา

การนำแนวคิดจิตตปัญญาศึกษามาใช้ในการสอนวิชาสังคมศึกษาช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ในเชิงลึก โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาจิตใจและความรู้ควบคู่กันไป จิตตปัญญาศึกษามุ่งเน้นการฝึกสติ การสะท้อนคิด และการพัฒนาปัญญาที่แท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของการศึกษาด้านสังคมศึกษา ที่มุ่งเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสังคม ชุมชน และโลกในทุกมิติ ดังนั้นประโยชน์ของการใช้จิตตปัญญาศึกษาในวิชาสังคมศึกษา

1. การพัฒนาความตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่น การเรียนรู้วิชาสังคมศึกษาผ่านจิตตปัญญาศึกษาช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่นได้อย่างลึกซึ้ง การเรียนรู้เชิงจิตตปัญญาทำให้ผู้เรียนมองเห็นตนเองในบริบทของสังคม เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำของตนเองกับผลกระทบต่อผู้อื่น การตระหนักรู้ในตนเองและสังคมจะนำไปสู่การพัฒนาคุณธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม (Langer, 1989)

2. การพัฒนาความคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) จิตตปัญญาศึกษาส่งเสริมการพัฒนาความคิดเชิงวิพากษ์ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในวิชาสังคมศึกษา ผู้เรียนได้รับการฝึกฝนให้ใคร่ครวญข้อมูลต่าง ๆ ด้วยสติและวิจารณญาณ เพื่อที่สามารถวิเคราะห์และตั้งคำถามต่อข้อมูลที่ได้รับ รวมถึงการสะท้อนคิดถึงความหมายและผลกระทบของเหตุการณ์ต่าง ๆ ในสังคม การพัฒนาความคิดเชิงวิพากษ์นี้ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจประเด็นทางสังคมและการเมืองได้อย่างรอบด้านมากขึ้น (Schön, 1983)

3. การส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความหมาย การฝึกจิตตปัญญาศึกษาช่วยให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความรู้ทางสังคมศึกษากับประสบการณ์ชีวิตจริงได้อย่างลึกซึ้ง ผู้เรียนจะเห็นความสัมพันธ์

ระหว่างเนื้อหาที่เรียนกับชีวิตของตนเองและสังคมรอบตัว จิตตปัญญาศึกษาช่วยให้การเรียนรู้มีความหมายมากยิ่งขึ้น ไม่ใช่เพียงการท่องจำความรู้แต่เป็นการเรียนรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้ (Brown, 2015)

4. การพัฒนาสติและความสามารถในการควบคุมอารมณ์ การฝึกสติในกระบวนการเรียนการสอนช่วยให้ผู้เรียนสามารถควบคุมอารมณ์และมีสมาธิที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการเรียนวิชาสังคมศึกษาอย่างมาก การเรียนรู้เรื่องราวทางสังคมบางครั้งอาจสร้างความเครียดหรือความไม่พอใจ โดยเฉพาะเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับปัญหาสังคมและความไม่เท่าเทียมทางสังคม การฝึกสติช่วยให้ผู้เรียนสามารถรักษาสมาคมดุลทางอารมณ์และคิดอย่างมีเหตุผลในการวิเคราะห์ปัญหาเหล่านี้ (Kabat-Zinn, 2003)

5. การพัฒนาทักษะการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม จิตตปัญญาศึกษานำการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Collaborative Learning) ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการเรียนการสอนวิชาสังคมศึกษา การสร้างพื้นที่ให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้อภิปรายและสะท้อนถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม และฝึกฝนการแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น (Vygotsky, 1978)

6. การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การฝึกจิตตปัญญาศึกษาช่วยส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการเรียนวิชาสังคมศึกษา จิตตปัญญาศึกษาสอนให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของการปฏิบัติดี มีจิตใจเมตตา กรุณา และมีความรับผิดชอบต่อสังคม การเรียนรู้ในลักษณะนี้ช่วยสร้างมนุษย์ที่มีจิตสำนึกที่ดี มีความพร้อมในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรมในสังคมที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ (Noddings, 2002)

สรุปได้ว่า การใช้จิตตปัญญาศึกษาในวิชาสังคมศึกษามีประโยชน์หลายประการ ทั้งในการพัฒนาความคิดเชิงวิพากษ์ การส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความหมาย การพัฒนาความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และการเสริมสร้างคุณธรรม จิตตปัญญาศึกษาไม่เพียงแต่ช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะด้านการศึกษา แต่ยังส่งผลดีต่อการดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยคุณธรรมและจิตใจที่เข้มแข็ง

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาประเด็นต่าง ๆ ในบทความ “จิตตปัญญาศึกษากับการสอนสังคมศึกษา: แนวทางการพัฒนาจิตใจจากพุทธธรรม” สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากบทความในหลายด้าน ซึ่งเน้นการประยุกต์แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา (Contemplative Education) ให้เข้ากับการสอนวิชาสังคมศึกษา โดยมีการผสมผสานหลักพุทธธรรมเข้าไปในกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านจิตใจและปัญญา สรุปองค์ความรู้ใหม่ได้ดังนี้

1. การเชื่อมโยงระหว่างจิตตปัญญาศึกษาและพุทธธรรม ได้เสนอการเชื่อมโยงระหว่างจิตตปัญญาศึกษากับหลักพุทธธรรม โดยเน้นว่าแนวคิดเรื่องสติและการเจริญปัญญาในพุทธศาสนาสามารถ

นำมาใช้ในการสอนสังคมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดเรื่องสติ (Mindfulness) และการใคร่ครวญเชิงลึกสามารถประยุกต์ในห้องเรียนเพื่อพัฒนาการตระหนักรู้ของผู้เรียนต่อสังคม และการมีวิจรรณญาณเชิงจริยธรรม หลักธรรมในพุทธศาสนา เช่น อริยสัจ 4 และไตรลักษณ์ สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการคิดวิเคราะห์และสะท้อนคิดเชิงจิตตปัญญาในการแก้ปัญหาสังคม

2. บทบาทของจิตตปัญญาศึกษาในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม จิตตปัญญาศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งเป็นหัวใจหลักของการสอนสังคมศึกษา เสนอว่าการฝึกสติและการสะท้อนคิดในห้องเรียนจะช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาคุณธรรม เช่น ความเมตตา ความกรุณา และความอดทน อันจะนำไปสู่การเป็นพลเมืองที่มีคุณธรรมและจิตใจที่เข้มแข็ง การผสมผสานจิตตปัญญาศึกษาในวิชาสังคมศึกษาช่วยส่งเสริมการสร้างพื้นฐานทางจริยธรรมที่มั่นคงในผู้เรียน

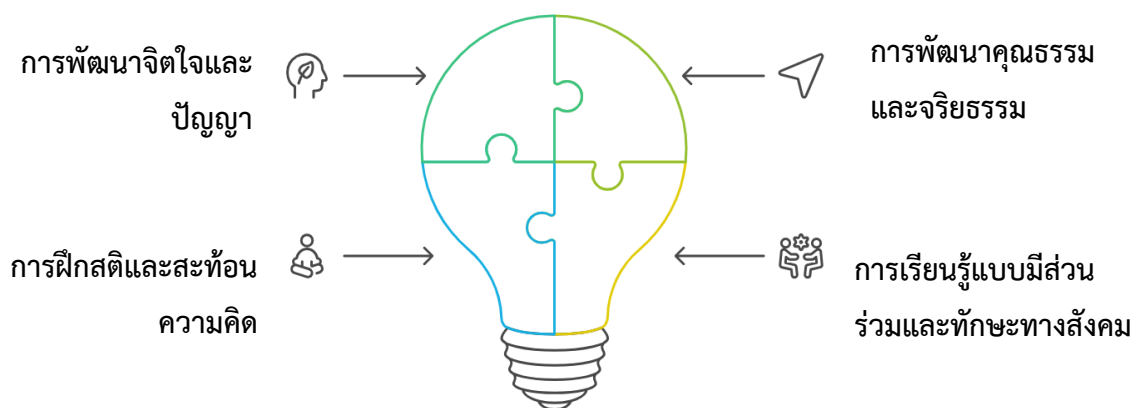
3. การส่งเสริมความตระหนักรู้ในบริบทสังคมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จิตตปัญญาศึกษาช่วยพัฒนาความตระหนักรู้ในตนเองและความเข้าใจต่อสังคม การเรียนรู้วิชาสังคมศึกษาผ่านการฝึกสติและการสะท้อนคิดช่วยให้ผู้เรียนมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างตนเองและสังคมได้อย่างลึกซึ้ง ผู้เรียนจะมีการเรียนรู้แบบบูรณาการที่เชื่อมโยงระหว่างเนื้อหาทางสังคมศึกษาและประสบการณ์ชีวิตจริง ทำให้เห็นภาพความเชื่อมโยงระหว่างการกระทำและผลกระทบต่อสังคม

4. การพัฒนาความคิดเชิงวิพากษ์และการเรียนรู้ที่มีความหมาย การฝึกสะท้อนคิดและการใคร่ครวญเชิงจิตตปัญญาช่วยให้ผู้เรียนสามารถคิดอย่างเป็นระบบและวิพากษ์วิจารณ์ปัญหาทางสังคมอย่างรอบคอบ การใช้จิตตปัญญาศึกษาในการสอนสังคมศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาความคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) และความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม นอกจากนี้ การสะท้อนคิดอย่างลึกซึ้งช่วยให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของการเรียนรู้และเชื่อมโยงความรู้ทางสังคมศึกษาเข้ากับชีวิตประจำวัน ทำให้การเรียนรู้มีความหมายและสามารถนำไปใช้ได้จริง

5. การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการพัฒนาทักษะทางสังคม การใช้จิตตปัญญาศึกษาในวิชาสังคมศึกษาเสริมสร้างการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Collaborative Learning) ผู้เรียนได้ฝึกฝนการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเคารพและมีความรับผิดชอบต่อกัน การเรียนรู้ในลักษณะนี้ช่วยพัฒนาทักษะทางสังคมและการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันในห้องเรียนสังคมศึกษา

6. การฝึกสมาธิและการควบคุมอารมณ์เพื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ประโยชน์ของการฝึกสติ (Mindfulness Practice) ในห้องเรียนสังคมศึกษา ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถควบคุมอารมณ์และรักษาสมาธิในการเรียนรู้ได้ดีขึ้น การฝึกสมาธิอย่างสม่ำเสมอช่วยลดความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ ผู้เรียนสามารถจัดการกับอารมณ์และความรู้สึกในสถานการณ์ที่เผชิญกับปัญหาทางสังคมได้ดีขึ้น

การผสมผสานจิตตปัญญาศึกษากับหลักพุทธธรรมในการสอนสังคมศึกษา



สรุปองค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับ

1. การผสมผสานจิตตปัญญาศึกษากับหลักพุทธธรรมในการสอนสังคมศึกษาส่งเสริมการพัฒนาจิตใจและปัญญาที่สอดคล้องกับคุณค่าทางสังคมและศีลธรรม
2. จิตตปัญญาศึกษาช่วยพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการเรียนวิชาสังคมศึกษา ซึ่งเสริมสร้างผู้เรียนให้มีจิตใจที่พร้อมต่อการเผชิญกับปัญหาสังคมในยุคปัจจุบัน
3. การเรียนรู้ผ่านการฝึกสติและการสะท้อนคิดเชิงจิตตปัญญาช่วยให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ปัญหาทางสังคมได้อย่างรอบคอบและมีความเข้าใจเชิงลึกมากขึ้น
4. การฝึกจิตตปัญญาศึกษาเสริมสร้างการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การพัฒนาทักษะทางสังคม และความสามารถในการทำงานเป็นทีม

องค์ความรู้ใหม่นี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอนในวิชาสังคมศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทั้งปัญญาและคุณธรรมในการใช้ชีวิตและทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีสติและความรับผิดชอบ

สรุป

บทความนี้นำเสนอแนวคิดเรื่องจิตตปัญญาศึกษา (Contemplative Education) ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาจิตใจควบคู่กับการเรียนรู้ความรู้ทางวิชาการ โดยเชื่อมโยงกับหลักพุทธธรรม (Buddhadhamma) และการสอนวิชาสังคมศึกษา เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและมีความหมายมากยิ่งขึ้น โดยชี้ให้เห็นความสำคัญของการฝึกสติ การสะท้อนคิด และการเจริญปัญญาในกระบวนการเรียนรู้ ที่ไม่เพียงทำให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาวิชาการ แต่ยังช่วยพัฒนาจิตใจ ความคิดเชิงวิพากษ์ และการตัดสินใจเชิงจริยธรรม เน้นถึงความสำคัญของการบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษากับการสอนสังคมศึกษา โดยใช้หลักพุทธธรรมเป็นแนวทางในการพัฒนาทั้งจิตใจและปัญญาของผู้เรียน การสอนแบบจิตตปัญญาช่วยส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การพัฒนาทักษะทางสังคม

ความคิดเชิงวิพากษ์ และการตัดสินใจเชิงจริยธรรม ทั้งนี้ การเรียนรู้เชิงจิตปัญญาช่วยสร้างมนุษย์ที่มี
 คุณธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม และมีจิตใจที่เข้มแข็ง พร้อมเผชิญปัญหาทางสังคมอย่างมีสติ

บรรณานุกรม

- จารุพันธ์ พันธุ์ยางน้อย. (2555). จิตตปัญญาศึกษาในบริบทการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทองหล่อ วงษ์สว่าง. (2551). การพัฒนาความรู้และจิตใจในการศึกษาพุทธศาสนา. กรุงเทพฯ: โรง
 พิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ธีรยุทธ บุญมี. (2551). พุทธธรรมกับการพัฒนาชีวิต. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราช
 วิทยาลัย.
- ปรีชา ช่างขวัญยืน. (2552). การศึกษาแนวจิตตปัญญาศึกษา. เชียงใหม่: สำนักพิมพ์
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2553). พุทธธรรม. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- วศิน อินทสระ. (2549). หลักพุทธศาสนาสำหรับชีวิตประจำวัน. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- สมบัติ รื่นนุสาร. (2553). จิตตปัญญาศึกษา: การเรียนรู้สู่การพัฒนาความสุขภายใน. กรุงเทพฯ:
 สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Brown, P. L. (2015). Mindful Learning: The New Science of Teaching and Student
 Brain. Psychology Press.
- Davidson, R. J. (2008). The Emotional Life of Your Brain. New York: Penguin Group.
- Kabat-Zinn, J. (1994). Wherever You Go, There You Are: Mindfulness Meditation in
 Everyday Life. New York: Hyperion.
- Langer, E. J. (1989). Mindfulness. Addison-Wesley Publishing Company.
- Noddings, N. (2002). Educating Moral People: A Caring Alternative to Character
 Education. Teachers College Press.
- Salzberg, S. (1997). Loving-Kindness: The Revolutionary Art of Happiness. Shambhala
 Publications.
- Schön, D. A. (1983). The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action.
 Basic Books.
- Vygotsky, L. S. (1978). Mind in Society: The Development of Higher Psychological
 Processes. Harvard University Press.

รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์

แบบนวัตวิถีวัฒนธรรม

MANAGEMENT MODEL FOR ETHNIC DIVERSE COMMUNITIES THROUGH INNO-LIFE CULTURAL

สุธาสินี แสงมุกดา

Suthasinee Saengmookda

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Mahamakut Buddhist University

Email : Lovely386_3@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 4 มีนาคม 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 7 เมษายน 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 8 เมษายน 2568

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์แบบนวัตวิถีวัฒนธรรม 2. พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์แบบนวัตวิถีวัฒนธรรม และ 3. ประเมินและรับรองรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์แบบนวัตวิถีวัฒนธรรม เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ประชาชนในอำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี จำนวน 379 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้นำชุมชน และคนในอำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินรูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติพื้นฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพชุมชนอำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรียังคงมีความผสมผสานระหว่างวิถีชีวิตดั้งเดิมของชาวบ้านและการพัฒนาเศรษฐกิจจากการท่องเที่ยว ประชากรส่วนใหญ่เป็นชาติพันธุ์กระเหรี่ยงที่มีการปรับเปลี่ยนวิถีการดำรงชีวิตไปตามสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง แต่ยังคงมีความพยายามในเรื่องของการอนุรักษ์ธรรมชาติและวัฒนธรรมท้องถิ่นให้ยั่งยืน และคงอยู่กับชาติพันธุ์ของตนเอง 2. รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์แบบนวัตวิถีวัฒนธรรมมี 4 ขั้นตอน คือ การศึกษาชุมชน การวางแผน การดำเนินงาน และการ

ติดตามประเมินผล และ 3. ผลประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหารจัดการชุมชน, ความหลากหลายทางชาติพันธุ์, นวัตกรรมวัฒนธรรม

ADSTRACT

The objectives of the research were 1. to study the conditions of ethnic diverse communities through Inno-Life cultural. 2. to develop management model. and 3. to assess and certify management model. It was a mixed-methods research. The sample group used in the quantitative research was 379 people in Suan Phueng District Ratchaburi Province and the sample group used in the qualitative research consisted of 10 community leaders and people in Suan Phueng District, Ratchaburi Province. The tools used are questionnaires, interviews, and formative assessments. Qualitative data were analyzed using content analysis and quantitative data were analyzed using basic statistics and exploratory factor analysis.

The research results found that: 1. The community conditions of Suan Phueng District, Ratchaburi Province still have a combination of the traditional way of life of the villagers and economic development from tourism. The majority of the population is ethnic Karen who have adjusted their way of life according to the changing social and economic conditions. However, they still try to conserve nature and local culture sustainably and remain with their own ethnicity. 2. The management model for ethnic diverse communities through Inno-Life cultural has 4 steps: community study, planning, implementation, and monitoring and evaluation. 3. The evaluation results of the appropriateness of the community management model are at the highest level and the feasibility of the community management model is at a high level.

Keywords: community management model, ethnic diversity, Inno-Life cultural

บทนำ

ประเทศไทยมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมค่อนข้างมาก นอกจากประชากรไทยทั่วไปแล้วยังมีกลุ่มชาติพันธุ์ที่หลากหลายกระจายอยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ มีภาษา วัฒนธรรม และประเพณีที่แตกต่างกันไปจากชนกลุ่มใหญ่ กลุ่มชาติพันธุ์ที่หลากหลายเหล่านี้ส่วนใหญ่ผสมกลมกลืนภายใต้นโยบายบูรณาการของรัฐและมีฐานะเป็นพลเมืองของประเทศไทย (นภาพร อัคระรังษีกุล, 2562) แต่เป็นกลุ่มเสี่ยงที่มีโอกาสจะได้รับผลกระทบสูงกว่าคนกลุ่มอื่นจากการเปลี่ยนแปลง ทำให้ต้องประสบปัญหา

ในมิติต่าง ๆ ทั้งความมั่นคง การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ท่ามกลางสถานการณ์โลก และประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เกิดเป็นความท้าทายในการดำเนินชีวิตของกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะภาวะวิกฤตทางภาษาและวัฒนธรรม แม้จะมีความพยายามอนุรักษ์ไว้ในระดับหนึ่ง

ปัญหาของการจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์สามารถอธิบายได้ในหลายแง่มุม คือ การจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ต้องพิจารณาถึงความแตกต่างในวัฒนธรรม ภาษา และความเชื่อของประชากร การเข้าใจและปรับตัวต่อวัฒนธรรมแต่ละแบบจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อป้องกันการเกิดความเข้าใจผิดพลาดหรือการขัดแย้งทางวัฒนธรรมที่อาจเกิดขึ้นในด้านความไม่เท่าเทียม คือ ปัญหาทางสังคมและเศรษฐกิจที่ทำให้กลุ่มคนบางกลุ่มมีสิทธิและโอกาสมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ในชุมชน ซึ่งอาจทำให้เกิดความขัดแย้งและความไม่พอใจที่เข้ามาก่อให้เกิดปัญหาในชุมชน (ศุภย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน), 2565)

นอกจากนี้ ยังมีปัญหาเรื่องความเป็นอยู่ที่ยากลำบาก บางกลุ่มชาติพันธุ์อาจพบว่าการเข้าถึงทรัพยากรและบริการพื้นฐาน เช่น การศึกษา การบริการสุขภาพ หรือการติดต่อสื่อสารมีความยากลำบาก ซึ่งส่งผลให้กลุ่มชาติพันธุ์นั้นได้รับผลกระทบ และบางครั้งความหลากหลายทางชาติพันธุ์อาจสร้างความขัดแย้งหรือการแย่งชิงทรัพยากรระหว่างกลุ่ม ที่ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งและการขาดความสงบสุขในชุมชน

จากกระแสความรับผิดชอบต่อสังคม วิถีชีวิต การอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมดั้งเดิมของท้องถิ่นกำลังได้รับความนิยมจากนักท่องเที่ยวและมีแนวโน้มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ขณะที่การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและกระแสโลกาภิวัตน์มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิมที่ดั้งเดิม ซึ่งวัฒนธรรมท้องถิ่นที่มีความสำคัญต่อสังคม เพราะทำให้เกิดความมั่นคง เกิดความเป็นระเบียบ ความสามัคคีในหมู่คณะ ช่วยพัฒนาเศรษฐกิจของคนในชุมชน (พันธุ์วดี จิระชัย, 2544) แต่ในสภาพปัจจุบันวัฒนธรรมไทยทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่นได้ถูกแทรกซึมจากวัฒนธรรมต่างชาติ และมีอิทธิพลเหนือจิตใจของคนไทย โดยเฉพาะเยาวชนที่รับวัฒนธรรมตะวันตก โดยไม่ได้พิจารณาเลือกสรรว่าเหมาะสมสำหรับสังคมไทยหรือไม่ ซึ่งเห็นได้จากเรื่องการแต่งกาย การประพฤติปฏิบัติระหว่างเพศชาย และเพศหญิง ภาษา และการเคารพนับถือผู้ใหญ่และผู้มีพระคุณ เช่น บิดามารดา ครู อาจารย์ เป็นต้น การปล่อยให้วัฒนธรรมต่างชาติเข้ามามีอิทธิพลเหนือวัฒนธรรมไทย อาจจะมีผลเสียหลายร้ายแรง ยิ่งกว่าการยึดครองดินแดนประเทศหลายร้อยเท่า (ชาลี ถาวรานุรักษ์, 2534) ดังนั้น รัฐองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วัด โรงเรียน และประชาชน จำเป็นต้องมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และประเพณี

นวัตกรรมที่เกิดจากการนำคำว่า “นวัตกรรม” ผสมกับคำว่า “วิถีชีวิต” เป็นการนำผู้คนจากข้างนอกเข้าไปสัมผัสวิถีชีวิต เรียนรู้วัฒนธรรมความเป็นอยู่ อาหารการกิน และแหล่งท่องเที่ยวของชุมชน (สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอชาติตระการ, 2567) ดังนั้น กระบวนการที่วัฒนธรรมของกลุ่มบุคคลหรือสังคมมีการเปลี่ยนแปลงตามเวลา ผ่านการสืบทอดและปรับปรุงขึ้นเอง โดยไม่จำเป็นต้องมี

การแก้ไขสายพันธุ์ทางชีววิทยา เรียกว่า นวัตกรรมวิวัฒนาการ โดยนวัตกรรมวิวัฒนาการทำให้นักวิทยาศาสตร์สามารถปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งส่งผลให้มีการเพิ่มขึ้นของความรู้ ความสามารถ และวัฒนธรรมใหม่ๆ กระบวนการนี้สามารถเกิดขึ้นผ่านการสื่อสาร การศึกษา และประสบการณ์ทางวัฒนธรรม นอกจากนี้ นวัตกรรมวิวัฒนาการมีความสำคัญในการเข้าใจว่าทำไม วัฒนธรรมมีความหลากหลาย อดีตและปัจจุบันมีความแตกต่างกัน และวิวัฒนาการทำงานอย่างไรเมื่อเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในสังคมและโลก

การจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์เป็นกระบวนการที่ต้องพิจารณาถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมและการปรับตัว การสร้างพื้นที่และโอกาสที่เหมาะสมสำหรับทุกคนในชุมชนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะสนับสนุนการสร้างชุมชนที่เป็นระบบและยั่งยืน จึงเห็นได้ว่าการบริหารจัดการชุมชนแบบนวัตกรรมวิวัฒนาการเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในการพัฒนาชุมชนที่ยังคงรักษาประเพณี และวัฒนธรรมในทุกๆ ด้านของชีวิต ปัญหาที่น่าสนใจในงานวิจัยนี้อาจมีหลายประการ เช่น การปรับตัวของวัฒนธรรมในกระบวนการบริหาร ผลกระทบของเทคโนโลยีต่อวัฒนธรรม หรือแม้กระทั่งความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มชนและผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยในชุมชน การศึกษาปัญหานี้ช่วยเสริมสร้างการเข้าใจถึงความสำคัญของการรักษาและส่งเสริมวัฒนธรรมในชุมชน การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรม และการผนวกเข้ากับนวัตกรรมเพื่อให้การบริหารจัดการชุมชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเทศไทยมีหลายชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ และในอำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี ก็เป็นอีกแห่งหนึ่งที่มีชุมชนและชาติพันธุ์กะเหรี่ยงอาศัยอยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมาก มีวัฒนธรรม ประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชนกะเหรี่ยงที่ดำรงรักษาอยู่ มีวัด และสถานที่รวบรวมประวัติศาสตร์ความเป็นมาของกลุ่มชนกะเหรี่ยงไว้ให้ศึกษา และเป็นชุมชนที่น่าสนใจ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเพื่อรวบรวมข้อมูลความรู้ในการบริหารจัดการชุมชน เป็นรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์แบบนวัตกรรมวิวัฒนาการ เพื่อเสริมสร้างพื้นฐานทางสังคม และเศรษฐกิจชุมชนในอำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรีให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน ซึ่งผลวิจัยที่ได้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์แบบนวัตกรรมวิวัฒนาการในจังหวัดอื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์แบบนวัตกรรมวิวัฒนาการ
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์แบบนวัตกรรมวิวัฒนาการ
3. เพื่อประเมินและรับรองรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์แบบนวัตกรรมวิวัฒนาการ

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาทางงานวิจัย จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารจัดการชุมชน และสังเคราะห์องค์ประกอบรูปแบบการบริหารจัดการชุมชน แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การศึกษาชุมชน 2. การวางแผน 3. การดำเนินงาน และ 4. การติดตามประเมินผล และทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหลากหลายทางชาติพันธุ์และนวัตกรรมวัฒนธรรม จึงสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อนวัตกรรมวัฒนธรรม แบ่งออกเป็น 1. การเรียนรู้และเข้าใจ 2. การเปลี่ยนแปลงทางสังคม 3. การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และ 4. การมีอิทธิพลของเทคโนโลยี

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างออกเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ โดยประชากรในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้นำชุมชน คนในชุมชน รวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ในอำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี และกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้นำชุมชน คนในชุมชน รวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ในอำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี จำนวน 10 คน

ประชากรในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ประชาชนในอำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี จำนวน 27,721 คน (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ, 2567) และกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนในอำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี จำนวน 379 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครซี มอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการเก็บข้อมูลงานวิจัย คือ อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตำบล คือ ตำบลสวนผึ้ง ตำบลตะนาวศรี ตำบลป่าหวาย และตำบลท่าเคย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์แบบนวัตกรรมวัฒนธรรม เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยเครื่องมือคือ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบประเมินรูปแบบ โดยมีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี รายงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อค้นหารูปแบบที่เหมาะสมในการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์
2. กำหนดนิยามปฏิบัติการของตัวแปรนำไปสู่แนวทางออกแบบเครื่องมือเป็นข้อคำถาม กำหนดเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดการวิจัย นำมาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

3. สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก ด้วยการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ในการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชน ชาวบ้าน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการชุมชน

4. นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบกับข้อมูลจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ ความหมาย ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในการกำหนดข้อความของแบบสอบถาม

5. นำแบบสอบถามที่ได้พัฒนาจากการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและการทดสอบความน่าเชื่อถือ ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบและร่างรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์แบบนวัตกรรมวัฒนธรรม

6. นำร่างรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์แบบนวัตกรรมวัฒนธรรมให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินด้วยแบบประเมินรูปแบบที่สร้างขึ้นเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเด็น คือ ความเหมาะสม และความเป็นไปได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบประเมินรูปแบบ โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี รายงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบเนื้อหาของแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบประเมินรูปแบบให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัย

2. การสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก ด้วยการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ในการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชน ชาวบ้าน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการชุมชนเกี่ยวกับการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์

3. การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ลักษณะของแบบสอบถามประกอบไปด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา การประกอบอาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ชาติพันธุ์ และศาสนา ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์แบบนวัตกรรมวัฒนธรรม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1987 อ้างถึงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2560)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นอื่น ๆ และข้อเสนอแนะ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

เมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จแล้ว ผู้วิจัยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อความถามรายข้อ กับนิยามเชิงปฏิบัติการที่กำหนด โดยผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาด้วยค่า IOC มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับผู้ให้ข้อมูล โดยใช้กับกลุ่มบุคคลที่มีคุณลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยมีรายละเอียดดังนี้ วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ซึ่งข้อความถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไปถือว่าใช้ได้ ซึ่งผลการหาค่าอำนาจจำแนกของข้อความถามมีค่าระหว่าง 0.224-0.827 และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา โดยวิธีของ ครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha, 1951 อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2540) โดยค่าความเชื่อมั่นที่เหมาะสมควรจะอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ขึ้นไป ซึ่งผลค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับนี้มีค่าเท่ากับ 0.955

5. การสร้างแบบประเมินรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ แบบนวัตกรรมวัฒนธรรม โดยแบ่งประเด็นออกเป็น 2 ส่วน คือ ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์แบบนวัตกรรมวัฒนธรรมเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert, 1987 อ้างถึงใน ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, 2560)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

จากการดำเนินการตามโครงการวิจัยดังกล่าว เน้นการศึกษาจากการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลไปถึงหัวหน้าหน่วยงานผู้นำชุมชน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องในอำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี เพื่อแจ้งให้ทราบวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลกับผู้นำชุมชน ชาวบ้าน และผู้ที่เกี่ยวข้อง

2. นำแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างไปสัมภาษณ์ผู้นำชุมชน ชาวบ้าน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารชุมชน ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นการสังเกตสภาพชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์แบบนวัตกรรมวัฒนธรรม พฤติกรรมของคนในชุมชนในการอยู่ร่วมกัน สภาพความเป็นอยู่และการใช้ชีวิตของคนในชุมชนอำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี โดยผู้วิจัยทำการบันทึกลงในแบบสัมภาษณ์ประกอบกับการบันทึกภาพการดำเนินชีวิตของคนในชุมชน

3. นำแบบสอบถามที่พัฒนาจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อค้นหารูปแบบที่เหมาะสมในการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ไปเก็บข้อมูลจากชาวบ้านในพื้นที่ โดยการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง และขอความช่วยเหลือในการเก็บแบบสอบถามจากผู้นำชุมชน หรือหัวหน้าหน่วยงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง

4. นำแบบประเมินรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ที่ได้จากการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนว่าควรเป็นอย่างไร เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และสังเคราะห์ในภาพรวมตามกรอบที่กำหนดไว้ โดยนำข้อมูลมาจำแนกหรือแยกประเภทต่าง ๆ ซึ่งการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้โยนไปหาแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในแต่ละประเด็น และวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิดที่เกี่ยวข้องประกอบกับข้อมูลที่ได้จากการสังเกต และสรุปผลด้วยการเขียนบรรยายเกี่ยวกับสภาพชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์แบบนวัตกรรม

ส่วนที่ 2 เป็นการใช้วิธีการเชิงปริมาณ เน้นการศึกษาวเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมจากประชาชนในอำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี มีขั้นตอนการศึกษาวเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ค่าความถี่ของแต่ละคำตอบ คิดเป็นร้อยละ และตอนที่ 2 เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้แบบสอบถาม มีการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ และวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์แบบนวัตกรรม

ส่วนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์แบบนวัตกรรม ด้วยแบบประเมินรูปแบบด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยดำเนินการคำนวณหาค่าสถิติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.สถิติพื้นฐาน บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลทั่วไป และผลการประเมินรูปแบบ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ได้แก่ การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) จากการประเมินคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญและการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์แบบนวัตกรรม โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis : EFA) เพื่อจัดกลุ่มตัวแปรว่าตัวแปรนั้นอยู่กลุ่มหรือองค์ประกอบใด สถิติที่ใช้เพื่อศึกษา

ความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์และตัวแปรที่ได้จากการศึกษา คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่าดัชนี KMO ใช้วิเคราะห์เนื้อหาความเหมาะสมของข้อมูลเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบ และค่าสถิติทดสอบ Bartlett's Sphericity Test

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์แบบนวนวัตกรรม พบว่า สภาพชุมชนอำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี ยังคงมีความผสมผสานระหว่างวิถีชีวิตดั้งเดิมของชาวบ้านและการพัฒนาเศรษฐกิจจากการท่องเที่ยว ประชากรส่วนใหญ่เป็นชาติพันธุ์กระเหรี่ยงที่มีการปรับเปลี่ยนวิถีการดำรงชีวิตไปตามสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง และอิทธิพลของเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน ถึงแม้การเติบโตทางการท่องเที่ยวจะช่วยส่งเสริมรายได้ให้ชุมชน แต่ยังคงมีความพยายามในเรื่องของการอนุรักษ์ธรรมชาติและวัฒนธรรมท้องถิ่นให้ยั่งยืนและคงอยู่กับชาติพันธุ์ของตนเอง

2. ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์แบบนวนวัตกรรม พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์แบบนวนวัตกรรม มี 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาชุมชน (Studying the community) หมายถึง การเสาะแสวงหาข้อมูลต่างๆ ในชุมชน เช่น ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมือง การปกครอง และสภาพความเป็นอยู่ของคนในชุมชน เพื่อทราบปัญหาและความต้องการของชุมชนที่แท้จริง เช่น ผู้ใหญ่บ้านในชุมชนไทยเชื้อสายกะเหรี่ยงสำรวจความต้องการของชุมชนในการเพิ่มรายได้ให้คนในชุมชน โดยคนในชุมชนยังต้องการรักษาประเพณีและวัฒนธรรมดั้งเดิมของชุมชนไว้

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผน (Planning) หมายถึง การให้ประชาชนร่วมตัดสินใจและกำหนดโครงการ เป็นการนำปัญหาที่ประชาชนตระหนัก และยอมรับว่าเป็นปัญหาของชุมชนมาร่วมกันหาสาเหตุ แนวทางแก้ไขและจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจที่จะแก้ไขภายใต้ขีดความสามารถของประชาชนและการแสวงหาความช่วยเหลือจากภายนอก เช่น การวางแผนจัดตั้งตลาดโอ๊ะป่อยขึ้นเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับชุมชน โดยได้รับความร่วมมือกับคนในชุมชนช่วยกันวางแผนและดำเนินการกิจกรรมต่างๆ ในตลาดโดยได้รับความช่วยเหลือจากสำนักงานสิ่งแวดล้อมภาคที่ 8 ให้การสนับสนุนแนวทางการจัดการขยะมูลฝอยในตลาด

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินงาน (Operation) หมายถึง การกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนและโครงการที่ได้ตกลงกันไว้ ซึ่งจะมีผู้ให้คำปรึกษาหารือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และผู้ส่งเสริมให้ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เช่น ผู้ใหญ่บ้านจะแบ่งหน้าที่ให้กับคนในชุมชนช่วยกันดูแลตลาดโอ๊ะป่อย ตั้งแต่การใส่บาตรพระล่องแพจากวัดป่าท่ามะขาม การดูแลสถานที่จอดรถจากโรงเรียนบ้านท่ามะขาม และยังมีเด็กๆ ในชุมชนที่ช่วยกันเก็บขยะในตลาดไปคัดแยกก่อนทิ้ง

ขั้นตอนที่ 4 การติดตามประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การติดตามดูแลการทำงานที่ประชาชนทำ เพื่อทราบผลความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคแล้วนำผล การปฏิบัติงาน ตามโครงการหรือกิจกรรมไปเผยแพร่เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบเพื่อหาแนวทางแก้ไขและพัฒนาต่อไป เช่น ผู้ใหญ่บ้านจะเข้ามาดูแลและติดตามการดำเนินงานของตลาดตั้งแต่เริ่มเปิดตลาด และจะคอยประสานงานเพื่อกำกับติดตามในส่วนต่างๆ โดยการใช้วิทยุสื่อสารกับทุกฝ่ายที่ดูแลตลาดจนกระทั่งตลาดปิดในเวลาบ่าย

3. ผลการประเมินและรับรองรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์แบบนวัตกรรม พบว่า ผลประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์แบบนวัตกรรม โดยภาพรวมทั้ง 4 ขั้นตอนอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์แบบนวัตกรรมโดยภาพรวมทั้ง 4 ขั้นตอนอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการศึกษาสภาพชุมชนอำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี พบว่า ยังคงมีความผสมผสานระหว่างวิถีชีวิตดั้งเดิมของชาวบ้านและการพัฒนาเศรษฐกิจจากการท่องเที่ยว ประชากรส่วนใหญ่เป็นชาติพันธุ์กระเหรี่ยงที่มีการปรับเปลี่ยนวิถีการดำรงชีวิตไปตามสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง และอิทธิพลของเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน ถึงแม้การเติบโตทางการท่องเที่ยวจะช่วยส่งเสริมรายได้ให้ชุมชน แต่ยังมีคามพยายามในเรื่องของการอนุรักษ์ธรรมชาติและวัฒนธรรมท้องถิ่นให้ยั่งยืนและคงอยู่กับชาติพันธุ์ของตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประชาชนในพื้นที่ซึ่งเป็นชาติพันธุ์กระเหรี่ยงต้องการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมแต่ยังคงต้องการรักษาวัฒนธรรมของชาติพันธุ์ไว้ และประชาชนนอกพื้นที่ก็ยอมรับความหลากหลายทางชาติพันธุ์มากขึ้น สอดคล้องกับ ขวดี โกศล (2561) ที่ทำการวิจัย เรื่องการบริหารจัดการทุนทางวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ ในเขตพื้นที่ภาคเหนือของประเทศไทย พบว่า ในการรวมตัวของประชาชนในท้องถิ่น ทำให้เกิดพลังของกิจกรรมทางด้านการเมืองในการต่อรอง ใช้พลังของการรวมตัวของชาติพันธุ์ขับเคลื่อนนโยบายต่างๆ ของรัฐร่วมกับคนในท้องถิ่นในเชิงสร้างสรรค์ในทางเศรษฐกิจได้ต่อยอดที่มาจากทุนทางสังคมได้กำหนดขอบเขตนำพื้นที่ทางวัฒนธรรมมารวมกลุ่ม โดยมีเป้าหมายนำวัฒนธรรมมาเป็นแนวทางพัฒนาเป็นพื้นฐานต่อยอดในเรื่องของสังคมคือ การสร้างความเข้มแข็งความอบอุ่น สร้างความสามัคคีในชุมชน โดยใช้วัฒนธรรมหล่อหลอมเป็นการสร้างรายได้และสามารถยึดเป็นอาชีพหลักและเสริม ซึ่งนำวัฒนธรรมไปผนวกกับเรื่องเศรษฐกิจ สร้างให้เป็นเมืองของการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม มีการวางแผนบริหารจัดการโดยอาศัย “วัฒนธรรมรากฐาน” ดังนั้น แนวทางในการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์แบบนวัตกรรม ควรเน้นวัฒนธรรมหรือประเพณีดั้งเดิมของชุมชน เช่น ประเพณีกินข้าวห่อ หรือการแต่งกายที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละชาติพันธุ์ เพราะนอกจากจะเป็นอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมของชาติพันธุ์ไว้แล้วยังเป็น

การดึงดูดนักท่องเที่ยวให้เข้ามาเรียนรู้และเข้าใจชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์แบบนวัตกรรมวัฒนธรรมด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สัจจา ไกรศรีรัตน์ (2555) ที่ศึกษาเรื่องวัฒนธรรม 8 ชาติพันธุ์จังหวัดราชบุรี ในบริบทของการท่องเที่ยวชาติพันธุ์จังหวัดราชบุรีในบริบทของการท่องเที่ยวพบว่า แนวทางการนำวัฒนธรรม 8 ชาติพันธุ์มาใช้ในการส่งเสริมการท่องเที่ยว ควรมุ่งเน้นไปที่วัฒนธรรมหรือประเพณีที่ยังคงมีอยู่ในชุมชน เช่น งานประเพณีสงกรานต์ชาติพันธุ์ การใช้อาหารพื้นถิ่นหรืออาหารชาติพันธุ์เพื่อการท่องเที่ยว งานประเพณีตรุษจีน หรือการท่องเที่ยวสัมผัสวัฒนธรรมชาวไทยเชื้อสายกะเหรี่ยงในงานประเพณีผูกแขนเรียกขวัญวันกินข้าวห่อ ประเพณีเหล่านี้น่าจะมีจุดเชื่อมต่อสัมพันธ์ ไม่ว่าจะเป็นความเชื่อ ความหมาย อารมณ์ ความรู้สึกที่สามารถส่งผ่านไปยังนักท่องเที่ยวเป้าหมายเพื่อใช้เป็นสิ่งดึงดูดใจให้มาเที่ยวชมในพื้นที่และเปิดโอกาสให้นักท่องเที่ยวได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวัฒนธรรมเหล่านั้นได้

2. จากผลการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์แบบนวัตกรรมวัฒนธรรม พบว่าประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การศึกษาชุมชน การวางแผน การดำเนินงาน และการติดตามประเมินผล อาจเป็นเพราะว่ารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนมีลักษณะคล้ายคลึงกับการบริหารแบบวงจรคุณภาพ (PDCA) ซึ่งประกอบด้วยการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุง ซึ่งสอดคล้องกับ คทาเทพ พงศ์ทอง (2560) ที่ทำการวิจัยเรื่องตัวแบบการจัดการวัฒนธรรมของชุมชนบ้านหมากขาม และบ้านหมากม่วง ในเขตเทศบาลตำบลไทรบุรี ยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า ชุมชนมีแนวทางการจัดการวัฒนธรรมชุมชนสอดคล้องกับวงจร Deming อันสามารถปรับปรุงการดำเนินกิจกรรมและปรับเปลี่ยนได้ตามบริบทได้อย่างเหมาะสม แต่รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์แบบนวัตกรรมวัฒนธรรมมีขั้นตอนของการศึกษาชุมชนด้วย เนื่องจากว่าในชุมชนนั้นมีหลากหลายชาติพันธุ์หากไม่มีความเข้าใจในแต่ละชาติพันธุ์อาจทำให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการชุมชน สอดคล้องกับเจริญ คำปิ่นใจ (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการชุมชนเพื่อการอยู่ร่วมกันของประชาชนบนความหลากหลายทางวัฒนธรรม กรณีศึกษา หมู่บ้านเกษตรใหม่ ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ที่พบว่า ปัจจุบันมีประชาชนจากแหล่งอื่นย้ายถิ่นเข้ามาอยู่อาศัยในหมู่บ้านเกษตรใหม่เป็นจำนวนมาก ซึ่งส่วนใหญ่เป็นคนต่างจังหวัดและกลุ่มชนเผ่าต่างๆ และชาวต่างชาติ จนนำมาสู่การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมต่างๆ และวิถีชีวิตความหลากหลายทางวัฒนธรรม ผลของการย้ายถิ่นเข้ามาอยู่ในชุมชนเกษตรใหม่ ก่อให้เกิดการมีวัฒนธรรมที่หลากหลาย ดังนั้น ขั้นตอนการศึกษาชุมชนมีความจำเป็นในการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายของชาติพันธุ์ ควรต้องศึกษาและทำความเข้าใจวัฒนธรรมและประเพณีของแต่ละชาติพันธุ์ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแนวทางการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ต้องมีการกำหนดกฎเกณฑ์หรือระเบียบร่วมกันของชุมชน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ หรือความขัดแย้งของแต่ละชาติพันธุ์ และชาติพันธุ์ต่างๆ ในชุมชนสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขและยั่งยืน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สรรณัญญา กระสังข์, ทองพูน บุญประกอบ,

บุญมี สุขแสน, วิทยา วิเศษชาติ, ประจวบ สุขเมือง และนุกุลกิจ ทวีชาติ (2556) ศึกษาแบบการบริหารจัดการชุมชน โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน : กรณีศึกษากำนันโพธิ์สามัคคี หมู่ที่ 4 ตำบลพินายเหนือ อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งพบว่า รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนบ้านโพธิ์สามัคคี มี 3 รูปแบบ และรูปแบบที่ 3 คือ การจัดทำกฎกติกาหมู่บ้านหรือธรรมนูญชุมชน ซึ่งเป็นข้อปฏิบัติที่คนในชุมชนต้องถือปฏิบัติในการอยู่ร่วมกัน โดยมีกฎกติกาครอบคลุมทุกมิติในชุมชนเป็นข้อปฏิบัติที่คนในชุมชนยินดีถือปฏิบัติร่วมกัน มีจำนวน 12 ข้อ ผลการดำเนินการ พบว่า ครุเรือนในชุมชนได้นำกฎกติกาเหล่านี้ไปใช้เป็นแนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ผลจากการดำเนินการวิจัยได้เรียนรู้กระบวนการวิจัยเพื่อท้องถิ่นดำเนินงานตามกระบวนการวิจัย มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ศึกษาข้อมูลชุมชน และนำข้อมูลมาสนับสนุนส่งเสริมกระบวนการในการบริหารจัดการชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนสืบไป

3. จากผลประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์แบบนวัตกรรม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์แบบนวัตกรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์แบบนวัตกรรมเป็นรูปแบบที่มีขั้นตอนในการบริหารจัดการชุมชนที่สอดคล้องกับการบริหารของผู้นำชุมชนอยู่แล้ว ตั้งแต่ขั้นตอนแรก คือ การศึกษาชุมชน เพื่อนำไปสู่ขั้นตอนการวางแผน การดำเนินงาน และการติดตามประเมินผล จึงทำให้สามารถนำรูปแบบไปใช้ได้ โดยการปรับให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนมีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ซึ่งสอดคล้องกับอภิดา โฆษิตวานิช (2560) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนตามแนวทางชุมชนเข้มแข็งและการพัฒนาที่ยั่งยืนเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนตามแนวทางชุมชนเข้มแข็งและการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นรูปแบบที่สามารถนำไปใช้ได้ โดยการปรับให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละชุมชน

องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัย คือ สภาพชุมชนอำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี มีความผสมผสานระหว่างวิถีชีวิตดั้งเดิมของชาวบ้านและการพัฒนาเศรษฐกิจจากการท่องเที่ยว ประชากรส่วนใหญ่เป็นชาติพันธุ์กระเหรี่ยงที่มีการปรับเปลี่ยนวิถีการดำรงชีวิตไปตามสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง และอิทธิพลของเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน แต่ยังคงมีความพยายามในเรื่องของการอนุรักษ์ธรรมชาติและวัฒนธรรมท้องถิ่นให้ยั่งยืนและคงอยู่กับชาติพันธุ์ของตนเอง โดยมีรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์แบบนวัตกรรมแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน เริ่มจากขั้นตอนแรก คือ การศึกษาชุมชน (Studying the community) จากการสำรวจความต้องการของชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ และดำเนินการต่อมาในขั้นตอนที่ 2 คือ การวางแผน (Planning) ซึ่งได้รับความร่วมมือจากคนในชุมชนช่วยกันวางแผนและดำเนินการ

กิจกรรมต่างๆ ทั้งจากหน่วยงานภายในชุมชนและจากหน่วยงานภายนอก หลังจากนั้นในขั้นตอนที่ 3 เป็นการดำเนินงาน (Operation) โดยจะแบ่งหน้าที่ให้กับคนในชุมชนช่วยกันทำตามแผนที่วางไว้ และขั้นตอนสุดท้าย คือ การติดตามประเมินผล (Evaluation) เพื่อทราบผลความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคแล้วนำผลการปฏิบัติงานตามโครงการหรือกิจกรรมไปเผยแพร่เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบเพื่อหาแนวทางแก้ไขและพัฒนาต่อไป



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า สภาพชุมชนอำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี ประชากรส่วนใหญ่เป็นชาติพันธุ์กระเหรี่ยงที่มีการปรับเปลี่ยนวิถีการดำรงชีวิตไปตามสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง ดังนั้น หน่วยงานของภาครัฐและเอกชนควรให้ความสำคัญและพยายามทำความเข้าใจกับการอยู่ร่วมกันบนความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ซึ่งปัจจุบันมีหลายชุมชนที่มีการอยู่ร่วมกันบนความหลากหลายทางชาติพันธุ์ และองค์กรไม่ว่าภาครัฐและเอกชนต่างก็เริ่มมีการเข้ามาทำงานของคนในองค์กรที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ เชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรมด้วย ดังนั้น การให้ความสำคัญและการสร้างความเข้าใจจึงเป็นสิ่งสำคัญในการอยู่ร่วมกันของคนบนความหลากหลายทางชาติพันธุ์

1.2 จากผลจากการวิจัยที่พบว่าการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์แบบ นวัตกรรมวัฒนธรรม ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การศึกษาชุมชน การวางแผน การดำเนินงาน และการติดตามประเมินผล ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างการบริหารจัดการชุมชนเพื่อการอยู่ร่วมกันของประชาชนบนความหลากหลาย

ทางชาติพันธุ์ โดยนำรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนที่ได้จากผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแผนพัฒนาชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์

1.3 ผลจากการวิจัยที่พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์แบบนวัตกรรมวัฒนธรรม โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้นำชุมชนสามารถนำรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนไปใช้ในการบริหารจัดการดูแลควบคุมความสงบสุขของชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ให้มีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 องค์ความรู้จากการวิจัย คือ สภาพชุมชนมีหลายชาติพันธุ์ซึ่งปรับเปลี่ยนวิธีการดำรงชีวิตไปตามสภาพสังคมและเศรษฐกิจ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการสร้างชุมชนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยควรให้ความสำคัญกับการปรับตัวของชาติพันธุ์ สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยเกี่ยวกับการสร้างชุมชนเข้มแข็งในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ เพื่อเป็นแรงผลักดันในการอยู่ร่วมกันบนความหลากหลายทางชาติพันธุ์ที่ยั่งยืนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ

2.2 องค์ความรู้จากการวิจัย คือ รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์แบบนวัตกรรมวัฒนธรรม ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน โดยในขั้นตอนแรกคือการศึกษาชุมชน สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ได้ โดยควรให้ความสำคัญกับบริบทของแต่ละชาติพันธุ์ในชุมชน สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยเกี่ยวกับบริบทของแต่ละชาติพันธุ์ในชุมชน เช่น กะเหรี่ยง มอญ เพื่อการเข้าใจที่ลึกซึ้ง และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการชุมชนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ต่อไปในอนาคต

บรรณานุกรม

- กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. (2567). รายงานข้อมูลอำเภอสวนผึ้ง. {ออนไลน์}. แหล่งที่มา: <https://3doctor.hss.moph.go.th>. [20 พฤษภาคม 2567].
- คทาเทพ พงศ์ทอง. (2560). ตัวแบบการจัดการวัฒนธรรมของชุมชนบ้านหมากขาม และบ้านหมากม่วง ในเขตเทศบาลตำบลไทรบุรี ยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. ปรินญาตฤณีบัณฑิต (พัฒนาศักยภาพและการจัดการสิ่งแวดล้อม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เจริญ คำปิ่นใจ. (2559). การบริหารจัดการชุมชนเพื่อการอยู่ร่วมกันของประชาชนบนความหลากหลายทางวัฒนธรรม กรณีศึกษา หมู่บ้านเกษตรใหม่ ตำบลหนองหาร อำเภอรัตนวาปี จังหวัดเชียงใหม่. สาขาวิชาการบริหารองค์การภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ชวดี โกศล. (2561). การบริหารจัดการทุนทางวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ ในเขตพื้นที่ภาคเหนือของประเทศไทย. *Journal of Administrative and Management*. 6(2). 64-73.

- ชาลี ถาวรานุรักษ์. (2534). *สู่ทิศทางการบริหารงานวัฒนธรรม: ปัจจุบันและอนาคต*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. (พิมพ์ครั้งที่ 17). กรุงเทพฯ: บิสซิเนส อาร์แอนด์ดี.
- นภาพร อัคระรังษีกุล. (2562). *ปัญหาของกลุ่มชาติพันธุ์ในประเทศไทย: อัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลง*. งานประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยรังสิตประจำปี 2562.
- พันธุ์วดี จิระชัย. (2544) *บทบาทในการอนุรักษ์วัฒนธรรมพื้นบ้านของครูสังคมศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2540). *สถิติวิทยาทางการวิจัย*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน). (2565). *กลุ่มชาติพันธุ์ในประเทศไทย*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://ethnicity.sac.or.th/>. [20 พฤษภาคม 2567].
- สรณ์ญา กระสังข์, ทองพูน บุญประกอบ, บุญมี สุขแสน, วิทยา วิเศษชาติ, ประจวบ สุขเมือง และ นุกุลกิจ ทวีชาติ. (2556). *รูปแบบการบริหารจัดการชุมชน โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน : กรณีศึกษาบ้านโพธิ์สามัคคี หมู่ที่ 4 ตำบลพิมายเหนือ อำเภอปราสาท จังหวัดศรีสะเกษ*. สถาบันพระปกเกล้า.
- สัจจา ไกรศรีรัตน์. (2555). *วัฒนธรรม 8 ชาติพันธุ์จังหวัดราชบุรีในบริบทของการท่องเที่ยวชาติพันธุ์ จังหวัดราชบุรีในบริบทของการท่องเที่ยว*. *วารสารวิชาการการท่องเที่ยวไทยนานาชาติ*. 8(2). 19-32.
- สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอชาติตระการ. (2567). *ความเป็นมา OTOP นวัตกรรม*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://district.cdd.go.th/chattrakarn>. [20 พฤษภาคม 2567].
- อภิชาดา โฆษิตวานิช. (2560). *รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนตามแนวทางชุมชนเข้มแข็งและการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต*. ปรินญาณพนธ์ กศ.ด. (การบริหารและบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การจัดการการศึกษา), กรุงเทพฯ.

บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามแนว
พระพุทธศาสนาแก่ประชาชนในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น
THE ROLE OF LOCAL ADMINISTRATORS IN PROMOTING DEMOCRATIC
GOVERNANCE ACCORDING TO BUDDHISM TO THE PEOPLE AT
CHUMPHAE DISTRICT
IN KHONKAEN PROVINCE

ประสันท์ เขมะประสิทธิ์

Prasan Khemaprasit

สุนทร ธนศิลป์พิชิต

Sunait Thanasinlapaphichit

ไพฑูรย์ มาเมือง

Phaitoon Mamuang

วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Chaiyaphum Buddhist College

Email: prasan20258888@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 22 มกราคม 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 19 มีนาคม 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 3 มิถุนายน 2568

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามแนวพระพุทธศาสนาแก่ประชาชนในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามแนวพระพุทธศาสนาแก่ประชาชนในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) นำเสนอแนวทางการเสริมสร้างบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามแนวพระพุทธศาสนาแก่ประชาชนในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น โดยมีระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี การวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญจำนวน 9 คน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก และการวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 396 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ คือ

แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที และค่าเอฟ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการพรรณนาความ ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชนในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.19) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งและถอดถอนผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกท้องถิ่น($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.24) ด้านการเปิดให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X}=3.69$, S.D.=0.31) และด้านการให้สิทธิประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่น ($\bar{X}=3.62$, S.D.=0.36) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชนในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น พบว่า ประชาชนที่มี เพศ และอายุต่างกัน มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน ส่วนประชาชนที่มี อาชีพ การศึกษาและรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามแนวพระพุทธศาสนาแก่ประชาชนในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ควรมีการส่งเสริมให้ประชาชนร่วมแสดงออกทางการเมือง ควรส่งเสริมให้ประชาชนใช้สิทธิการเลือกตั้ง ควรส่งเสริมให้มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ควรส่งเสริมให้ประชาชนร่วมกิจกรรมวันสำคัญของชาติ ควรส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการบริการอย่างทั่วถึง เป็นธรรม ควรปลูกฝังจิตสำนึกให้ประชาชนสืบสานประเพณีท้องถิ่นของตนเอง ควรส่งเสริมให้ประชาชนมีความปรองดองในชุมชน

คำสำคัญ: บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่น,การปกครองระบอบประชาธิปไตย,หลักธรรม

ADSTRACT

The objectives of this research are as follows : 1) study the part of original directors in promoting popular governance according to Buddhism to the people in Chum Phae District, Khon Kaen Province, 2) compare the public's opinion on the part of original directors in promoting popular governance according to Buddhism to the people in Chum Phae District, Khon Kaen Province, classified by particular factors, and 3) propose guidelines for strengthening the part of original directors in promoting popular governance according to Buddhism to the people in Chum Phae District, Khon Kaen Province. The exploration methodology is a mixed - system exploration. The qualitative exploration collected data from 9 crucial snitchers using in- depth interviews, and the quantitative exploration collected data using questionnaires from

a sample of 396 people. The instruments used were questionnaires and interview forms. Data were analyzed by changing frequency, mean, standard deviation, hypothesis testing using t- test and F- test, and descriptive analysis. The exploration results are as follows

1. The public's opinion on the part of original directors in promoting popular governance to the people in Chum Phae District, Khon Kaen Province At a high position(= 3.89, S.D. = 0.19) when classified by each aspect by ranking the average value from utmost to least as follows participation in the election and junking of original directors and original members(= 4.34, S.D. = 0.24), access to information(= 3.69, S.D. = 0.31), and giving people the right to share in original administration(= 3.62, S.D. = 0.36) were at a high position, independently.

2. Comparing the places of original directors in promoting popular governance for people in Chum Phae District, Khon Kaen Province, it was set up that people with different genders and periods had no different opinions. People with different occupations, education, and inflows had different opinions with statistical significance at the 0.05 position.

3. The part of original directors in promoting popular governance according to Buddhism for people in Chum Phae District, Khon Kaen Province should encourage people to share in political expression. People should be encouraged to exercise their right to bounce. People should be encouraged to reduce work procedures to grease people. People should be encouraged to share in important public events. It should promote people to admit services inversely and fairly. It should inculcate mindfulness in people to continue their own original traditions. It should promote people to have harmony in their communities.

Keywords: The role of local administrators, democratic governance, Dharma principles

บทนำ

ความสำคัญของบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในฐานะผู้กำหนดนโยบายสู่การปฏิบัติ ตลอดทั้งการจัดบริการสาธารณะ เพื่อตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาให้กับคนในท้องถิ่น ซึ่งนอกจากจะส่งเสริมด้านการมีส่วนร่วมตามหน้าที่พลเมืองแล้ว ผู้วิจัยเห็นว่าส่วนสำคัญประการหนึ่ง คือ การนำหลักพุทธธรรมมาปรับใช้ในการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันจะส่งผลให้ประชาชนเข้าใจในการนำหลักพุทธธรรมเป็นแนวทางปฏิบัติ ก่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาประชาธิปไตยได้ ประสพผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น ซึ่งหลักพุทธธรรมในการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย ในครั้งนี้

ผู้วิจัยได้นำหลักการบริหารนิยธรรม หมายถึง “เป็นธรรมอันไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียว สำหรับหมู่ชนหรือผู้บริหารบ้านเมือง” (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2557, 289) เป็นการประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชนตามแนวทางพระพุทธศาสนา ซึ่งหลักการบริหารนิยธรรม หมายถึง กิจกรรมที่ประชาชนเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีบทบาทสำคัญในกิจกรรมทางการเมือง ประกอบด้วย 1) การหมั่นประชุมปรึกษาหารือกันทางการเมือง 2) ความพร้อมเพรียงในการลุกขึ้นมาปกป้องบ้านเมืองหรือออกมาใช้สิทธิเลือกตั้ง 3) การยึดมั่นในหลักการและอุดมการณ์การเมือง 4) การให้ความสำคัญต่อสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ 5) การก่อกำเนิดนโยบายเกี่ยวกับความเป็นธรรม ความเสมอภาค 6) การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมทางการเมืองที่ดีงาม ๗) การยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตย (สวสดี จิรัฐติกาลและคณะ, 2564, 82) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามแนวพระพุทธศาสนาแก่ประชาชนในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น” โดยจะได้ทราบว่ามีบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชนว่าอยู่ในระดับใดแตกต่างกันหรือไม่ ควรเป็นอย่างไร เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารท้องถิ่นในการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามแนวพระพุทธศาสนาแก่ประชาชนในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชนในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชนในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อนำเสนอบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามแนวพระพุทธศาสนาแก่ประชาชนในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวินิจฉัยเรื่อง “บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามแนวพระพุทธศาสนาแก่ประชาชนในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น” เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาวินิจฉัยไว้ ดังนี้

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัยเรื่อง “บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามแนวพระพุทธศาสนาแก่ประชาชนในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น” ประกอบไปด้วย แนวคิดการกระจาย

อำนาจ แนวคิดการปกครองส่วนท้องถิ่น แนวคิดประชาธิปไตย แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่น แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม หลักการบริหารนิยธรรม ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยกำหนดขอบเขตด้านตัวแปร แบ่งออก คือ 1) ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และ 1) การหมั่นประชุมปรึกษาหารือกันทางการเมือง 2) ความพร้อมเพรียงในการลุกขึ้นมาปกป้องบ้านเมือง หรือออกมาใช้สิทธิเลือกตั้ง 3) การยึดมั่นในหลักการและอุดมการณ์การเมือง 4) การให้ความสำคัญต่อสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ 5) การก่อกบฏเกี่ยวกับความเป็นธรรม ความเสมอภาค 6) การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมทางการเมืองที่ดีงาม 7) การยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตย 2) ตัวแปรตาม คือ การส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามแนวการบริหารนิยธรรมของผู้บริหารท้องถิ่น ในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งและถอดถอนผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกท้องถิ่น (2) การเปิดให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ (3) การให้สิทธิประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

2. ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประชากรสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ประชาชน หมายถึง ประชากรทั้งเพศชายและหญิงที่มีทะเบียนราษฎรอยู่ในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น รวมทั้งจำนวน 81,573 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ได้แก่ 1) ผู้บริหารท้องถิ่น จำนวน 2 คน 2) ตัวแทนประชาชน จำนวน 5 คน และ 3) นักวิชาการทางรัฐศาสตร์ จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 9 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ ผู้วิจัยได้กำหนดการศึกษาวิจัยเฉพาะในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ซึ่งแบ่งเขตการปกครองเป็น 12 ตำบล

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เวลาในการวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือนเมษายน-กันยายน พ.ศ. 2567 รวมเป็นระยะเวลา 6 เดือน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. วิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชน ทั้งเพศชายและหญิงที่อาศัยอยู่ในอำเภอ ชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ซึ่งแบ่งเขตการปกครองเป็น 12 ตำบล รวมทั้งสิ้นจำนวน 81,573 คน ผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 396 คน จากการใช้สูตรของ ทาโร่ ยา

มานะ (Taro Yamane, 1967, 110) และเก็บรวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที และค่าเอฟ

2. วิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็น ผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ได้แก่ 1) ผู้บริหารท้องถิ่น จำนวน 2 คน 2) ตัวแทนประชาชน จำนวน 5 คน และ 3) นักวิชาการทางรัฐศาสตร์ จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 9 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการพรรณนาความ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามแนวพระพุทธศาสนาแก่ประชาชนในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น” ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบ สอบถาม

ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 57.80 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-45 ปี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 43.20 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานบริษัท จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 41.20 ส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 34.50

2. สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชนในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชนในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.19) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งและถอดถอนผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกท้องถิ่น ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.24) ด้านการเปิดให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X}=3.69$, S.D.=0.31) และด้านการให้สิทธิประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่น ($\bar{X}=3.62$, S.D.=0.36) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับจากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ ผลการวิเคราะห์ บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชนในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

ด้านการมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งและถอดถอนผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกท้องถิ่น พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่น ควรมีการส่งเสริมให้ประชาชนเข้าใจหลักการปกครอง ควรมีการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเข้ามามีบทบาทในการบริหารงานท้องถิ่น ควรมีการส่งเสริมให้ประชาชนร่วมติดตามตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการเปิดโอกาสให้ผู้แทนชุมชนเข้า

ร่วมเป็นคณะกรรมการต่างๆ ร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการส่งเสริมให้เกิดปราชญ์ชาวบ้านหรือปราชญ์ท้องถิ่น ในด้านต่างๆ เพื่อให้ชุมชนมีศักยภาพ เกิดจากภูมิปัญญาท้องถิ่น

ด้านการเปิดให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่น ควรมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาท้องถิ่นตรงกับปัญหาและความต้องการประชาชนอย่างเพียงพอ ควรมีการจัดเวทีประชาคม เพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ควรมีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบถึง การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับกฎหมายในชีวิตประจำวัน ควรมีการบริหารงานยึดหลักธรรมาภิบาล

ด้านการให้สิทธิประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่น พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่น ควรมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมเสนอชื่อเพื่อเสนอข้อบัญญัติหรือกฎหมายท้องถิ่น ควรมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ควรมีการส่งเสริมวิถีชุมชนให้เกิดการพัฒนามากยิ่งขึ้น

3. สรุปผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชนในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

ประชาชนที่มี เพศ อายุและการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชนในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ส่วนประชาชนที่มี อาชีพ และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชนในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

4. ผลการวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามแนวพระพุทธศาสนาแก่ประชาชนในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามแนวพระพุทธศาสนาแก่ประชาชนในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$, S.D.=0.20) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการยึดมั่นในหลักการและอุดมการณ์การเมือง ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.44), ด้านการให้ความสำคัญต่อสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ ($\bar{X}=3.95$, S.D.= 0.38) , ด้านการก่อกองโยบายเกี่ยวกับความเป็นธรรม ความเสมอภาค($\bar{X}=3.80$, S.D.=0.39), ด้านการยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตย, ($\bar{X}=3.72$, S.D.=0.39), ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมทางการเมืองที่ดีงาม ($\bar{X}=3.65$, S.D.=0.40), ด้านความพร้อมเพรียงในการลุกขึ้นมาปกป้องบ้านเมือง หรือออกมาใช้สิทธิเลือกตั้ง ($\bar{X}=3.64$, S.D.=0.40) , และ ด้านการหมั่นประชุมปรึกษาหารือกันทางการเมือง ($\bar{X}=3.61$, S.D.=0.40) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

จากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ ผลการวิเคราะห์ บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามแนวพระพุทธศาสนาแก่ประชาชนในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น พบว่า

ด้านการหมั่นประชุมปรึกษาหารือกันทางการเมือง พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นควรส่งเสริมให้ประชาชนร่วมแสดงออกทางการเมือง ควรส่งเสริมในการจัดกิจกรรมในชุมชนเพื่อให้เกิดความสามัคคีในชุมชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในทุกๆ กิจกรรม ควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ด้านความพร้อมเพรียงในการลุกขึ้นมาปกป้องบ้านเมืองหรือออกมาใช้สิทธิเลือกตั้ง พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่น ควรส่งเสริมให้ประชาชนใช้สิทธิการเลือกตั้ง ควรส่งเสริมให้ประชาชนได้รับรู้ข่าวสารบ้านเมือง และก่อให้เกิดความสามัคคีในชุมชน

ด้านการยึดมั่นในหลักการและอุดมการณ์การเมือง พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่น ควรรักษาประเพณีที่ดีอันมีประโยชน์ไว้และยึดถือปฏิบัติเป็นแบบอย่างให้คนรุ่นหลังสืบทอดต่อไป ควรมีการรักษาระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ควรมีการบัญญัติหรือออกกฎระเบียบวิธีการในการเลือกตั้งให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันได้เรื่อยๆ

ด้านการให้ความสำคัญต่อสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่น ควรส่งเสริมให้ประชาชนร่วมกิจกรรมวันสำคัญของชาติ ควรส่งเสริมให้ประชาชนนำหลักธรรมของศาสนามาใช้เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม

ด้านการก่อนนโยบายเกี่ยวกับความเป็นธรรม ความเสมอภาค พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่น ควรส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการบริการอย่างทั่วถึง เป็นธรรม

ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมทางการเมืองที่ดีงาม พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่น ควรส่งเสริมการอนุรักษ์ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น ควรปลูกฝังจิตสำนึกให้ประชาชนสืบสานประเพณีท้องถิ่นของตนเอง

ด้านการยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตย พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่น ควรส่งเสริมให้ประชาชนมีความปรองดองในชุมชน ควรส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมภายในชุมชน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามแนวพระพุทธศาสนาแก่ประชาชนในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น” ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามแนวพระพุทธศาสนาแก่ประชาชนในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น พบว่า ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามแนวพระพุทธศาสนาแก่ประชาชนในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.19) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พระเฉลิมวุฒิ

จิตตสํวโร (น้อยโถม),2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา” ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$)

2. จากผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชนในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

พบว่า จากการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชนในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น อภิปรายได้ว่า ประชาชนที่มี เพศ และอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชนในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ส่วนประชาชนที่มี อาชีพ การศึกษาและรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชนในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พระมหาวรพงศ์ กุศลชโย (มหาจันทร์),2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินโครงการรถไฟรางเบาของเทศบาลนครขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินโครงการรถไฟรางเบาของเทศบาลนครขอนแก่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการรถไฟของเทศบาลนครขอนแก่นไม่แตกต่าง จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ส่วนประชาชนที่มีอายุ ระดับการศึกษา อาชีพต่าง และรายได้ต่างกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการรถไฟของเทศบาลนครขอนแก่นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

3. จากผลการวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามแนวพระพุทธศาสนาแก่ประชาชนในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

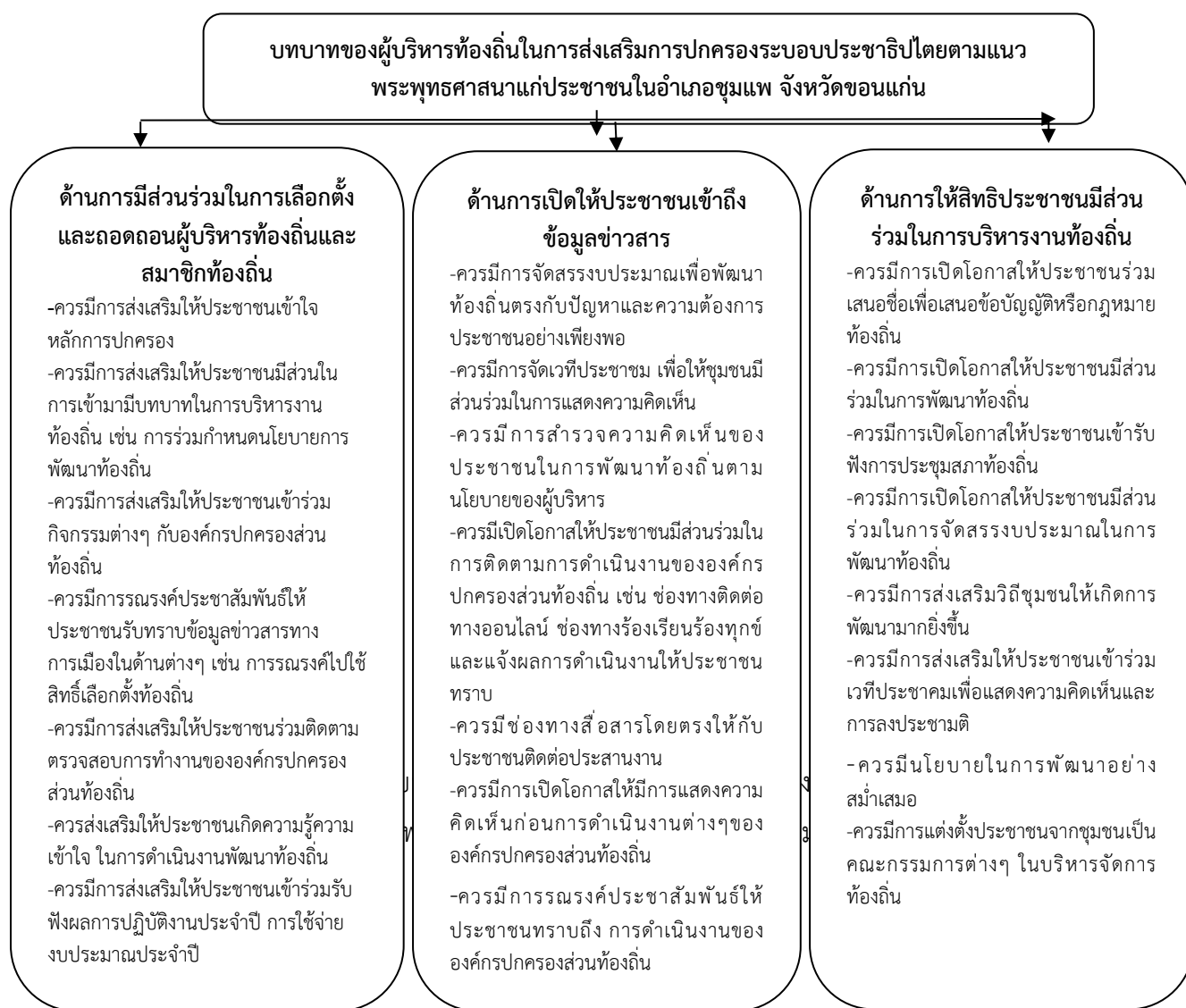
พบว่า บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามแนวพระพุทธศาสนาแก่ประชาชนในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D.=0.20) อภิปรายผลได้ว่า ผู้บริหารท้องถิ่นควรให้การส่งเสริมให้ประชาชนร่วมแสดงออกทางการเมือง โดยเฉพาะการเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการประชุม ควรส่งเสริมให้ประชาชนใช้สิทธิการเลือกตั้ง ควรส่งเสริมให้ประชาชนได้รับรู้ข่าวสารบ้านเมือง ควรส่งเสริมให้ประชาชนรับฟังการหาเสียงเลือกตั้ง ควรรักษาประเพณีที่ดีอันมีประโยชน์ไว้และยึดถือปฏิบัติเป็นแบบอย่างให้คนรุ่นหลังสืบทอดต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ไพบุลย์ สุขเจตน์,2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การ

พัฒนาความไว้วางใจทางการเมืองของประชาชนที่มีต่อนักการเมืองระดับท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาความไว้วางใจทางการเมืองของประชาชนที่มีต่อนักการเมืองระดับท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี ตามหลักอภิธานิธรรม เพื่อสร้างความไว้วางใจทางการเมืองของประชาชนในจังหวัดนนทบุรี อธิบายได้ดังนี้ นักการเมืองต้องมีความสามัคคีในการทำงานร่วมกับหน่วยงานองค์กรต่างๆ ในพื้นที่ มีความรับผิดชอบหน้าที่ ปฏิบัติตามกฎหมายข้อบังคับในการเป็นผู้นำของประชาชน เคารพผู้อาวุโส นักการเมืองท้องถิ่นเป็นผู้ไม่ลุแก่อำนาจ รักสันติภาพและอนุรักษ์ท้องถิ่น ให้การสนับสนุน ส่งเสริม และทำตนเป็นคนประพฤดีดีเพื่อเป็นแบบอย่างแก่สังคม

สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาเรื่อง “บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามแนวพระพุทธศาสนาแก่ประชาชนในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น” ดังต่อไปนี้



การวิจัยเรื่อง “บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามแนวพระพุทธศาสนาแก่ประชาชนในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น” มีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ด้านการมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งและถอดถอนผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกท้องถิ่น ควรมีการ

ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าใจหลักการปกครอง ควรมีการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเข้ามามีบทบาทในการบริหารงานท้องถิ่น

2) ด้านการเปิดให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ควรมีการจัดเวทีประชาคม เพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ควรมีการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบายของผู้บริหาร ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3) ด้านการให้สิทธิประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่น ควรมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมเสนอข้อเพื่อเสนอข้อบัญญัติหรือกฎหมายท้องถิ่น ควรมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) ด้านการมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งและถอดถอน ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกท้องถิ่น ควรมีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรับทราบข้อมูลข่าวสารทางการเมืองในด้านต่างๆ เช่น การรณรงค์ไปใช้สิทธิเลือกตั้งท้องถิ่น ควรมีการส่งเสริมให้ประชาชนร่วมติดตามตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2) ด้านการเปิดให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ควรมีช่องทางสื่อสารโดยตรงให้กับประชาชนติดต่อประสานงาน ควรมีการเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นก่อนการดำเนินงานต่างๆขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบถึง การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับกฎหมายในชีวิตประจำวัน

3) ด้านการให้สิทธิประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่น ควรมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ารับฟังการประชุมสภาท้องถิ่น ควรมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่น ควรมีการส่งเสริมวิถีสวนร่วมให้เกิดการพัฒนามากยิ่งขึ้น ควรมีการส่งเสริมให้ประชาชนเข้าร่วมเวทีประชาคมเพื่อแสดงความคิดเห็นและการลงประชามติ

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ด้านการมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งและถอดถอนผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกท้องถิ่น ควรวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การมีส่วนร่วมทางการเมืองด้านการรณรงค์ออกเสียงเลือกตั้ง

2) ด้านการเปิดให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ควรวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การทำประชาวิจารณ์เกี่ยวกับช่องทางการสร้างการรับรู้ข่าวสารทางการเมือง

3) ด้านการให้สิทธิประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่น ควรวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานท้องถิ่น

บรรณานุกรม

ชุมพล เพ็งศิริ.(2564). “การส่งเสริมความเข้มแข็งการเมืองภาคประชาชนในจังหวัดนครราชสีมา”.

ดุขภูมินิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

นิติพันธ์ อินทโชติ. (2564). “การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในการเป็นสมาชิกพรรคการเมืองไทย ในจังหวัดชัยภูมิ”. ดุขภูมินิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตโต. (2557). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๒๗. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาวรพงศ์ กุศลชโย (มหาจันทร์).(2563). “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินโครงการรถไฟรางเบาของเทศบาลนครขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระเฉลิมวุฒิ จิตตสัโร (น้อยโจอม). (2562). “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา”, สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ไพฑูรย์ มาเมือง.(2566). รัฐศาสตร์ทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ดีไซน์เบอร์รี่. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539).พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สวัสดิ์ จิรัฐติกาลและคณะ.(2564). การส่งเสริมวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของประชาชน.รายงานการวิจัย คณะสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. สำนักงานเกษตรอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น, จำนวนประชากร, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://chumphae.khonkaen.doae.go.th/page-5> (9 ธันวาคม 2566)

Yamane Taro. (1967).Statistics: An Introductory Analysis. New York: Harpen and Row.

การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอาหารท้องถิ่นในตลาดน้ำดอนหวาย

อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

PROMOTING LOCAL FOOD CULTURE TOURISM AT DON WAI FLOATING
MARKET, SAMPHRAN DISTRICT, NAKHON PATHOM PROVINCE

อัญธิษฐา อักษรศรี

Auntittha Aksornsri

พระครูปฐมธีรวัฒน์

Phra Phrakhru Pathomthirawat

พระครูใบฎีกาธีรยุทธ จนทุบโม

Phrakru Baidika Theerayut Chantupamo

ณัฐพัชร หอมจันทร์

Natthapat Homchan

สุวลังก์ วงศ์สุรวัฒน์

Suwalang Wongsurawat

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Buddhapanya Sri Thawarawadee Buddhist College

Email: auntittha05@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 6 มีนาคม 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 22 มีนาคม 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 5 สิงหาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อสำรวจความต้องการอาหารแต่ละประเภทในตลาดน้ำดอนหวาย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 2) เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหารท้องถิ่นในตลาดน้ำดอนหวาย 3) เพื่อพัฒนาเส้นทางท่องเที่ยวด้านอาหารในตลาดน้ำดอนหวาย โดยใช้วิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่มีกิจกรรมร่วมกับชุมชน การสังเกตและการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการประชุมกลุ่มเฉพาะ (Focus Group) เพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า

1) ความต้องการอาหารในตลาดน้ำดอนหวาย นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่ชื่นชมความหลากหลายของอาหารและเอกลักษณ์เฉพาะตัว เช่น รสชาติที่ไม่เหมือนใครและการใช้วัตถุดิบสดใหม่ ซึ่งสะท้อนถึงวัฒนธรรมและภูมิปัญญาของชุมชน การใช้วัตถุดิบท้องถิ่นช่วยสร้างความประทับใจและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอาหารอย่างยั่งยืน

2) การพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหารท้องถิ่น พบว่าอาหารที่มีชื่อเสียง เช่น เป็ดพะโล้ดอนหวาย และขนมไทยโบราณได้รับความนิยม นอกจากนี้ผลไม้สดตามฤดูกาลและอาหารที่ใช้วัตถุดิบท้องถิ่นก็ได้รับการตอบรับดี เนื่องจากนักท่องเที่ยวให้ความสำคัญกับความสดใหม่และราคาที่คุ้มค่า

3) การพัฒนาเส้นทางท่องเที่ยวด้านอาหาร พบว่าเส้นทางท่องเที่ยวเชิงอาหารท้องถิ่นในตลาดน้ำดอนหวายสะท้อนถึงเอกลักษณ์และวัฒนธรรมของชุมชน การสร้างเส้นทางท่องเที่ยวที่เชื่อมโยงไปยังร้านค้าที่มีคุณภาพ จะช่วยเสริมสร้างความน่าสนใจและส่งเสริมเศรษฐกิจของชุมชนอย่างยั่งยืน ผลการวิจัยนี้ช่วยให้เห็นถึงศักยภาพของตลาดน้ำดอนหวายในการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอาหารที่มีความหลากหลายและความยั่งยืน

คำสำคัญ: การส่งเสริมการท่องเที่ยว, เชิงอาหารท้องถิ่น, ตลาดน้ำดอนหวาย

ADSTRACT

This research has three objectives: 1) to explore the demand for each type of food in Don Wai Floating Market, Sam Phran District, Nakhon Pathom Province; 2) to develop local food products in Don Wai Floating Market; and 3) to develop food tourism routes in Don Wai Floating Market. Qualitative research with community activities, observation and data collection from in-depth interviews and focus group meetings was used to obtain data in accordance with the research objectives.

The research results found that

1) Food demand in Don Wai Floating Market Most tourists appreciate the variety of food and its unique characteristics, such as unique tastes and the use of fresh ingredients, which reflect the culture and wisdom of the community. The use of local ingredients helps create an impression and promotes sustainable food tourism.

2) Development of local food products It was found that famous dishes such as Don Wai Braised Duck and traditional Thai desserts were popular. In addition, seasonal fresh fruits and dishes using local ingredients were well-received because tourists value freshness and value for money.

3) Development of food tourism routes It was found that the local food tourism routes in Don Wai Floating Market reflect the identity and culture of the community. Creating a tourism route that connects to quality shops will help enhance the interest and promote the community's economy sustainably. The results of this research highlight the potential of Don Wai Floating Market to be developed into a diverse and sustainable food tourism destination

Keywords: Tourism promotion, Local food, Don Wai Floating Market

บทนำ

นครปฐมเป็นจังหวัดหนึ่งในภาคกลางของประเทศไทย เป็นหนึ่งในห้าจังหวัดที่อยู่ในพื้นที่ปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม มีประวัติศาสตร์เก่าแก่ยาวนานของเมืองในสมัยทวารวดี การท่องเที่ยวของจังหวัดนครปฐมมีหลายแห่งที่น่าเที่ยวหลากหลายและหลายที่ การส่งเสริมการท่องเที่ยววัฒนธรรมอาหารท้องถิ่นในตลาดน้ำดอนหวาย การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมการบริโภคอาหารท้องถิ่น เป็นรากฐานทางด้านเศรษฐกิจเพื่อสร้างรายได้แก่ท้องถิ่นวัฒนธรรมอาหารท้องถิ่นวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของสมาชิกชุมชนที่เป็นเอกลักษณ์ หรือการประกอบอาชีพ และศาสนสถานซึ่งเป็นที่เคารพนับถือของชุมชน วัฒนธรรมชุมชน ระบบการผลิต ระบบความสัมพันธ์และระบบคุณค่าของชุมชนและการส่งผลต่อการจัดการแหล่งท่องเที่ยวของชุมชน ศักยภาพของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมการบริโภคอาหารท้องถิ่น ความสามารถของชุมชนในการดำเนินงานจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมการบริโภคอาหารท้องถิ่น โดยอาศัยปัจจัยด้านการบริโภคอาหารท้องถิ่น วัฒนธรรมชุมชน การพึ่งตนเองการมีส่วนร่วมของประชาชน ศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยว สิ่งดึงดูดใจด้านการท่องเที่ยว โดยอาศัยลักษณะเฉพาะของแหล่งท่องเที่ยวทางด้านต่าง ๆ ความสามารถในการรองรับนักท่องเที่ยว การเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวที่สะดวกและปลอดภัย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของนักท่องเที่ยวและชุมชนในระหว่างการท่องเที่ยวหรือเที่ยวชม วัฒนธรรมวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนในสังคมซึ่งเกี่ยวพันถึงระบบความเชื่อ ความรู้ต่าง ๆ จารีตประเพณีรวมถึงจริยศาสตร์ต่าง ๆ ซึ่งจะคงความเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละสังคมนั้น ๆ วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงและถ่ายทอดไปสู่คนรุ่นหนึ่งสู่คนอีกรุ่นหนึ่งและยังถ่ายทอดไปยังสังคมอื่น ๆ ได้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นนั้นเป็นความรู้ที่เกิดจากทักษะ ความเชื่อและพฤติกรรม ประสบการณ์จริงในการดำเนินชีวิตของบุคคลในและท้องถิ่น ผ่านกระบวนการสังเกต ติดตาม ลงมือปฏิบัติ ลองผิดลองถูก วิเคราะห์ แก้ไข จนเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ เพื่อปรับใช้กับชีวิตและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม (นากร สังเขป, 2552) โดย การท่องเที่ยวเชิงอาหารคือ การท่องเที่ยวเฉพาะที่มีจุดมุ่งหมายหรือแรงจูงใจเพื่อประกอบกิจกรรมและหรือชมกระบวนการผลิตอาหาร ชื้อสินค้าที่เกี่ยวข้องกับอาหาร ทดลองทำอาหาร หรือการเข้าร่วมเทศกาลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับอาหารทั้งสิ้นนอกจากนี้ภาครัฐและภาคเอกชนยังสนับสนุนส่งเสริมอาหารไทยให้เป็นที่แพร่หลายในต่างประเทศเพิ่มขึ้นจนเป็นที่ยอมรับของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติอีก

ทั้งรัฐบาลยังมีนโยบายสนับสนุนโครงการ ครั้วไทยสู่ครัวโลก เพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ของอาหารไทยให้เป็นที่รู้จักเพิ่มมากขึ้นและเลือกที่จะบริโภคอาหารไทยเพิ่มมากขึ้น (ราณี อีสัยกุล, 2557) โดยศักยภาพด้านอาหารไทยเป็นที่รู้จักและมีชื่อเสียงระดับโลก ประกอบกับอาหารไทยมีภาพลักษณ์ของอาหารไทยเป็นอาหารที่มีวัฒนธรรม มีรสชาติที่อร่อย ทำให้อาหารไทยมีศักยภาพที่สามารถพัฒนาให้เป็นสินค้าทางการท่องเที่ยวหรืออาจจะเป็นจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวเชิงอาหาร (ณรงค์ สมพงค์, 2550)

การดำเนินชีวิตความเป็นอยู่แบบไทยว่าสภาพชีวิต หรือการใช้วิถีชีวิตริมแม่น้ำลำคลอง เป็นรูปแบบชีวิตริมแม่น้ำส่งผลให้เกิดเป็นตลาดน้ำหรือตลาดนัดตามท้องถื่นทั่วไป อาหารที่ขายจะเป็นพวก ผัก ผลไม้ ซึ่งเป็นอาหารที่นำมาจากไร่สวน หรือจำพวกอาหารไทยมีทั้งของคาว ของหวานที่มีการประดิษฐ์ตกแต่งให้สวยงามน่ารับประทาน แล้วนำใส่เรือของตน พายมาขายรวมกันที่ท่าน้ำจนก่อให้เกิดเป็นย่านตลาดน้ำ (ยุพดี เสตพรณ, 2537) ตลาดน้ำดอนหวายเป็นตลาดน้ำริมแม่น้ำท่าจีน ในตำบลบางกระทิก อำเภอสสามพราน จังหวัดนครปฐม ตั้งอยู่บนพื้นที่ของวัดคงคารามดอนหวาย หรือวัดดอนหวาย ห่างจากวัดไร่ขิงประมาณ 5-6 กิโลเมตร ตลาดน้ำดอนหวายเป็นสถานที่ท่องเที่ยวสำหรับการจับจ่ายซื้อของฝาก สินค้าท้องถิ่น อาหาร เครื่องดื่ม การท่องเที่ยวทางน้ำ มีวิถีชีวิตเรียบง่าย บรรยากาศโดยรอบร่มรื่น มีพ่อค้าแม่ค้ามาตั้งร้านค้าขายของอยู่บริเวณสองฟาก มีเรือขายของมากมาย ตลาดน้ำดอนหวายเป็นตลาดโบราณที่มีมาตั้งแต่สมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว มีอาคารไม้เก่า ๆ ปรากฏอยู่มีหลังคาตลาดประสานกันเป็นหลังเดียว ประตูบานพับแบบบ้านคนจีนในสมัยรัชกาลที่ 6 การค้าขายแบบอุตสาหกรรมภายในเรือน ส่วนใหญ่ตั้งขายของอยู่หน้าบ้านของตัวเอง โดยสูตรการปรุงอาหารได้รับการสืบทอดจากบรรพบุรุษ มีทั้งอาหารไทยและอาหารจีน สินค้าประเภทอาหารที่โด่งดังเช่น เป็ดพะโล้นายหนับ และขนมตาลป้าไข่ เป็นต้น การส่งเสริมการท่องเที่ยววัฒนธรรมอาหารท้องถิ่นในตลาดน้ำดอนหวาย ถือเป็นอุตสาหกรรมที่มีบทบาทสำคัญของเศรษฐกิจในประเทศไทยซึ่งในปัจจุบันการท่องเที่ยวส่งผลกระตุ้นให้เศรษฐกิจของประเทศไทยเจริญเติบโตมากขึ้นโดยจากการวัด อัตราการเติบโตของการท่องเที่ยวในประเทศไทยจากรายได้ของนักท่องเที่ยวต่างชาติที่เดินทางเข้ามา ท่องเที่ยวในประเทศไทย ความพร้อมในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกที่ช่วยสนับสนุนการท่องเที่ยว เสน่ห์ด้านการท่องเที่ยวของชุมชน ด้านศาสนามีที่เป็นศูนย์กลางของชุมชน และเป็นที่ศรัทธาเลื่อมใสของประชาชนทั่วประเทศ ด้านศิลปวัฒนธรรมมีผลิตภัณฑ์ชุมชน ด้านธรรมชาติมีแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร และมีแม่น้ำท่าจีนเป็นแม่น้ำสายหลักไหลผ่าน สถานที่ท่องเที่ยว วัดไร่ขิง พระอารามหลวงศูนย์เรียนรู้เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าการเกษตร ศูนย์การเรียนรู้โรงสีข้าวชุมชนตำบลไร่ขิง และ ศูนย์การเรียนรู้ปลูกส้มโอปลอดภัย ฐานเรียนรู้การปลูกพืชผักแบบเศรษฐกิจพอเพียง ศูนย์เรียนรู้พัฒนาปัญญาชุมชนตำบลไร่ขิง พิพิธภัณฑ์วิถีชีวิตชุมชนบ้านคลองผีเสื้อ ฐานการเรียนรู้แสนรักษ์การปลูกพืชระบบอินทรีย์ แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เป็นการศึกษาหาความรู้ในพื้นที่หรือบริเวณที่มีคุณลักษณะที่สำคัญทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม มีการบอกเล่าเรื่องราวในการพัฒนาทางสังคมและมนุษย์ผ่านทางประวัติศาสตร์อันเป็นผลเกี่ยวเนื่องกับวัฒนธรรม

องค์ความรู้ และการให้คุณค่าของสังคม โดยสถาปัตยกรรมที่มีคุณค่าหรือสภาพแวดล้อมอย่างธรรมชาติ ที่สามารถแสดงออกให้เห็นถึงความสวยงามและประโยชน์ที่ได้รับจากธรรมชาติ สามารถสะท้อนให้เห็นถึงสภาพชีวิต ความเป็นอยู่ของคนในแต่ละยุคสมัยได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม หรือขนบธรรมเนียมประเพณี (ไกรฤกษ์ ปิ่นแก้ว 2556, แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม)

ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีอาหารท้องถิ่นหลากหลาย ทำให้เกิดการท่องเที่ยวและขณะเดียวกันเกิดการบริโภคอาหารที่มากมายของท้องถิ่นนั้น การขยายตัวทางการท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้นอย่างมาก อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของไทยมีความสำคัญและมีบทบาท โดยเฉพาะในด้านเศรษฐกิจได้ถูกจัดอยู่ในระดับต้น ของการนำเงินตราต่างประเทศเข้ามาในประเทศการท่องเที่ยวในปัจจุบันมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เนื่องมาจากจำนวน ประชากรที่เพิ่มมากขึ้นยังทำให้ความต้องการในเดินทางมีมากขึ้นเช่นกัน ประกอบกับเศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ มีการพัฒนาที่ดีขึ้นการพัฒนาชุมชนท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ถือเป็นแนวทางหรือทางเลือกหนึ่งของการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น โดยใช้การท่องเที่ยวเป็นเครื่องมือในการจัดการมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมและทรัพยากรในท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการสร้างจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ต่อยอด และเผยแพร่ มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมและทรัพยากรในท้องถิ่น ทั้งที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ นำไปสู่การสร้างมูลค่าและโอกาสทางเศรษฐกิจ รวมถึงกระบวนการทางสังคมและการเรียนรู้ทางวัฒนธรรมร่วมกัน การพัฒนาชุมชนท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม การสร้างความตระหนัก และจิตสำนึกอย่างมีส่วนร่วมให้กับคนในชุมชนท้องถิ่น เห็นคุณค่าของมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมและทรัพยากรในท้องถิ่น เพราะเป็นต้นทุนสำคัญในการพัฒนา ต่อยอดสู่การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ซึ่งเป็นการ บูรณาการองค์ความรู้จากสหวิทยาการ และความรู้สมัยใหม่ เข้ากับความรู้และภูมิปัญญาของท้องถิ่น ดังนั้น รูปแบบการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในชุมชน จึงสามารถพัฒนาขึ้นได้โดยปัจจัยภายในหรือศักยภาพที่มีอยู่เดิมในชุมชนท้องถิ่นเพียงอย่างเดียว จำเป็นที่จะต้องเข้าใจสถานการณ์ภายนอก ที่เป็นทั้งโอกาสผลกระทบ และภาวะคุกคาม ในการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชนท้องถิ่นนั้นด้วย ตลาดน้ำลดความสำคัญลงไปมากนับตั้งแต่มีการตัดถนนซึ่งเป็นการพัฒนาเส้นทางคมนาคมในสังคมเมือง นับตั้งแต่รัชกาลที่ 4 เป็นต้นมา ทำให้เกิดการขยายตัวของชุมชนไปตามเส้นทางถนนที่สร้างขึ้นใหม่ การกระจายตัวของตลาดจึงเป็นไปในรูปแบบของตลาดบกบนเส้นทางถนนมากกว่าในรู้แบบของตลาดน้ำดังที่เคยเป็นมา และรูปแบบของตลาดได้มีการพัฒนามาโดยตลอดให้ทันสมัยมากขึ้นตามมาตรฐานตะวันตก (เกียรติ จิระกุล และคณะ 2525)

จากสภาพปัญหาผู้วิจัยเห็นว่า “การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอาหารท้องถิ่นในตลาดน้ำดอนหวาย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม” เพื่อสำรวจความต้องการอาหารแต่ละประเภทในตลาดน้ำดอนหวาย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหารท้องถิ่นในตลาดน้ำดอนหวาย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม เพื่อพัฒนาเส้นทางท่องเที่ยวด้านอาหารในตลาดน้ำดอนหวาย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมคือ 1) ด้านความต้องการอาหารท้องถิ่น 2) ด้านการพัฒนา

ผลิตภัณฑ์อาหารถิ่น 3) ด้านการพัฒนาเส้นทางท่องเที่ยว การท่องเที่ยวเชิงอาหารท้องถิ่นสะท้อนถึงพฤติกรรมของคนไทยในท้องถิ่นในการบริโภคอาหารตามบรรพบุรุษ ประเพณี ความเชื่อ และการบริโภคอาหารเพื่อสุขภาพอาหารถิ่นในแต่ละภูมิภาคมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม และการดำเนินชีวิตการประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตที่มีความสัมพันธ์ในครอบครัว และชุมชนแสดงให้เห็นถึงความสามัคคี ความมีน้ำใจสร้างภูมิปัญญาและอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมอาหารท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี ภูมิชุมชน ภูมิปัญญา วัฒนธรรม วิถีชีวิตท้องถิ่น มาสร้างสรรค์คุณค่า ดึงดูดนักท่องเที่ยวเข้ามาสร้างความผูกพันกับชุมชน เรียนรู้วัฒนธรรมอาหารอย่างลึกซึ้ง การได้กินอาหารตามวิถีท้องถิ่นนับเป็นเสน่ห์ของนักท่องเที่ยวยุคใหม่ที่นิยมแชร์ประสบการณ์ผ่านโซเชียลมีเดียเกิดกระแสการท่องเที่ยวกันมากขึ้น ตลาดน้ำดอนหวายเป็นวิสาหกิจชุมชน เป็นสิ่งสำคัญในการจัดการทุนชุมชนอย่างสร้างสรรค์เพื่อที่คนในชุมชนจะสามารถที่จะพึ่งตนเองได้ท่ามกลางการแข่งขันในปัจจุบันและมีความแตกต่างจากการทำธุรกิจชุมชน ในส่วนของเป้าหมายที่จะเน้นการอยู่รอด การมีความคิดสร้างสรรค์คล้ายกับการทำการเกษตรแบบผสมผสานเป็นระบบที่มีกิจกรรมที่หลากหลายและเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบเสริมสร้างประโยชน์ร่วมกันและไม่ขัดแย้งกัน ดังนั้นสิ่งที่จำเป็นที่สุดของการทำวิสาหกิจชุมชนคือการเน้นให้คนในชุมชนมีวิถีคิดและกระบวนการเรียนรู้ให้มากที่สุดตั้งอยู่บนฐานคิดเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงเน้นในการเอาชีวิตของคนในชุมชน สิ่งที่จะตามมาคือความเข้มแข็งของชุมชน ชุมชนสามารถที่จะอยู่รอดได้ พึ่งตนเองได้ เศรษฐกิจในระดับต่าง ๆ ก็จะดีขึ้นตามลำดับตั้งแต่ระดับชุมชน อำเภอ และจังหวัด การสำรวจความต้องการอาหารแต่ละประเภทในตลาดน้ำดอนหวาย เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหารท้องถิ่นในตลาดน้ำดอนหวาย เพื่อพัฒนาเส้นทางท่องเที่ยวด้านอาหารในตลาดน้ำดอนหวาย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสำรวจความต้องการอาหารแต่ละประเภทในตลาดน้ำดอนหวาย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหารท้องถิ่นในตลาดน้ำดอนหวาย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
3. เพื่อพัฒนาเส้นทางท่องเที่ยวด้านอาหารในตลาดน้ำดอนหวาย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้คณะผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการร่วมกิจกรรมกับชุมชน ทำการสังเกตและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการประชุมกลุ่มเฉพาะ (Focus Group) โดยกำหนดใช้รูปแบบการวิจัยที่หลากหลายเพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาในเชิงเอกสาร (Documentary Study) โดยการศึกษาจากหนังสือวารสาร เอกสารทางวิชาการ การสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต รวมถึงการศึกษาจากงานวิจัย วิทยานิพนธ์ ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งศึกษาในภาพรวมบริบทในการพัฒนาสู่ความเป็นเมืองของพื้นที่วิจัย คือ ตลาดดอนหวาย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ที่ได้มีผู้ศึกษาและรวบรวมไว้ทั้งเอกสารที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยใช้การวิเคราะห์เอกสาร (Documentary analysis)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบ สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เป็นการวิจัยในระยะที่ 2 เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหารท้องถิ่นในตลาดดอนหวาย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อพัฒนากิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยววัฒนธรรมอาหารท้องถิ่นในตลาดน้ำดอนหวาย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

อภิปรายผลการวิจัย

1) เพื่อสำรวจความต้องการอาหารแต่ละประเภทในตลาดน้ำดอนหวาย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม อภิปรายผลได้ดังนี้

การสำรวจและจัดเก็บข้อมูลอัตลักษณ์อาหารในตลาดน้ำดอนหวาย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ตลาดน้ำดอนหวายเป็นหนึ่งในแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงในจังหวัดนครปฐม ซึ่งมีอาหารท้องถิ่นหลากหลายประเภทที่สะท้อนถึงวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของชุมชน การสำรวจอัตลักษณ์อาหารในตลาดน้ำดอนหวายจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญในการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์คุณลักษณะของอาหารที่มีในพื้นที่ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นหลายประเภทตามลักษณะเฉพาะของอาหาร อัตลักษณ์อาหารคาวในตลาดน้ำดอนหวาย อัตลักษณ์อาหารหวานและขนมไทย อัตลักษณ์อาหารแปรรูป และของฝาก อัตลักษณ์เครื่องดื่มและน้ำสมุนไพร อัตลักษณ์อาหารพื้นบ้านเฉพาะท้องถิ่น การสำรวจอัตลักษณ์อาหารในตลาดน้ำดอนหวายสะท้อนถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นผ่านอาหารที่มีเอกลักษณ์ โดยเน้นการใช้วัตถุดิบที่หาได้ในพื้นที่และการปรุงที่รักษารสชาติและวิธีการดั้งเดิม อาหารที่พบในตลาดน้ำดอนหวายไม่เพียงแต่เป็นแหล่งความอร่อยและหลากหลายรสชาติ แต่ยังสะท้อนถึงความเชื่อมโยงของชุมชนกับธรรมชาติและวิถีชีวิตท้องถิ่น การสร้างอัตลักษณ์ที่ชัดเจนนี้ทำให้ตลาดน้ำดอนหวายเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ไม่เพียงดึงดูดนักท่องเที่ยว แต่ยังเป็นการส่งเสริมและอนุรักษ์อาหารท้องถิ่นให้คงอยู่ต่อไปในอนาคต การศึกษาอัตลักษณ์อาหารท้องถิ่นในตลาดน้ำดอนหวาย ซึ่งเป็นสถานที่ท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงด้านอาหารท้องถิ่นและวิถีชีวิตริมน้ำ การศึกษาเพื่อสำรวจอัตลักษณ์และคุณลักษณะเฉพาะของอาหารท้องถิ่นในตลาดน้ำดอนหวาย วัตถุดิบ กรรมวิธีการผลิต และการบริโภคอาหารที่สะท้อนถึงภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่น ตลอดจนบทบาทของอาหารท้องถิ่นในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และการอนุรักษ์วัฒนธรรม มีความสำคัญอัตลักษณ์อาหารท้องถิ่น ความโดดเด่นเฉพาะตัวของอาหารที่สะท้อนถึงรากเหง้า

วัฒนธรรม วิถีชีวิต และภูมิปัญญาชาวบ้านในพื้นที่ความยั่งยืนทางวัฒนธรรมและเศรษฐกิจ บทบาทของอาหารท้องถิ่นในการสร้างรายได้ให้ชุมชนและการดึงดูดนักท่องเที่ยว

บทบาทวัฒนธรรมของอาหารท้องถิ่นเชิงเศรษฐกิจอาหารท้องถิ่นช่วยสร้างรายได้ให้กับผู้ประกอบการในตลาดน้ำ รวมถึงเกษตรกรในพื้นที่ เชิงสังคมอาหารท้องถิ่นสะท้อนถึงความสัมพันธ์ในชุมชนและการสนับสนุนสินค้าพื้นบ้าน เชิงวัฒนธรรมอาหารในตลาดน้ำดอนหวายช่วยรักษาภูมิปัญญาดั้งเดิมและเป็นสื่อในการถ่ายทอดวัฒนธรรม ส่งเสริมการใช้วัตถุดิบท้องถิ่น รมรณรงค์ให้ผู้ประกอบการเลือกใช้วัตถุดิบจากเกษตรกรในพื้นที่ เพื่อสร้างความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ อนุรักษ์กรรมวิธีการผลิตแบบดั้งเดิม จัดอบรมหรือกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้เกี่ยวกับการปรุงอาหารแบบพื้นบ้าน ขยายโอกาสทางการตลาด พัฒนาอาหารท้องถิ่นในรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการส่งออก หรือบรรจุภัณฑ์ที่สะดวกต่อการพกพา อัตลักษณ์อาหารท้องถิ่นในตลาดน้ำดอนหวาย เป็นอัตลักษณ์ที่นักท่องเที่ยวได้สะท้อนให้เห็นถึงความเป็นเอกลักษณ์ที่โดดเด่นและส่งเสริมให้นักท่องเที่ยวได้มาเที่ยวกันมากขึ้นโดยผ่านกระบวนการทางออนไลน์และการบอกต่อเพื่อให้ทราบถึงการมาท่องเที่ยวในตลาดน้ำดอนหวาย และเรื่องอาหาร ท้องถิ่นในตลาดน้ำดอนหวายเป็นเครื่องมือสำคัญในการสะท้อนอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม และเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยสร้างความเชื่อมโยงระหว่างนักท่องเที่ยวกับชุมชน การส่งเสริมและพัฒนาอาหารท้องถิ่นควรเน้นการรักษาคุณค่าและอัตลักษณ์ พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพในเชิงเศรษฐกิจและการตลาด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กติกา กลิ่นจันทร์แดง ได้วิจัยเรื่อง “อัตลักษณ์การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอาหารท้องถิ่นในเมืองรองทางการท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1” ผลการวิจัยพบว่า อัตลักษณ์ของอาหารท้องถิ่น (Intellectual Property) ในพื้นที่ เมืองรองทางการท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเทคนิคในการทำ (Technique) ด้านรสชาติ (Flavor) และด้านสูตรอาหาร (Recipe) โดยปัจจัยที่มี อิทธิพลต่ออัตลักษณ์อาหารท้องถิ่น ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ชาติพันธุ์ประเพณีและความเชื่อ การรับประทานตามฤดูกาล การขาดแคลนวัตถุดิบส่งผลต่อพฤติกรรม การบริโภคอาหาร นอกจากนี้อาหารท้องถิ่นยังถูกนำมาใช้ในการสร้างการรับรู้ในผลิตภัณฑ์อาหาร ท้องถิ่นและพื้นที่ (Brand) ให้เกิดความน่าสนใจเพื่อเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจทางการท่องเที่ยวพัฒนาเป็นสินค้าของที่ระลึก จัดเป็นเทศกาลเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมทางการท่องเที่ยว และเผยแพร่ทางสื่อสังคม ออนไลน์ส่วนผู้ที่มีบทบาทในการพัฒนาจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอาหารท้องถิ่น (Networks) พบว่า สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Experts) ได้แก่ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว และสถาบันการศึกษา 2) กลุ่มผู้ส่งมอบ สินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยว (Suppliers) ได้แก่ ประชาชนในท้องถิ่นและกลุ่มการท่องเที่ยวใน ท้องถิ่น ในส่วนการพัฒนาองค์ความรู้ให้กับบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง (Talent) พบว่า ผู้เกี่ยวข้องในการ พัฒนาการจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอาหารยังขาดความรู้และทักษะในการ พัฒนาการท่องเที่ยว เช่น เรื่องสุขอนามัยในการประกอบอาหาร การพัฒนาบรรจุภัณฑ์การขายและ การตลาด ทั้งนี้การพัฒนาทักษะและความรู้ให้กับ

ผู้เกี่ยวข้องเป็นวิธีที่สามารถสร้างความยั่งยืนให้กับ จุดหมายปลายทางการท่องเที่ยว และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปองปรารณ สุนทรเกสซ์และคณะ ได้วิจัยเรื่อง การเล่าเรื่องอาหารท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม : กรณีศึกษาน้ำปูแจ้ห่ม ผลการวิจัยพบว่า การสร้างเรื่องราว “น้ำปูแจ้ห่ม” เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวควรมีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้ (1) การเล่าเรื่องราวของสถานที่ (2) ใช้ภาพถ่ายเป็นสื่อ (3) เรื่องราวที่สร้างความแตกต่าง (4) สิ่งที่ต้องเขียนคือ มิติทางโภชนาการ และสุขภาพ มิติทางด้านวัฒนธรรมการกิน มิติภูมิปัญญาท้องถิ่น และมิติด้านการท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรมผลจากการถ่ายภาพอาหารน้ำปู สรุปได้ว่าเทคนิคการถ่ายภาพอาหารท้องถิ่นมาประกอบการเล่าเรื่องวิธีการถ่ายภาพอาหารให้ดูน่ารับประทาน ได้แก่ (1) การคำนึงถึงมุมมองในการถ่ายภาพ (2) การจัดองค์ประกอบภาพ (3) เทคนิคการนำเสนออาหาร (ประกอบด้วย การแสดงภาพด้วยส่วนประกอบของเครื่องปรุง การแสดงภาพด้วยเครื่องเคียง การแสดงภาพด้วยส่วนประกอบของเมนูอาหาร) เมื่อนำภาพถ่ายอาหารที่ปรุงโดยมีน้ำปูเป็นส่วนผสมไปผลิตเป็นสื่อประชาสัมพันธ์ แล้วนำไปสอบถามความคิดเห็น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมากกว่า น้ำปูเป็นอาหารที่สามารถสื่อให้เห็นถึงการถ่ายทอดวัฒนธรรมท้องถิ่นของชาวแจ้ห่ม และเมนูอาหารน้ำปูสามารถใช้เป็นผลิตภัณฑ์ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

สรุปประเภทของอาหารความหลากหลายของเมนูอาหารคาวและขนมหวาน ที่มีหลากหลายประเภท ซึ่งเป็นอาหารที่มีรสชาติอร่อยและหลากหลายให้เลือกตามความชอบของนักท่องเที่ยวเมนูเหล่านี้ไม่เพียงแต่ให้อร่อย แต่ยังสะท้อนถึง วัฒนธรรมและประเพณี ของชุมชนท้องถิ่นในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม รสชาติที่เป็นเอกลักษณ์และการใช้วัตถุดิบท้องถิ่นรสชาติที่มีความเฉพาะตัว เป็นจุดเด่นของอาหารท้องถิ่นในตลาดน้ำดอนหวาย เช่น การใช้สมุนไพรและเครื่องเทศพื้นบ้านที่ให้อร่อยและกลมกล่อม ทำให้นักท่องเที่ยวได้รับประสบการณ์รสชาติที่ไม่สามารถหาที่ไหนได้ ความต้องการการบริการที่ดีและประสบการณ์การท่องเที่ยวการสำรวจพบว่า ผู้บริโภคในตลาดน้ำดอนหวายไม่ได้แค่ต้องการอาหารอร่อยเท่านั้น แต่ยังต้องมีประสบการณ์การท่องเที่ยวที่น่าจดจำ

2) เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหารท้องถิ่นในตลาดน้ำดอนหวาย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมอภิปรายผลได้ดังนี้

การสำรวจความต้องการอาหารท้องถิ่นในตลาดน้ำดอนหวายมีความสำคัญในการประเมินแนวโน้มการบริโภคอาหารท้องถิ่นของผู้บริโภคในพื้นที่ รวมถึงสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงผลิตภัณฑ์อาหารให้ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสำรวจนี้รวมถึงการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริโภคและพฤติกรรมการเลือกซื้ออาหารในตลาดน้ำดอนหวาย โดยผลการสำรวจสามารถอภิปรายได้ดังนี้ อาหารท้องถิ่นที่ได้รับความนิยมในตลาดน้ำดอนหวาย ได้แก่ อาหารที่มีรสชาติอร่อยและเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น ความต้องการของผู้บริโภคมีแนวโน้มที่จะเลือกซื้ออาหารที่มีรสชาติหวาน เค็ม และเผ็ดในปริมาณที่พอดี และอาหารที่สะท้อนถึงวัฒนธรรมท้องถิ่นซึ่งสามารถสร้างความรู้สึกของการเชื่อมโยงกับวิถีชีวิตในพื้นที่ ผู้บริโภคส่วนใหญ่มี

ความสนใจในอาหารที่สะท้อนถึงรสชาติพื้นบ้านและวัฒนธรรมท้องถิ่นที่มีคุณค่า ทำให้ตลาดน้ำดอนหวายเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพในการดึงดูดผู้คนจากทั้งในและต่างจังหวัด การเน้นการใช้วัตถุดิบท้องถิ่นและกรรมวิธีการทำอาหารดั้งเดิม เป็นจุดเด่นที่ทำให้ผู้บริโภคมีความสนใจมากขึ้น ความต้องการอาหารที่เป็นมิตรกับสุขภาพการสำรวจพบว่า ผู้บริโภคมีความสนใจใน อาหารที่ดีต่อสุขภาพ ซึ่งได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นในตลาดน้ำดอนหวาย อาหารประเภทนี้มักจะเน้นการใช้วัตถุดิบจากธรรมชาติ เช่น ผักสด สมุนไพร และเนื้อสัตว์ที่ไม่มีสารเคมีตกค้าง หรือมีการปรุงที่ไม่ใช้สารเสริมรสที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความต้องการอาหารที่ดีต่อสุขภาพสะท้อนให้เห็นถึงการรับรู้ของผู้บริโภคเกี่ยวกับผลกระทบของอาหารที่มีส่วนผสมของสารเคมีหรือวัตถุกันเสียการพัฒนาเมนูที่ใช้วัตถุดิบสดและปลอดสารเคมีจะช่วยดึงดูดกลุ่มผู้บริโภคที่ให้ความสำคัญกับสุขภาพและอาหารออร์แกนิกซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบัติร์ กันบุตร และน้ำฝน รักประยูร ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหารท้องถิ่นเชิงสร้างสรรค์ในเขตพื้นที่พิเศษอุทยานประวัติศาสตร์สุโขทัย-ศรีสัชนาลัย” โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน ผลวิจัยพบ 1) การพัฒนากลยุทธ์ผลิตภัณฑ์อาหารท้องถิ่นในชุมชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การพัฒนาอาหารท้องถิ่นที่เป็นวิถีชีวิตของชุมชน โดยเน้นความสะอาดรสชาติวัตถุดิบที่หาได้ในชุมชน และให้ชุมชนเป็นผู้ผลิตวัตถุดิบเอง เพื่อให้นักท่องเที่ยวได้ประทับใจในการเขามาท่องเที่ยวในชุมชนและการพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหารท้องถิ่นจากสูตรดั้งเดิมเพื่อปรับปรุงและปรับให้เข้าวิถีชีวิตของคนรุ่นใหม่ รวมทั้งนักท่องเที่ยวชาวไทยและต่างประเทศโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนในการเสนอแนะการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นกับการพัฒนาอาหารท้องถิ่นด้วย 2) การส่งเสริมผลิตภัณฑ์อาหารท้องถิ่นเชิง สร้างสรรค์ใช้สวนประสมทางการตลาดพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1) ด้านผลิตภัณฑ์ พบว่าผลิตภัณฑ์มีหลากหลาย และหลายขนาด รสชาติ คุณภาพ มีฉลากกำกับผลิตภัณฑ์ชัดเจน ระบุวันหมดอายุ 2) ด้านราคา พบว่าการกำหนดกลยุทธ์ตั้งราคาหลายระดับและควรมีการติดราคาไว้อย่างชัดเจน ราคาเหมาะสมกับคุณภาพและสินค้า 3) ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย พบว่า การให้ความสำคัญกับตลาดในชุมชน การเพิ่มแหล่งจำหน่ายและช่องทางการตลาดที่หลากหลาย โดยการออกบูธการท่องเที่ยว การแสดงสินค้าร่วมกับหน่วยงานของรัฐ และตลาดออนไลน์ 4) ด้านการส่งเสริมการตลาด พบว่า มีการส่งเสริมการตลาดให้มากขึ้น และประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงโดยเฉพาะการพัฒนาสื่อต่าง ๆ ในการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย และได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนงค์ ไตวัลย์ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวแนวแบบยั่งยืน : กรณีตลาดน้ำวัดตะเคียน อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสำคัญของสภาพชุมชนในปัจจุบัน ชุมชนตลาดน้ำวัดตะเคียนเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่อยู่ใกล้กรุงเทพมหานคร การเดินทางสะดวกอยู่ในบริเวณพื้นที่วัดตะเคียนซึ่งเป็นวัดเก่าแก่ และยังคงความเป็นธรรมชาติ 2) ความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการตลาดน้ำวัดตะเคียนมีจุดแข็งด้านแหล่งที่ตั้งเพราะเป็นตลาดน้ำที่อยู่ในบริเวณพื้นที่วัดตะเคียนการเดินทางสะดวก และมีลำคลองเชื่อมต่อแม่น้ำเจ้าพระยา แต่ยังคงขาดในเรื่องการประชาสัมพันธ์และระบบการบริหารจัดการที่เป็นรูปธรรม 3) ความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารจัดการ วางแผนป้องกันภัยธรรมชาติ (น้ำท่วม)

อบรมให้ความรู้ในเรื่องการบริหารจัดการตลาดน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ วางมาตรการรักษาความเป็นธรรมชาติของท้องถิ่น เร่งส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ตลาดน้ำอย่างต่อเนื่อง และปรับปรุงสถานที่จอดรถให้เป็นระเบียบเพียงพอแก่นักท่องเที่ยว

สรุปการสำรวจความต้องการอาหารท้องถิ่นในตลาดน้ำดอนหวาย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม การสำรวจความต้องการอาหารท้องถิ่นในตลาดน้ำดอนหวาย ผู้บริโภคมีความสนใจในหลายด้านที่เกี่ยวข้องกับอาหารท้องถิ่น รวมถึงรสชาติ ความสะอาด ราคา และการบริการที่ดี ผลการสำรวจสามารถสรุปได้ดังนี้ 1) ความนิยมในรสชาติท้องถิ่น ผู้บริโภคมักเลือกอาหารที่มีรสชาติเป็นเอกลักษณ์ และสะท้อนถึงวัฒนธรรมท้องถิ่น ซึ่งสร้างความน่าสนใจและเชื่อมโยงกับวิถีชีวิตในท้องถิ่น 2) ความต้องการอาหารที่ดีต่อสุขภาพ ผู้บริโภคให้ความสำคัญกับอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ และใช้วัตถุดิบจากธรรมชาติ ผู้บริโภคบางส่วนเน้นการเลือกอาหารที่ปรุงด้วยวิธีธรรมชาติและปลอดสารพิษ 3) ราคาอาหารที่เหมาะสมราคา เป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริโภคพิจารณา โดยอาหารที่มีราคาเหมาะสมและไม่สูงเกินไปจะได้รับความนิยมอย่างมาก การเลือกซื้ออาหารจะคำนึงถึงความคุ้มค่าและราคาที่เข้าถึงได้สำหรับทุกกลุ่มผู้บริโภค 4) ความสะอาดและความปลอดภัย ผู้บริโภคให้ความสำคัญกับความสะอาด ในทุกกระบวนการ ตั้งแต่การเตรียมวัตถุดิบ การปรุงอาหาร ไปจนถึงการเสิร์ฟ โดยเฉพาะการเลือกอาหารที่มีมาตรฐานและมีการตรวจสอบคุณภาพ 5) ความต้องการการบริการที่ดี ผู้บริโภคยังต้องการ ประสบการณ์ที่ดี

3) เพื่อพัฒนาเส้นทางท่องเที่ยวด้านอาหารในตลาดน้ำดอนหวาย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม อภิปรายผลได้ดังนี้

ตลาดน้ำดอนหวาย ถือได้ว่าเป็นแม่แบบของการจัดการวิสาหกิจชุมชน เป็นการให้ชุมชนได้เรียนรู้ว่าจะจัดการอย่างไรกับทุนชุมชนที่มีอยู่ โดยการร่วมกันวางแผนการผลิต การตลาดการสร้างเส้นทางท่องเที่ยวด้านอาหารในตลาดน้ำดอนหวายเป็นแนวทางที่มีศักยภาพในการส่งเสริมการท่องเที่ยวท้องถิ่นและเพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน การอภิปรายผลในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญสำหรับการพัฒนาเส้นทางท่องเที่ยวด้านอาหารในตลาดน้ำดอน การพัฒนาเส้นทางท่องเที่ยวอาหารที่มีคุณภาพการสร้างเส้นทางท่องเที่ยวด้านอาหารจะต้องคำนึงถึง คุณภาพและความสะอาด ของอาหารที่เสิร์ฟให้กับนักท่องเที่ยว เพื่อให้มั่นใจว่าอาหารที่ผู้ท่องเที่ยวได้ลิ้มลองมีมาตรฐานและปลอดภัย ทั้งนี้ช่วยเสริมความมั่นใจให้กับนักท่องเที่ยวการสร้างมาตรฐานและระบบการรับรองร้านอาหารในตลาดน้ำดอนหวายจะช่วยเสริมภาพลักษณ์ที่ดีและน่าเชื่อถือความสะอาดและการตรวจสอบคุณภาพจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความพึงพอใจให้กับนักท่องเที่ยวและเพิ่มความน่าเชื่อถือในตลาดน้ำ การพัฒนาการบริการและการนำเสนอประสบการณ์ท่องเที่ยวการสร้างเส้นทางท่องเที่ยวด้านอาหารในตลาดน้ำดอนหวายไม่เพียงแค่นำเสนออาหารเท่านั้น แต่ยังต้องมีการบริการที่ดีและการสร้าง ประสบการณ์ท่องเที่ยวที่น่าจดจำ นักท่องเที่ยวต้องได้รับประสบการณ์ที่ดีจากการเดินชมตลาดน้ำ การเลือกซื้อของฝาก การสัมผัสวัฒนธรรมท้องถิ่น รวมถึงการให้บริการที่เป็นมิตรจากเจ้าของร้านอาหาร การบริการที่อบอุ่นและเป็นมิตรจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจให้กับนักท่องเที่ยวและ

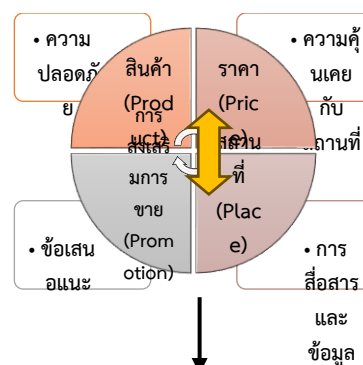
ทำให้การท่องเที่ยวในตลาดน้ำดอนหวายเป็นประสบการณ์ที่น่าจดจำ การสร้างเส้นทางท่องเที่ยวที่มีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับประวัติความเป็นมาของอาหารและวัฒนธรรมท้องถิ่นจะช่วยเพิ่มมูลค่าทางการท่องเที่ยว การใช้เทคโนโลยีในการส่งเสริมการท่องเที่ยว

การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านอาหารในตลาดน้ำดอนหวาย เช่น การใช้ QR Code หรือแอปพลิเคชัน ในการแนะนำเส้นทางอาหาร การให้ข้อมูลเกี่ยวกับเมนูเด็ด และการชำระเงินผ่านช่องทางดิจิทัลจะทำให้การท่องเที่ยวสะดวกสบายและทันสมัย การใช้เทคโนโลยีในการสร้างเส้นทางท่องเที่ยวสามารถเพิ่มความสะดวกสบายให้กับนักท่องเที่ยวในการเข้าถึงข้อมูลร้านอาหารและเส้นทางท่องเที่ยว การใช้ QR Code หรือแอปพลิเคชันที่เชื่อมโยงกับข้อมูลร้านอาหารจะช่วยให้ผู้ท่องเที่ยวสามารถวางแผนการเดินทางและเลือกร้านอาหารได้ง่ายขึ้น การส่งเสริมการตลาดและการประชาสัมพันธ์ การสร้างเส้นทางท่องเที่ยวอาหารในตลาดน้ำดอนหวาย จำเป็นต้องมี การประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ เช่น การใช้โซเชียลมีเดีย การสร้างเว็บไซต์ หรือการจัดกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยว เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ การใช้ช่องทางออนไลน์เพื่อประชาสัมพันธ์เส้นทางท่องเที่ยวอาหารจะช่วยเพิ่มการเข้าถึงของกลุ่มนักท่องเที่ยวในยุคดิจิทัล การจัดกิจกรรมส่งเสริม เช่น การทำเทศกาลอาหารท้องถิ่น หรือการจัดเวิร์กช็อปทำอาหารท้องถิ่น จะช่วยเพิ่มความสนใจและดึงดูดนักท่องเที่ยว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สันติ พัฒนพันธ์ุ ได้วิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาสังคมในการบริหารการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น” ผลการวิจัยพบว่า มีลักษณะระดับการมีส่วนร่วมในระดับ บันไดขั้นที่ 3-5 เป็นหลัก กล่าวคือ ประชาชน ชุมชนในพื้นที่ท่องเที่ยว กลุ่มภาคประชาสังคม ชมรมส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชนเมืองโบราณทวารวดีอยู่ทงมีส่วนร่วมอย่างจำกัด เพราะมีส่วนร่วมในบางเรื่องเท่านั้น การดำเนินการพัฒนาเมืองโบราณอยู่ทงส่วนใหญ่ยังขับเคลื่อนโดย หน่วยงานภาครัฐ และองค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (อพท.) อย่างไรก็ตามหน่วยงาน อพท. สนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวในส่วนของตลาดสามชุกร้อยละ พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคประชาสังคม คือ คณะกรรมการพัฒนาตลาดสามชุกอยู่ในระดับบันไดขั้นที่ 6-8 เป็นหลัก กล่าวคือ ประชาชนมีส่วนร่วมมากที่สุด มีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ และบริหารจัดการพื้นที่ท่องเที่ยวได้ด้วยตนเอง สามารถพัฒนา แหล่งท่องเที่ยวในชุมชนได้ตรงตามความต้องการที่เกิดจากชุมชนข้อเสนอแนะในการวิจัย คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเข้ามามีส่วนร่วมให้มากขึ้น และควรให้ชุมชนเป็นผู้กำหนดนโยบายในการพัฒนาการท่องเที่ยวตลอดจนบริหารจัดการท่องเที่ยว เพื่อให้นโยบายมีความสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของชุมชน นอกจากนี้ควรเสริมสร้าง การมีส่วนร่วมในการท่องเที่ยวระหว่างชุมชนกับนักท่องเที่ยว และควรมีการสืบสานถ่ายทอด ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้กับชุมชน นักท่องเที่ยวและคนรุ่นหลังต่อไป และได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นราวดี บัวขวัญ ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดการตลาดน้ำเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม กรณีศึกษา ตลาดน้ำคลองแห อำเภอลำปาง จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยและองค์ประกอบของการจัดการตลาดน้ำคลองแหเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ประกอบด้วย ด้าน 1)

แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม 2) กิจกรรมท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม 3) บริการท่องเที่ยว 4) การส่งเสริมการตลาดซึ่งมีค่าความชัดเจนขององค์ประกอบสูงสุด 5) การมีส่วนร่วม 6) กระบวนการสิ่งแวดล้อม 7) องค์การในการดำเนินงาน นอกจากนี้ในส่วนของการจัดการตลาดน้ำเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับบริบทของคลองแห่งนี้ ควรมีองค์การจัดการในลักษณะประชาคมตลาดน้ำคลองแหซึ่งประกอบด้วยทุกภาคีที่มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการท่องเที่ยวของคลองแห โดยมีการกำหนดเป้าหมาย การวางแผน เพื่อนำไปสู่การจัดการตลาดน้ำคลองแหที่มุ่งเน้นการสร้างเอกลักษณ์ด้วยวัฒนธรรม และวิถีชีวิตที่สอดคล้องกับบริบทของคลองแห ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมและการบูรณาการความร่วมมือกับภาคีที่มีส่วนเกี่ยวข้องในลักษณะเครือข่าย โดยใช้ตลาดน้ำคลองแหเป็นกลยุทธ์ในการจัดการเพื่อพัฒนาและเชื่อมโยง เส้นทางท่องเที่ยวไปสู่แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในพื้นที่ใกล้เคียง

สรุป การสร้างเส้นทางการท่องเที่ยวด้านอาหารในตลาดน้ำดอนหวายมีศักยภาพสูงในการเพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยวและส่งเสริมเศรษฐกิจท้องถิ่น โดยการพัฒนาทั้งในด้านการเลือกอาหารท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์ การใช้เทคโนโลยีในการส่งเสริมการท่องเที่ยว การพัฒนาการบริการที่ดี และการประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้ตลาดน้ำดอนหวายเป็นแหล่งท่องเที่ยวด้านอาหารที่มีความน่าสนใจและตอบโจทย์ความต้องการของนักท่องเที่ยวในปัจจุบันได้อย่างยั่งยืน การใช้สื่อออนไลน์และโซเชียลมีเดีย Facebook และ Instagram การสร้างโพสต์หรือภาพถ่ายที่ดึงดูดความสนใจเกี่ยวกับอาหารท้องถิ่นในตลาดน้ำดอนหวาย

องค์ความรู้จากการวิจัย



การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอาหารท้องถิ่นในตลาดน้ำดอนหวาย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอาหารท้องถิ่นในตลาดน้ำดอนหวาย อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานตลาดการจัดการพื้นที่ขายสินค้า แบ่งพื้นที่ร้านค้าให้เป็นระเบียบ เพิ่มพื้นที่นั่งรับประทานอาหาร และจัดโซนให้เหมาะสม เช่น โซนของควา ของหวาน ของผัก ผัก และผลไม้
2. การปรับปรุงเส้นทางเดินสร้างทางเดินที่สะดวกสบายและปลอดภัย เช่น พื้นกันลื่นและทางเดินสำหรับผู้สูงอายุหรือคนพิการ
3. การเพิ่มพื้นที่จอดรถ จัดหาพื้นที่จอดรถเพิ่มเติมพร้อมจัดระบบการจราจรภายในตลาดให้คล่องตัว

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปฏิบัติ

1. ควรส่งเสริมการตลาดและการประชาสัมพันธ์พัฒนา เส้นทางสำหรับแต่ละร้านค้า โดยข้อมูลใน QR Code ควรมีรายละเอียดเกี่ยวกับเมนูอาหาร ราคาสินค้า วัตถุดิบ และข้อมูลการติดต่อร้านค้า เส้นทางเดินไปร้านค้า
2. ควรมีโปรโมชันออนไลน์ สร้างเพจ Facebook TikTok Instagram YouTube หรือแพลตฟอร์มอื่น ๆ เพื่อประชาสัมพันธ์ร้านค้า และเมนูเด่นในตลาดน้ำดอนหวาย
3. ควรมีกิจกรรมส่งเสริมการขาย จัดกิจกรรมพิเศษ โดยมีโปรโมชันลดราคาในวันธรรมดาหรือเทศกาล “วันตลาดน้ำ” เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวให้มาเที่ยวได้มากขึ้นทั้งนักท่องเที่ยวไทยและนักท่องเที่ยวต่างชาติ
4. ควรมีการจัดการสิ่งแวดล้อมในตลาดลดการใช้พลาสติก ส่งเสริมให้ร้านค้าใช้บรรจุภัณฑ์ที่ย่อยสลายได้ เช่น ใบตอง ถุงกระดาษ หรือถุงผ้า จัดตั้งระบบคัดแยกขยะ มีจุดทิ้งขยะสำหรับการแยกประเภท เช่น ขยะเปียก ขยะรีไซเคิล และขยะทั่วไป พร้อมให้ความรู้แก่ผู้ค้า และนักท่องเที่ยวในตลาดน้ำ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การพัฒนาแบบประเมินวัดความพึงพอใจและความต้องการของนักท่องเที่ยวในมิติที่หลากหลาย ทางด้านคุณภาพอาหาร ด้านราคา และด้านบรรยากาศ
2. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการสร้างร่วมมือระหว่างชาวบ้าน ร้านค้า และผู้บริหารตลาดการส่งเสริมชุมชนให้เป็นศูนย์ตลาดน้ำให้ต่างชาติได้รับรู้ทางด้านวัฒนธรรมท้องถิ่น
3. การศึกษาว่า การใช้เทคโนโลยีใหม่ช่วยเพิ่มยอดขายหรือความสะดวกให้กับนักท่องเที่ยวและร้านค้าในตลาดน้ำดอนหวาย

บรรณานุกรม

- กติกากา กลิ่นจันทร์แดง. (2563). “อัตลักษณ์การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอาหารท้องถิ่นในเมืองรอง
 ทางการท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1”. มหาวิทยาลัย
 นเรศวร ศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว,
 เกียรติ จิระกุล และคณะ. (2525). ตลาดในกรุงเทพมหานคร : การขยายตัวและพัฒนาการ.
 กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไกรฤกษ์ ปิ่นแก้ว. (2556). แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม. ออนไลน์ แหล่งข้อมูล : [https://tourism-
 dan1.blogspot.com/](https://tourism-dan1.blogspot.com/) (๓๐ มกราคม 2567).
- ณรงค์ สมพงศ์. (2550) กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์เชิงรุกครัวไทยสู่ครัวโลก. Thailand Restaurants,
 นรวดี บัวขวัญ. (2556). “รูปแบบการจัดการตลาดน้ำเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม กรณีศึกษา
 ตลาดน้ำคลองแห อำเภอลำลูกเกด จังหวัดสงขลา”. ศึกษาดุษฎีบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นากกร สังเขป, (2552). ภูมิปัญญาชาวบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่น, ลำปาง : คณะมนุษยศาสตร์และ
 สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ปองปรารณ สุนทรเณสข, กิตติวัฒน์ กิตติบุตร, กนกพร เอกกะสินสกุล. (2561). “การเล่าเรื่องอาหาร
 ท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม : กรณีศึกษาน้ำพุแจ่ม”. วารสาร
 วิทยาการจัดการสมัยใหม่, ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน)
- ยุพดี เสตพรณ, (2537). ภูมิศาสตร์การท่องเที่ยวไทย. กรุงเทพมหานคร : พิธีกรรมการพิมพ์.
- ราณี อธิชัยกุล, (2557). การจัดการการท่องเที่ยวเฉพาะทาง, นนทบุรี:
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมบัติร์ กันบุตร และน้ำฝน รักประยูร. (2565). “กลยุทธ์การพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหารท้องถิ่นเชิง
 สร้างสรรค์ในเขตพื้นที่พิเศษอุทยานประวัติศาสตร์สุโขทัย-ศรีสัชนาลัย”. รายงานวิจัย.
 วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ มจร. วิทยาเขตแพร่ ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (มกราคม –
 มิถุนายน)
- สันติ พัฒน์พันธุ์. (2561). “การมีส่วนร่วมของประชาสังคมในการบริหารการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม
 โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น”. รายงานวิจัย. ศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต.
- อนงค์ ไต้วัลย์. (2555). การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวแบบยั่งยืน : กรณีศึกษา ตลาดน้ำวัด
 ตะเคียน อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระ

ธรรมาภิบาลกับการยกระดับระบบราชการไทยสู่ยุค 4.0
เพื่อการบริหารภาครัฐอย่างยั่งยืน
GOOD GOVERNANCE AND TER ELEVATION OF THAILAND'S
BUREAUCRATIC SYSTEM TO 4.0 ERA FOR SUSTAINABLE PUBLIC

ศราวุธ ชันธวิชัย

Sarawut Khanthawichai

พระสังวาน เขมปญโญ (สายเนตร)

Phra Sangwan Kamapanyo (Sainet)

พระมหาจักรเทพ จุกกวโร (ศรีทิม)

PhramahaChagathep Chagavaro (Sritim)

สมนึก จันทรโสดา

Somnook Chandsoda

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี

Mahachulalongkornrajavidyalaya Ubon Ratchathani Campus University

E-mail: sarawut.kha@mcu.ac.th, sangwan.sainet@research.or.th

chagathep087@gmail.com, somnook_ch@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 13 กุมภาพันธ์ 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 26 กุมภาพันธ์ 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 3 มิถุนายน 2568

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาลและการประยุกต์ใช้กับการพัฒนาระบบราชการ 4.0 โดยมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนการบริหารราชการแผ่นดินให้สอดคล้องกับแนวทางเศรษฐกิจและสังคมสมัยใหม่ ผ่านการเสริมสร้างความโปร่งใส การมีส่วนร่วมของประชาชน การกระจายอำนาจ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยธรรมาภิบาลเป็นหลักการบริหารจัดการภายในองค์กรที่สำคัญ ช่วยยกระดับขีดความสามารถของระบบราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี สร้างกระบวนการบริหารที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชนอย่างยั่งยืน

การนำแนวคิดธรรมาภิบาลมาใช้ในการขับเคลื่อนระบบราชการไทยสู่ยุค 4.0 เป็นการปรับเปลี่ยนระบบบริหารภาครัฐจากรูปแบบเดิมสู่การบริหารแนวใหม่ ที่เน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน รวมถึงการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาสนับสนุนกระบวนการตัดสินใจและการให้บริการสาธารณะ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาประเทศสู่ความยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 ธรรมาภิบาลในบริบทของระบบราชการ 4.0 ไม่เพียงแต่เป็นกรอบแนวคิดที่ช่วยกำหนดทิศทางการบริหารราชการแผ่นดิน แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างกลไกการบริหารที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยธรรมาภิบาลเน้นย้ำถึงหลักการความโปร่งใส การตรวจสอบได้ และความรับผิดชอบขององค์กรภาครัฐต่อสังคม กระบวนการดังกล่าวช่วยลดช่องว่างระหว่างภาครัฐกับประชาชน สร้างความไว้วางใจ และยกระดับคุณภาพการให้บริการสาธารณะในยุค 4.0 ด้วยเหตุนี้การบริหารจัดการข้อมูลจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยยกระดับศักยภาพของระบบราชการไทย

กล่าวโดยสรุป การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการขับเคลื่อนระบบราชการไทยสู่ยุค 4.0 ถือเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยยกระดับการบริหารภาครัฐให้มีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง เป็นการวางรากฐานที่มั่นคงให้กับการพัฒนาประเทศในระยะยาว นำไปสู่การเป็นประเทศที่มีการบริหารจัดการที่ดี สังคมเข้มแข็ง และเศรษฐกิจที่ยั่งยืน

คำสำคัญ: ธรรมาภิบาล, พลังขับเคลื่อน, ระบบราชการ 4.0

ADSTRACT

This article presents concepts related to governance and its application in the development of the 4.0 bureaucratic system, focusing on transforming public administration to align with modern economic and social approaches through enhancing transparency, public participation, decentralization, and the use of digital technology. Governance is an important internal management principle within organizations, helping to elevate the capabilities of the bureaucratic system to keep pace with economic, social, and technological changes, creating transparent, efficient management processes that sustainably meet public expectations

The application of the concept of good governance to drive the Thai bureaucracy towards the 4.0 era involves transforming the traditional public administration system into a new management approach that emphasizes enhancing efficiency, transparency, and public participation. This includes integrating digital technology to support decision-making processes and public service delivery, aligning with the goals of sustainable development in the 21st century. Good governance in

the context of the 4.0 bureaucracy is not only a framework that helps define the direction of state administration but also an important tool for creating a citizen-centered management mechanism. Good governance emphasizes principles of transparency, accountability, and the responsibility of public organizations to society. This process helps bridge the gap between the government and the public, builds trust, and improves the quality of public services in the 4.0 era. Therefore, data management will be a crucial tool in enhancing the potential of the Thai bureaucracy.

In summary, the implementation of good governance principles to drive the Thai bureaucracy into the 4.0 era is an important strategy that enhances public administration to be transparent, efficient, and truly responsive to the needs of the people. It lays a solid foundation for long-term national development, leading to a well-managed country, a strong society, and a sustainable economy.

Keywords: Good Governance, Driving Force, Bureaucratic System 4.0

บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) มุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพของประเทศให้สามารถรับมือกับความเสี่ยงและความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในบริบทโลกยุคใหม่ โดยเฉพาะการพลิกโฉมสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งรวมถึงการเตรียมความพร้อมรับมือกับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ที่กำลังทวีความรุนแรงขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัลแล้ว แผนดังกล่าวยังให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารภาครัฐ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อพลวัตทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นความยืดหยุ่น การเชื่อมโยงอย่างเป็นเครือข่าย การเปิดกว้างสู่ความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม รวมถึงการสร้างความปลอดภัยผ่านการเปิดเผยข้อมูลที่เข้าถึงได้ง่ายต่อสาธารณะ ลดโอกาสการทุจริตคอร์รัปชัน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการตัดสินใจของภาครัฐ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564: 133)

ภายใต้บริบทดังกล่าว แนวคิดธรรมาภิบาล (Good Governance) จึงเป็นหัวใจสำคัญในการยกระดับการบริหารภาครัฐในทุกมิติ โดยธรรมาภิบาลมิใช่เพียงแนวปฏิบัติที่เน้นศีลธรรมและความถูกต้องเท่านั้น หากแต่เป็นกรอบแนวคิดของการบริหารองค์กรที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และปลอดการแทรกแซงจากอิทธิพลภายนอก ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างความน่าเชื่อถือและความศรัทธาในระบบราชการ การนำธรรมาภิบาลมาบูรณาการเข้ากับการบริหารภาครัฐจะช่วยให้เจ้าหน้าที่

ของรัฐบาลปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ขยันหมั่นเพียร และยึดมั่นในจริยธรรมการบริหาร เพื่อขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและยั่งยืนในอนาคต (สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์, 2565 หน้า 45)

ความเป็นมาและความหมายธรรมาภิบาล

การนำธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนไม่เพียงแต่เป็นกลไกเพื่อการบริหารจัดการที่ดีเท่านั้น แต่ยังเป็นการวางรากฐานของวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส มีความรับผิดชอบ และคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ ความโปร่งใสในการดำเนินงานเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้การบริหารงานขององค์กรเป็นที่ยอมรับ และได้รับความเชื่อถือจากประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มุ่งเน้นความยั่งยืนและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน สำหรับภาคเอกชน ธรรมาภิบาลช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกค้า นักลงทุน และผู้บริโภค โดยองค์กรที่ดำเนินธุรกิจอย่างมีธรรมาภิบาลจะได้รับการยอมรับในระดับสากล ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่สนับสนุนให้ธุรกิจสามารถขยายตัวและแข่งขันได้ในตลาดโลก ยิ่งไปกว่านั้น ธรรมาภิบาลยังช่วยส่งเสริมการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม ลดความเสี่ยงในการเกิดทุจริตคอร์รัปชัน และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเติบโตของธุรกิจในระยะยาว ในภาครัฐ ธรรมาภิบาลเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพของระบบราชการ โดยช่วยให้การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเป็นไปอย่างมีความรับผิดชอบ เปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาระบบราชการ 4.0 ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและการให้บริการสาธารณะ การมีธรรมาภิบาลช่วยลดโอกาสในการทุจริต เพิ่มความโปร่งใสในการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรของรัฐ และสร้างความไว้วางใจในระบบราชการจากประชาชน

เมื่อธรรมาภิบาลได้รับการบูรณาการอย่างเป็นระบบในภาครัฐและเอกชน จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน เพราะเป็นการวางระบบการบริหารจัดการที่ดี ตั้งแต่ระดับนโยบายไปจนถึงการปฏิบัติการ โดยทุกภาคส่วนของสังคมจะมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วม และร่วมกันกำหนดทิศทางการพัฒนาอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม การบริหารจัดการที่ยึดหลักธรรมาภิบาลยังช่วยให้เกิดความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน ลดความซ้ำซ้อนของการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรของประเทศธรรมาภิบาลยังเป็นกลไกสำคัญที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ขององค์การสหประชาชาติ โดยเฉพาะเป้าหมายข้อที่ 16 ซึ่งเน้นการส่งเสริมสังคมที่สงบสุข ยุติธรรม และสถาบันที่เข้มแข็ง การมีธรรมาภิบาลในทุกระดับจะช่วยสร้างสังคมที่ปราศจากความเหลื่อมล้ำ มีความเป็นธรรม และสามารถดำเนินการตามกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมธรรมาภิบาลจึงเป็นภารกิจร่วมกันของทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ที่ต้องร่วมมือกันสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำเนินงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และรับผิดชอบต่อสังคม เพราะการมีธรรมาภิบาลที่เข้มแข็ง

ไม่เพียงแต่จะช่วยให้การบริหารจัดการภายในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ยังช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศในเวทีโลก ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ และสร้างความเชื่อมั่นต่อสังคมระหว่างประเทศ (สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย, 2565, หน้า 23)

องค์การสหประชาชาติและโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) (2022) ได้อธิบายว่า ธรรมชาติเป็นแนวทางการดำเนินงานที่ครอบคลุมทั้งภาคการเมือง การบริหาร และภาคเศรษฐกิจ โดยเน้นกลไกและกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ ที่เกิดความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการยึดหลักนิติธรรม เพื่อให้มั่นใจว่าทุกเสียงในสังคม โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาส จะได้รับการพิจารณาอย่างเท่าเทียมในการจัดสรรทรัพยากรและโอกาสในการพัฒนา (องค์การสหประชาชาติและโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP), 2022, หน้า 15) ในทางรัฐศาสตร์ ธรรมชาติ คือ การบริหารงานโดยประชารัฐซึ่งมีการส่งเสริมให้มีการเชื่อมโยงเป็น พหุภาคี เครือข่าย และประสานการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ระหว่างองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชนและประชาชน ด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชน และความรับผิดชอบต่อหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ที่มีต่อประชาชนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โปร่งใส เสมอภาค และเป็นธรรม ส่วนคำว่า “ธรรมชาติ” ก็มีความหมายเหมือนกับคำว่า การปกครองที่ดี โดยทั่วไปมักพูดติดปากมากกว่าคำอื่น ๆ การสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีจึงกำหนดหลักการ 6 หลัก ดังนี้

1) หลักนิติธรรม คือการสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยมีการให้และการรับข้อมูลที่สะดวกเป็นจริง ทันการณ์ ตรงไปตรงมา มีที่มาที่ไปที่ชัดเจนและเท่าเทียม มีกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

2) หลักคุณธรรม คือ กฎข้อบังคับที่มีความเป็นธรรมและทันสมัย ซึ่งได้รับการยอมรับจากสังคม โดยไม่เลือกปฏิบัติและเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบเหล่านั้น สังคมเห็นพ้องต้องกันในการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กรอบของกฎหมาย ไม่ใช่การปกครองที่ขึ้นอยู่กับอำเภอใจ หรืออำนาจของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

3) หลักความโปร่งใสหมายถึงการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ แสดงความคิดเห็น และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาสำคัญต่าง ๆ ของประเทศ เช่น การแสดงความคิดเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ หรือการแสดงประชาติ นอกจากนี้ยังรวมถึงการร่วมตรวจสอบและรับผิดชอบต่อผลของการกระทำเหล่านั้น

4) หลักความมีส่วนร่วม คือความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้เป็นการสร้างกลไกให้มีผู้รับผิดชอบ ตระหนักในหน้าที่ความสำคัญในรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

5) หลักความรับผิดชอบ คือการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม

6) หลักความคุ้มค่า คือการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม สำนึกในหน้าที่ของตนเองมีความซื่อสัตย์สุจริต จริใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย และเคารพในสิทธิของผู้อื่น

สรุปได้ว่า ธรรมนูญบาลในมุมมองของธนาคารโลก ถือเป็นกรอบแนวทางสากลที่มุ่งส่งเสริมให้ทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน มีบทบาทร่วมกันในการขับเคลื่อนสังคมไปสู่ความสงบเรียบร้อยและยั่งยืน หลักการสำคัญคือการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการบ้านเมือง สร้างความสมดุลระหว่างอำนาจรัฐและความต้องการของประชาชน เพื่อต่อยอดพื้นฐานของระบอบประชาธิปไตยที่มั่นคง แนวทางนี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้การบริหารราชการแผ่นดินมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้เท่านั้น แต่ยังกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาสังคมโดยรวม เสริมสร้างความไว้วางใจระหว่างภาครัฐกับประชาชน และวางรากฐานสู่การพัฒนาประเทศที่มั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว

ลักษณะทั่วไปของธรรมนูญบาล

หลักธรรมนูญบาลในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีถือเป็นภารกิจหลักของสำนักงาน ก.พ.ร. ซึ่งมีหน้าที่ในการส่งเสริมให้ระบบราชการไทยนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อประโยชน์สุขของประเทศชาติและประชาชนตามเจตนารมณ์ของมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งหลักการนี้เรียกว่า “หลักธรรมรัฐและบรรษัทภิบาล” ที่เน้นการปกครองที่เป็นธรรม ซึ่งไม่ใช่แนวความคิดใหม่ แต่เป็นการสะสมองค์ความรู้และวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกันในสังคมมนุษย์มาเป็นพัน ๆ ปี โดยมีเป้าหมายเพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมและบ้านเมืองอย่างสงบสุข พร้อมพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

หลักธรรมนูญบาลนี้เป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานในหลายด้าน เช่น การจัดกระบวนการทำงาน การจัดองค์กร การจัดสรรบุคลากร และการใช้ทรัพยากรสาธารณะอย่างคุ้มค่าและเหมาะสม โดยมุ่งสู่เป้าหมายร่วม 3 ประการ ได้แก่

1. การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อให้การบริหารงานภาครัฐมีคุณภาพและมาตรฐานตามความต้องการของประชาชน
2. การปรับเปลี่ยนบทบาทการทำงานของภาครัฐ โดยกำหนดนโยบายที่มองการณ์ไกล มีการบังคับใช้กฎหมายที่เสมอภาคและเป็นธรรม และเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
3. การบริหารแบบพหุภาคี ซึ่งเน้นการให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การตัดสินใจ หรือการปฏิบัติงาน โดยไม่ผูกขาดหรือรวมศูนย์อำนาจ

สรุปได้ว่า ลักษณะทั่วไปของการสร้างธรรมนูญบาลคือการรับผิดชอบภายใต้กฎหมาย และนโยบายที่โปร่งใส การปฏิรูประบบราชการและเอกชนปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพนำไปสู่การจัดการให้ถูกต้องตามหลักความมีเหตุผลและหน้าที่รับผิดชอบด้านการเงินที่มี

ประสิทธิภาพอันจะเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ ป้องกันและช่วยแก้ไข
เยียวภาวะวิกฤติให้ถึงความยุติธรรมนำพาความโปร่งใสสู่ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย

องค์ประกอบการบริหารตามธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาลคือการบริหารงานของภาครัฐในทุกด้านโดยชอบธรรมและมีประสิทธิภาพ โดย
เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคม ได้แก่ ภาครัฐ เอกชน และประชาชน อย่างจริงจังและ
ต่อเนื่อง เพื่อสร้างพื้นฐานประชาธิปไตยที่เข้มแข็ง มีความชอบธรรมด้านกฎหมาย มีเสถียรภาพ และมี
โครงสร้างการบริหารที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีนั้นมี
องค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาภาครัฐดังนี้ สถาบันแห่งธนาคารโลก (World Bank
Institute) ได้วางองค์ประกอบในการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบเพื่อวัดคุณภาพการบริหารกิจการ
บ้านเมืองของประเทศต่าง ๆ โดยครอบคลุม 6 มิติหลัก ดังนี้:

การมีสิทธิมีเสียงของประชาชนและการรับผิดชอบ (Voice and Accountability): การที่
ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในการจัดตั้งรัฐบาล และมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ชุมชน และ
สมาคม

ความมีเสถียรภาพทางการเมืองและการปราศจากความรุนแรง (Political Stability and
Absence of Violence): โอกาสที่รัฐบาลจะไร้เสถียรภาพหรือถูกโค่นล้มโดยวิธีการที่ไม่เป็นไปตาม
รัฐธรรมนูญ เช่น การใช้ความรุนแรงหรือการก่อการร้าย

ประสิทธิผลของรัฐบาล (Government Effectiveness): ความสามารถของข้าราชการ
และรัฐบาลในการกำหนดนโยบาย การดำเนินการตามนโยบาย และการปรับปรุงการบริหารราชการ
ให้มีคุณภาพ

คุณภาพของมาตรการควบคุม (Regulatory Quality): ความสามารถของรัฐบาลในการ
กำหนดและบังคับใช้นโยบายและมาตรการที่สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและภาคเอกชน นิติธรรม
(Rule of Law): การบังคับใช้กฎหมายและการรักษาความยุติธรรม โดยให้ทุกฝ่ายมีความมั่นใจในการ
ปฏิบัติตามกฎระเบียบและเงื่อนไขสัญญา

การควบคุมปัญหาทุจริตประพฤติมิชอบ (Control of Corruption): การป้องกันและ
ควบคุมการใช้อำนาจรัฐเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว ไม่ว่าจะเป็นทุจริตขนาดเล็กหรือใหญ่ รวมถึงการ
ป้องกันการครอบครองอำนาจจากชนชั้นนำเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว

กระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดองค์ประกอบในการเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมือง
และสังคมที่ดีโดยมีองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้ การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นการมีส่วนร่วมของ
ประชาชนและเจ้าหน้าที่รัฐในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มและพลังการทำงานที่สอด
ประสานกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย ความยั่งยืน (Sustainability) มีการบริหารงานที่อยู่บนหลักการของ
ความสมดุลทั้งในเมืองและชนบท ระบบนิเวศ และทรัพยากรธรรมชาติ ประชาชนมีความรู้สึกว่าเป็น
สิ่งที่ชอบธรรม (Legitimacy) ให้การยอมรับ (Acceptance) การดำเนินงานของแต่ละหน่วยงาน

สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ประชาชนพร้อมที่จะยอมสูญเสียประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมีความโปร่งใส (Transparency) ข้อมูลต่าง ๆ ต้องตรงกับข้อเท็จจริงของการดำเนินการและสามารถตรวจสอบได้ มีการดำเนินการที่เปิดเผยม ชัดเจน ส่งเสริมความเป็นธรรม (Equity) ความเสมอภาค (Equality) มีการกระจายการพัฒนาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติและมีระบบการรับเรื่องราวร้องทุกข์ชัดเจน ความสามารถที่จะพัฒนาทรัพยากร เจ้าหน้าที่ของทุกหน่วยงานจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้กับการทำงานได้ มีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อให้ทุกหน่วยงานยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ (Promoting Gender Balance) เปิดโอกาสให้สตรีทั้งในเมืองและชนบทเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคมในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นมากขึ้น การอดทนอดกลั้น (Tolerance) และการยอมรับ (Acceptance) ต่อทัศนคติที่หลากหลายรวมทั้งต้องยุติข้อขัดแย้งด้วยเหตุผล หากจุดร่วมที่ทุกฝ่ายยอมรับร่วมกันได้ การดำเนินการตามหลักนิติธรรม (Operating) by Rule of Law พัฒนาปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มเติมกฎหมายให้มีความทันสมัยและเป็นธรรม ความรับผิดชอบ (Accountability) เจ้าหน้าที่จะต้องมีความรับผิดชอบต่อประชาชนความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานจะเป็นตัวชี้วัดสำคัญในการประเมินความสำเร็จของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ การเป็นผู้กำกับดูแล (Regulator) แทนการควบคุม โอนงานบางอย่างไปให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งใกล้ชิดกับประชาชนที่สุด (เสนห์ จุ้ยโต. 2566 หน้า 42) นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้อธิบายหลักการย่อยของหลักธรรมาภิบาล หรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไว้ดังต่อไปนี้

1. การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)

1.1 หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเกิดผลผลิตที่คุ้มค่าต่อการลงทุน และบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทั้งนี้ ต้องมีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวก

1.2 หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการวางแผนเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และอยู่ในระดับที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน

1.3 หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ

2. ค่านิยมประชาธิปไตย (Democratic Value)

2.1 หลักการรับผิดชอบต่อสามารถตรวจสอบได้ (Accountability) หมายถึง การปฏิบัติราชการต้องสามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและการให้

คุณให้โทษ ตลอดจนมีการจัดเตรียมระบบการแก้ไข หรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้น

2.2 หลักการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น และเชื่อถือได้ให้ประชาชนได้รับอย่างสม่ำเสมอ

2.3 หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง การปฏิบัติราชการต้องใช้อำนาจของกฎหมาย ข้อบังคับแห่งครุฑ ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชน

2.4 หลักความเสมอภาค (Equity) หมายถึงการปฏิบัติราชการต้องให้บริการอย่างเท่าเทียมกันไม่มีการแบ่งแยกด้านชายหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา

3. ประชาธิปไตย (Participatory State)

3.1 หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง การปฏิบัติราชการควรมีการมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

3.2 หลักการมีส่วนร่วมโดยการมุ่งเน้นฉันทามติ (Participation / ConsensusOriented) หมายถึง การปฏิบัติราชการต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหาหรือประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องร่วมคิดแก้ปัญหา

4. ความรับผิดชอบทางการบริหาร (Administrative Responsibility)

4.1หลักคุณธรรมและจริยธรรม (Morality/Ethics) หมายถึง การปฏิบัติราชการต้องมีจิตสำนึก ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม เป็นรากฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของระบบราชการไทย 8 ประการ (IAMREADY) ได้แก่

I - Integrity ซื่อสัตย์และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

A - Activeness ทำงานเชิงรุก คิดเชิงบวก และมีจิตบริการ

M - Morality มีศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม

R - Responsiveness คำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง

E - Efficiency มุ่งเน้นประสิทธิภาพ

A - Accountability ตรวจสอบได้

D - Democracy ยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย

Y - Yield มุ่งผลสัมฤทธิ์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) 2560

หน้า 18)

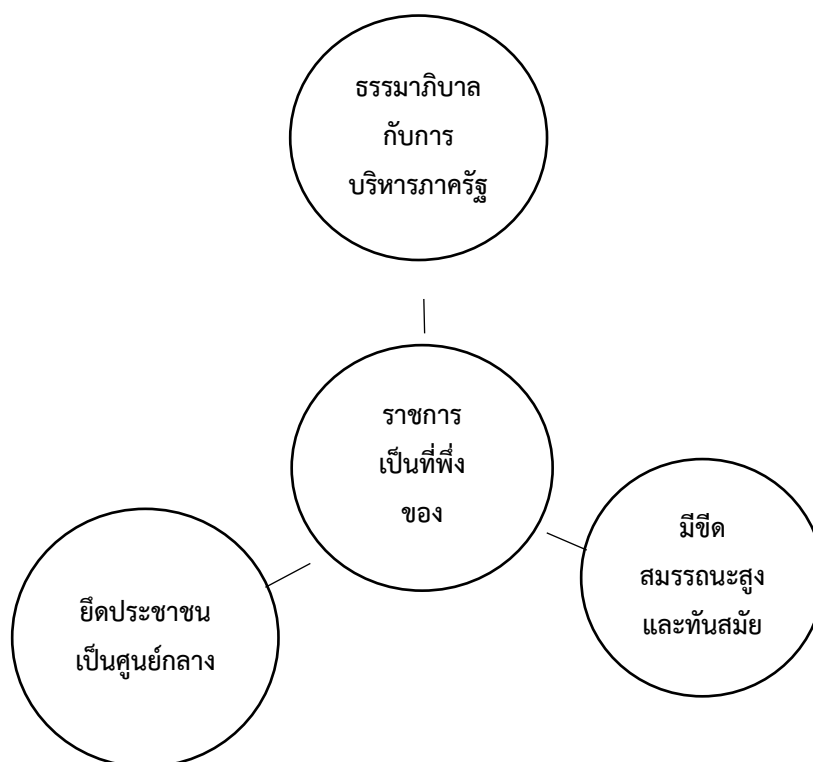
สรุปได้ว่าองค์ประกอบการบริหารตามธรรมาภิบาลเมื่อดูจากหลายๆ องค์ประกอบกันทำให้พบว่าหลักการที่สำคัญของธรรมาภิบาล คือการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนให้มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน จึงทำให้หลักธรรมาภิบาลแต่ละที่แตกต่างกันไปบ้าง แต่ก็ยังคงหลักการซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล คือการมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ ความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ หลักนิติธรรม เพราะทุกองค์การมีแนวคิดหลักประชาธิปไตยอยู่เบื้องหลังการดำเนินงาน สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหาร ทำให้เกิดการบริหารที่มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ และบริหารโดยอยู่บนฐานของการปฏิบัติตามกฎหมาย รวมถึงการดำเนินงานด้วยความคุ้มค่ามีประสิทธิภาพในการบริหารและเกิดประสิทธิผลที่ดี

ทฤษฎีธรรมาภิบาลกับการพัฒนาระบบราชการ 4.0

การบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่มีฐานอยู่ที่ระบบตลาดโดยมีที่มาจากการปฏิรูปภาครัฐเกิดขึ้นเมื่อกลางทศวรรษที่ 1960 ในช่วงที่รัฐสวัสดิการเริ่มดำเนินงานโดยมีเป้าหมายในการจัดสรรหรือแบ่งปันในทรัพยากรของรัฐ ในการปฏิรูปดังกล่าวนอกจากจะเป็นเรื่องของการจัดหาสินค้าและบริการหรือรายได้ใหม่แล้วยังมีเรื่องของกฎระเบียบสาธารณะเพื่อต้องการให้มีการลดความเป็นระเบียบกฎเกณฑ์ที่สอดคล้องกับแนวคิดของHyden (Kjaer Mette.2004:3) การกำกับดูแลเป็นกิจการทางการเมือง ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการซึ่งธรรมาภิบาลเป็นมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการตั้งค่ากฎเกณฑ์สำหรับการใช้อำนาจการขัดแย้งนอกจากนี้ Rhodes ได้ให้ข้อสังเกตที่เกี่ยวกับการบริหารของประเทศสหราชอาณาจักรพบว่ารัฐบาลของประเทศนี้ได้นำแนวคิดหรือตัวแบบการบริหารภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในรูปของ 3Es, E แรก คือ Economyหรือการประหยัด Efficiencyความมีประสิทธิภาพ Effectivenessความมีประสิทธิภาพ และมีข้อสังเกตดังนี้ “หลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่ดังกล่าว มีหลักการดังต่อไปนี้คือมุ่งเน้นที่การบริหารไม่ใช่มุ่งเน้นไปที่นโยบาย ขณะเดียวกันมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพ ที่ไม่ใช่เรื่องของการรวมระบบราชการเข้าไปเป็นหน่วยงานนอกจากนั้นมีการเน้นการใช้ระบบกึ่งตลาดและการจ้างเหมาบริการภายนอกให้หน่วยงานในภาคเอกชนดำเนินการ รวมทั้งมีการเน้นในเรื่องของการลดต้นทุนการให้ความสำคัญกับสโตร์หรือลีลาการบริหารที่มุ่งเน้นในเรื่องเป้าหมายของผลผลิตหรือผลงานการทำสัญญาที่จำกัดลงการจูงใจด้วยเงินการมีอิสระในการบริหาร

การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ให้ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก ได้รับการตอบสนองความต้องการ และประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอสู่การพัฒนาประเทศไทยให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว รัฐบาลจึงกำหนดนโยบายการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาประเทศที่เรียกว่า “ไทยแลนด์ 4.0” ซึ่งระบบราชการต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องและส่งเสริมไทยแลนด์ 4.0 จำเป็นต้องมีการปฏิรูประบบราชการ และข้าราชการเพื่อให้เป็นฟันเฟืองในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องกับทิศทางการบริหารประเทศ

ฉะนั้นการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างจึงต้องสอดคล้องกับการทำงานแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง และการทำงานเชิงรุกมุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ต้องทำงานเชิงรุกมุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน มีการใช้ประโยชน์จากข้อมูลรัฐ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน เพื่อให้ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลา และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือเพื่อเพิ่มขีดสมรรถนะสูงและทันสมัยจึงต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไวล่วงหน้า และประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน (ปรียวรรณ สุวรรณสุนย์. 2562 หน้า 19)



แผนภูมิ ธรรมาภิบาลกับการยกระดับระบบราชการไทยสู่ยุค 4.0 เพื่อการบริหารภาครัฐอย่างยั่งยืน

เมื่อพิจารณาจากแผนภูมิแล้ว ธรรมาภิบาลสู่การขับเคลื่อนระบบราชการ 4.0 การยึดประชาชนเป็นปัจจัยสำคัญในระบบราชการ 4.0 เป็นหัวใจของการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ โดยประชาชนมีฐานะเป็นพลเมืองและหุ้นส่วนในการดำเนินกิจกรรมสำคัญ ซึ่งรวมถึงการได้รับฟัง การ

ปรึกษาหารือ การเปิดเผยข้อมูล และการมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างโปร่งใสและยึดหลักนิติธรรม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 เป็นคัมภีร์สำคัญในการบริหารรัฐกิจใหม่ ที่มุ่งส่งเสริมสิทธิเสรีภาพ ศักดิ์ศรีมนุษย์ การตรวจสอบอำนาจรัฐ การสร้างความโปร่งใส และการกระจายอำนาจเพื่อการปฏิรูปทางการเมืองและการบริหารราชการแผ่นดิน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ที่เป็นกระแสในปัจจุบัน ซึ่งองค์กรภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจในการนำไปใช้เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในระบบการบริหาร (ถวิลวดี บุรีกุล, 2563 หน้า 12)

แนวทางการพัฒนาระบบราชการไทยสู่ระบบราชการ 4.0 มุ่งเน้นการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่ไม่เพียงแต่เน้นนโยบาย แต่ยังเน้นการประเมินผลการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพ โดยใช้ระบบกึ่งตลาดและการจ้างเหมาบริการจากภาคเอกชน นอกจากนี้ยังมุ่งลดต้นทุนและให้ความสำคัญกับการบริหารที่มีเป้าหมายชัดเจน เช่น การทำสัญญาที่จำกัด การจูงใจด้วยเงิน และการมีอิสระในการบริหาร โดยมีปัจจัยสำคัญ 3 ส่วน ได้แก่ 1) การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ทางการเมือง, 2) วิธีการใช้อำนาจในการบริหารทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคม, 3) ชีตความสามารถของรัฐบาลในการกำหนดนโยบายและประสิทธิภาพในการนำไปปฏิบัติ (จุมพล หนิมพานิช, 2565 หน้า 27)

การพัฒนาภาครัฐยุค 4.0 ภายใต้บริบทของยุทธศาสตร์ชาติ จำเป็นต้องใช้ธรรมาภิบาลเป็นแนวทางในการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคม โดยเน้นการทำงานร่วมกัน (cooperation) ที่มุ่งสู่การร่วมมืออย่างแท้จริง (collaboration) การวางแผนร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และการใช้ทรัพยากรร่วมกันในรูปแบบ "ประชารัฐ" นอกจากนี้ยังต้องส่งเสริมนวัตกรรม (Innovation) และการออกแบบบริการสาธารณะที่ตอบโจทย์ความท้าทายของประเทศ พร้อมทั้งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลผ่านระบบคลาวด์ (cloud computing) และเครื่องมือการใช้งานร่วมกัน (collaboration tool) เพื่อให้สามารถติดต่อกันในเวลาจริง (real-time) และวิเคราะห์ข้อมูลที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ และทุกช่องทาง ด้วยความมั่นคงปลอดภัย และประหยัด

ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางความคิด (Mindset) เป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) โดยเพิ่มทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น พร้อมทั้งเป็นผู้ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) เพื่อสร้างคุณค่า (Public Value) และประโยชน์สุขแก่ประชาชน การทำให้ธรรมาภิบาลยั่งยืนนั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากทั้งภาครัฐ เอกชน และความตระหนักของบุคลากรในหน่วยงาน ผู้บริหาร รวมถึงความต่อเนื่องของประชาธิปไตยและความมั่นคงของประเทศ (sustainability of democracy and national security) เนื่องจากประชาธิปไตยเป็นพลวัตที่เปลี่ยนแปลงตามเวลา ธรรมาภิบาลจึงเป็นหลักการบริหารที่มุ่งประโยชน์สูงสุดของประชาชนและประเทศชาติ โดยยึดหลักการ (principles) และแนวทาง (guidelines) สาเหตุสำคัญของปัญหาในการบริหารภาครัฐคือการคอร์รัปชัน การไม่ยึดกฎหมาย และการขาดประสิทธิภาพในการบริหารงาน รวมถึงการขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน (สุวิทย์ เมษินทรีย์ 2560 หน้า 45)

สรุปได้ว่า ทฤษฎีธรรมาภิบาลกับการพัฒนาภาครัฐจึงเป็นหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดีในแต่ละหน่วยงานเป็นการสร้างความสามัคคีร่วมกัน เพื่อไปสู่การแก้ไขปัญหาของประเทศชาติ เพื่อการพัฒนาระบบราชการไทยสู่การพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนที่ดีขึ้น ปรับบทบาท ขนาด และภารกิจให้มีความเหมาะสม เป็นการยกระดับขีดความสามารถ และมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับสูงเทียบเท่าเกณฑ์สากล และตอบสนองต่อการปกครองในระบอบประชาธิปไตยตามสังคมที่เป็นพลวัตแห่งโลกาภิวัตน์ด้วย

การวิเคราะห์ธรรมาภิบาลกับการพัฒนาระบบราชการ 4.0

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 65 ระบุว่า “รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล” ซึ่งธรรมาภิบาลได้รับการยอมรับเป็นหลักการสำคัญในการบริหารรัฐกิจทุกระดับ โดยเป็นกรอบในการจัดทำแผนที่สุดค้องและบูรณาการเพื่อผลักดันความเจริญ และพัฒนาระบบราชการให้มีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อประโยชน์ของประชาชนรัฐธรรมนูญยังได้กำหนดให้การบริหารราชการแผ่นดินของทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) โดยเน้นความร่วมมือของหน่วยงานรัฐในการจัดทำบริการสาธารณะและการใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งพัฒนาบุคลากรของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต มีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชน และปฏิบัติงานอย่างไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้บริการเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในระบบราชการ 4.0 จะทำให้เกิดการบริหารที่โปร่งใส มีความรับผิดชอบ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง”

ดังนั้น การขับเคลื่อนระบบราชการภายใต้ยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 ต้องนำหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดินเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นธรรม การบริหารที่สุจริต โปร่งใส และเปิดเผยข้อมูลจะช่วยให้ระบบราชการตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลางและสร้างความร่วมมือที่ต่อเนื่องระหว่างภาครัฐและประชาชน การเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินงานจะช่วยส่งเสริมความโปร่งใสและการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันได้มากขึ้น เพราะการบริหารราชการที่ดีต้องเปิดช่องทางการสื่อสารสองทางกับประชาชนและรับฟังข้อคิดเห็นอย่างโปร่งใสและจริงใจ กระบวนการดังกล่าวจะสร้างโครงสร้างการทำงานที่เอื้อต่อการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมแก้ไขปัญหาทางการเมืองและสังคม โดยการส่งเสริมการปกครองภายใต้ระบอบประชาธิปไตยและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน ระบบราชการ 4.0 จึงไม่เพียงแต่ตอบสนองความต้องการของประชาชน แต่ยังเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน เพื่อสังคมที่ยั่งยืนและสันติสุข

สรุปผลจากการศึกษาพบว่า ธรรมนูญเป็นหลักการบริหารการปกครองที่มุ่งประโยชน์สูงสุดของประชาชนและประเทศชาติ โดยยึดหลักเหตุผลและความเป็นธรรม ทั้งในฐานหลักการ (principles) และแนวทาง (guidelines) สาเหตุสำคัญที่ทำให้การบริหารระบบราชการไม่สามารถพัฒนาประเทศได้คือการคอร์รัปชันของผู้ปกครองและเจ้าหน้าที่รัฐ การไม่ยึดกฎหมายเป็นหลักในการปกครอง การขาดประสิทธิภาพในการบริหารงาน และการขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้วยเหตุนี้ หลักธรรมนูญจึงถูกนำมาปรับใช้ในการพัฒนาระบบราชการในยุค 4.0 โดยให้หน่วยงานราชการมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและมีสมรรถนะสูง เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ซึ่งถูกบัญญัติไว้ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสู่การพัฒนาระบบราชการในยุค 4.0 จึงควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มเติม โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 50 แห่งพระราชกฤษฎีกาฯ และจัดทำประกาศคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม โดยเปลี่ยนรูปแบบการทำงานจาก “ทำมากได้น้อย” เป็น “ทำน้อยได้มาก” เพื่อให้ประเทศมีรายได้สูง สามารถพึ่งพาตัวเองได้ และยกระดับไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วอย่างสมบูรณ์

บรรณานุกรม

- ถวิล มาตรฐาน. (2544). การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2563). ธรรมนูญ. เรียกใช้เมื่อ 11 สิงหาคม 2563 จาก <http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=%E0%B8%98>
- ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ. (2547). วัดระดับการบริหารจัดการที่ดี. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.
- จุมพล หนิมพานิช. (2548). การบริหารจัดการภาครัฐใหม่: หลักการ แนวคิด และกรณีตัวอย่างของไทย. นนทบุรี: สำนักวิชาการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, หน้า 62–63.
- ปรียวรรณ สุวรรณสุนัย. (2562). วิทยากรชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักวิชาการ. รายการร้อยเรื่องเมืองไทย สถานีวิทยุกระจายเสียงรัฐสภา และสำนักวิชาการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. ถนนอุทองใน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร.
- สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย. (2557). หลักการสากลของธรรมนูญ. กรุงเทพมหานคร: สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.). (2555). หลักธรรมนูญของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, หน้า 16–20.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570). กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

- สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์. (2560). รายงานวิจัยเรื่องประชาชนและธรรมาภิบาล: การสำรวจทัศนคติ.
สุดจิต นิमितกุล. (2543). กระทบงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดี. กรุงเทพฯ: บพิธการ.
เสน่ห์ จัยโต. (2557). มิติใหม่การบริหารธรรมาภิบาลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น. นนทบุรี:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, หน้า 50-51.
Kjaer, Anne Mette. (2004). Governance. UK: Polity Press.

การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา
กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิตำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

THE DEVELOPMENT OF THE 21st CENTURY LEADERSHIP SKILL BASED ON
IDDHIPADA 4 OF SCHOOL ADMINISTRATOR OF NOPPITAM EDUCATION
QUALITY NETWORK UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

วันชัยพร บุญวงศ์

Wanatchaporn Boonwong

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

Department of Buddhist Educational Administration

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

Faculty of Education Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Si

Thammarat Campus

E-mail: rainbow.ws35@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 21 กุมภาพันธ์ 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 26 กุมภาพันธ์ 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 3 มิถุนายน 2568

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิตำ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิตำ และ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิตำ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เกี่ยวข้อง 15 คน การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญเพื่อร่างแนวทาง 5 คน และสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน เพื่อประเมินความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลจากการวิจัยพบว่า 1) สภาพทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทักษะการบริหารที่หลากหลาย ซึ่งประกอบด้วย 1) ทักษะการสื่อสาร 2) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ 3) ทักษะวิสัยทัศน์ 4) ทักษะการทำงานเป็นทีม และ 5) ทักษะการใช้เทคโนโลยี เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรและนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) แนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ที่เน้นการสร้างความสำเร็จในชีวิตและการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 1) ฉันทะ คือ ความพอใจในงาน 2) วิริยะ คือ ความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อ 3) จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ในงาน 4) วิมังสา คือ การพิจารณาไตร่ตรอง ซึ่งเป็นรากฐานในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำที่มีคุณภาพในศตวรรษที่ 21 โดยมี 5 ทักษะสำคัญ ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะวิสัยทัศน์ ทักษะการทำงานเป็นทีม และทักษะการใช้เทคโนโลยี 3) การนำเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักอิทธิบาท 4 มีความเป็นไปได้ เหมาะสม และเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา

คำสำคัญ: ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21, ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21, หลักอิทธิบาท 4

ABSTRACT

This research article aims to study 1) to study the 21-st century leadership skills of school administrators in the Noppitum Education Quality Network 2 to study the guidelines for the development of 21-st century leadership skills of school administrators based on Iddhipada 4 of, Noppitum Education Quality Network and 3) present the development guidelines for leadership skills in the 21-st century leadership skills of school administrators based on Iddhipada 4 of Noppitum Education Quality Network. This is a qualitative research study, collecting data through in-depth interviews with 15 relevant individuals, in-depth interviews with 5 experts to draft development approaches, and focus group discussions with 7 specialists to assess feasibility, appropriateness, and usefulness. Qualitative data analysis was conducted using content analysis, discussions, and descriptive writing.

The research results were found as follows: 1) The State of 21st-Century Leadership Skills School administrators in the Noppitum Education Quality Network, face limitations in technological skills and adapting to changes in the digital age. Additionally, communication skills between administrators, teachers, and staff lack systematic organization and are insufficient, impacting teamwork and long-term goal setting. Administrators need to utilize a diverse range of management skills, including: Communication skills, Creative thinking skills, Visionary skills, Teamwork skills,

Technological skills These are essential for creating effective changes that meet the needs of both personnel and students.

2) Guidelines for developing leadership skills in the 21-st century by applying the Four Iddhipada principles, which focus on achieving success in life and work. These principles consist of: Chanda (satisfaction in work), Viriya (perseverance and determination), Citta (attentiveness to work), and Vimamsa (critical reflection and analysis). These form the foundation for cultivating quality leadership skills in the 21st century, focusing on five key competencies: Communication skills, Creative thinking, Visionary skills, Teamwork skills, and Technological skills

3) The presentation of guidelines for developing 21st-century leadership skills based on the Iddhipada 4 principles is feasible, appropriate, and beneficial for enhancing the leadership skills of educational administrators in alignment with these principles.

Keywords: 21st-century leadership skills, 21st-century leadership, Iddhipada 4

บทนำ

ปัจจุบันโลกและประเทศไทยก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วในทุกด้าน โดยเฉพาะเทคโนโลยีที่ทำให้โลกไร้พรมแดน และข่าวสารแพร่กระจายอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวิถีชีวิตทั้งในเชิงสร้างสรรค์และการทำลาย องค์การต่างๆ ต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี โดยเฉพาะด้านการศึกษา ที่ต้องพัฒนาให้ทันสมัยและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการต้องมุ่งพัฒนากำลังคนให้มีศักยภาพแข่งขันในระดับโลก โดยเตรียมความพร้อมประชากรวัยเรียนให้มีความรู้และทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย 1) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม 2) ทักษะชีวิตและอาชีพ และ 3) ทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 กำหนดให้ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ คุณธรรม จริยธรรม ความสามารถด้านบริหารและวิชาการตามมาตรฐานสมรรถนะ โดยเน้นธรรมาภิบาล ซึ่งสอดคล้องกับพระราชดำริของรัชกาลที่ 9 ที่กล่าวว่าผู้นำต้องรักษาสมดุลระหว่างการมุ่งเน้นงาน (Task-Oriented) และการพัฒนาสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน (People-Oriented) ผู้บริหารสถานศึกษาคือกุญแจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา โดยต้องเป็นตัวแทนแห่งการเปลี่ยนแปลง มีทักษะการบริหารงาน การพัฒนาบุคลากร และความเป็นมืออาชีพ พร้อมสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วม เชื่อมโยงปัจจุบันสู่อนาคต และพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมาย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 วางวิสัยทัศน์เป็นองค์กรสมรรถนะสูง โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ คู่คุณธรรม มีความสุข ตามหลักปรัชญา

เศรษฐกิจพอเพียงสู่ศตวรรษที่ 21 พร้อมกำหนดกลยุทธ์ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเน้นผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4, 2567)

กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิดำในสังกัดมีโรงเรียน 12 แห่ง พบว่าผู้บริหารแต่ละโรงเรียนมีทักษะการบริหารที่แตกต่างกัน บางโรงเรียนมีผู้บริหารที่เชี่ยวชาญและทันต่อการเปลี่ยนแปลง แต่บางโรงเรียนยังขาดทักษะด้านเทคโนโลยีและประสบการณ์ โดยเฉลี่ยผู้บริหารมีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี และบางโรงเรียนไม่มีผู้อำนวยการ ทำให้การบริหารในกลุ่มเครือข่ายไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 จึงจำเป็นต้องปรับแนวคิดและกระบวนการบริหารให้ตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่เขตพื้นที่กำหนด (เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิดำ, 2566)

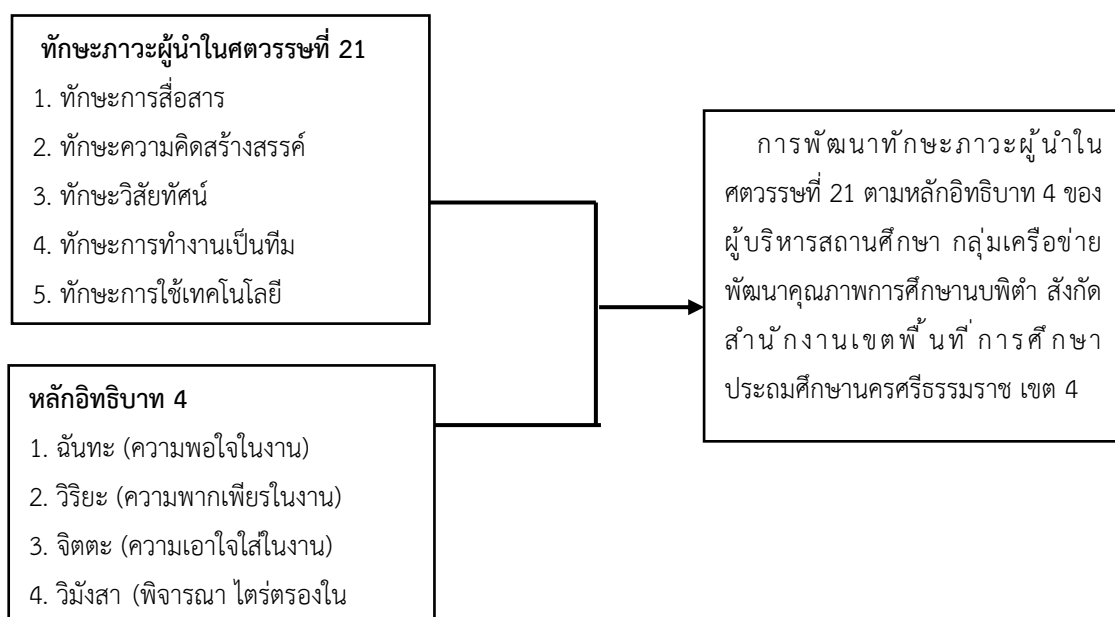
จากปัญหาด้านทักษะภาวะผู้นำดังกล่าวที่พบในทางพระพุทธศาสนา มีหลักธรรมที่มีความสอดคล้องอยู่หลากหลายและมีความเหมาะสมที่แตกต่างกันไปโดยผู้วิจัยได้เลือกหลักธรรมที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ได้โดยตรงคือ หลักอริยบท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น วิริยะ ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น จิตตะ เอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้นไม่วางธุระ วิมังสา หมั่นพิจารณาสอบสวนหาเหตุผลในสิ่งนั้นให้กระจ่างชัด การนำหลักอริยบท 4 มาประยุกต์ใช้ในภาวะผู้นำจะช่วยให้ผู้นำสามารถสร้างทีมที่เข้มแข็ง มีความร่วมมือ และสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยฉันทะ (ความพอใจ) จะช่วยให้ผู้นำที่ดีต้องมีแรงบันดาลใจและความรักในบทบาทของตน สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและกระตุ้นให้ทีมมีเป้าหมายร่วมกัน วิริยะ (ความพากเพียร) ทำให้ผู้นำต้องมีความมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค จิตตะ (ความเอาใจใส่) จะช่วยเสริมผู้นำให้มีสมาธิและความตั้งใจในการพัฒนาทีมงาน วิมังสา (การพิจารณาไตร่ตรอง) จะช่วยให้ผู้นำคิดวิเคราะห์และตัดสินใจอย่างรอบคอบเปิดรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาตนเองและทีม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักอริยบท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิดำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยบูรณาการเข้ากับหลักอริยบท 4 ให้แก่ผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิดำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิดำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิตดำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีโดยมีรายละเอียดดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ขั้นตอนการศึกษาสภาพ ผู้ให้การสัมภาษณ์ จำนวน 15 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และครู

1.2 ขั้นตอนการศึกษาแนวทาง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครูชำนาญการพิเศษ และผู้มีความรู้ทางด้านหลักพระพุทธศาสนา

1.3 ขั้นตอนการนำเสนอและประเมินแนวทาง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 ผู้อำนวยการโรงเรียน นักวิชาการทางพระพุทธศาสนา และนักวิชาการด้านการศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ขั้นตอนการศึกษาสภาพ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับสภาพทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิตดำ

2.2 ขั้นตอนการศึกษาแนวทาง แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิตดำ

2.3 ขั้นตอนการนำเสนอและประเมินแนวทาง แบบประเมินการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขั้นตอนการศึกษาสภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 15 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษามีประเด็นดังนี้ ทักษะการสื่อสาร ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะวิสัยทัศน์ ทักษะการทำงานเป็นทีม และทักษะการใช้เทคโนโลยี

3.2 ขั้นตอนการศึกษาแนวทาง สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 รูป/คน โดยใช้ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิตดำ

3.3 ขั้นตอนการนำเสนอและประเมินแนวทาง ใช้การสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คนโดยใช้แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) และการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียง และจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมายเชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้ โดยทำไปพร้อม ๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การศึกษาสภาพ วิเคราะห์โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาเรียบเรียงเป็นข้อสรุป

4.2 การศึกษาแนวทาง วิเคราะห์โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาเรียบเรียง และปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

4.3 การนำเสนอและประเมินแนวทาง วิเคราะห์โดยนำความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มมาเรียบเรียงเป็นแนวทาง

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพสภาพทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิตำ พบว่า

ทักษะการสื่อสาร สถานศึกษามีการใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น ผ่านหัวหน้าฝ่ายและแอปพลิเคชันไลน์ เพื่อความสะดวกรวดเร็ว แต่ยังพบปัญหาด้านความไม่ชัดเจนและข้อผิดพลาดของข้อมูล ส่งผลให้เกิดความสับสนและความล่าช้า ผู้บริหารควรเน้นการสื่อสารที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมวางแผนและประชุม พร้อมพัฒนาทักษะเทคโนโลยี เพื่อให้บุคลากรเข้าใจคำสั่ง ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมความสำเร็จของสถานศึกษา ทักษะความคิดสร้างสรรค์ สถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อภาวะผู้นำและการพัฒนานวัตกรรม แต่ครูบางส่วนยังขาดความมั่นใจและยึดติดกับวิธีเดิม ทำให้ขาดแนวคิดใหม่ๆ และพลาดโอกาสพัฒนา ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง ส่งเสริมการแสดงความคิดเห็น ทดลองวิธีใหม่ๆ และให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ พร้อมสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้ครูใช้ศักยภาพเต็มที่ นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา และตอบสนองความต้องการของผู้เรียนอย่างเหมาะสม ทักษะวิสัยทัศน์ สถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร อย่างไรก็ตาม ครูและบุคลากรส่วนใหญ่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน ส่งผลให้ไม่สามารถเชื่อมโยงการทำงานกับเป้าหมายองค์กรได้ ผู้บริหารควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมผ่านการประชุมและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน และช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทักษะการทำงานเป็นทีม มีความสำคัญต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร แต่ภายในโรงเรียนยังมีความขัดแย้งจากการไม่ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง ขาดขวัญกำลังใจ และความสัมพันธ์ที่ดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน แนวทางแก้ไขคือ ส่งเสริมการสื่อสารที่ดี เพื่อลดความขัดแย้งและสนับสนุนการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง ผู้บริหารควรสร้างขวัญกำลังใจและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทักษะการใช้เทคโนโลยี การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญในยุคปัจจุบัน แต่ครูและบุคลากรยังขาดความคล่องแคล่วและการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควรส่งเสริมความตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยี สร้างแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์

จากผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำในสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยทักษะสำคัญ ได้แก่ การสื่อสาร, ความคิดสร้างสรรค์, วิสัยทัศน์, การทำงานเป็นทีม และการใช้เทคโนโลยี ซึ่งผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ เพื่อให้โรงเรียนสามารถขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิดำ พบว่า

ทักษะการสื่อสาร ผู้บริหาร ครู และบุคลากรกำหนดเป้าหมายและเลือกช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม ส่งผลให้เกิดความพอใจและทุ่มเทในการทำงาน (ฉันทะ) มีการสื่อสารที่มุ่งมั่น สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม (วิริยะ) จากนั้นมีการประเมินผลเพื่อตรวจสอบข้อบกพร่องและแก้ไขปัญหา (จิตตะ) พร้อมติดตามและปรับปรุงการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง (วิมังสา) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารวางแผนพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ โดยตั้งเป้าหมายเพื่อพัฒนาตนเองและสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงาน (ฉันทะ) มุ่งมั่นจัดกิจกรรมและโครงการใหม่ๆ (วิริยะ) วิเคราะห์อุปสรรคและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ (จิตตะ) และนำผลวิเคราะห์มาปรับปรุงกลยุทธ์การบริหาร โดยเปิดรับแนวทางใหม่และเรียนรู้จากโรงเรียนอื่น เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ยั่งยืนและตอบสนองความต้องการของนักเรียนและชุมชน (วิมังสา) ทักษะวิสัยทัศน์ ผู้บริหารและครูร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ โดยกำหนดทิศทางและเป้าหมายระยะยาวที่เชื่อมโยงกับความต้องการของบุคลากร (ฉันทะ) วางแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนและนำไปปฏิบัติได้จริง แม้เผชิญอุปสรรค (วิริยะ) ใช้วิสัยทัศน์ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแนวโน้มทางการศึกษาเพื่อปรับปรุงกลยุทธ์ให้ทันสมัย (จิตตะ) และนำผลวิเคราะห์มาปรับปรุงการบริหาร พร้อมสร้างระบบติดตามผลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (วิมังสา) ทักษะการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารส่งเสริมความพอใจในการทำงานโดยวางแผนร่วมกัน เปิดโอกาสให้ทีมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ฉันทะ) กำหนดบทบาทชัดเจน ส่งเสริมความมุ่งมั่น และสร้างความไว้วางใจในทีม (วิริยะ) ตรวจสอบพฤติกรรมการทำงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อเสริมประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน (จิตตะ) และปรับปรุงกระบวนการทำงานโดยใช้ข้อเสนอแนะจากทีม เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ (วิมังสา) ทักษะการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารและครูร่วมวางแผนการใช้เทคโนโลยี โดยสร้างแรงบันดาลใจและความพึงพอใจในการใช้งาน (ฉันทะ) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะผ่านการอบรมอย่างต่อเนื่อง (วิริยะ) วิเคราะห์ข้อดีและข้อเสียเพื่อปรับปรุงการใช้เทคโนโลยี (จิตตะ) และพัฒนาแนวทางการสื่อสารและการอบรมให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้โรงเรียนสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดียิ่งขึ้น (วิมังสา)

จากผลการศึกษานี้พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำในสถานศึกษาควรใช้ อิทธิบาท 4 (ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา) ในการบริหารและพัฒนา ทักษะการสื่อสาร, ความคิดสร้างสรรค์, วิสัยทัศน์, การทำงานเป็นทีม และการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวหน้าต่อไป

3. ผลประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิดำพบว่า

แนวทางและประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิดำ ประกอบด้วย 1) ชื่อเรื่อง 2) หลักการและเหตุผล 3) วัตถุประสงค์ของแนวทาง 4) แนวทางการดำเนินงาน 5) การ

ติดตามและประเมินผล ผู้ทรงคุณวุฒิในการร่วมสนทนากลุ่มทุกคน มีความเห็นว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ ในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิตำ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่องการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิตำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. สภาพทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิตำ พบว่า การดำเนินงาน 1) ด้านทักษะการสื่อสารในสถานศึกษา มีการสื่อสารหลายช่องทาง บางครั้งขาดความชัดเจนและข้อมูลผิดพลาด ทำให้เกิดความสับสนและล่าช้า ผู้บริหารควรมีการสื่อสารที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมวางแผนงาน และพัฒนาทักษะเทคโนโลยีในทุกระดับ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารและจัดการข้อมูลอย่างถูกต้องช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ 2) ด้านทักษะความคิดสร้างสรรค์สถานศึกษามีการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคม แต่พบว่าครูบางคนยังขาดความมั่นใจในการตัดสินใจ และยึดติดกับวิธีการเดิม ผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศที่เปิดกว้าง สนับสนุนการแสดงความคิดเห็น และการทดลองวิธีใหม่ๆ 3) ด้านทักษะวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ แต่พบว่าครูและบุคลากรบางส่วนไม่ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน และขาดความเข้าใจในวิสัยทัศน์ ผู้บริหารจึงควรสร้างการมีส่วนร่วมและความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ร่วมกับครูและบุคลากร 4) ทักษะการทำงานเป็นทีม ในการบริหารสถานศึกษา ช่วยให้การดำเนินงานมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพสูงสุด การส่งเสริมที่ทีมที่เข้มแข็งควรเป็นแนวทางหลักเพื่อการพัฒนาที่มั่นคงและยั่งยืน บางครั้งการทำงานอาจมีความขัดแย้ง ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ครูและบุคลากรในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิตำ ไม่ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและบุคลากร ลดความขัดแย้ง เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ พรพิมล แก้วอ่อน และคณะ (2564) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุดมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผลวิจัยพบว่าด้านทักษะความร่วมมือ คือ ผู้บริหารควรมีหลักมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้สามารถพึ่งพาอาศัยคนอื่นได้จากความสัมพันธ์ที่ดีนั้น การลดความขัดแย้งในองค์กร การรู้จักการผูกใจ การสร้างความเชื่อ ค่านิยม และความคาดหวังร่วมกัน ทำงานด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ 5) ทักษะการใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่การสื่อสารมีความรวดเร็วและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งในส่วนของการจัดการข้อมูล การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในทุกระดับ และการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร และ

บุคลากร ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การที่ครูและบุคลากรในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา นบพิตำ ยังขาดการจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใน โรงเรียนเห็นความสำคัญของการใช้เทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ ณฤมล คูหาแก้ว (2563) ที่ได้ ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลวิจัยพบว่า การส่งเสริมสนับสนุนภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการใช้เทคโนโลยีควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของ เทคโนโลยี นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานด้านต่างๆ สนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์เพื่ออำนวยความสะดวกด้านเทคโนโลยีเทคโนโลยี

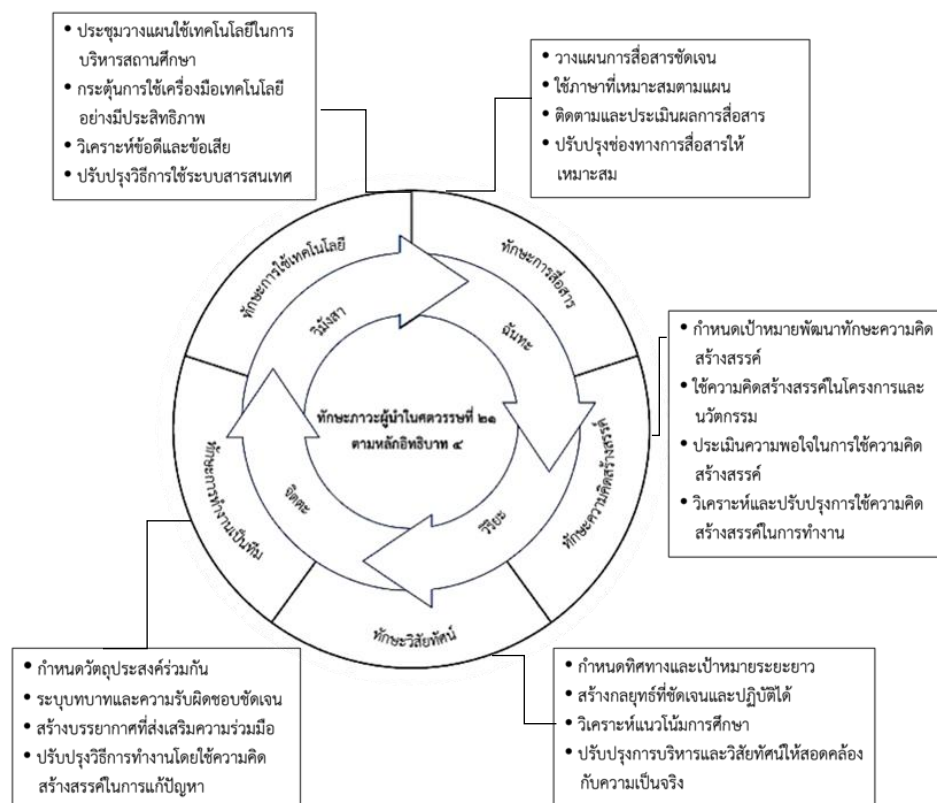
2. การศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิตำ พบว่า 1) ด้านทักษะการ สื่อสาร การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเริ่มจากการวางแผนที่เหมาะสม เลือกใช้ภาษาและวิธีการที่ ชัดเจนในการถ่ายทอดข้อมูล การติดตามและประเมินผลการสื่อสารช่วยให้สามารถปรับปรุงช่อง ทางการสื่อสารให้ดียิ่งขึ้น 2) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เริ่มจากการ กำหนดเป้าหมายและวิธีการที่เหมาะสม การสร้างกลยุทธ์ที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ รวมถึงการใช้ ความรู้และการวิเคราะห์ผลงานเพื่อปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด 3) ทักษะวิสัยทัศน์ การมอง การไกลเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้ผู้นำ การกำหนดเป้าหมายระยะยาวและการประเมินแนวโน้มใน อนาคตรวมถึงการสร้างแผนกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงปัจจุบันกับอนาคต และการปรับปรุงการดำเนินงาน อย่างต่อเนื่อง 4) ทักษะการทำงานเป็นทีม การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเริ่มจากการส่งเสริม การสื่อสารที่เปิดเผยและจริงใจ การสร้างความสามัคคีในทีม รวมถึงการประเมินผลและปรับปรุงความ ร่วมมืออย่างสม่ำเสมอ 5) ทักษะการใช้เทคโนโลยี การใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่ขาด ไม่ได้ในยุคปัจจุบัน ผู้นำควรสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้งานเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ และ ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงเพื่อสนับสนุนการพัฒนาองค์กร ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การพัฒนาทักษะ ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ ช่วยให้ผู้นำมีกรอบแนวทางในการ บริหารจัดการที่ยืดหยุ่นมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ อีกทั้งยังช่วย สร้างวัฒนธรรมการพัฒนาต่อเนื่องที่ส่งผลดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ บุชบา ชมที (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาและการวิเคราะห์หลักอิทธิบาท 4 กับการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า การ บริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) แนวทางในการปรับประยุกต์ใช้ ด้านฉันทะ การคัดเลือกบุคคลให้ตรงกับงานเพื่อให้เกิดความพอใจในงาน 2) แนวทางในการปรับ ประยุกต์ใช้ด้านวิริยะ มีการวางแผนร่วมกันเพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความ มุ่งมั่น ไม่ย่อท้อในงาน 3) แนวทางในการปรับประยุกต์ใช้ด้านจิตตะส่งเสริมและเสริมแรงทางบวกให้ผู้ ปฏิบัติมีความจดจ่อในงาน และ 4) แนวทางในการปรับประยุกต์ใช้ด้านวิมังสา มีการทบทวน ตรวจสอบ トラหาข้อบกพร่องเพื่อปรับปรุงแก้ไขด้วยความพินิจพิจารณา และ ภควรรณ ลุนสำโรง (2564) ได้

ทำการศึกษาการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า การพัฒนาแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบได้แก่ 1) เปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมคิดร่วมทำโดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่ม 1) การเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน 3) การกระตุ้นและสนับสนุนความคิดริเริ่มและคิดค้นนวัตกรรม 4) การตื่นตัวต่อภาวะคุกคามปัญหาอุปสรรคหรือตระหนักถึงการสูญเสียโอกาส 5) การส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาการ การให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน

3. การนำเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิตำ พบว่า ผลการนำเสนอแนวทางในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิตำ ประกอบด้วยดังนี้ 1) ชื่อแนวทาง 2) หลักการและเหตุผล 3) วัตถุประสงค์แนวทาง 4) แนวทางการดำเนินงาน 5) การติดตามและประเมินผล ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำสามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยนำหลักอิทธิบาท 4 (ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา) มาเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำจะช่วยเสริมสร้างคุณสมบัติที่จำเป็นของผู้นำในยุคปัจจุบันได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา มาสิงห์ (2560) ได้ศึกษาได้ทำการศึกษารื่อง การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา พบว่า การประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารและทักษะการจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดความเป็นไปได้และความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และวิจัยของ สุรรัตน์ โตเขียว (2560) ได้ทำการศึกษารื่อง รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 มี 6 องค์ประกอบได้แก่ 1) การบริหารยุคใหม่ 2) ใส่ใจคุณลักษณะ 3) ทักษะเทคโนโลยีและการสื่อสาร 4) ผู้บริหารที่มีการพัฒนา 5) เน้นการคิดวิเคราะห์ และ 6) นำพาสู่ต้นแบบที่ดี และผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากและความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการศึกษา การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิตำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 พบ องค์ความรู้ที่สามารถสรุปได้ดังนี้



ภาพที่ 2 การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักอิทธิบาท 4 ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิตำ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

จากภาพที่ 2 แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเชื่อมโยงกับการพัฒนาทักษะสำคัญที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในบริบทของศตวรรษที่ 21 โดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เป็นแนวทางการพัฒนา โดยแบ่งออกเป็น 5 ทักษะสำคัญ ดังนี้ 1) ทักษะการสื่อสาร คือ การวางแผนการสื่อสารอย่างเหมาะสมใช้ภาษาและวิธีการที่เหมาะสมในการถ่ายทอดติดตาม และประเมินผลการสื่อสารปรับปรุงช่องทางการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ 2) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ คือ กำหนดเป้าหมายและวิธีการที่เหมาะสม สร้างกลยุทธ์ที่ชัดเจนและปฏิบัติได้ใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน และปรับปรุง 3) ทักษะวิสัยทัศน์ คือ กำหนดทิศทางและเป้าหมายระยะยาว ประเมินแนวโน้มและวางแผนกลยุทธ์ สร้างความเชื่อมโยงระหว่างปัจจุบันและอนาคต วิเคราะห์และปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง 4) ทักษะการทำงานเป็นทีม คือ ส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผยและจริงใจ สนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาความสามัคคีในทีม ประเมินผล และปรับปรุงความร่วมมือในทีม 5) ทักษะการใช้เทคโนโลยี คือ การใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ แก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดในการใช้งาน เรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ สนับสนุนการพัฒนาองค์กรผ่านเทคโนโลยี

การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยใช้หลักอิทธิบาท 4 เป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะการบริหารภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 และเชื่อมโยงกับกระบวนการวางแผน การดำเนินการ การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข เพื่อสร้างให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการในยุคศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้นำเสนอแนวทางการดำเนินงานใหม่ โดยไม่ตำหนิเมื่อเกิดข้อผิดพลาดและยอมรับพร้อมปรับปรุงแก้ไข

2) ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารได้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มความรู้และด้านภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่เหมาะสมแก่ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษามากขึ้น

3) ควรส่งเสริมสนับสนุนทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยนำหลัก อิทธิบาท 4 เข้ามาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับปรุงและพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ด้วยการฝึกฝนตนเองและปฏิบัติต่อผู้อื่นอยู่เสมอ

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุน การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ และความรับผิดชอบให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อให้มีการปฏิบัติงานในแนวทางใหม่ บุคลากรมีความกล้าในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ นวัตกรรมใหม่ๆและร่วมกันรับผิดชอบเมื่อเกิดข้อผิดพลาด ร่วมกันหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นอย่างเปิดใจกว้าง และไม่มุ่งการตำหนิติเตียนหรือการลงโทษผู้ปฏิบัติงาน

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนให้มีนโยบาย การจัดโครงการหรือกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสามัคคีในองค์กร เพื่อลดความขัดแย้งหรือความเห็นต่าง โดยยึดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานเป็นสำคัญโดยใช้หลักอิทธิบาท 4

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา

2) ควรศึกษากลยุทธ์การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา

3) ควรมีการมีการศึกษาวิจัยการสร้างนวัตกรรมหรือการแสวงหาวิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศในการสร้างทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักอิทธิบาท 4

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). คู่มือบริหารจัดการเวลาเรียน ลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ
- บุษบา ชมที. (2566). “การศึกษาและการวิเคราะห์หลักอิทธิบาท 4 กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1”. ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารวิชาการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นฤมล คูหาแก้ว. (2563) “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พรพิมล แก้วอ่อนและคณะ. (2564) “แนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักทฤษฎีปาณิกสูตรของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภควรรณ ลุนสำโรง. (2564) “การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1”. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
- สุริรัตน์ โตเขียว. (2560) “รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21” ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- อรสา มาสิงห์. (2560) “การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา” ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราชเขต 4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราชเขต 4: *ข้อมูลพื้นฐาน สพป.นศ.4 (2555-2557)*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://pnst4.go.th/index.php> [6 มีนาคม 2567].
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4. กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิดำ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://pnst4.go.th/index.php> [6 ตุลาคม 2566].
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. นโยบายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://personnel.obec.go.th/home/>. [10 มีนาคม 2577].
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 ของกลุ่มเครือข่าย
พัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิตำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

GUIDELINES FOR INTERNAL SUPERVISION OF SMALL SIZE SCHOOLS

BASED ON IDDHIPADA 4 OF NOPPITUM EDUCATION QUALITY

NETWORK UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY

EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

กันยารัตน์ บริบูรณ์

Kanyarat Borriboon

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

Department of Buddhist Educational Administration

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

Faculty of Education Mahachulalongkornrajavidyalaya University,

Nakhon Si Thammarat Campus

E-mail : kanyarat301138@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 21 กุมภาพันธ์ 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 2 มีนาคม 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 3 มิถุนายน 2568

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็กของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิตำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 2) เพื่อศึกษาแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 ของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิตำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 และ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 ของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิตำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เกี่ยวข้อง 15 คน การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญเพื่อร่างแนวทาง 5 คน และ

สนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน เพื่อประเมินความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลจากการวิจัยพบว่า 1. สภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็กประสบปัญหาด้านความไม่เป็นระบบและการขาดแผนที่ชัดเจน เนื่องจากข้อจำกัดด้านทรัพยากรและภาระงานครูที่หลากหลาย ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน การแก้ไขปัญหาควรเริ่มจากการแต่งตั้งคณะทำงานร่วมวางแผนและกำหนดเป้าหมายการนิเทศให้ชัดเจน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของครูในทุกกระบวนการ รวมถึงส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การนิเทศควรยืดหยุ่น สอดคล้องกับบริบท และมีการประชุมชี้แจงกระบวนการแก่ครู หลังการนิเทศควรสรุปผลและวางแผนพัฒนา พร้อมประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปปรับปรุงระบบให้ตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. กระบวนการนิเทศภายใน คือ 1. ศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการในการนิเทศภายใน 2. การวางแผนการนิเทศภายใน 3. การให้ความรู้ตามความจำเป็น 4. การปฏิบัติการนิเทศภายใน 5. ประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข โดยทุกกระบวนการมีการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ (ความพอใจในงาน) วิริยะ (ความพากเพียรในงาน) จิตตะ (ความเอาใจใส่ในงาน) วิมังสา (พินิจพิจารณา การทบทวนในสิ่งที่ทำ) 3. แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของแนวทางที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยผ่านการกลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีความเห็นพ้องต้องกันว่า แนวทางดังกล่าวมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้และมีความเป็นประโยชน์ สามารถนำไปใช้ได้

คำสำคัญ: การนิเทศภายใน, สถานศึกษาขนาดเล็ก, หลักอิทธิบาท 4

ADSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the condition of internal supervision of Small Size Schools in Noppitum Education Quality Network, Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area Office 4 2) to study the guidelines for the internal supervision of Small Size Schools based on Iddhipada 4 of Noppitum Education Quality Network, Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area Office 4 and 3) to propose guidelines for the internal supervision of Small Size Schools based on Iddhipada 4 of Noppitum Education Quality Network, Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area Office 4. This is a qualitative research study that involves collecting data through in-depth interviews with 15 relevant participants. Additionally, 5 experts are interviewed in-depth to draft a proposed framework, followed by a focus group discussion with 7 distinguished professionals to evaluate the feasibility, appropriateness, and utility of the proposed approach. Qualitative data analysis is conducted using content analysis.

The study shows the following results ; 1. The internal supervision of small-sized schools faces challenges related to a lack of systematic processes and clear planning due to limited resources and the diverse workload of teachers. These issues impact the quality of teaching and learning. Addressing these problems should begin with the establishment of a working group to collaboratively plan and set clear supervision goals, emphasizing teacher participation in every process. Additionally, the use of technology and the creation of learning networks should be promoted. Supervision should be flexible, contextually appropriate, and include meetings to clarify processes for teachers. After supervision, outcomes should be summarized, development plans formulated, and ongoing evaluations conducted to improve the system effectively and meet institutional needs. 2. The internal supervision process consists of the following processes; (1) Studying the current situation, problems, and needs in internal supervision, (2) Planning the internal supervision process, (3) Providing necessary knowledge and training, (4) Implementing internal supervision practices, (5) Evaluating and making improvements. Each process is guided by the principles of Iddhipada 4, which include; Chanda (Satisfaction and enthusiasm for the work), Viriya (Effort and perseverance in the work), Citta (Attention and dedication to the work), Vimamsa (Reflection and critical evaluation of the work undertaken) 3. The internal supervision guidelines for small-sized schools based on the principles of Iddhipada 4 align with the objectives established by the researcher. These guidelines have been reviewed and refined by experts, who unanimously agreed that the approach is appropriate, feasible, and beneficial. Furthermore, it is practical and applicable for implementation.

Keywords: Internal supervision, Small-size schools, Iddhipada 4

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตระหนักและมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดให้เป็น “การศึกษาขั้นพื้นฐานวิถีใหม่ วิถีคุณภาพ ใช้พื้นที่เป็นฐาน ใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อน” มุ่งส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็น พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะด้านการอ่าน การคิดขั้นสูง ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2560) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพและทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ พัฒนตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่วนในด้านประสิทธิภาพ มุ่งเน้นการพัฒนาระบบบริหารจัดการ ส่งเสริมการจัด

การศึกษาที่มีคุณภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดนโยบาย และจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในมิติ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความปลอดภัย ด้านโอกาสและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ด้านคุณภาพ และด้านประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566)

การนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็กเป็นปรากฏการณ์ทางการศึกษาที่ท้าทายผู้บริหารการศึกษาในทุกยุคทุกสมัย กระทรวงศึกษาธิการได้พยายามแก้ปัญหาสถานศึกษาขนาดเล็กตั้งแต่อดีตที่ผ่านมาอย่างต่อเนื่องเมื่อพบอัตราการเกิดของประชากรได้ลดลงตามลำดับได้ส่งผลให้จำนวนประชากรในวัยเรียนลดลงประกอบกับอัตราการย้ายของประชากรจากชนบทเข้าสู่เมืองเป็นจำนวนมาก ดังนั้นจึงทำให้นักเรียนที่เป็นตัวบ่อนให้แก่โรงเรียนประถมศึกษาที่กระจายอยู่ทั่วประเทศถึง 30,000 กว่าแห่งจึงลดลงตามลำดับด้วยความตระหนักว่าการที่มีสถานศึกษาขนาดเล็กเป็นจำนวนมากย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารอัตรากำลังครู กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการมาตรการที่ยุบและรวมสถานศึกษาขนาดเล็กอย่างต่อเนื่องอย่างไรก็ตามมาตรการการยุบและรวมสถานศึกษามีใช่เป็นแนวทางแก้ไขปัญหาก็จะประสบความสำเร็จในทุกกรณีชุมชนส่วนใหญ่จะต่อต้านไม่ยอมให้ยุบสถานศึกษาด้วยเกรงว่าลูกหลานจะต้องเดินทางไกลจากบ้านจึงมีสถานศึกษาบางส่วนจะไม่ยุบจำเป็นต้องดำรงอยู่แม้จะมีนักเรียนไม่มากนัก ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้พยายามดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กในหลาย ๆ รูปแบบ ให้เป็นไปตามความสมัครใจในระดับพื้นที่ สถานศึกษาขนาดเล็กที่ไม่สามารถยุบรวมได้ก็นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการจัดการศึกษาหลากหลายรูปแบบ เช่น ห้องเรียนเคลื่อนที่ การเรียนทางไกลผ่านดาวเทียม เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิตำ ซึ่งอยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีจำนวนโรงเรียนที่อยู่ในกลุ่มจำนวน 12 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 5 โรงเรียน สภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็กกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิตำจากการสรุปผลการดำเนินงานประจำปีที่ผ่านมาพบว่า การจัดการเรียนการสอน สื่อเทคโนโลยี ด้านครูและบุคลากรของโรงเรียนขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เนื่องจากครูส่วนใหญ่เป็นครูบรรจุใหม่ ครูสอนไม่เต็มเวลาและเต็มความสามารถ เพราะมีภารกิจอื่นที่ต้องปฏิบัติ โรงเรียนมีสื่อการเรียนการสอน และแหล่งการเรียนรู้มีจำนวนจำกัด ซึ่งมีสาเหตุมาจากได้รับงบประมาณน้อย สื่อเทคโนโลยีและการสื่อสารมีใช้จำกัดและที่มีอยู่ก็ไม่สามารถใช้ได้อย่างทั่วถึงมีประสิทธิภาพได้ (แผนปฏิบัติการเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิตำ, 2566)

จากสภาพปัญหาเหตุผลและความจำเป็นข้างต้น การนิเทศภายในสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญของผู้บริหารที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิตำ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษากระบวนการนิเทศภายในที่ให้ทุกคนในสถานศึกษามีความรักความพอใจในงานที่ทำ ขยันไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น รวมไปถึงการเอาใจใส่งานเสมอดั้นเสมอปลาย จนกระทั่งนำไปสู่การพัฒนาในสิ่งที่บกพร่อง และพัฒนางานสู่

ความสำเร็จ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้หลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์เป็นแนวทางการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาชนบทพิบูลย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ให้มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาชนบทพิบูลย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4
2. เพื่อศึกษาแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 ของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาชนบทพิบูลย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 ของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาชนบทพิบูลย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาใน 3 ลักษณะ คือ ศึกษาค้นคว้าทางเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มย่อย ผู้วิจัยได้ดำเนินการ วิจัยเป็น 3 ขั้นตอน

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพทางนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็กของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาชนบทพิบูลย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ประกอบไปด้วย ผู้บริหาร สถานศึกษา 1 คน หัวหน้างานวิชาการ 5 คน ครูผู้สอน 9 คน

ขั้นที่ 2 การศึกษาแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 ของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาชนบทพิบูลย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน ศึกษาพิเศษ 1 คน ครูผู้รับผิดชอบด้านการนิเทศภายใน 1 คน พระภิกษุ 1 รูป ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกในการจัดทำแนวทาง

ขั้นที่ 3 การนำเสนอแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 ของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาชนบทพิบูลย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 เก็บข้อมูล โดยการจัดสนทนากลุ่ม เครื่องมือที่ใช้คือแบบประเมินและแบบการสนทนากลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จาก ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบไปด้วย รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่

การศึกษา 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดเล็ก 1 คน
ศึกษานิเทศก์ 1 คน ครูที่มีผลงานวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) 1 คน นักวิชาการ 1 คน
พระภิกษุ 1 รูป วิเคราะห์ข้อมูลโดย ผู้วิจัยนำรายละเอียดจากการสนทนากลุ่ม นำความเห็นและ
ข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข จัดทำฉบับสมบูรณ์

สรุปผลการวิจัย

1) ผลการศึกษาสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ของกลุ่มเครือข่ายพัฒนา
คุณภาพการศึกษานบพิตำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 4
พบว่า สภาพปัจจุบันการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็กมักประสบปัญหาขาดความเป็นระบบ
และการวางแผนที่ชัดเจน ทั้งนี้เนื่องมาจากข้อจำกัดด้านทรัพยากร ครูมีภาระงานหลากหลายทำให้
การนิเทศไม่สอดคล้องกับเป้าหมายและแผนงานที่กำหนดไว้ ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน การ
ขาดทรัพยากรและเครื่องมือที่เหมาะสม รวมถึงการนิเทศที่ไม่สอดคล้องกับปฏิทินที่วางไว้ เป็นอีก
ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การนิเทศไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เพื่อแก้ไขปัญหา ควรมีการแต่งตั้ง
คณะทำงานที่รับผิดชอบร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการนิเทศให้
ชัดเจน จัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมและจัดทำแผนการนิเทศที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน
ครูควรมีส่วนร่วมในการวางแผน ปรับปรุงการสอน และพัฒนาทักษะตนเอง โดยเฉพาะการใช้
เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน นอกจากนี้ การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างครูยังเป็น
แนวทางที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการพัฒนาการสอน การดำเนินการนิเทศควรมีการประชุมชี้แจง
กระบวนการและวัตถุประสงค์แก่ครูผู้สอน รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกกระดับ ใช้
รูปแบบการนิเทศที่ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับสภาพจริงของสถานศึกษา และหลังการนิเทศควรมีการ
สรุปผล ปรึกษาหารือถึงปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขเพื่อพัฒนาโครงการนิเทศในครั้งต่อไป การ
ประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยวางแผนประเมินที่ชัดเจน ใช้
เครื่องมือที่เหมาะสมและครอบคลุมบริบทของสถานศึกษา ควรมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง นำผล
การประเมินมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาระบบนิเทศให้เหมาะสมยิ่งขึ้น การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการ
ระดมความคิดเห็นและวางแผนการพัฒนาในอนาคตจะช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนและ
ตอบสนองต่อความต้องการของครูและนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ผลการศึกษาแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 ของ
กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิตำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีกระบวนการนิเทศภายใน ดังนี้ 1. ศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการใน
การนิเทศภายใน ได้แก่ การวางแผนการศึกษาสภาพ การดำเนินการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล
จากการศึกษาสภาพ และการตรวจสอบข้อมูล 2. การวางแผนการนิเทศภายใน ได้แก่ การวางแผน
กำหนดวัตถุประสงค์ การจัดทำแผนการนิเทศ การเตรียมเครื่องมือการนิเทศ การกำหนดตัวชี้วัด
ความสำเร็จ และการวางแผนติดตามผล 3. การให้ความรู้ตามความจำเป็น ได้แก่ ระบุความจำเป็น

ของข้อมูลที่ทำให้ความรู้ ดำเนินการตามแผนการให้ความรู้ ตรวจสอบผลลัพธ์การให้ความรู้ และการปรับปรุง 4. การปฏิบัติการนิเทศภายใน ได้แก่ ตระหนักถึงวัตถุประสงค์ของการนิเทศภายใน ดำเนินการตามแผนการนิเทศ สรุปผลการนิเทศ และสะท้อนผลการนิเทศ 5. ประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข ได้แก่ การรวบรวมข้อมูลจากการนิเทศ การวิเคราะห์ผลลัพธ์ ตรวจสอบข้อมูลจากการวิเคราะห์ผลลัพธ์ และการปรับปรุงแก้ไขการนิเทศ ทุกกระบวนการมีความสอดคล้องกับหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ (ความพอใจในงาน) วิริยะ (ความพากเพียรในงาน) จิตตะ (ความเอาใจใส่ในงาน) วิมังสา (พินิจพิจารณา การทบทวนในสิ่งที่ทำ)

3) ผลการนำเสนอแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 ของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิตำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการศึกษา พบว่า การนำเสนอแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 ของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิตำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ข้อสรุปที่มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้และมีความเป็นประโยชน์ ซึ่งเป็นแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 ของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิตำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 มีกระบวนการนิเทศภายใน 5 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการ ในการนิเทศภายใน 2) การวางแผนการนิเทศภายใน 3) การให้ความรู้ตามความจำเป็น 4) การปฏิบัติการนิเทศภายใน 5) ประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข โดยประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ (ความพอใจในงาน) วิริยะ (ความพากเพียรในงาน) จิตตะ (ความเอาใจใส่ในงาน) วิมังสา (พินิจพิจารณา การทบทวนในสิ่งที่ทำ)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่องแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 ของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิตำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1) เพื่อศึกษาสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็กของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิตำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการศึกษา พบว่า ในสภาพปัจจุบันการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็กของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิตำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ขาดระบบและแผนที่ชัดเจน เนื่องจากข้อจำกัดด้านทรัพยากรและภาระงานของครู ส่งผลให้การนิเทศไม่สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด อีกทั้งไม่เป็นไปตามปฏิทิน ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน การแก้ไขปัญหาควรเริ่มจากแต่งตั้งคณะทำงานร่วมวางแผน กำหนดเป้าหมายและลำดับความสำคัญของกิจกรรม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศ ควรมีการประชุมชี้แจงกระบวนการแก่ครู ใช้รูปแบบที่ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับบริบท หลังการนิเทศควร

สรุปผล ประเมิน และปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสมและติดตามผลเพื่อพัฒนาแนวทางที่ตอบสนองความต้องการของครูและนักเรียน ทั้งนี้ การนิเทศมักถูกมองเป็นเพียงกิจกรรมแก้ปัญหาเฉพาะหน้า มากกว่าการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทำให้การศึกษาสภาพปัญหาได้รับความสำคัญน้อยกว่าขั้นตอนอื่น ซึ่งสอดคล้องกับพิริยา ทรัพย์หล้า (พิริยา ทรัพย์หล้า, 2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในของโรงเรียน ขนาดเล็กในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 พบว่า สภาพการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็กขั้นตอนที่มีการดำเนินงานต่ำสุดคือ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ส่วนแนวทางการดำเนินงานการนิเทศภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนควรจัดทำแบบสำรวจ ออนไลน์สำรวจความต้องการของครู และจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่ได้อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควร จัดประชุมครูด้วยกระบวนการ PLC ผู้บริหารนิเทศโดยการดูวิดีโอการสอนของครู ผู้บริหารและ คณะกรรมการดำเนินการนิเทศภายในให้คำแนะนำเชิงบวก และแจ้งผลการนิเทศต่อครู และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของยุทธศักดิ์ หาดเคลือบ (ยุทธศักดิ์ หาดเคลือบ, 2564) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์เขต 1 มีผลการวิจัยพบว่าสภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์เขต 1 ด้านการสำรวจ ความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2) เพื่อศึกษาแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 ของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิตำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการศึกษา พบว่า แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย 1.ศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการในการนิเทศภายใน 2. การวางแผนการนิเทศภายใน 3.การให้ความรู้ตามความจำเป็น 4.การปฏิบัติการนิเทศภายใน 5. ประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข ซึ่งเป็นผลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และตัวแทนครู ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญ ได้ตรวจสอบแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 ของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิตำ มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริง ทั้งนี้เนื่องจากแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการนิเทศ และเมื่อประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 ก็จะทำให้การดำเนินการมีความมุ่งมั่นและเป้าหมายที่ชัดเจน มีการวางแผนและปฏิบัติที่เป็นระบบ มีความใส่ใจและตรวจสอบกระบวนการอย่างรอบคอบ และสามารถปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วยปัญญาและการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลให้การนิเทศมีประสิทธิภาพ จึงทำให้กระบวนการในการนิเทศที่เหมาะสมคือการนำหลักอิทธิบาท 4 มาบูรณาการกับกระบวนการนิเทศภายใน 5 ขั้นตอนนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนงค์ จันทรหอม (อนงค์ จันทรหอม, 2560) ได้ศึกษากระบวนการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มตำบล ยางหักอำเภอบางบาล จังหวัดราชบุรี ศึกษาแนวทางการพัฒนา

กระบวนการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มตำบลยางหักอำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรีประชากรในการศึกษาค้นคว้าได้แก่ข้าราชการครูของโรงเรียนในกลุ่ม ตำบลยางหัก อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัย พบว่าแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มตำบลยางหักอำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรีคือ 1) ควรมีการประเมินผลงานจากผู้ที่ได้รับมอบหมายและการจัดกระบวนการเรียนการสอน 2) สำรวจความต้องการของครูในการเลือกวิธีการปฏิบัติเพื่อให้ตรงกับความต้องการและตรงเป้าหมายของการทำงานที่กำหนดไว้ในโครงการ 3) ควรจัดระบบงานที่มีความสำคัญอย่างเหมาะสมสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง 4) ควรประชุมคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อสำรวจความต้องการ และความจำเป็นการใช้ทรัพยากรในแต่ละโครงการและสรุปเป็นมติของโรงเรียน และควรมีการจัดสรรทรัพยากร 5) ควรมีการประสานงานระหว่าง ผู้รับผิดชอบและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ให้เกิดความเข้าใจในการร่วมมือกันปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเวลา 6) ควรมีการปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างแนวทางปฏิบัติตาม และยังสอดคล้องกับวิชาชีพ เครือคำอ้าย และชวลิต ขอดศิริ (วชิรา เครือคำอ้าย และชวลิต ขอดศิริ , 2562) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่ ชื่อว่า “ดับเบิลพี แพลัส” (PPLCA Plus) โดยนำการออกแบบเชิงระบบ ADDIE Model มาใช้เป็นฐานคิดในการวิจัย ทำให้ได้รูปแบบการนิเทศที่ประกอบด้วย ส่วนสำคัญ ๓ ส่วน คือ หลักการ เงื่อนไขสำคัญ และองค์ประกอบของรูปแบบ ๕ องค์ประกอบ ประกอบด้วย ๑. ขั้นเตรียมความรู้ก่อนการนิเทศ (Preparing : P) ๒. ขั้นวางแผนและออกแบบการนิเทศ (Planning : P) ๓. ขั้นเรียนรู้และแลกเปลี่ยนในการปฏิบัติการนิเทศ (Learning and Sharing : L) ๔. ขั้นการนิเทศด้วยกระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring : C) ๕. ขั้นสะท้อนคิดหลังการนิเทศ (After Action Review : A) โดยผู้เชี่ยวชาญ ๕ ท่าน พบว่า มีความเห็นค่าดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบการนิเทศฯ สำหรับของผลการนำรูปแบบการนิเทศดังกล่าวไปใช้ ทำให้เกิดข้อค้นพบระหว่างการศึกษาคือ พลัส (Plus) ได้น้อมนำหลักการทรงงานและศาสตร์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ รัชกาลที่ ๙ (King Bhumibol's Science) มาปฏิบัติในแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งนำลักษณะเด่นของหลักการทรงงานมาประยุกต์ใช้แตกต่างกัน ผู้รับการนิเทศสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ อยู่ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓๓ และสามารถบันทึกหลังการจัดการเรียนรู้ ได้ชัดเจน ส่วนผลการตรวจสอบพฤติกรรมการชี้แนะ และระบบพี่เลี้ยงของผู้นิเทศก์อยู่ในระดับมาก คือ ผู้นิเทศก์สามารถปฏิบัติการนิเทศในรายการที่กำหนดไว้ เดือนละ ๒ ครั้งขึ้นไป โดยประเด็นที่ผู้นิเทศก์และผู้รับการนิเทศเห็นสอดคล้องกันมากที่สุด คือ การร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับที่พระครูภัทรจิตตาภรณ์ (พระครูภัทรจิตตาภรณ์, 2562: 1-12) กล่าวว่า การนิเทศภายในตามหลักอริยบท ๔ คือ หลักธรรมที่ช่วยให้

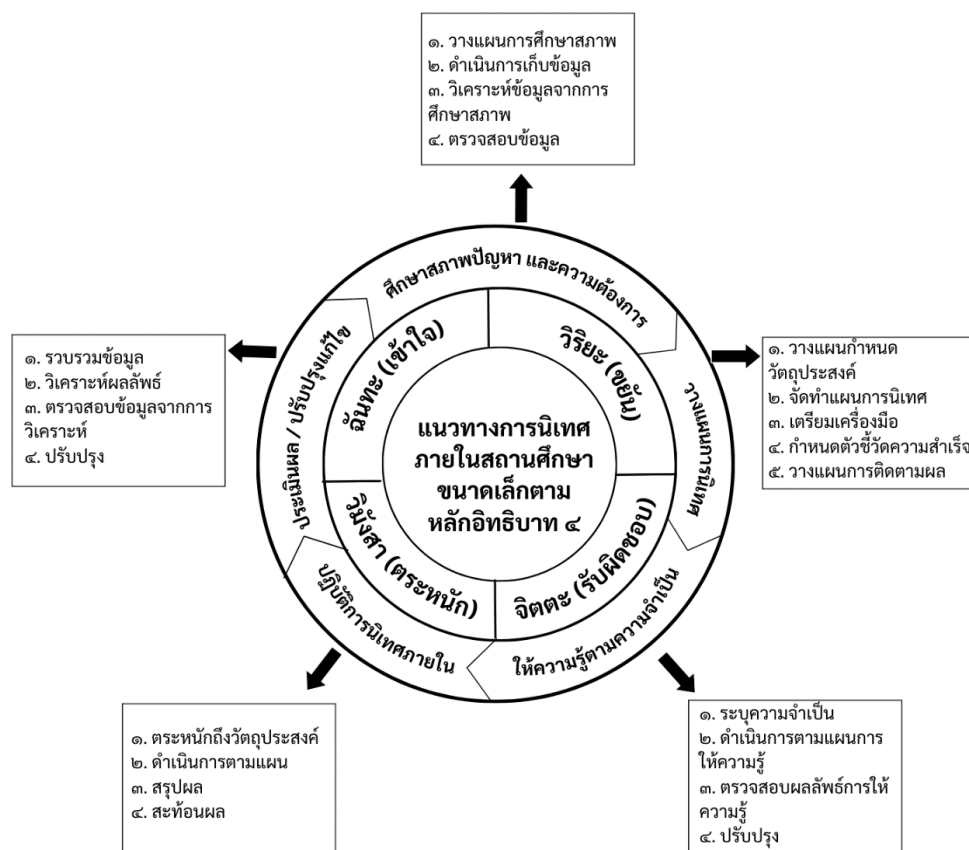
การนิเทศภายในสำเร็จลุล่วงด้วยดี ได้แก่ 1. ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในการเรียนรู้การพัฒนาจิตใจ หน้าที่และการงาน การเรียนรู้ 2. วิริยะ ความเพียรพยายามในการเรียนการพัฒนาจิตใจและการทำงาน คือ ตั้งใจทำ และมีความรับผิดชอบสูง 3. จิตตะ การเอาใจใส่ คือ ความคิดใจจดจ่อในการทำงาน การเรียน และการพัฒนาจิตใจ 4. วิมังสา การพิจารณาใคร่ครวญจำต้องปรับปรุงอยู่เสมอ

3) เพื่อนำเสนอแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 ของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิตรำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการศึกษา พบว่า การนำเสนอแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ข้อสรุปที่มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้และมีความเป็นประโยชน์ ซึ่งเป็นแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 มีกรอบแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 มีกระบวนการนิเทศดังนี้ คือ 1) ศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการ ในการนิเทศภายใน 2) การวางแผนการนิเทศภายใน 3) การให้ความรู้ตามความจำเป็น 4) การปฏิบัติการนิเทศภายใน 5) ประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข โดยมีข้อเสนอแนะ สถานศึกษานำผลการศึกษาสภาพ ความต้องการ การนิเทศเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนกำหนดการดำเนินงานแนวทางการการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่าย และกลุ่มเครือข่ายอื่นๆ ต่อไป ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 นำแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 ไปใช้ในเครือข่ายของตนเอง และให้มีการติดตาม และประเมินผล เพราะว่าสถานศึกษาควรมีแนวทางที่ชัดเจนในการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 โดยมีกระบวนการที่ช่วยให้การนิเทศเป็นระบบมากขึ้น รวมไปถึงเหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา ทั้งนี้สอดคล้องกับเอเลน (เอเลน, 2015) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการจัดการ และการนิเทศของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ซึ่งมีความจำเป็นในการให้บริการการศึกษาที่มีคุณภาพ พบว่า การจัดการและการนิเทศของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพต้องเน้นการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู และความสามารถในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนรวมถึงการพัฒนาด้านการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง การจัดการและการนิเทศที่เหมาะสมนั้น โรงเรียนควรเน้นย้ำถึงหลักการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ แต่เนื่องด้วยการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมด้านการศึกษา เพื่อเพิ่มการเรียนการสอน และยังสอดคล้องกับทองคำ อำไพ (ทองคำ อำไพ, 2564) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศภายในเพื่อ ยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน การวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศภายใน ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ระยะที่ 3 พัฒนา รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก ตรวจสอบ

ยืนยัน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ระยะที่ ๔ ศึกษาผลการใช้รูปแบบฯ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาชุมพลบุรี ๒ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสุริยราชเขต ๒ ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศภายในเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับ สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 ด้าน 39 ตัวบ่งชี้ ผลการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบและตัวบ่งชี้รวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็กเป็นระบบ มีการลำดับขั้นตอนในการดำเนินการนิเทศที่ชัดเจน และประสบความสำเร็จโดยประยุกต์ใช้หลักธรรมตามแนวคิดที่พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ) ได้อธิบายว่า อิทธิบาท คือทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ 4 ประการ คือ 1) ฉันทะ ความพอใจ 2) วิริยะ ความเพียร 3) จิตตะ ความเอาใจใส่และ 4) วิมังสา ไตร่ตรองค้นคว้าในสิ่งนั้น ๆ ถ้าเรารักสิ่งนั้น เอาใจใส่สิ่งนั้น มันก็ก้าวหน้า การคิดการทำก็ ก้าวหน้าต่อไปเนื่องจากเรารักสิ่งนั้น

องค์ความรู้ที่ได้

การวิจัยแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๔ ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน ดังนี้ ๑) ศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการ ในการนิเทศภายใน ๒) การวางแผนการนิเทศภายใน ๓) การให้ความรู้ตามความจำเป็น ๔) การปฏิบัติการนิเทศภายใน ๕) ประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข โดยใช้หลักอิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย ๑) ฉันทะ (ความพอใจในงาน) ๒) วิริยะ (ความพากเพียรในงาน) ๓) จิตตะ (ความเอาใจใส่ในงาน) ๔) วิมังสา (พินิจพิจารณา การทบทวนในสิ่งที่ทำ) โดยการดำเนินการทั้ง ๕ ขั้นตอน ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ดังที่กล่าวมาข้างต้นในการขับเคลื่อนแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๔



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

- 1.1 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการขยายผลและเผยแพร่ผลการวิจัยทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและเข้าร่วมเวทีวิชาการที่ส่งเสริมงานวิจัย
- 1.2 สถานศึกษาควรจัดให้มีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เกี่ยวกับการนิเทศภายในเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ให้แก่ผู้นิเทศและครูผู้สอน
- 1.3 สถานศึกษาควรจัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานศึกษาอย่างจริงจังเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อเสริมประสบการณ์แก่ผู้นิเทศและถูกนิเทศ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็กของสถานศึกษาในเครือข่ายอื่นๆ ต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อหาประสิทธิภาพของสถานศึกษาที่นำแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็กไปใช้

2.3 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็กตามหลักธรรมอื่นๆ เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด

บรรณานุกรม

- ทองคำ อำไพ. (2564) “ การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”, วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม)
- พระครูภัทรจิตตาภรณ์และคณะ. (2562). การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการจัดการศึกษาสำนักปฏิบัติธรรมกับศาสตร์สมัยใหม่. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, 7(1): 1-12.
- พริยา ทรัพย์หล้า. (2562) “ แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42”, วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎี สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์)
- ยุทธศักดิ์ หาดเคลือบ. (2564) “ รูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์เขต 1”, วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์)
- วชิรา เครือคำอ้าย และ ขวลิต ขอดศิริ. (2562) “ การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่”, รายงานวิจัย, (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: จังหวัดเชียงใหม่สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ)
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566) “ การพัฒนาคุณภาพการนิเทศการศึกษา”, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน)
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550), แผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก, (กรุงเทพมหานคร: ศุภสภาลาดพร้าว)
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4, กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิดำ, [ออนไลน์]} แหล่งที่มา: <https://nst4.go.th/i6> ตุลาคม 2567]
- อนงค์ จันทรหอม. (2560) “ กระบวนการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มตำบลยางหัก อำเภopakทองจังหวัด ราชบุรี”, การค้นคว้าอิสระหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร)

Agih A. Allen. (2015) “ Effective School Management and Supervision”, (Imperative for Quality Education Service Deliver: An International Multidisciplinary Journal)

พฤติกรรมองค์การในบริบทประเทศไทยกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคดิจิทัล
ORGANIZATIONAL BEHAVIOR IN THE THAI CONTEXT AND HUMAN
RESOURCE MANAGEMENT IN THE DIGITAL ERA

มูจจรินทร์ ทัดตรกุลพัฒน์

Mutjarin Thatsadonkunlaphat

สาขารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

Program in Public Administration

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nong Khai Campus

E-mail: Mutjarin1980@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 21 กุมภาพันธ์ 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 1 มีนาคม 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 3 มิถุนายน 2568

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ในบริบทประเทศไทย พบว่าองค์กรไทยยังคงได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมแบบอุปถัมภ์ ความสัมพันธ์ภายในองค์กร และจารีตประเพณี ซึ่งส่งผลกระทบต่อรูปแบบการบริหารและการทำงาน การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อโครงสร้างและพฤติกรรมขององค์กรในยุคดิจิทัล การบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องปรับตัวโดยใช้เทคโนโลยีในกระบวนการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากร รวมถึงการทำงานแบบไฮบริดและระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้น นอกจากนี้ การพัฒนา Soft Skills และ Digital Skills มีความจำเป็นเพื่อให้บุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ขณะเดียวกัน AI และ Big Data ถูกนำมาใช้สนับสนุนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยช่วยวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจที่แม่นยำและตอบสนองความต้องการขององค์กร ในการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลยังเผชิญกับความท้าทาย ในความเหลื่อมล้ำด้านทักษะและโอกาสในการเข้าถึงเทคโนโลยีของบุคลากร การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงต้องคำนึงถึงการพัฒนาด้านให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างความสมดุลระหว่างเทคโนโลยีกับคุณค่าทางวัฒนธรรม ที่สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมจะมีโอกาสเติบโตและพัฒนาอย่างยั่งยืนในยุคดิจิทัล

คำสำคัญ: พฤติกรรมองค์การ, ยุคดิจิทัล, การบริหารทรัพยากรมนุษย์.

ADSTRACT

This academic article aims to study human behavior in the Thai context. It finds that Thai organizations continue to be influenced by patronage culture, intra-organizational relationships, and traditional customs, which impact management and working styles. Technological changes have played a significant role in transforming organizational structures and behaviors in the digital era. Human resource management must adapt by utilizing technology in recruitment, selection, and personnel development processes, including hybrid work arrangements and more flexible work systems. Additionally, developing Soft Skills and Digital Skills is essential for personnel to accommodate changes and increase work efficiency. Meanwhile, AI and Big Data are being employed to support human resource management by analyzing data for accurate decision-making that responds to organizational needs. The transition to the digital era still faces challenges in skill disparities and unequal access to technology among personnel. Therefore, human resource management must consider developing people to be ready for change and creating a balance between technology and cultural values. Organizations that can adapt appropriately will have opportunities for sustainable growth and development in the digital era.

Keywords: Organizational Behavior, Digital Age, Human Resource Management.

บทนำ

ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรในทุกภาคส่วน ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เชื่อมโยงเป็นสังคมแห่งข้อมูลข่าวสาร องค์กรไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายในการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและเติบโตอย่างยั่งยืน การขับเคลื่อนตามนโยบาย Thailand 4.0 ที่เน้นเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี ส่งผลให้พฤติกรรมองค์กรและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนไป

ปัญหาสำคัญที่องค์กรไทยกำลังเผชิญ คือช่องว่างทักษะดิจิทัลระหว่างคนรุ่นเก่าและรุ่นใหม่ การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจากพนักงาน และความขัดแย้งระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบไทยที่เน้นระบบอาวุโสกับวัฒนธรรมดิจิทัลที่เน้นความรวดเร็วและการทำงานแบบแบนราบ นอกจากนี้ ความกังวลเกี่ยวกับการแทนที่แรงงานด้วยระบบอัตโนมัติและปัญญาประดิษฐ์ยังส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงานและขวัญกำลังใจของพนักงาน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไทยในยุคดิจิทัลกำลังเปลี่ยนผ่านจากบทบาทเชิงธุรการไปสู่บทบาทเชิงกลยุทธ์ที่เน้นการสร้างคุณค่าผ่านการพัฒนาทุนมนุษย์ มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ใน

กระบวนการต่างๆ ตั้งแต่การสรรหา การพัฒนา ไปจนถึงการรักษาพนักงาน องค์การไทยเริ่มปรับใช้แนวคิด HR Analytics เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ขณะเดียวกัน การเข้าใจพลวัตของการทำงานไทยในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะความหลากหลายของช่วงวัยตั้งแต่ Baby Boomers ถึง Gen Z ก็มีความสำคัญอย่างยิ่ง

ดังนั้น ความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในบริบทพฤติกรรมองค์การไทยยุคดิจิทัล อยู่ที่การผสมผสานระหว่างนวัตกรรมเทคโนโลยีกับความเข้าใจในมิติทางวัฒนธรรมและสังคมไทย การสร้างสมดุลระหว่างคุณค่าดั้งเดิมของสังคมไทยกับคุณค่าในยุคดิจิทัล และการมองพนักงานเป็นทุนมนุษย์ที่มีคุณค่าและเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

1.1 ความหมายของพฤติกรรมองค์การและการบริหารทรัพยากรมนุษย์

พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior) เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การ โดยครอบคลุมถึงการศึกษาพฤติกรรมระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การโดยรวม รวมทั้งปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในแต่ละระดับ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ (ทิพย์วรรณ นิยมวงศ์, 2560) ตามแนวคิดของ Robbins และ Judge (2019) ที่ได้รับการอ้างอิงในงานของ บุญทวรรณ วิงวอน และคณะ (2564) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมองค์การว่า เป็นการศึกษาอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการกระทำและทัศนคติของบุคคลและกลุ่มในองค์การ โดยมีเป้าหมายในการใช้ความรู้ดังกล่าวเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ พฤติกรรมองค์การเป็นศาสตร์ที่บูรณาการความรู้จากหลายสาขาวิชา ได้แก่ จิตวิทยา สังคมวิทยา จิตวิทยาสังคม มานุษยวิทยา และรัฐศาสตร์ เพื่อทำความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ในบริบทองค์การ ชูชัย สมितिไกร (2563) ได้ระบุว่าพฤติกรรมองค์การประกอบด้วยมิติสำคัญ 3 ระดับ ได้แก่

1. ระดับบุคคล (Individual Level) ศึกษาพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลในองค์การ ครอบคลุมแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ การรับรู้ แรงจูงใจ ทัศนคติ การเรียนรู้ และการตัดสินใจ เป็นต้น

2. ระดับกลุ่ม (Group Level) ศึกษาพฤติกรรมและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกลุ่มหรือทีม ครอบคลุมแนวคิดเกี่ยวกับพลวัตกลุ่ม การสื่อสาร ภาวะผู้นำ การแก้ไขความขัดแย้ง และการสร้างความร่วมมือ เป็นต้น

3. ระดับองค์การ (Organizational Level) ศึกษาพฤติกรรมขององค์การโดยรวม โดยมุ่งเน้นที่โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ การเปลี่ยนแปลงองค์การ และการพัฒนาองค์การ เป็นต้น (ตันธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ 2561) ได้เสนอว่าการศึกษาพฤติกรรมองค์การในบริบทไทยมีความท้าทายเป็นพิเศษ เนื่องจากความเป็นเอกลักษณ์ของสังคมและวัฒนธรรมไทยที่มีลักษณะเฉพาะ เช่น การให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ส่วนตัว (Personalism) ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) การเคารพอาวุโส (Seniority) และการให้ความสำคัญกับการรักษาหน้า (Face-saving) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและรูปแบบการบริหารจัดการในองค์การไทย

สรพงษ์ เจริญฤทธยาวุฒิ (2565) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การในยุคดิจิทัล พบว่า การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมองค์การในบริบทไทย โดยเฉพาะในมิติต่อไปนี้:

1. การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการสื่อสารจากการสื่อสารแบบพบหน้า (Face-to-face) ไปสู่การสื่อสารผ่านช่องทางดิจิทัล
 2. การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานจากการทำงานในสถานที่ทำงานเป็นหลักไปสู่การทำงานทางไกลและการทำงานแบบผสมผสาน
 3. การเปลี่ยนแปลงค่านิยมและความคาดหวังของคนทำงานยุคใหม่ที่ต้องการความยืดหยุ่น อิสระ และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมากขึ้น
- ทั้งนี้ การศึกษาพฤติกรรมองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ เนื่องจากช่วยให้ผู้บริหารและนักทรัพยากรมนุษย์เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ในองค์การ สามารถคาดการณ์ ควบคุม และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งช่วยในการออกแบบระบบและนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

1.2 พฤติกรรมองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) เป็นระบบการจัดการที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย แนวปฏิบัติ และกระบวนการในการบริหารจัดการ "คน" ในองค์การ ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไปจนถึงการดำรงรักษาบุคลากร (อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์, 2561) ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในทุกระดับ เนื่องจากต้องเกี่ยวข้องกับการจัดการให้ได้คนดีมาทำงาน สามารถจัดวางคนให้เหมาะสมกับงานมีการพัฒนาสนับสนุนและควบคุมให้คนทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพดูแลเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยของคนงาน ตลอดจนเตรียมการในรายที่จะเกษียณหรือต้องเลิกจ้าง (รัชนิ จุลทะหว่า และ สรรค์ชัย ไชยสกุลวงศ์, 2562)

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2562) ได้อธิบายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันได้พัฒนาจากงานธุรการบุคคล (Personnel Administration) ที่เน้นงานเอกสารและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ มาสู่การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management) ที่มุ่งเน้นการสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับองค์การผ่านการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยมีการกำหนดกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องและสนับสนุนกลยุทธ์องค์การ

อนันตชัย คงจันทร์ (2563) ได้นำเสนอวิวัฒนาการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยว่าได้ผ่านการพัฒนามาหลายยุค ดังนี้

1. ยุคการบริหารงานบุคคลแบบดั้งเดิม (Traditional Personnel Management Era) เน้นการจัดการงานธุรการบุคคล เช่น การจัดทำทะเบียนประวัติ การคำนวณเงินเดือน และการดำเนินการตามระเบียบข้อบังคับ

2. ยุคการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management Era) เน้นการดึงดูด พัฒนา และรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ โดยมีการวางระบบและกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ

3. ยุคการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic HRM Era) เน้นการเชื่อมโยงการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับกลยุทธ์องค์กร โดยฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เข้ามามีบทบาทในการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กร

4. ยุคการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดิจิทัล (Digital HRM Era) เน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความรวดเร็ว และความแม่นยำในการตัดสินใจด้านทรัพยากรมนุษย์

จิรประภา อัครบวร และคณะ (2564) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวโน้มการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคดิจิทัลในประเทศไทย พบว่า องค์กรไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์หลายประการ ได้แก่

1. การบริหารความหลากหลายของช่วงวัยในที่ทำงาน (Generational Diversity)
2. การพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับบุคลากร (Digital Upskilling and Reskilling)
3. การสร้างประสบการณ์ของพนักงาน (Employee Experience)
4. การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์
5. การบริหารการเปลี่ยนแปลงและการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร

ในยุคดิจิทัล การบริหารทรัพยากรมนุษย์กำลังเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการต่างๆ เช่น การนำปัญญาประดิษฐ์มาช่วยในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การใช้ระบบ HRIS (Human Resource Information System) ในการจัดการข้อมูลพนักงาน การนำแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร และ การใช้ HR Analytics ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (จุฑามาศ แก้วพิจิตร, 2562)

ธัญนันท์ บุญอยู่ (2563) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุค 4.0 ว่าต้องให้ความสำคัญกับ "People Experience" หรือประสบการณ์ของบุคลากรตลอดช่วงเวลาการทำงานในองค์กร ตั้งแต่ก่อนเข้าร่วมงาน (Pre-employment) ระหว่างการทำงาน (During employment) และหลังจากออกจากองค์กร (Post-employment) โดยใช้เทคโนโลยีและข้อมูลเชิงลึกมาช่วยในการออกแบบประสบการณ์ที่ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรแต่ละกลุ่ม

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในบริบทไทยนั้นมีความท้าทายเฉพาะ เนื่องจากต้องผสมผสานระหว่างแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่กับลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมไทย องค์กรไทยต้องพัฒนาระบบและแนวปฏิบัติที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรยุคใหม่ ขณะเดียวกันก็ต้องคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์ของวัฒนธรรมและค่านิยมไทย การรวมคำสองคำเข้าด้วยกันคือ คำว่า “พฤติกรรม” กับ “องค์กร” พฤติกรรม หมายถึง การแสดงออก หรือแนวโน้มของ

ปฏิกิริยาที่จะแสดงออกของบุคคลในสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่อยู่รอบ ๆ ตัวบุคคลคำว่า “พฤติกรรมองค์การ” (Organizational Behavior) มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

มิตเติลมิสท์ และฮิทท์ (Middlemist, R.D., & Hitt, M.A. (1988) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมองค์การเป็น การศึกษาพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่มภายในองค์การ ซึ่งความเข้าใจดังกล่าวจะนำไปใช้ในการเพิ่มความพึงพอใจให้แก่พนักงาน เพิ่มผลผลิตและประสิทธิผลขององค์การนั้น ๆ เพื่อนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ และทำให้บุคคลที่ทำงานในองค์การมีความสุข โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการปรับปรุงประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การให้ดียิ่งขึ้น (Robbin, 2005:5)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการจัดการบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ครอบคลุมการสรรหา คัดเลือก การพัฒนา การให้แรงจูงใจ และการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะช่วยให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาด

สรุปได้ว่า พฤติกรรมองค์การเป็นการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การอย่างเป็นระบบ ทั้ง พฤติกรรมระดับบุคคล กลุ่ม และองค์การ โดยใช้ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้ในการเพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจของบุคลากร อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลขององค์การในภาพรวม

1.2 ความเปลี่ยนแปลงขององค์กรไทยในยุคดิจิทัล

องค์กรไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่จากกระแสเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งมีผลกระทบต่อพฤติกรรมองค์การและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหลายด้าน ได้แก่

- โครงสร้างองค์กรที่เปลี่ยนไป จากองค์กรลำดับชั้นแบบดั้งเดิมไปสู่โครงสร้างที่มีความยืดหยุ่นและคล่องตัวมากขึ้น
- วัฒนธรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลง จากการทำงานประจำในสำนักงานไปสู่การทำงานแบบไฮบริดและรีโมตเวิร์ก
- การใช้เทคโนโลยีในการบริหารบุคลากร: องค์กรนำระบบ AI และ Big Data มาใช้ในการสรรหา พัฒนาทักษะ และติดตามผลการทำงานของบุคลากร
- ทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัล: บุคลากรต้องพัฒนา Digital Skills และ Soft Skills เช่น การคิดเชิงวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และความสามารถในการทำงานร่วมกับเทคโนโลยี

1.3 ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับพฤติกรรมองค์การ

เนื่องจากผู้บริหารจำเป็นต้องรับผิดชอบในการวางแผน การจัดองค์การและการควบคุมให้มีการทำงานที่นำไปสู่ผลสำเร็จขององค์การ การศึกษาพฤติกรรมองค์การจะทำให้ผู้บริหารเข้าใจธรรมชาติและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน เข้าใจปัจจัยสาเหตุของพฤติกรรม (พนัส จันทร์ศรีทอง, 2566) จึงทำให้ผู้บริหารเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง สามารถทำนายได้ว่าถ้าใส่ปัจจัยหรือตัวแปรใดเข้าไปจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมอะไรขึ้นซึ่งนำมาสู่การแก้ไขปัญหา

พฤติกรรมในองค์การด้วยการควบคุมตัวแปรต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เช่น ใช้แรงจูงใจบุคลากรให้ทำงานอย่างทุ่มเทมากขึ้น มีการจัดออกแบบงานได้อย่างเหมาะสมกับธรรมชาติของคนทำงาน การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์การ การสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายและได้รับรางวัล เป็นต้น

ทั้งนี้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพต้องสอดคล้องกับพฤติกรรมองค์การและความเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัล เพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนาและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน แนวทางที่สำคัญ ได้แก่ การปรับวัฒนธรรมองค์กรให้ทันสมัย, การพัฒนาทักษะบุคลากร, การนำเทคโนโลยีมาช่วยบริหารงานบุคคล, การสร้างความสมดุลระหว่างคนและเทคโนโลยี

จากปัจจัยเหล่านี้ พฤติกรรมองค์การจึงเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้บริหารมีความเข้าใจพฤติกรรมและความต้องการของผู้บริหารที่อยู่เหนือขึ้นไปและบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายขององค์การและสามารถทำนายการต่อรอง การวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุมให้องค์การมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์ และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายขององค์การได้

พฤติกรรมองค์การในบริบทประเทศไทย

พฤติกรรมองค์การในประเทศไทยมีลักษณะเฉพาะที่ได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมไทย ระบบความเชื่อ และวิถีปฏิบัติที่สืบทอดกันมา แม้ว่าการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีจะเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อองค์กรไทย แต่รากฐานของพฤติกรรมองค์การยังคงสะท้อนแนวคิดและลักษณะเฉพาะของสังคมไทย ต้องยอมรับว่าระบบอุปถัมภ์นั้น ส่งผลกับการบริหารภาครัฐเป็นอย่างมากเช่นเดียวกัน นอกเหนือจากหลักธรรมาภิบาลแล้วผู้บริหารยังสามารถใช้วิธีการบริหารงานอื่น ๆ มาช่วยเสริมเพื่อลดทอนปัญหาของระบบอุปถัมภ์ในการบริหารงานภาครัฐได้เช่นเดียวกัน (กาญจนา นครคงและธนัส ภา โรจนตระกูล, 2567)

2.1 วัฒนธรรมองค์กรแบบไทย: บริบทของระบบอุปถัมภ์ ความสัมพันธ์ในองค์กรและจารีตประเพณี

1. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) คือ องค์กรไทยส่วนใหญ่มีระบบอุปถัมภ์เป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างองค์กร โดยบุคคลที่มีตำแหน่งสูงกว่ามักให้การดูแลสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ขณะที่ลูกน้องให้ความเคารพและภักดีต่อผู้บังคับบัญชา ระบบนี้ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นในองค์กร แต่ในบางกรณีอาจทำให้เกิดปัญหาเรื่องเส้นสายและการพิจารณาความสามารถที่แท้จริง

2. ความสัมพันธ์ในองค์กร (Interpersonal Relationships) คนไทยให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งมีผลต่อบรรยากาศการทำงาน การสื่อสาร และการตัดสินใจในองค์กร, การให้เกียรติผู้อาวุโส (Seniority), วัฒนธรรมการทำงานแบบ “ครอบครัว” ส่งเสริมความสามัคคี แต่บางครั้งอาจส่งผลต่อความเป็นมืออาชีพในการบริหารงาน

3. จารีตประเพณีและค่านิยมองค์กร (Tradition and Organizational Values) องค์กรไทยมักยึดถือค่านิยมทางศาสนาและจารีตประเพณี เช่น ความกตัญญู ความอดทน และการให้ความเคารพต่อผู้ใหญ่ และมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับการรักษาหน้าตาทางสังคม (Saving Face) ซึ่งอาจทำให้การให้ฟีดแบ็กหรือการวิพากษ์วิจารณ์กันในที่สาธารณะเป็นเรื่องที่ต้องระมัดระวัง

2.2 รูปแบบการบริหารและการทำงานที่พบในองค์กรไทย

1. โครงสร้างองค์กรแบบลำดับชั้น (Hierarchical Structure) การบริหารงานในองค์กรไทยส่วนใหญ่มักใช้โครงสร้างลำดับชั้นที่ชัดเจน โดยการตัดสินใจสำคัญมักมาจากผู้บริหารระดับสูง การสั่งการจากบนลงล่าง (Top-Down Management) เป็นลักษณะเด่น ซึ่งช่วยให้เกิดความเป็นระเบียบ แต่ในบางครั้งอาจทำให้ขาดความยืดหยุ่น

2. การตัดสินใจแบบรวมศูนย์ (Centralized Decision-Making) องค์กรไทยมักให้ความสำคัญกับการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูงมากกว่าการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม มีแนวโน้มหลีกเลี่ยงความขัดแย้งภายในองค์กร ส่งผลให้การตัดสินใจบางอย่างอาจล่าช้าหรือขาดความกล้าหาญในการเปลี่ยนแปลง

3. วัฒนธรรมการทำงานที่ให้ความสำคัญกับความสามัคคี (Harmony-Oriented Culture) คนไทยให้ความสำคัญกับบรรยากาศการทำงานที่ดีและความสามัคคีในองค์กร ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น การทำงานเป็นทีมและการช่วยเหลือกันมีความสำคัญ แต่อาจทำให้บางครั้งเกิดภาวะ “เกรงใจ” ที่ทำให้พนักงานไม่กล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง

4. แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล องค์กรไทยเริ่มเปลี่ยนแปลงไปสู่รูปแบบการบริหารที่ยืดหยุ่นมากขึ้น โดยนำแนวคิด Agile Management มาใช้ และมีการส่งเสริมการทำงานแบบ Hybrid Work และ Remote Work มากขึ้น โดยเฉพาะในองค์กรขนาดใหญ่และบริษัทข้ามชาติ

2.3 ผลกระทบของเทคโนโลยีต่อโครงสร้างและพฤติกรรมขององค์กร

1. การลดลำดับชั้นขององค์กร (Flatter Organizational Structure) เทคโนโลยีช่วยลดความซับซ้อนของระบบบริหารจัดการ ทำให้การตัดสินใจเกิดขึ้นเร็วขึ้น และลดการรวมศูนย์อำนาจ และองค์กรเริ่มเปิดรับแนวคิดการทำงานแบบ Decentralization และ Empowerment ให้พนักงานมีส่วนร่วมมากขึ้น

2. การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน คือระบบ AI และ Big Data ถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมพนักงานและช่วยในการบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพขึ้น HR Tech เช่น ระบบ Applicant Tracking System (ATS) และ E-Learning ถูกนำมาใช้ในการสรรหาและพัฒนาบุคลากร

3. การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรสู่ดิจิทัล (Digital Transformation in Organizational Culture) มีการส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้ทักษะดิจิทัล เช่น การใช้เครื่องมือออนไลน์ การวิเคราะห์ข้อมูล และการทำงานผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล ในองค์กรเริ่มให้ความสำคัญกับความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการสื่อสารที่เปิดกว้างมากขึ้น

4. ผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร คือ การทำงานแบบ Hybrid Work ทำให้พนักงานต้องปรับตัวกับการทำงานทางไกลและบริหารเวลาตัวเองอย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานรุ่นใหม่ (Millennials และ Gen Z) มีความต้องการในที่ทำงานที่แตกต่างจากรุ่นก่อน เช่น ต้องการความยืดหยุ่น การพัฒนาอาชีพที่รวดเร็ว และการทำงานที่มีความหมาย

ประเทศไทยยังไม่มีวิถีประชาธิปไตยอย่างแท้จริง (อชิตพล ตากันธะ, 2563) เพราะมีเงื่อนไขสำคัญที่เกี่ยวข้องข้อง หลายประการ อันเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาประชาธิปไตย โดยเฉพาะเรื่องวัฒนธรรมทาง การเมืองของไทยแบบดั้งเดิมที่ตกอยู่ภายใต้ระบบอำนาจนิยมและระบบอุปถัมภ์มายาวนาน ลักษณะ ของวัฒนธรรมอำนาจนิยมประเพณีนิยม และระบบอุปถัมภ์ยากต่อการเปลี่ยนแปลง คนไทยชอบที่จะใช้อำนาจเด็ดขาด เคารพเชื่อฟัง อ่อนน้อม และเกรงกลัวต่อผู้มีอำนาจเหนือกว่า นิยมระบบ ลูกจ้างและเจ้านาย ยึดติดกับระบบอุปถัมภ์และการพึ่งพา มีการจัดลำดับตามชาติวุฒิ วิทยุฒิ และ การมีตำแหน่งอำนาจในสังคม นับตั้งแต่การการเปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นระบอบประชาธิปไตย

สรุป พฤติกรรมองค์กรในบริบทประเทศไทยยังคงได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมดั้งเดิม เช่น ระบบอุปถัมภ์ ความสัมพันธ์แบบครอบครัว และการให้ความสำคัญกับความสามัคคี อย่างไรก็ตาม เทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามาส่งผลกระทบต่อรูปแบบการบริหารและพฤติกรรมขององค์กร ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมการทำงาน และรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งองค์กรไทยจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับกระแสเทคโนโลยีและความต้องการของบุคลากรรุ่นใหม่ เพื่อให้สามารถแข่งขันและพัฒนาได้อย่างยั่งยืนในยุคดิจิทัล

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีและพฤติกรรมองค์กรที่เปลี่ยนไป โดยมีการนำเครื่องมือดิจิทัลมาใช้ในการสรรหา พัฒนา และรักษาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสำเร็จขององค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องดำเนินการปรับเปลี่ยนไปตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก ควรส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เสริมทักษะใหม่ให้ตอบสนองในยุคดิจิทัล ตลอดจนพัฒนาระบบการ บริหารจัดการภายในองค์กรด้วย เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อช่วยให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนหยัดท่ามกลางกระแสความ เปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้ (มณีนรัตน์ ชัยยะและเพ็ญศรี ฉิรินัง, 2566)

3.1 การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากร

เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการสรรหาและพัฒนาบุคลากร โดยช่วยให้องค์กรสามารถเลือกสรรผู้ที่มีศักยภาพสูงได้อย่างแม่นยำและพัฒนาให้พนักงานมีความพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลง ในปัจจุบันการใช้งานเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรยังไม่มีหลากหลายมากนัก เมื่อเทียบกับการพัฒนาเทคโนโลยีด้านนี้ในระดับ

สากล ขณะที่ผู้เชี่ยวชาญในสายงานนี้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรระดับปานกลาง แต่ให้ความสนใจและติดตามการพัฒนาของเทคโนโลยีเสมอ เนื่องด้วยรับรู้ถึงประสิทธิภาพและประโยชน์ อีกทั้งคาดหวังให้เทคโนโลยีสามารถสนับสนุนงานที่ยังจำเป็นต้องทำ แต่ไม่จำเป็นต้องเป็นมนุษย์ทำโดยตรง ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำมาจัดทำเป็นแนวทางในการใช้งานเทคโนโลยีด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (พรทิพย์ ประเสริฐกุล, 2562)

1. ระบบการสรรหาและคัดเลือกแบบดิจิทัล

- AI-Based Recruitment: ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการกรองใบสมัคร วิเคราะห์ความเหมาะสมของผู้สมัครผ่านข้อมูลพฤติกรรมและทักษะ
- Applicant Tracking System (ATS): ระบบติดตามผู้สมัครที่ช่วยลดเวลาในการคัดเลือกและบริหารจัดการข้อมูลผู้สมัคร
- การสัมภาษณ์ออนไลน์ (Virtual Interviews): ลดต้นทุนและเพิ่มความสะดวกในการสัมภาษณ์ผ่านแพลตฟอร์มวิดีโอ

2. การพัฒนาบุคลากรผ่านระบบดิจิทัล

- E-Learning & Online Training: การอบรมพนักงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ ช่วยให้เรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา
- Gamification & Microlearning: ใช้เกมและบทเรียนขนาดเล็กเพื่อกระตุ้นให้พนักงานเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- Performance Management System: ระบบติดตามและวิเคราะห์ผลการทำงานผ่าน Big Data เพื่อประเมินและพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

3.2 การบริหารบุคลากรแบบไฮบริด (Hybrid Workforce) และการทำงานแบบยืดหยุ่นในยุคดิจิทัล การทำงานไม่ได้จำกัดอยู่เพียงในสำนักงานอีกต่อไป องค์กรต้องปรับรูปแบบการบริหารบุคลากรให้เหมาะสมกับพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนไป

1. การทำงานแบบไฮบริด (Hybrid Workforce)

- การผสมผสานการทำงานในสำนักงานและการทำงานทางไกล (Remote Work)
- องค์กรต้องใช้เทคโนโลยีสนับสนุน เช่น Cloud Computing, Collaboration Tools (Microsoft Teams, Slack, Zoom)
- การประเมินผลลัพธ์แทนการวัดเวลาทำงาน (Outcome-Based Performance)

2. การทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Work Arrangement)

- เวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Hours) ตามประสิทธิภาพและความต้องการของพนักงาน
- การจ้างงานแบบกิ๊กอีโคโนมี (Gig Economy) และฟรีแลนซ์เพิ่มขึ้น
- นโยบาย Work-Life Balance เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

3.3 การพัฒนา Soft Skills และ Digital Skills ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง นอกจากทักษะทางเทคนิค (Hard Skills) แล้ว Soft Skills และ Digital Skills กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

1. Soft Skills ที่สำคัญ

- Critical Thinking & Problem-Solving: ทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา
- Collaboration & Teamwork: ความสามารถในการทำงานเป็นทีมผ่านช่องทางดิจิทัล
- Emotional Intelligence (EQ): การเข้าใจและบริหารอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น
- Adaptability & Resilience: ความสามารถในการปรับตัวและความยืดหยุ่นในการ

ทำงาน

2. Digital Skills ที่จำเป็น

- Data Analytics การใช้ข้อมูลและ AI ในการตัดสินใจ
- Cybersecurity Awareness: ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยทางไซเบอร์และการปกป้อง

ข้อมูล

- Cloud Computing & Remote Work Tools ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีคลาวด์และแพลตฟอร์มดิจิทัล

3.4 บทบาทของ AI และ Big Data ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และ Big Data มีบทบาทสำคัญในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์แนวโน้มของบุคลากรและตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ได้อย่างแม่นยำ

1. AI ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

- AI Chatbots for HR: ระบบอัตโนมัติสำหรับตอบคำถามพนักงานและให้ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการ

- AI-Driven Talent Acquisition: วิเคราะห์ความสามารถของพนักงานและแนะนำตำแหน่งที่เหมาะสม

- AI-Based Performance Reviews: ใช้ AI วิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานและให้คำแนะนำในการพัฒนา

2. Big Data ในการวิเคราะห์บุคลากร (People Analytics)

- Predictive Analytics: วิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรเพื่อคาดการณ์แนวโน้ม เช่น อัตราการลาออก หรือประสิทธิภาพการทำงาน

- Sentiment Analysis: ใช้ AI วิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานจากรีวิวหรือแบบสอบถาม เพื่อปรับปรุงนโยบายองค์กร

- Personalized Learning & Development: ปรับหลักสูตรฝึกอบรมให้เหมาะสมกับพนักงานแต่ละคนโดยใช้ข้อมูล Big Data

สรุป เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยใช้ AI และระบบติดตามผู้สมัคร (ATS) เพื่อคัดกรองผู้สมัครอย่างแม่นยำ รวมถึงการสัมภาษณ์ออนไลน์ที่ลดต้นทุนและเพิ่มความสะดวก ด้านการพัฒนาองค์กรใช้ E-Learning, Gamification และระบบประเมินผลด้วย Big Data เพื่อเสริมสร้างทักษะให้พนักงาน อย่างไรก็ตาม องค์กรไทยยังใช้เทคโนโลยีด้านนี้ไม่แพร่หลายเมื่อเทียบกับระดับสากล แม้ว่าผู้เชี่ยวชาญจะให้ความสนใจและติดตามแนวโน้มการพัฒนา เทคโนโลยีจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมศักยภาพบุคลากร และสนับสนุนองค์กรให้ปรับตัวสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน เพื่อนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรและทำให้บุคคลที่ทำงานในองค์กรมีความสุข

4. ความท้าทายและโอกาส

การบริหารองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลนำมาซึ่งทั้งความท้าทายและโอกาส องค์กรต้องปรับตัวจากระบบแบบดั้งเดิมไปสู่การใช้เทคโนโลยีในการดำเนินงาน ขณะเดียวกันก็ต้องจัดการกับปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านทักษะและการเข้าถึงเทคโนโลยี อย่างไรก็ตาม หากสามารถปรับกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสม องค์กรไทยจะสามารถเติบโตและสร้างความยั่งยืนในยุคดิจิทัลได้

4.1 ความท้าทายในการเปลี่ยนผ่านองค์กรแบบดั้งเดิมสู่ดิจิทัล องค์กรไทยหลายแห่งยังคงดำเนินงานในรูปแบบดั้งเดิมที่มีลำดับขั้นตอนชัดเจนและอาศัยระบบอุปถัมภ์ ทำให้การเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลต้องเผชิญกับอุปสรรคหลายประการ

1. การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง (Resistance to Change) บุคลากรบางส่วนอาจมีความกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงานเมื่อเทคโนโลยีเข้ามาแทนที่วัฒนธรรมองค์กรแบบอนุรักษ์นิยม ทำให้เกิดการต่อต้านต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น การลดลำดับขั้นขององค์กรหรือการใช้ AI ในการบริหารงาน

2. ความล่าช้าในการนำเทคโนโลยีมาใช้ (Slow Digital Adoption) องค์กรขนาดกลางและขนาดเล็ก (SMEs) อาจขาดงบประมาณและทรัพยากรในการลงทุนด้านเทคโนโลยี ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลและการบริหารเทคโนโลยีในองค์กร

3. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบความปลอดภัย ระบบ IT ขององค์กรบางแห่งยังล้าสมัย ไม่สามารถรองรับการทำงานแบบดิจิทัลได้อย่างเต็มที่ ความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cybersecurity) กลายเป็นประเด็นสำคัญ เนื่องจากข้อมูลจำนวนมากถูกเก็บในระบบดิจิทัล

4.2 ปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านทักษะและการเข้าถึงเทคโนโลยี แม้ว่าดิจิทัลจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารองค์กร แต่ก็ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำด้านทักษะและโอกาสในการเข้าถึงเทคโนโลยี

1. ความเหลื่อมล้ำด้านทักษะดิจิทัล (Digital Skills Gap) พนักงานบางกลุ่ม โดยเฉพาะแรงงานสูงวัย อาจขาดทักษะด้านดิจิทัล ทำให้การปรับตัวเป็นไปได้ยาก องค์กรจำเป็นต้องลงทุนในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะพนักงานให้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2. ปัญหาการเข้าถึงเทคโนโลยีในองค์กรขนาดเล็ก ธุรกิจขนาดเล็กและองค์กรในพื้นที่ชนบทยังขาดแคลนโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัล เช่น อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง และเครื่องมือดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัลต้องการเงินลงทุนสูง ทำให้ธุรกิจขนาดเล็กต้องเผชิญกับข้อจำกัดทางการเงิน

3. ความแตกต่างระหว่างคนรุ่นใหม่และคนรุ่นเก่าในการใช้เทคโนโลยี คนรุ่นใหม่ (Millennials และ Gen Z) ค่อนข้างกับเทคโนโลยีและสามารถปรับตัวได้รวดเร็ว คนรุ่นเก่าอาจไม่คุ้นเคยกับเครื่องมือดิจิทัล ส่งผลให้เกิดช่องว่างในการทำงานร่วมกัน

4.3 โอกาสขององค์กรไทยในการปรับตัวเพื่อความยั่งยืนในยุคดิจิทัล แม้จะมีความท้าทายแต่ยุคดิจิทัลก็เปิดโอกาสให้กับองค์กรไทยในการพัฒนาและขยายขีดความสามารถของตนเอง ปัจจุบันประเทศไทยเป็นสมาชิกของ ประชาคมอาเซียนที่มีการร่วมมือกันในการพัฒนา ประเทศทั้งทางด้าน เศรษฐกิจ ความมั่นคง สังคมและวัฒนธรรม ส่งผลให้ท้องถิ่นจะต้องปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์และจัดการกับความหลากหลายมากขึ้น (กรรณิการ์ อดตะทอง, 2561)

1. การพัฒนาองค์กรให้มีความคล่องตัวและยืดหยุ่นมากขึ้น องค์กรสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นขึ้น เช่น การบริหารงานแบบ Agile การทำงานแบบไฮบริดช่วยลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร

2. การใช้ AI และ Big Data เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน การนำ AI มาใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรมนุษย์ ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น Big Data ช่วยให้องค์กรสามารถคาดการณ์แนวโน้มตลาดและปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสม

3. การพัฒนาแรงงานให้พร้อมสำหรับเศรษฐกิจดิจิทัล องค์กรสามารถลงทุนในโปรแกรมพัฒนา Digital Skills และ Soft Skills ให้กับพนักงาน การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ช่วยให้อุตสาหกรรมสามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

4. การขยายโอกาสทางธุรกิจผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล องค์กรสามารถใช้ช่องทางออนไลน์ เช่น E-Commerce และ social media เพื่อเข้าถึงลูกค้าใหม่ ๆ เทคโนโลยีช่วยให้ธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลางสามารถแข่งขันในระดับสากลได้

สรุป แม้ว่าองค์กรไทยจะต้องเผชิญกับความท้าทายในการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล แต่หากสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม องค์กรจะมีโอกาสเติบโตและสร้างความยั่งยืนได้ การลงทุนในเทคโนโลยี การพัฒนาทักษะบุคลากร และการปรับโครงสร้างองค์กรให้คล่องตัว จะช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันและอยู่รอดในยุคดิจิทัลได้อย่างมั่นคง ซึ่งความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้ในการเพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจของบุคลากร อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรในภาพรวม นำไปสู่กระบวนการจัดการความรู้เพื่อองค์กรควรมีวิธีการดำเนินงานในทิศทางใดเพื่อให้เกิดประสิทธิผลกับงานมากที่สุด (พระปลัดสถิตย์ โพธิญาณ โปธิ์หล้า, 2567).

สรุป

องค์กรไทยจำเป็นต้องปรับปรุงแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนกระบวนการสรรหา พัฒนา และดูแล

บุคลากร ควบคู่ไปกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยืดหยุ่น เช่น การทำงานแบบไฮบริด และการใช้ข้อมูลเชิงลึก (Big Data) เพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมและศักยภาพของพนักงาน การส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะดิจิทัล (Digital Skills) และทักษะด้านอารมณ์ (Soft Skills) เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และนวัตกรรม โดยเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเองผ่านการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และสนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน การนำแนวคิด Agile และ Design Thinking มาใช้ในองค์กรจะช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน และสามารถปรับกลยุทธ์ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของตลาด ทั้งนี้ องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์และกล้าที่จะทดลองสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงสำคัญในทุกองค์กร จากแนวคิดการ ขับเคลื่อนทักษะที่ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องมีก็คือ สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาสร้างความโดดเด่นแบบ แตกต่าง และมีวิสัยทัศน์ในการใช้ข้อมูลให้เกิดประโยชน์มีประสิทธิภาพสูงสุด (กะรัต ทองใสพร, 2565)

องค์ความรู้ที่ได้



จากแผนภาพสามารถอธิบายได้ ดังนี้

พฤติกรรมองค์กรแบบดั้งเดิม หมายถึง การศึกษาและเข้าใจการกระทำของบุคคลในองค์กรที่มุ่งเน้นโครงสร้างแบบลำดับชั้น โดยให้ความสำคัญกับกฎระเบียบ ขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน และความสัมพันธ์เชิงอำนาจตามสายบังคับบัญชา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล หมายถึง การผสมผสานเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ากับการบริหารคน โดยนำระบบดิจิทัล ข้อมูลขนาดใหญ่ และปัญญาประดิษฐ์มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการต่างๆ ไปจนถึงการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์

ความท้าทายและโอกาสขององค์กรไทย ในปัจจุบันเกี่ยวข้องกับการปรับตัวสู่เศรษฐกิจดิจิทัล การรับมือกับช่องว่างทักษะดิจิทัล และการผสมผสานวัฒนธรรมองค์กรแบบไทยเข้ากับวิถีการทำงานยุคใหม่

แนวทางการพัฒนาองค์กรสู่อนาคต ต้องมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และนวัตกรรม การลงทุนในการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้บุคลากร และการปรับโครงสร้างที่คล่องตัว ควบคู่กับการสร้างความสมดุลระหว่างการใช้เทคโนโลยีกับมิติความเป็นมนุษย์

องค์ความรู้สำคัญ พบว่า องค์กรไทยกำลังเปลี่ยนผ่านจากพฤติกรรมองค์กรแบบดั้งเดิมสู่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคดิจิทัลที่ใช้เทคโนโลยีและข้อมูลเป็น เป็นการพัฒนาองค์กรสู่อนาคตผ่านการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างเทคโนโลยีกับคุณค่าความเป็นมนุษย์และเอกลักษณ์ไทย

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ อุตตะทอง. (2561). การวางแผนการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0. ที่ 3 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนกรกฎาคม – ธันวาคม 2561. (p. 41).
- กะรัต ทองใสพร. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร. ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (เมษายน - มิถุนายน 2566). (p. 269).
- กาญจนา นครคงและธันสธา โรจนตระกูล. (2567). ระบบอุปถัมภ์กับปัญหาการบริหารงานภาครัฐ. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์. ปีที่ 7 ฉบับที่ 4 (2567): ปีที่ 7 ฉบับที่ 4 กรกฎาคม - สิงหาคม 2567. (บทคัดย่อ)
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2550). การจัดการทรัพยากรมนุษย์: มุ่งสู่อนาคต. กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน.
- พนัส จันทรศรีทอง. (2566). การบริหารงานวิชาการเพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สำหรับนักเรียนประถมศึกษา. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. ปีที่ 17 ฉบับที่ 1 (2023): มกราคม - มิถุนายน 2566 /.
- พรทิพย์ ประเสริฐกุล. (2562). แนวทางการเลือกใช้เทคโนโลยีด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชานโยบายและการบริหารดิจิทัล วิทยาลัยนวัตกรรมมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (บทคัดย่อ).
- พระปลัดสถิตย์ โพธิญาณ โปธิ์หล้า. (2567). การจัดการความรู้: พฤติกรรมองค์กร. วารสารปรัชญาอาศรม. 130 – 146. สืบค้น จาก <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/jpar/article/view/3987>.
- มณีนรัตน์ ชัยยะและเพ็ญศรี ฉิรินัง. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล (Digital HR). Journal of Administrative and Management Innovation.

Vol.11 No.1 January - April 2023. (บทคัดย่อ).

รัชณี จุลทะหว่า และสรรค์ชัย ไชยสกุลวงศ์. (2562). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเป็นเลิศในองค์กร. วารสารชัยภูมิปริทรรศน์. ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 [มกราคม-เมษายน 2562].

อชิตพล ตากันธะ. (2563). ระบบอุปถัมภ์: อุปสรรคการพัฒนาพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยของไทย. วารสารสันติสุขปริทรรศน์ ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2563).

การแก้ปัญหาอัตราการเข้า-ออก ของพนักงานระดับปฏิบัติการ
กรณีศึกษา ธุรกิจโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
SOLVING THE PROBLEM OF OPERATIONAL STAFF TURNOVER RATE,
CASE STUDY: ONE LOGISTICS BUSINESS IN BANGKOK

ดารารณี โพนทัน

Daranee Pontan

เดชา โลจนาสิริศิลป์

Deja Lojnsirisilp

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

Master of Business Administration, Siam Technology College

Email: 64008213020@siamtechno.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) : 22 กุมภาพันธ์ 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 26 กุมภาพันธ์ 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 5 มิถุนายน 2568

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัญหาการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลระดับปฏิบัติการ และ 2) เสนอแนวทางปรับปรุงจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลระดับปฏิบัติการขององค์กร การวิจัยนี้เป็นการวิจัยผสมวิธี การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ 5,230 คน กลุ่มตัวอย่าง 400 คน (Krejcie & Morgan) การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ หัวหน้างาน 3 คน เครื่องมือที่ใช้การวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา สถิติอนุมาน และสถิติไพพารามิเตอร์ และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1.พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี และมีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 2 ปี พนักงานกลุ่มนี้จะมีลาออกเปลี่ยนงานเสมอ พนักงานที่ลาออกส่วนใหญ่เกิดจากการทำงานผิดพลาด นอกจากนั้นพนักงานส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นถึงความตั้งใจทำงานอยู่กับองค์กร และเห็นด้วยต่อการจัดการฝึกอบรมระยะสั้น การจัดการสามารถดูวิดีโอบทวนเนื้อหาการอบรมผ่านมือถือ และผลการทำงานหลังได้บทวนเนื้อหาอบรมผ่านมือถือสามารถทำให้การทำงานดีขึ้น

2.เสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงาน ควรให้มีการอบรมหัวหน้างานให้เป็นหัวหน้างานที่ดีและให้มีหัวหน้างานเป็นผู้หญิงมากขึ้น การจัดฝึกอบรมระยะสั้นทำให้มีผลการทำงานที่ดีขึ้นซึ่งมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจทำงานอยู่กับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 อนุมานได้ว่าการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเชิงบวก ทำให้เกิดการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งอาจลดปัญหาการเข้า-ออกของพนักงานได้

คำสำคัญ: การแก้ปัญหาอัตราการเข้า-ออก; พนักงานระดับปฏิบัติการ; ธุรกิจโลจิสติกส์

ADSTRACT

The research objectives were (1) to study the problems of human resource development management at the operational level and (2) to propose guidelines for improving human resource development management at the operational level of the organization. This research was the mixed-methods research. For quantitative research, the population consisted of 5,230 operational level employees, with a sample size of 400 (Krejcie & Morgan). For qualitative research, the key informants were the supervisors 4 people. The research instruments were the questionnaires and the structured interviews form. The data analysis statistics were the descriptive statistics, inferential statistics, non-parametric statistics, and content analysis.

The research findings were:

1.The employees who were under 40 years old and had worked for less than 2 years, this group of employees will always resign and change jobs, most of the employees resign due to work mistakes, in addition, most of the employees expressed their intention to work with the organization and agreed to organize short-term training, the management can watch the training content review video via mobile phone, and the work results after reviewing the training content via mobile phone can make work better.

2.Propose a guideline for improving the organization's operational human resource development: there should be training for supervisors to be good supervisors and there should be more female supervisors; short-term training resulted in better performance which was significantly related to the intention to stay with the organization ($P<.05$), therefore, it can be inferred that receiving development of knowledge and skills, relationships with coworkers resulted in

positive organizational commitment, resulting in dedication to work and a sense of belonging to the organization which may reduce the problem of employee turnover

Keywords: solving the problem of turnover rate; operational staff; logistics business

บทนำ

ธุรกิจโลจิสติกส์มีการเจริญเติบโตสูงส่งผลให้มีความต้องการบุคลากรในการปฏิบัติงานให้บริการลูกค้าที่มีความตั้งใจทำงานอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน เพื่อให้ธุรกิจสามารถบริการลูกค้าได้อย่างต่อเนื่อง สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2566) รายงานว่า “...ปี 2565 มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจของธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ของประเทศไทยมีแนวโน้มขยายตัว โดยคาดว่า มีมูลค่า 517.5 พันล้านบาท เพิ่มขึ้นจาก 494.9 พันล้านบาท ในปี 2564 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.6 ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการขยายตัวของ GDP และมูลค่าต้นทุนโลจิสติกส์...” จากการขยายตัวดังกล่าวทำให้ธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์มีความจำเป็นอย่างยิ่งต้องใช้บุคลากรระดับปฏิบัติงานจำนวนมากขึ้น และความถูกต้องแม่นยำมีความสำคัญต่อคุณภาพบริการและประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจ

ธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์เป็นอุตสาหกรรมที่มีความซับซ้อนและมีการแข่งขันสูง ซึ่งอาจเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ดังนี้ 1) ต้นทุนดำเนินงานสูง ค่าขนส่งที่ผันผวนตามราคาน้ำมัน ค่าบำรุงรักษายานพาหนะและระบบคลังสินค้า ค่าแรงงานที่เพิ่มขึ้น 2) ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานและกฎหมายถนนหรือท่าเรือที่มีความแออัด ส่งผลให้เกิดความล่าช้า กฎระเบียบเกี่ยวกับภาษีและศุลกากรที่ซับซ้อน ข้อกำหนดเกี่ยวกับความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม 3) การบริหารจัดการซัพพลายเชน ความล่าช้าของสินค้าเนื่องจากความผิดพลาดในการบริหารจัดการ การประสานงานระหว่างผู้ให้บริการหลายรายที่ขาดประสิทธิภาพ การขาดเทคโนโลยีและระบบติดตามสินค้าทันสมัย 4) การแข่งขันที่รุนแรง มีผู้เล่นรายใหญ่ที่มีระบบที่แข็งแกร่งและต้นทุนที่ต่ำกว่า ธุรกิจรายเล็กอาจถูกกดดันให้ลดราคาจนกำไรต่ำ 5) ความคาดหวังของลูกค้าที่สูงขึ้น ลูกค้าต้องการบริการที่รวดเร็วและค่าขนส่งถูก ความต้องการติดตามสถานะสินค้าแบบเรียลไทม์ 6) ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน คนขับรถบรรทุกหรือพนักงานคลังสินค้านั้นมีจำนวนไม่เพียงพอ การฝึกอบรมพนักงานใหม่มีต้นทุนสูง และ 7) ผลกระทบจากปัจจัยภายนอก การแพร่ระบาดของโรคที่อาจทำให้การขนส่งหยุดชะงัก ภัยธรรมชาติ เช่น น้ำท่วมหรือพายุ ที่ส่งผลต่อเส้นทางขนส่ง

ปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานให้เกิดสัมฤทธิ์ผลขององค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ องค์กรธุรกิจ และองค์กรต่างๆ ก็คือ “คน” เพราะคนเป็นสุดยอดของทรัพย์สินที่ทรงคุณค่านอกเหนือจากเงิน วัสดุ อุปกรณ์ การตลาด และการจัดการที่ดี หากองค์กรใดสามารถที่จะพัฒนาคนให้เป็นทรัพย์สินที่ทรงคุณค่าได้ก็ย่อมที่จะส่งผลให้องค์กรนั้นเจริญเติบโตอย่างไม่หยุดยั้ง (สุรพงศ์ นองสุข, 2565 : 1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัตินั้นจึงควรเริ่มตั้งแต่ที่พนักงานเข้ามาปฏิบัติงานภายในองค์กรซึ่งต้องมีการใช้กระบวนการที่จะพัฒนาซึ่งมีหลากหลายวิธีหนึ่งในการ

พัฒนาการฝึกอบรมเป็นหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรซึ่งในการฝึกอบรมจะต้องมีกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้การฝึกอบรมมีความหลากหลายที่จะทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีการเรียนรู้ที่จนทำให้สามารถเกิดความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ฝึกอบรมได้ (วรรณสิริ ชูระแพง, 2564 : 1)

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบให้แก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยมุ่งที่จะก่อให้เกิดหรือพัฒนาความรู้ (Knowledge : K) ทักษะ (Skills : S) และปรับทัศนคติ (Attitudes : A) ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่องประกอบกันตามความจำเป็นที่สอดคล้องกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและจุดมุ่งหมายในการพัฒนาองค์กร ซึ่งรวมถึงการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กรนั้น เป้าหมายสำคัญของการฝึกอบรมก็คือเป็นการให้ความรู้ เสริมสร้างทักษะและปรับทัศนคติให้สอดคล้องกับความจำเป็นค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อนำไปใช้งานทันทีหรือในอนาคตอันใกล้หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม การฝึกอบรมถือเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญเป็นอันดับต้นๆของการพัฒนาองค์กรทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ดังนั้นทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมมาอย่างดีย่อมเป็นหลักประกันต่อความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรนั้น (สุรพงศ์ นองสุข, 2565 : 2)

ธุรกิจที่นำมาเป็นกรณีศึกษาในงานวิจัยนี้เป็นธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์จากประเทศเยอรมัน มีการทำธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ในประเทศไทยมากกว่า 20 ปี สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ธุรกิจมีการให้บริการโลจิสติกส์ครบวงจร และมีพนักงานรวมกว่าหมื่นคน โดยกว่าห้าพันคนเป็นบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ซึ่งทำงานในคลังสินค้าและสายการขนส่งสินค้าถึงมือลูกค้า ปัญหาที่ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลประสบ คือ บุคลากรระดับปฏิบัติงานมีอัตราการลาออกสูงถึงร้อยละ 20 ซึ่งเป็นปัญหาที่ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลต้องการแก้ไข ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลมีการสำรวจพบว่าการลาออกเกิดจากความผิดพลาดในการทำงานบ่อยทำให้คิดลาออก ปัญหาหนึ่งที่เป็นสาเหตุกล่าวคือ บุคลากรระดับปฏิบัติงานหลังจากปฐมนิเทศน์แล้วก็ไม่รับการอบรมเพิ่มและไม่สามารถทบทวนเนื้อหาความรู้ ผู้วิจัยในฐานะที่เกี่ยวข้องได้รับความร่วมมือจากฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทำการศึกษาวิจัยเพื่อให้ทราบถึงปัญหาและเสนอข้อปรับปรุงเพื่อให้การจัดการพัฒนาบุคลากรระดับปฏิบัติงานดีขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลระดับปฏิบัติการ
2. เพื่อเสนอแนวทางปรับปรุงจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลระดับปฏิบัติการขององค์กร

สมมติฐานการวิจัย

การเพิ่มการอบรมการทำงานระยะสั้นและการจัดการให้พนักงานได้เข้าถึงวิธีทัศนฝึกอบรมผ่านระบบมือถือจะช่วยให้การทำงานผิดพลาดน้อยลงและเกิดความตั้งใจทำงานกับองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัยประกอบด้วย รูปแบบการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล รายละเอียดดังนี้

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (mixed methods research) ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ขอบเขตของการวิจัย

2.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาปัญหาการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลระดับปฏิบัติงาน และเสนอแนวทางปรับปรุงจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลระดับปฏิบัติงานขององค์กร เป็นการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นหลักโดยมีการสัมภาษณ์เพิ่มเติมเป็นการเก็บข้อมูลเชิงลึกเพื่อให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงองค์ความรู้เกี่ยวกับสิ่งที่สนใจทั้งทางกว้างและทางลึกของกลุ่มเป้าหมาย ตัวแปรในงานวิจัยผู้ศึกษาได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของ Nadler และ Wiggs (อ้างถึงใน ดนัย เทียนพุด, 2537 : 22) ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจะครอบคลุมด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ทำให้ได้ตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การเพิ่มการอบรมการทำงานระยะสั้น และการจัดการให้พนักงานได้เข้าถึงวิดิทัศน์ฝึกอบรมผ่านระบบมือถือ สำหรับตัวแปรตามได้แก่ การลดลงของความผิดพลาดในการทำงานและเพิ่มความตั้งใจทำงานอยู่กับองค์กร

2.2 ขอบเขตด้านประชากร และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรการวิจัย ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งมีชื่ออยู่ในทะเบียนของบริษัท ณ เดือน กุมภาพันธ์ 2567 จำนวน 5,230 คน กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้โดยการเปิดตาราง Krejcie & Morgan (1970) ภายใต้ค่าความคาดเคลื่อน 0.5 และค่าความเชื่อมั่น 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 375 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลการวิจัยที่เที่ยงตรงยิ่งขึ้นผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

2.2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ หัวหน้างาน จำนวน 3 คน

2.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ ทำการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

2.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษารวบรวมข้อมูล ตุลาคม ถึง ธันวาคม 2567

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือหลักที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งแบบสอบถามได้มีการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน มีค่าระหว่าง 0.66 -1.00 แล้วนำแบบสอบถามไปทดสอบกับ Kerry Express เขตพญาไท จำนวน 30 คน นำผลที่ได้หาค่าความ

เชื่อมั่น ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach เท่ากับ 0.86 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ (Cronbach's alpha coefficient) มีทั้งหมด 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมการฝึกอบรมและความตั้งใจทำงานกับองค์กร

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Structured Interview)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณซึ่งเป็นวิจัยหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตัวเอง จำนวน 400 ชุด และนำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความเรียบร้อย และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ส่วนในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ หัวหน้างาน เกี่ยวกับการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในการดูแล และการสอนงานระหว่างการทำงาน การใช้คำถามกึ่งโครงสร้างเพื่อให้ได้คำตอบที่ตรงกับประเด็นที่ต้องการศึกษา

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา สถิติอนุมาน และสถิติไครย์พารามิเตอร์ การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ประกอบกับทบทวนเนื้อหาจากเอกสารและใช้เทคนิควิเคราะห์องค์ประกอบ (Component Analysis) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกยิ่งขึ้น

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การแก้ปัญหาอัตราการเข้า-ออก ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา ธุรกิจโลจิสติกส์หนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 217 คน (ร้อยละ 54) เพศหญิง จำนวน 183 คน (ร้อยละ 46) ส่วนใหญ่มีอายุ 21-40 ปี จำนวน 332 คน (ร้อยละ 83) ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรี จำนวน 300 คน (ร้อยละ 75) ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 1-2 ปี จำนวน 204 คน (ร้อยละ 51)

2. ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรระดับปฏิบัติงานและความตั้งใจทำงานอยู่กับองค์กร สามารถวิเคราะห์ผลการวิจัย ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่แสดงความคิดเห็นโดยภาพรวม

ความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร ระดับปฏิบัติการ	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม
ความตั้งใจทำงานอยู่กับองค์กร	158	69	100	73	400
	40%	17%	25%	18%	100%
การฝึกอบรมระยะสั้นของฝ่ายบุคคล	108	132	85	75	400
	27%	33%	21%	19%	100%
การได้ดูวิดีโอทบทวนการอบรมผ่านมือถือ	97	159	88	56	400
	24%	40%	22%	14%	100%
ผลการทำงานหลังได้ทบทวนเนื้อหาอบรม ผ่านมือถือ	142	108	92	58	400
	36%	27%	23%	15%	100%

จากตารางที่ 1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรระดับปฏิบัติงานและความตั้งใจทำงานอยู่กับองค์กร พบว่า ส่วนใหญ่แสดงความเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งว่ามีความตั้งใจอยู่กับองค์กร จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 57 ด้านการจัดการฝึกอบรมระยะสั้น พบว่า เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการจัดการดังกล่าว จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 60 ด้านการเข้าถึงและสามารถดูวิดีโอทบทวนเนื้อหาการอบรมผ่านมือถือ พบว่าเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 64 สำหรับผลการทำงานหลังได้ทบทวนเนื้อหาอบรมผ่านมือถือ พบว่า เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าสามารถทำให้การทำงานดีขึ้น จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 63 จะเห็นได้ว่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อการจัดการของฝ่ายบุคคลและมีความตั้งใจทำงานอยู่กับองค์กร

ผลการวิเคราะห์การศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยสถิติอนุมาน Chi-squared Test of Association ในภาพรวมแสดงในตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2 การศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยสถิติอนุมาน Chi-squared Test of Association

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร n=400	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความตั้งใจทำงานอยู่กับองค์กร (1)	158.0	69.0	100.0	73.0
กับ การฝึกอบรมระยะสั้นของฝ่ายบุคคล (2)	108.0	132.0	85.0	75.0

	266.0	201.0	185.0	148.0
รวม				
ค่าคาดหวังของ (1)	133.0	100.5	92.5	74.0
ค่าคาดหวังของ (2)	133.0	100.5	92.5	74.0
รวม	266.0	201.0	185.0	148.0

จากตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมระยะสั้นของฝ่ายบุคคลกับความตั้งใจทำงานอยู่กับองค์กร พบว่า $X^2(3,n=400) = 30.388$, $p < .001$ ค่า P น้อยกว่า 0.05 อนุมานได้ว่าการฝึกอบรมระยะสั้นของฝ่ายบุคคลที่มีการจัดการไป มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจทำงานอยู่กับองค์กร แสดงว่าแนวทาง การจัดการของฝ่ายบุคคลเป็นที่ยอมรับของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่าง การได้ดูวิดีโอบทวนการอบรมผ่านมือถือกับความตั้งใจทำงานอยู่กับองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร n=400	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความตั้งใจทำงานอยู่กับองค์กร (1)	158.0	69.0	100.0	73.0
กับ การได้ดูวิดีโอบทวนการอบรมผ่านมือถือ (2)	97.0	159.0	88.0	56.0
รวม	255.0	228.0	188.0	129.0
ค่าคาดหวังของ (1)	127.5	114.0	94.0	64.5
ค่าคาดหวังของ (2)	127.5	114.0	94.0	64.5
รวม	255.0	228.0	188.0	129.0

จากตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่าง การได้ดูวิดีโอบทวนการอบรมผ่านมือถือกับความตั้งใจทำงานอยู่กับองค์กร พบว่า $X^2(3,n=400) = 53.125$, $p < .001$ ค่า P น้อยกว่า 0.05 อนุมานได้ว่าการได้ดูวิดีโอบทวนการอบรมผ่านมือถือมีความเชื่อมโยงกับการที่พนักงานมีความตั้งใจทำงานอยู่กับองค์กร ดีความได้ว่าการจัดการดังกล่าวเป็นที่ยอมรับของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

3.ผลการศึกษาความสัมพันธ์การเพิ่มการอบรมการทำงานระยะสั้นและการจัดการให้พนักงานได้เข้าถึงวิธีทัศนฝึกอบรมผ่านระบบมือถือจะช่วยให้การงานผิดพลาดน้อยลงและเกิดความตั้งใจทำงานกับองค์กร

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่าง ผลการทำงานหลังได้บทวนเนื้อหาอบรมผ่านมือถือกับความตั้งใจทำงานอยู่กับองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร n=400	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความตั้งใจทำงานอยู่กับองค์กร (1)	158.0	69.0	100.0	73.0
กับ ผลการทำงานหลังได้ทบทวนเนื้อหาอบรม ผ่านมือถือ (2)	142.0	108.0	92.0	58.0
	300.0	177.0	192.0	131.0
รวม				
ค่าคาดหวังของ (1)	150.0	88.5	96.0	65.5
ค่าคาดหวังของ (2)	150.0	88.5	96.0	65.5
รวม	300.0	177.0	192.0	131.0

จากตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่าง ผลการทำงานหลังได้ทบทวนเนื้อหาอบรมผ่านมือถือกับความตั้งใจทำงานอยู่กับองค์กร พบว่า $X^2=(3,n=400)= 11.497, p=.009$ ค่า P น้อยกว่า 0.05 อนุมานได้ว่า ผลการทำงานหลังได้ทบทวนเนื้อหาอบรมผ่านมือถือมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจทำงานอยู่กับองค์กร แสดงว่า แนวคิดการจัดการให้พนักงานได้ทบทวนเนื้อหาอบรมผ่านมือถือได้เป็นที่ยอมรับของพนักงาน

สรุปผลการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านการพัฒนาบุคลากรระดับปฏิบัติการกับความตั้งใจทำงานอยู่กับองค์กร สรุปได้ว่า

1. ความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมระยะสั้นของฝ่ายบุคคลกับความตั้งใจทำงานอยู่กับองค์กร พบว่า $X^2=(3,n=400)= 30.388, p<.001$ ค่า P น้อยกว่า 0.05 อนุมานได้ว่า การฝึกอบรมระยะสั้นของฝ่ายบุคคลที่มีการจัดการไป มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจทำงานอยู่กับองค์กร แสดงว่า แนวทาง การจัดการของฝ่ายบุคคลเป็นที่ยอมรับของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ความสัมพันธ์ระหว่าง การได้ดูวิดีโอทบทวนการอบรมผ่านมือถือกับความตั้งใจทำงานอยู่กับองค์กร พบว่า $X^2=(3,n=400)= 53.125, p<.001$ ค่า P น้อยกว่า 0.05 อนุมานได้ว่า การได้ดูวิดีโอทบทวนการอบรมผ่านมือถือมีความเชื่อมโยงกับการที่พนักงานมีความตั้งใจทำงานอยู่กับองค์กร ดีความได้ว่าการจัดการดังกล่าวเป็นที่ยอมรับของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

3. ความสัมพันธ์ระหว่าง ผลการทำงานหลังได้ทบทวนเนื้อหาอบรมผ่านมือถือกับความตั้งใจทำงานอยู่กับองค์กร พบว่า $X^2=(3,n=400)= 11.497, p=.009$ ค่า P น้อยกว่า 0.05 อนุมานได้ว่า ผลการทำงานหลังได้ทบทวนเนื้อหาอบรมผ่านมือถือซึ่งสามารถทำงานได้ดีขึ้น มีความสัมพันธ์กับ

ความตั้งใจทำงานอยู่กับองค์กร แสดงว่า แนวคิดการจัดการให้พนักงานได้ทบทวนเนื้อหาอบรมผ่านมือ ถือทำให้คนงานทำงานได้ดีขึ้นและพนักงานมีความยินดียอมรับการจัดการดังกล่าว

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการด้านต่างๆของฝ่ายบุคคลเพื่อให้การทำงานของพนักงานปฏิบัติการดีขึ้นโดยการลดปัญหาการลาออกเนื่องจากการทำงานที่ผิดพลาดบ่อยๆ สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรระดับปฏิบัติการด้านการอบรมระยะสั้นมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ทำให้มีผลการทำงานที่ดีขึ้นซึ่งมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจทำงานอยู่กับองค์กร การจัดอบรมโดยการให้เข้าถึงวิดีโอเนื้อหาการอบรมผ่านระบบมือถือ และผลการทำงานหลังจากอบรมและทบทวนเนื้อหาผ่านมือถือ การจัดการดังกล่าวเป็นที่ยอมรับ และมีความสัมพันธ์ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .05$)

ข้อเสนอแนะแนวทางปรับปรุงจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลระดับปฏิบัติงานขององค์กร การจัดฝึกอบรมระยะสั้นทำให้มีผลการทำงานที่ดีขึ้นซึ่งมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจทำงานอยู่กับองค์กร การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเชิงบวก ทำให้เกิดการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งอาจลดปัญหาการเข้า-ออกของพนักงานได้

ดังนั้น การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพยายามทุ่มเททำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ และพร้อมจะเสียสละเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ รวมถึงเป็นการเสริมแรงให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานที่รับผิดชอบ พนักงานจะรู้สึกตื่นเต้น รู้สึกถึงความท้าทายกับงานที่ทำในแต่ละวัน พนักงานจะพัฒนาตัวเองใช้ความสามารถที่มีอยู่และค้นหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้ความพร้อมในตัวเองที่จะทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ โดยการสร้างกลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอันจะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรภูมิใจและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ เกิดความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นช่วยให้รู้สึกมั่นคงจนไม่อยากจะเปลี่ยนงานหรือโยกย้ายงานไปที่ใหม่ อีกทั้งยังทุ่มเททำงานและสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมืออาชีพ กล่าวแสดงความคิดเห็นในทางบวกซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย การแก้ปัญหาอัตราการเข้า-ออก ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาธุรกิจโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาความสัมพันธ์การจัดการของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย การจัดการด้านการฝึกอบรมระยะสั้น การทำให้พนักงานเข้าถึงวิดีโอทบทวนเนื้อหาการอบรมผ่านมือถือ ตลอดจนผลการทำงานหลังได้ทบทวนเนื้อหาอบรมผ่านมือถือ และความตั้งใจอยู่กับองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สรุปได้ว่า การจัดการพัฒนาบุคลากรระดับปฏิบัติงานมี

ความสัมพันธ์กับความตั้งใจทำงานอยู่กับองค์กร พนักงานมีความรู้สึกดีในการทำงานกับองค์กร มีความมั่นใจในการทำงานกับองค์กรยิ่งขึ้น โดยพนักงานเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการฝึกอบรมระยะสั้น เนื่องจากมีเนื้อหาตรงกับการทำงานจริง เข้าใจง่าย สามารถนำไปใช้งานได้จริง และเนื้อหาเป็นประโยชน์ต่อการทำงานจริง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประสาร ช่างวิเศษ (2565 : 18) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมพนักงานรักษาความปลอดภัยตามพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 พบว่า การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมพนักงานรักษาความปลอดภัย ตามพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ.2558 ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านเนื้อหาวิชาหลักสูตรการฝึกอบรม คือ ความทันสมัยของหลักสูตร, กรอบแนวคิดในการฝึกอบรมภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ และสถานที่อุปกรณ์การเรียนการสอน 2) ด้านความรู้ความสามารถคือครูผู้ฝึกสอน, ระดับการรับรู้ผู้เข้ารับฝึกอบรม และการประเมินความรู้ 3) ด้านทักษะที่ใช้ในงานรักษาความปลอดภัย คือ ทักษะภาคปฏิบัติการต้อนรับ/ซักถามเบื้องต้น งานบริการ, ทักษะการใช้เทคโนโลยีในการสังเกตตรวจค้น และทักษะการปฐมพยาบาลขั้นพื้นฐานแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมพนักงานรักษาความปลอดภัยตาม พระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 ตามแนวทางที่ได้ศึกษาวิจัยเพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.ความสัมพันธ์การพัฒนาศักยภาพระดับปฏิบัติการกับความตั้งใจทำงานอยู่กับองค์กร สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการด้านต่างๆของฝ่ายบุคคลเพื่อให้การทำงานของพนักงานปฏิบัติการดีขึ้นโดยการลดปัญหาการลาออกเนื่องจากการทำงานที่ผิดพลาดบ่อยๆ การพัฒนาศักยภาพระดับปฏิบัติการด้านการอบรมระยะสั้นมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ทำให้มีผลการทำงานที่ดีขึ้นซึ่งมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจทำงานอยู่กับองค์กร การจัดอบรมโดยการให้เข้าถึงวิดีโอเนื้อหาการอบรมผ่านระบบมือถือ พนักงานทำงานได้มั่นใจขึ้น ไม่ต้องรบกวนหัวหน้างานบ่อย และผลการทำงานภายหลังจากอบรม พบว่าพนักงานทำงานได้ถูกต้องมากขึ้น ทำงานได้รวดเร็วและเสร็จทันเวลามากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรวิ อินทร์แป้น และคณะ (2567 : 331) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม การผลิตกระจกแห่งหนึ่ง พบว่า ผลการวิเคราะห์ระหว่างแบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม (Pre-test/Post-test) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในรูปแบบการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตกระจกแห่งหนึ่งมีผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประเด็นที่ต้องปรับปรุงและพัฒนาของพนักงานใหม่ระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิต คือ ความรู้ความเข้าใจในการทำงานพื้นฐานและข้อควรระวังด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้วยกระบวนการทำงานที่หลากหลาย องค์กรจึงต้องดูแลใส่ใจเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อป้องกันความเสี่ยงใน การได้รับอันตรายจากการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากพนักงานที่เข้างานใหม่ที่ยังไม่มีประสบการณ์และทักษะการปฏิบัติงานเฉพาะด้านภายในองค์กรควรส่งเสริมพนักงานฝ่ายผลิตโดยจัดกิจกรรมที่เน้นให้พนักงานฝ่ายผลิตได้ลงมือปฏิบัติ จะช่วยให้พนักงานฝ่ายผลิตได้เรียนรู้และฝึกทักษะความสามารถในการ

แก้ปัญหา พนักงานฝ่ายผลิตจึงจำเป็นต้องมีความรู้ในเรื่องเครื่องจักร อุปกรณ์ต่างๆ ที่อยู่สายการผลิต รวมถึงเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นการป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายทั้งต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน วัตถุดิบผลิตภัณฑ์ทรัพย์สินอื่นๆ เป็นการเตรียมความพร้อมในการทำงานให้กับพนักงานได้อย่างองค์กรจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรหรือทรัพยากรด้านบุคคลเพื่อเพิ่มให้ความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ปรับทัศนคติในการทำงาน ให้เกิดความชำนาญและเชี่ยวชาญในหน้าที่ที่รับผิดชอบและเพิ่มศักยภาพในตำแหน่งนั้นๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

การฝึกอบรมพนักงานเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยลดปัญหาการลาออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสร้างองค์ความรู้และพัฒนาทักษะให้กับพนักงาน ทำให้พวกเขารู้สึกมีคุณค่าและมีโอกาสเติบโตในองค์กร ได้แก่ 1) การพัฒนาและเพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน (Skill Development) เช่น ทักษะด้านเทคนิค (Hard Skills) และทักษะด้านอารมณ์ (Soft Skills) ส่งเสริมการเรียนรู้แบบต่อเนื่องผ่านหลักสูตรออนไลน์ หรือ Workshop สร้างเส้นทางอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจนให้พนักงานเห็นโอกาสเติบโต 2) การสร้างแรงจูงใจและความผูกพันกับองค์กร (Employee Engagement & Motivation) 3) การพัฒนาผู้นำและการบริหารทีม (Leadership & Team Management) อบรมหัวหน้างานเกี่ยวกับการสื่อสารและการบริหารทีมส่งเสริมการโค้ชและให้คำแนะนำแก่พนักงาน สร้างระบบพี่เลี้ยง (Mentorship) 4) การบริหารความเครียดและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance & Stress Management) จัดอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการจัดการความเครียดและวิธีรับมือกับปัญหาในที่ทำงาน ส่งเสริมแนวคิการทำงานแบบยืดหยุ่นและให้ความสำคัญกับสุขภาพจิตของพนักงาน สนับสนุนกิจกรรมที่ช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจ เช่น กิจกรรมสันทนาการ หรือโปรแกรมสวัสดิการที่เกี่ยวข้อง

สรุป การฝึกอบรมพนักงานที่ดีไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มทักษะ แต่ยังช่วยสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรและลดปัญหาการลาออกได้ในระยะยาว

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย ฝ่ายบริหารควรสนับสนุนฝ่ายบุคคลในการจัดพัฒนาบุคลากรระดับปฏิบัติงานเพื่อลดปัญหาการลาออก ตามแนวทางที่ฝ่ายบุคคลได้จัดทำไป เพื่อลดปัญหาการลาออกเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และเป็นการประหยัดเวลาและงบประมาณในการสรรหาพนักงานใหม่

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัยในประเด็นการพัฒนาพนักงานบุคลากรในระดับหัวหน้างานและฝ่ายบริหาร โดยอาจนำตัวแปรเกี่ยวกับ เพศและอายุของหัวหน้างานและฝ่ายบริหารมาเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยด้วย

บรรณานุกรม

- ดนัย เทียนพุฒ. (2537). กลยุทธ์การพัฒนาคน : สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประสาร ช่างวิเศษ. (2565). แนวทางการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมพนักงานรักษาความปลอดภัยตามพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558. วารสารสมาคมนักวิจัย 27(4). 18-38.
- วรรณสิริ ฐะแพง. (2564). การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจเพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). รายงานโลจิสติกส์ของประเทศไทย ประจำปี 2565. กทม.: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุรพงศ์ นองสุข. (2565). การฝึกอบรมในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทซ่อมบำรุงเรือเดินสมุทรแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- สุวัจน์ ไทยพงษ์นาร. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างรูปแบบการพัฒนาหัวหน้างานรุ่นใหม่ในกรณีศึกษากลุ่มโรงงานผู้ผลิตกระจกชั้นนำของประเทศไทย. งานนิพนธ์การศึกษิตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย.
- อรวี อินทร์แป้น และคณะ. (2567). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตกระจกแห่งหนึ่ง. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์ 9(3). 325-336.
- Krejcie, R.V. Morgan, D.W. (1970). Determining Sample size for Research Activities. in Educational and Psychological Measurement. 30(3): pp 608-610.

การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการวิถีพุทธในสังคมไทย
DEVELOPMENT OF THE QUALITY OF LIFE OF PEOPLE WITH DISABILITIES
IN THE BUDDHIST WAY OF THAI SOCIETY

นคร จันทราช

Nakhon Jantharach

พระสุภาพร เตชธโร

Phra Adhikan Supapon thechatharo

สิปป์มงคล ป้องภา

Sipmongkol Pongpha

พระใบฎีกาสุพจน์ ตปสีโล

Phrabideka Supot Taphaseero

พูลศักดิ์ หอมสมบัติ

Poolsak Homsombut

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Ubon Ratchathani Campus

E mail : nakhonjan09@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 13 เมษายน 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 27 เมษายน 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 5 มิถุนายน 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการวิถีพุทธในสังคมไทยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการวิถีพุทธในสังคมไทย 2) เพื่อศึกษาพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการวิถีพุทธในสังคมไทย และ 3) เพื่อสร้างเครือข่ายการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการวิถีพุทธในสังคมไทย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงเอกสารและวิจัยเชิงคุณภาพ เน้นองค์กรที่มีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการวิถีพุทธ โดยมีผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ให้บริการสวัสดิการสังคมผู้พิการจำนวน 5 รูป/คน และผู้พิการที่รับบริการสวัสดิการสังคมจำนวน 25 รูป/คน รวมทั้งสิ้น 30 รูป/คน ส่วนเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ มีวิธีดำเนินการวิจัยได้แก่ รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการวิถีพุทธในสังคมไทยมีการจัดสวัสดิการสังคมของหน่วยงานของรัฐ มีความพยายามให้มีความครอบคลุมและสามารถตอบสนองความต้องการ

ของแต่ละกลุ่มเป้าหมายและในเชิงพื้นที่มากขึ้น โดยมีการดำเนินงานจัดสวัสดิการสังคมตามองค์ประกอบ 4 ด้านคือ การบริการสังคม การช่วยเหลือทางสังคม การประกันสังคม และการช่วยเหลือเกื้อกูลของภาคประชาชน สำหรับการพัฒนาแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการวิถีพุทธในสังคมไทยมี 4 ด้าน ได้แก่ 1) รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการด้านการแพทย์ 2) รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการด้านการศึกษา 3) รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการด้านสังคม และ 4) รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการด้านฝึกอาชีพ ส่วนการสร้างเครือข่ายการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการวิถีพุทธในสังคมไทย 1) ต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน 2) กิจกรรมที่ชัดเจน น่าสนใจและเป็นประโยชน์กับสมาชิก 3) กลุ่มหรือบุคคลที่เป็นแกนต้องมองความสำเร็จของเครือข่ายในเป้าหมายสำคัญของชีวิตอาชีพและมีการติดต่อกับสมาชิกเสมอ 4) เปิดโอกาสให้มีการเปลี่ยนผู้นำกลุ่มเครือข่ายขึ้นมาใหม่อย่างต่อเนื่อง 5) หลีกเลี่ยงการรวมศูนย์อำนาจ จัดสรรหาหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับสมาชิก 6) สร้างความรู้สึกรับผิดชอบเป็นเจ้าของและความผูกพันที่เหนียวแน่นต่อเครือข่าย 7) จัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 8) การหาเลี้ยงตนเอง 9) สถานภาพที่ถูกต้องตามกฎหมาย 10) การติดตามประเมินผล 11) การจัดการเครือข่าย และ 12) การมีส่วนร่วมและรับผลประโยชน์ตอบแทน

คำสำคัญ: การพัฒนา,คุณภาพชีวิต,วิถีพุทธ.

ADSTRACT

This research on the development of the quality of life of the disabled in the Buddhist way in Thai society has three objectives: 1) to study the model for the development of the quality of life of the disabled in the Buddhist way in Thai society, 2) to study and develop the model for the development of the quality of life of the disabled in the Buddhist way in Thai society, and 3) to create a network for the development of the quality of life of the disabled in the Buddhist way in Thai society. This research is a documentary and qualitative research, focusing on organizations that have a role in developing the quality of life of the disabled in the Buddhist way. There were 5 executives and staff providing social welfare services for the disabled and 25 disabled people receiving social welfare services, totaling 30 people. The research instrument was an interview. The research methods included data collection, analysis and synthesis.

The research results found that the development of the quality of life of Buddhist disabled people in Thai society involves the organization of social welfare by government agencies. There is an attempt to make it more comprehensive and able to respond to the needs of each target group and in a more spatial way. Social

welfare operations are carried out according to 4 components: Social services, social assistance, social security and public assistance for the development of a model for developing the quality of life of the disabled in the Buddhist way in Thai society has 4 areas: 1) a model for developing the quality of life of the disabled in medicine, 2) a model for developing the quality of life of the disabled in education, 3) a model for developing the quality of life of the disabled in society, and 4) a model for developing the quality of life of the disabled in vocational training. Part for creating a network for developing the quality of life of the disabled in the Buddhist way in Thai society. 1) Must have clear objectives 2) Clear activities that are interesting and beneficial to members 3) The core group or individual must view the success of the network in terms of important professional goals and must always be in contact with members 4) Allow for continuous replacement of network leaders 5) Avoid centralizing power and assigning responsibilities to members 6) Create a sense of ownership and strong commitment to the network 7) Effectively allocate resources 8) Self-sufficiency 9) Legal status 10) Monitoring and evaluation 11) Network management and 12) Participation and rewards

Keywords: Development, Quality of Life, Buddhist way.

บทนำ

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้ให้ความหมายของคนพิการไว้ว่า คนพิการ คือ บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้ามีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็นการได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้หรือความบกพร่องอื่นใดประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความจำเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือเข้ามีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประกาศกำหนด (ราชบัณฑิตยสถาน, 2538:786) คนพิการในประเทศไทยยังประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น ปัญหารายได้ไม่เพียงพอในการดำรงชีวิต ปัญหาด้านโอกาสในการประกอบอาชีพ ปัญหาการขาดผู้ดูแลหรือขาดเครื่องมือ/อุปกรณ์ในการช่วยเหลือคนพิการ ปัญหาสภาพที่อยู่อาศัยไม่ได้มาตรฐานและถูกสุขอนามัย ปัญหาการขาดโอกาสทางการศึกษา ปัญหาการถูกกีดกันในด้านการทำงานเนื่องจากไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม และในบางครั้งอาจถูกล้อเลียน/กลั่นแกล้ง ทำให้ได้รับผลกระทบทางด้านจิตใจ และปัญหาการเข้าไม่ถึงสวัสดิการของรัฐ(นุชประภา โมกข์ศาสตร์, 2565:1-7)

หลักคำสอนในพระพุทธศาสนาเถรวาทที่พระพุทธองค์ทรงค้นพบและนำมาสั่งสอนเพื่อประโยชน์เพื่อความสุขของมวลมนุษยชาติมี 2 ระดับ คือระดับสังขธรรม และระดับจริยธรรม ในบรรดาคำสอนที่เป็นโลกุตตระที่เป็นสังขธรรม และในระดับโลกียะเป็นจริยธรรม โดยเฉพาะคำสอนในระดับ โลกุตตระ เป็นคำสอนก็เพื่อมุ่งความหลุดพ้นหมดจากกิเลสเป็นคำสอนในระดับที่สูงกว่าคือนิพพานส่วนคำสอนระดับโลกียะเป็นคำสอนทั่ว ๆ ไปโดยมีเรื่องของการให้ทาน การรักษาศีล และเรื่องของสวรรค์(นถุมล มารคมณ, 2543:1) เป็นต้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขในชาติปัจจุบันและชาติอื่นต่อไป เป็นหลักจริยธรรมเหมาะต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ (วังสรรค์ แสงสุขและคณะ, 2544:146)

หลักพุทธธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงค้นพบคือประทีปดวงใหม่ที่ช่วยส่องแสงสว่างให้สัตว์โลกก้าวไปสู่ความพ้นทุกข์ ทำให้เกิดผลดีต่อสังคมชาวโลกให้ได้รับความร่มเย็นเป็นสุขสวัสดิ์ก่อเกิดสันติภาพและสันติสุขโดยทั่วไปที่เป็นเช่นนี้เพราะหลักคำสอนในพระพุทธศาสนาช่วยกระตุ้นมนุษย์ไม่ให้ประมาทให้หันมาใส่ใจพัฒนาฝึกฝนศักยภาพแห่งความเป็นมนุษย์ที่มีอยู่ในตนเอง เพื่อยกระดับจิตใจภูมิธรรมและภูมิปัญญา รวมทั้งพฤติกรรมความเป็นอยู่ของตนให้ดีขึ้น ให้ชีวิตนี้เป็นชีวิตที่มีคุณค่าได้ประสบสันติสุขและอิสรภาพทำให้สังคมมนุษยชาติให้มีเอกภาพในการทำ การพูด และการคิดแก้ปัญหาด้วยปัญญาและช่วยโลกให้รอดได้หากโลกต้องประสบกับวิกฤติการณ์ทางด้านสังคมทางอารมณ์และทางจิตวิญญาณ (มันเกียติ โกศลนริตติวงศ์, 2541:28-29)

การพัฒนามนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนาเน้นการใช้การเจริญสติเพื่อพัฒนาชีวิตมนุษย์ให้ดำเนินชีวิตประจำวัน อย่างมีคุณภาพชีวิตที่มีคุณค่า สามารถเป็นที่พึ่งของตนเองทั้งด้านร่างกายจิตใจและ สติปัญญา ดำเนินชีวิตไปได้โดยมีความสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์และสิ่งแวดล้อม มีชีวิตตามวิถีแห่งธรรมชาติดอย่างรู้คุณค่าเพราะตราบใดที่ชีวิตยังมีเวลาเหลืออยู่ มนุษย์ก็มีโอกาสใช้ ชีวิตที่พัฒนาแล้วสร้างความหมายและคุณค่าที่แท้จริงให้เกิดขึ้นได้ผ่านการกระทำของตนเองซึ่งในทางพระพุทธศาสนาสอนว่า มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพในการพัฒนาตัวเองให้ ชีวิตมีคุณค่า สามารถที่จะฝึกฝนอบรมตนให้เจริญงอกงามได้ทั้งทางกาย ศีล จิต และปัญญา สูงขึ้นไปตามลำดับจนกระทั่งบรรลุถึงความสิ้นทุกข์อันเป็นจุดหมายสูงสุดแห่งชีวิต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการวิถีพุทธในสังคมไทย
2. เพื่อศึกษาพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการวิถีพุทธในสังคมไทย
3. เพื่อสร้างเครือข่ายการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการวิถีพุทธในสังคมไทย

ขอบเขตการวิจัย

สำหรับการวิจัยเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการวิถีพุทธในสังคมไทยนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งขอบเขตการวิจัยออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านเนื้อหาของงานวิจัยเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการวิถีพุทธในสังคมไทยนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งขอบเขตด้านเนื้อหาตามวัตถุประสงค์การวิจัยคือ 1) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาภาวะวิกฤติด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในสังคมไทย 2) เพื่อศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาชุดฝึกอบรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการวิถีพุทธในสังคมไทย และ 3) เพื่อพัฒนาต้นแบบและสร้างเครือข่ายการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการวิถีพุทธในสังคมไทย

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยลงภาคสนามสัมภาษณ์ข้อมูลประกอบการวิจัยซึ่งมีขอบเขตด้านพื้นที่ประกอบการวิจัยคือ ๑) สถานสงเคราะห์คนพิการจังหวัดอุบลราชธานี ๒) สถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการบ้านนนทภูมิ จังหวัดนนทบุรี และ ๓) มูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการ ชลบุรี

3. ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยในเชิงลึกมุ่งเน้นการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการจำนวน 5 ราย กระจายตามหน่วยงานทั้ง ๓ จังหวัด และผู้พิการที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตรวบรวมข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อได้แนวคิด หลักการ รูปแบบ การพัฒนารูปแบบ และเครือข่ายการพัฒนาคุณภาพชีวิตสำหรับผู้พิการ จำนวน 30 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย การวิจัยรูปแบบเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการวิถีพุทธในสังคมไทยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์ คำถามปลายเปิด (Open-ended questions) เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการวิถีพุทธในสังคมไทย โดยมี 1) การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) เป็นการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการวิถีพุทธในสังคมไทย โดยผู้วิจัยทำการศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) เพื่อจะได้เข้าใจข้อมูลเบื้องต้น และนำไปสู่ร่างกรอบความคิดการวิจัยเพื่อให้เห็นรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการวิถีพุทธในสังคมไทยว่าควรมีลักษณะเป็นอย่างไร และ 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยทำการศึกษาโดยวิธีการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) คือ ผู้พิการ ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลคนพิการ โดยมี (1) สถานสงเคราะห์คนพิการจังหวัดอุบลราชธานี (2) สถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการบ้านนนทภูมิ จังหวัดนนทบุรี และ (3) มูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการชลบุรี จำนวน 30 คน จากนั้นผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปเป็นประเด็นที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการวิถีพุทธในสังคมไทยที่ไม่ซ้ำคำตอบ

2.ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) ในการสัมภาษณ์ โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำแนกผู้ให้ข้อมูล ได้แก่คือ ผู้พิการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ผู้ดูแลคนพิการ ในพื้นที่วิจัยโดยมี 1) ภาคอีสานมีสถานสงเคราะห์คนพิการจังหวัดอุบลราชธานี 2) ภาคกลางมีสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการบ้านนนทภูมิ จังหวัดนนทบุรี และ 3) ภาคตะวันออกมีมูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการชลบุรี จำนวน 30 คน

3.เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล สำหรับเครื่องมือที่ใช้ประกอบการวิจัย ได้แก่แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีลักษณะคำถามแบบปลายเปิด ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเองโดยการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิด เอกสารและตำราที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการวิฤทุพทุฒในสังคมไทยแล้วกำหนดเป็นข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการวิฤทุพทุฒในสังคมไทยที่ไม่มีการขึ้นำคำตอบ

4.การเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสารและข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ประชากรในการวิจัย ที่ผู้วิจัยพิจารณาคัดเลือกมาตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้สอดคล้องกับประเด็นที่ศึกษาและสามารถตอบคำถามการวิจัยเกี่ยวกับข้อมูลจากคนพิการต้นแบบเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการวิฤทุพทุฒในสังคมไทยโดยมีขั้นตอนการเก็บข้อมูลตามลำดับดังนี้ 1) ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อขอความร่วมมือไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าชุมชนหรือหัวหน้าองค์กรผู้พิการ ในกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมายช่วยให้ข้อมูลในการตอบแบบสัมภาษณ์ 2) ผู้วิจัยออกเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนเมื่อได้ข้อมูลแล้วนำมารวบรวมเพื่อวิเคราะห์ต่อไป 3) เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายคือผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) เพื่อจะได้นำมาวิเคราะห์เชิงพรรณนาต่อไป

5.การวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และการสังเกตมาพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูล แล้วจึงนำมาสรุปข้อมูล แยกข้อมูลไว้เป็นหมวดหมู่ ตามลักษณะของข้อมูลและประเด็นในการศึกษาข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตีความหมายอธิบายตามลักษณะของความสัมพันธ์เชื่อมโยงในประเด็นต่าง ๆ ในภาพรวมผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผลอาศัยการตีความ (Interpretation) จากเนื้อหาข้อมูลในเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) รวมทั้งตรวจสอบข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อทำให้ทราบและเข้าใจการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการวิฤทุพทุฒในสังคมไทย

การทบทวนกรรม

สำหรับคนพิการ คือ บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็นการได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้หรือความบกพร่องอื่นใดประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ

และมีความจำเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประกาศกำหนด นอกจากนี้ คนพิการ หมายถึง บุคคลผู้มีความพิการตลอดไปและพิสูจน์ได้ชัดเจนจะพิการในลักษณะใดก็ตามทำให้ไม่สามารถทำงานได้

จะเห็นโดยภาพรวมแล้วจะเห็นว่า คนพิการเป็นผู้ที่มีความบกพร่องทางการมองเห็น ทางทางได้ยินหรือสื่อความหมาย ทางกายหรือการเคลื่อนไหว ด้านจิตใจหรือพฤติกรรม รวมถึงสติปัญญาและการเรียนรู้ เกิดจากการสูญเสียหรือมีความผิดปกติในด้านโครงสร้างหน้าที่ของร่างกาย จิตใจ จะเป็นการชั่วคราวหรือถาวรก็ตาม จัดว่าเป็นความพิการของอวัยวะ (Anomaly) ความสูญเสียหรือขาดหาย อวัยวะ ตลอดจนกลไกของร่างกาย (Body Mechanism) และระบบการทำงานของจิตใจ (Mental Function System) ส่งผลทำให้เสียโอกาสในการทำหน้าที่บทบาทเดิมได้ดังปกติ และขาดความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน การประกอบอาชีพ เป็นผลให้มีความต้องการการดูแลเอาใจใส่ ความเข้าใจจากครอบครัว การช่วยเหลือจากชุมชนและสังคมหรือสูญเสียความสามารถในการทำงาน การไร้ความสามารถ ความเสียเปรียบ ความขาดรุดบกพร่อง การไร้ความสามารถหรือไร้สมรรถภาพ (Disability) เป็นผลที่เกิดจากความขาดทำให้เกิดข้อจำกัดหรือสูญเสียสมรรถภาพที่จะทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งซึ่งถือว่าเป็นปกติวิสัยของมนุษย์ทั่วไปที่ควรทำได้ ดังนั้น คนพิการ คือบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทั้งร่างกายพร้อมกับการมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ ทำให้มีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป จะเห็นว่าความพิการที่เกิดขึ้นกับผู้พิการนับว่าเป็นของความสัมพันธ์ระหว่างร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ คนพิการที่มีรูปลักษณะผิดปกติ จะรู้สึกอับอาย ท้อแท้ รู้สึกว่า ตนเองไร้ค่า มีการวาดมโนภาพและอยากจะเป็นดังฝัน แต่เมื่อทำไม่ได้ก็ก่อให้เกิดอารมณ์วิตกกังวล วิตกกังวล มองโลกและผู้อื่นในแง่ร้ายขาดความเชื่อมั่นในตนเอง เมื่อสภาพร่างกายพิการก็ทำให้จิตใจไม่มีความสุข

สรุปผลการวิจัย

ในส่วนของนโยบายและการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับผู้พิการในสังคมไทยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการพบว่าการจัดการจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้พิการเพื่อเป็นองค์กรหลักในการดำเนินงาน และยังมีคณะอนุกรรมการต่าง ๆ อีกหลายคณะเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่คณะกรรมการมอบหมายนอกจากนี้ยังมีองค์กรเอกชนอีกเป็นจำนวนมากที่มีบทบาทร่วมในการดำเนินงานเกี่ยวกับการสงเคราะห์และพัฒนาผู้พิการที่สำคัญ ๆ ได้แก่ สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ มูลนิธิอนุเคราะห์ผู้พิการมูลนิธิศิริวัฒนาเซสเซอร์เพื่อผู้พิการแห่งประเทศไทย สำหรับผู้พิการมีการรวมตัวกันจัดตั้งสภาผู้พิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย ทำหน้าที่พิทักษ์ปกป้องสิทธิของกลุ่มผู้พิการทุกด้าน รวมทั้งมีบทบาทสำคัญในการจัดสวัสดิการสำหรับผู้พิการ

ซึ่งสามารถดำเนินการได้อย่างกว้างขวางมากขึ้นแต่ก็ยังไม่ครอบคลุมทั่วถึงและเพียงพอ การร่วมกำหนดนโยบายและแผนในการพัฒนาและฟื้นฟูสมรรถภาพผู้พิการส่งผลให้การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้พิการก้าวหน้าไปเป็นอันมากโดยเฉพาะในด้านสุขภาพอนามัย การศึกษา และสาธารณสุขรวมทั้งด้านการจัดสวัสดิการสำหรับผู้พิการ ซึ่งสามารถดำเนินการได้อย่างกว้างขวางมากขึ้นแต่ก็ยังไม่ครอบคลุมทั่วถึงและเพียงพอโดยมีการจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.สวัสดิการด้านการศึกษา จากการศึกษาพบว่าการบริหารจัดการสวัสดิการด้านการศึกษาสำหรับผู้พิการในสังคมไทยเป็นระบบสวัสดิการที่มีความครอบคลุม สนองความต้องการของผู้พิการในรูปแบบที่หลากหลายอยู่แล้ว แต่ก็ยังมีข้อเสนอที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายในอนาคตสำหรับผู้พิการส่งเสริมสวัสดิการด้านการศึกษาให้ครอบคลุมยิ่งขึ้นดังนี้

ศูนย์การเรียนรู้สำหรับผู้พิการระดับชุมชน เนื่องจากความต้องการด้านอาชีพ สิ่งจำเป็นที่สุดของผู้พิการ เพื่อความมั่นคงในชีวิตและดำรงชีพได้ มีรายได้เลี้ยงตนเองและ ครอบครัว การมีงานที่มั่นคง อาชีพที่เหมาะสม มีตลาดรองรับผลผลิต มีการจ้างงานในตำแหน่ง เงินเดือนที่ เหมาะสม การได้รับการฝึกอาชีพ แต่มีหลายปัญหาของผู้พิการที่ยังมีอาชีพไม่มั่นคงยกเว้นระดับแกนนำกลุ่มสมาคมผู้พิการต่าง ๆ ที่มีอาชีพ เป็นหลักเป็นฐาน

ศูนย์ให้บริการความรู้ด้านการดูแลสุขภาพและสวัสดิการที่รัฐบาลจัดให้ เนื่องจากการลงพื้นที่ทำให้ทราบว่าถึงแม้รัฐบาลกำหนดนโยบายสำหรับผู้พิการมีสิทธิในการบริการสวัสดิการสังคมจากภาครัฐ ซึ่งมีสวัสดิการสังคมในด้านต่าง ๆ ที่เอื้อประโยชน์สำหรับผู้พิการมากมาย จึงควรมีศูนย์ให้บริการความรู้ด้านการดูแลสุขภาพและสวัสดิการที่รัฐบาลจัดให้เพื่อให้ผู้พิการ และญาติรับทราบ และสามารถที่จะมีความรู้ และเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ รวมทั้งความรู้เบื้องต้นในการดูแลสุขภาพด้วยตัวเอง รวมทั้งการช่วยเหลืออย่างถูกต้องจากผู้ดูแล จะเป็นการเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนและดำรงชีวิตร่วมกับสังคมอย่างปกติทั่วไป

2.สวัสดิการด้านการแพทย์ ความต้องการด้านสุขภาพการดูแลสุขภาพเป็นสิ่งที่ควบคู่กับการศึกษาและอาชีพที่ผู้ทั่วไปและผู้พิการต้องได้รับ การส่งเสริมนโยบายให้ศาสนสถานในชุมชนเป็นที่ยึดเหนี่ยวผู้พิการจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้คุณภาพชีวิตของผู้พิการดีขึ้นได้อย่างแน่นอน จึงมีข้อเสนอแนะนโยบายส่งเสริมสวัสดิการด้านการแพทย์สำหรับผู้พิการ ดังนี้

ศาสนสถานเพื่อฟื้นฟูสมรรถภาพผู้พิการ วัดบางแห่งมีความพร้อมที่จะบริการให้ความสะดวกเพื่อช่วยเหลือผู้พิการ เช่น การเน้นเรื่องสมาธิบำบัด และธรรมชาติบำบัด ได้แก่ การใช้ยาสมุนไพร ที่สำคัญคือ การปรับเปลี่ยนวิถีชีวิต ทักษะคิดและการกินอยู่ให้ถูกต้อง สอดคล้องกับหลักคำสอนในพระพุทธศาสนา

จัดกิจกรรมธรรมะโอสธคือหลักประกันคุณภาพที่เที่ยงแท้ ศาสนสถานที่ยึดผู้พิการมีจุดหมายคือการใช้หลักธรรมะบำบัดรักษาเมื่อผู้พิการเข้ามารักษาหลักธรรมะจะช่วยได้ทั้งการรักษาทางกาย และใจ เพราะผู้พิการน้อยรายที่จะหายจากความพิการแต่เปลี่ยนแปลงชีวิตด้วยธรรมะจิตเราสามารถหาความสุขได้จากร่างกายที่พิการ เพียงแต่จะต้องศึกษาเรื่องของชีวิตให้เข้าใจโดยอาศัยหลัก

ธรรมชาติสิ่งนี้แสดงให้เห็นว่าถึงผู้พิการจะยังสงสัยเรื่องอุปสรรคแต่ในส่วนลึกแล้วยังเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองว่ามีได้ด้อยไปกว่าผู้ปกติแต่อย่างไร

3. สวัสดิการด้านอาชีพ จากการรวบรวมข้อมูลพบว่าผู้พิการที่มีความพิการและทำสิ่งที่ต่าง ๆ เพื่อที่จะพึ่งตนเอง ไม่เป็นภาระของครอบครัวและสังคม แต่ความสามารถประกอบกับผู้พิการขาดความรู้ ความชำนาญ ทำให้ขาดโอกาสในการมีงานทำ แต่ถ้าได้พัฒนาความสามารถและศักยภาพของคนพิการให้มีประสิทธิภาพ การจัดหางานจากสถานประกอบการจากรัฐและเอกชน การกู้ยืมเงินเพื่อการประกอบอาชีพ ดังนั้น นโยบายสวัสดิการด้านอาชีพสำหรับผู้พิการจึงต้องคำนึงถึงปัจจัยที่สำคัญ ดังนี้ ความจำเป็นต่อการจัดสวัสดิการของผู้พิการ การจัดการสงเคราะห์ผู้พิการระดับรุนแรง, สิ่งอำนวยความสะดวกของผู้พิการ การดำรงชีวิตอิสระของผู้พิการและงบประมาณการในการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับผู้พิการ

4. สวัสดิการด้านสังคม บริการทางสังคมมีความแตกต่างจากการบริการสาธารณะและการสาธารณูปโภคเพราะเป็นบริการที่เน้นส่งเสริมสวัสดิภาพทางสังคมที่ดีของผู้พิการเป็นบุคคลมากกว่าการจัดสรรบริการทางกายภาพหรือโครงสร้างปัจจัยพื้นฐานทางเศรษฐกิจจากองค์ประกอบของสวัสดิการสังคมในความหมายกว้างให้ภาพขององค์ประกอบย่อย ๆ แนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้พิการการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้พิการควรมีแนวทางดังนี้ (จักรภพ ดุสริชัย, 2013:41-45)

1.การนำมาตรการทางกฎหมาย มาบังคับใช้รัฐควรมอบหมายให้มีการจัดบริการ ตามที่ระบุไว้ในกฎหมายให้ครบทุกประเภทของการ จัดสวัสดิการสังคม

2.กลไกในการดำเนินงาน สวัสดิการสังคมสำหรับผู้พิการ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนงานด้านผู้พิการผู้พิการควร เป็นตัวหลักโดยดำเนินงานภายใต้คณะทำงานในระดับต่าง ๆ

3.การส่งเสริมและการสนับสนุนควรมีงบประมาณที่ต่อเนื่องในแต่ละประเภทของการบริการ และทุกพื้นที่และบุคลากรควรมีความรู้ความเข้าใจ ในความต้องการตามความจำเป็นของแต่ละบุคคล และ

4.การรับรู้ข้อมูลข่าวสารควรมีการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคมในแต่ละประเภทที่ จัดบริการให้ผู้พิการโดยการลงพื้นที่ในระดับอำเภอและรูปแบบควรเป็นการให้ความรู้แก่บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็นญาติและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และเรียนรู้การทำงานซึ่งกันและกันในทุกจังหวัดที่ได้เก็บข้อมูลภาคสนามมีวิวัฒนาการจากเดิมที่มองเพียงเรื่องของการสงเคราะห์การให้ความช่วยเหลือจากรัฐเป็นหลัก แต่สังคมได้กลับหันมามองในเรื่องของการฟื้นฟู สร้างพลัง อำนาจของชุมชนให้ศักยภาพสร้างความร่วมมือทำให้ผู้พิการเป็นส่วนหนึ่งในชุมชน การเข้าถึงสื่อสังคมภายนอก การออกกำลังกายจัดกีฬาหมู่บ้านสำหรับผู้พิการให้ อพมก. “ชี้เป้า เฝ้าระวัง ผู้พิการในการสนับสนุนช่วยเหลือผู้พิการโดยประชาชนเพื่อประชาชน

5.สวัสดิการด้านการฟื้นฟูจิตใจด้วยพระพุทธศาสนา การมีส่วนร่วมของผู้พิการในชุมชนพระพุทธศาสนา และวัด นั้น ในเบื้องต้นควรประกอบด้วย การเรียนรู้ และรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้พิการ สังคมควรแสดงออกถึงการยอมรับและตระหนักถึงปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำรงชีวิต

ของผู้พิการปัญหาอาจได้แก่ ทักษะชีวิตที่เป็นลบลบตนเอง ผู้พิการสามารถกระตุ้น จูงใจให้สมาชิกรับ
 นำเสนอความเห็น ระดมความคิด หาแนวทางแก้ไขปัญหาและข้อขัดข้องของกลุ่มผู้พิการได้ โดยผู้
 พิการนั้นความคาดหวังที่ผู้พิการต้องการให้ชุมชนพระพุทธศาสนาช่วยเสริมสร้างพลังในการดำรง
 ชีวิตมีดังต่อไปนี้

1.สนับสนุนงบประมาณวัดที่พร้อมจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับผู้พิการ ข้อค้นพบหนึ่งที่
 สะท้อนออกมาจากการสัมภาษณ์ผู้พิการในงานวิจัยนี้คือ ผู้พิการทุกประเภทมองว่าวัดส่วนมาก ยังไม่มี
 การจัดกิจกรรมสำหรับผู้พิการที่เพียงพอ ที่ผ่านมามีจัดโดยโรงเรียน สมาคม หรือสถาบันที่เกี่ยวข้อง
 กับผู้พิการเป็นผู้ริเริ่มเสียเองอย่างเช่น โรงเรียนสอนผู้ตาบอดกรุงเทพมหานครพานักเรียนไปปฏิบัติ
 ธรรมที่เสถียรธรรมสถาน เป็นต้น แต่โครงการที่ดำริหรือจัดโดยผู้พิการส่วนใหญ่ต่างเห็นด้วยถ้าหากวัด
 จัดกิจกรรมหรือการอบรมที่ตอบสนองภาวะพิการเพื่อผู้พิการแต่ละประเภทขึ้นมา เช่น

1. ผลิตสื่อธรรมะที่เหมาะสมกับผู้พิการแต่ละประเภท
2. พัฒนาสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับผู้พิการทางร่างกาย
3. ที่พักสำหรับผู้พิการที่มีความต้องการศึกษาปฏิบัติธรรม
4. ส่งเสริมบทบาทพระสงฆ์กับการช่วยเหลือผู้พิการ
5. จัดทำคู่มือคำสอนของพระพุทธศาสนากับแนวทางในการดำรงชีวิตสำหรับผู้พิการ

นอกจากนั้น วิธีคิดในแนวพระพุทธศาสนา จะมีมุมมองทุกสิ่งทุกอย่างอย่างล้วนมีสองลักษณะ
 เพราะแม้แต่ตัวมนุษย์เองก็เช่นเดียวกัน การมองแบบทวิลักษณ์ จะสามารถทำให้ผู้พิการได้ใช้สิ่งที่
 (ตนเองคิดว่า) เป็นโทษคือความพิการ มาทำให้เกิดประโยชน์ อย่างเช่น การลองเจริญสติภาวนา เพื่อ
 พัฒนาตนให้มีสติยิ่งขึ้น ไม่ท้อถอย และเศร้าโศก ยึดติดกับเหตุของความทุกข์ในอดีต หรือกังวลเรื่อง
 ในอนาคต บุคคลทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้พิการซึ่งใช้ความพยายามในการดำรงชีวิตมากกว่าผู้ไม่
 พิการ อาจจะใช้วิธีคิดแบบไม่คิดและการทำสมาธิในทุกอิริยาบถของชีวิต ให้เป็นนิสัย อาจช่วยลดทอน
 ความทุกข์และก่อให้เกิดกำลังใจได้อย่างรวดเร็ว (ณรงค์ ปฏิบัติสกริจ, 2535:7)

การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการวิถีพุทธในสังคมไทยมีการจัดสวัสดิการสังคมของหน่วยงาน
 ของรัฐ มีความพยายามให้มีความครอบคลุมและสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละ
 กลุ่มเป้าหมายและในเชิงพื้นที่มากขึ้น โดยมีการดำเนินงานจัดสวัสดิการสังคมตามองค์ประกอบ ๔
 ด้านประกอบด้วย การบริการสังคม การช่วยเหลือทางสังคม การประกันสังคม และการช่วยเหลือ
 เกื้อกูลของภาคประชาชน

สำหรับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการวิถีพุทธในสังคมไทยมี 4 ด้าน
 ได้แก่ 1) รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการด้านการแพทย์ 4) รูปแบบการพัฒนาคุณภาพ
 ชีวิตผู้พิการด้านการศึกษา 2) รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการด้านสังคม และ 4) รูปแบบการ
 พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการด้านฝึกอาชีพ ส่วนสร้างเครือข่ายการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการวิถีพุทธ
 ในสังคมไทย 3) ต้องมีวัตถุประสงค์ ที่ชัดเจน โดยให้สมาชิกเป็นผู้กำหนดและสามารถปรับ
 วัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ 2) กิจกรรมที่ชัดเจนน่าสนใจและเป็นประโยชน์กับสมาชิก

3) กลุ่มหรือบุคคลที่เป็นแกนต้องมองความสำเร็จของเครือข่าย ในเป้าหมายสำคัญของชีวิตอาชีพและมีการติดต่อกับสมาชิกเสมอ พร้อมทั้งตรวจสอบความก้าวหน้าของ เครือข่ายและความสอดคล้องกับความต้องการของสมาชิก 4) เปิดโอกาสให้มีการเปลี่ยนผู้นำกลุ่มเครือข่าย ขึ้นมาใหม่อย่างต่อเนื่อง 5) หลีกเลี่ยงการรวมศูนย์อำนาจ จัดสรรหาหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับสมาชิก 6) สร้างความรู้สึกการเป็นเจ้าของและความผูกพันที่เหนียวแน่นต่อเครือข่าย ๗) จัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ คัดคนและวางแผนวงเงินในการทำกิจกรรมและต้องให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมและรับรู้การจัดการเกี่ยวกับเงินอุดหนุน 8) การหาเลี้ยงตนเอง 9) สถานภาพที่ถูกต้องตามกฎหมาย 10) การติดตาม ประเมินผล 11) การจัดการเครือข่าย และ 12) การมีส่วนร่วมและรับผลประโยชน์ตอบแทน

อภิปรายผล

การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการของประเทศไทย (คณะสังคมสงเคราะห์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2557:1) มีแนวโน้มและการพัฒนาบนฐานสิทธิอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ได้กำหนดมาตรการและการสร้างกลไกเพื่อการคุ้มครองสิทธิผู้พิการในเชิงนโยบายไว้ในกฎหมายตลอดจนให้ผู้พิการได้เข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิทธิ สวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวก อันเป็นสาธารณะ และความช่วยเหลืออื่นจากรัฐสถานการณ์ภายนอกที่เป็นโอกาส ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการ มีปัจจัยสำคัญที่เกิดจากการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการในกระแสโลก ทั้งอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิผู้พิการ ยุทธศาสตร์อินซอนเพื่อทำสิทธิให้เป็นจริง ทศวรรษผู้พิการแห่งอาเซียน เป้าประสงค์การพัฒนาที่ยั่งยืน กรอบการดำเนินงาน เพื่อการลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติตลอดจนพันธกรณีระหว่างประเทศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการ ได้ส่งผลให้ประเทศไทยได้มีการดำเนินการปรับปรุงกฎหมาย นโยบาย ให้มีความสอดคล้องกับกระแสการพัฒนา ดังกล่าวข้างต้นโดยเฉพาะอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิผู้พิการ ซึ่งได้บรรจุกลไกตรวจสอบไว้ในกฎหมาย

โดยประเทศไทยจะต้องมีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิผู้พิการ ซึ่งกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการ เป็นหน่วยงานหลัก และมีรายงานของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ซึ่งเป็นกลไกอิสระเพื่อติดตามดูแลร่วมกับเครือข่ายภาคประชาสังคมด้านผู้พิการ และที่สำคัญยังมีรายงานของภาคประชาสังคมเป็นรายงานฉบับที่สามคู่ขนานกันไปด้วย และถือว่าเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานด้านผู้พิการของประเทศไทยที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมภายนอกหรือกระแสการพัฒนาระดับโลกที่ประเทศไทยต้องปฏิบัติตามนอกจากนี้เป้าประสงค์การพัฒนาที่ยั่งยืน นับว่าเป็นสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการของประเทศไทย โดยประเทศไทยได้ลงมติรับรองเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) ปี 2559-2573

ภายใต้ความร่วมมือของสหประชาชาติ ในเดือนกันยายน 2558 โดยต้องบรรลุในอีก 15 ปีข้างหน้า SDGs เป็นวาระการพัฒนาใหม่ของโลกที่จะเป็นแรงกดดันในห่วงโซ่การผลิตในอนาคตที่มุ่งเน้นความเชื่อมโยงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมีหลักการ 5 Ps ได้แก่ ประชาชนโลก ความมั่งคั่ง สันติภาพ และความเป็นหุ้นส่วน ประกอบด้วยเป้าหมาย 17 ข้อ และเป้าประสงค์ 169 ข้อ ซึ่ง SDGs นับเป็นภูมิทัศน์ใหม่ที่สร้างแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเป็นแรงกระตุ้นและตัวเร่งในการสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ตลอดจนภาคเอกชนและภาครัฐต้องปรับตัวเพื่อก้าวไปสู่ความยั่งยืนซึ่งประเทศไทยต้องนำเอา SDGs มาใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาประเทศ โดยไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง (No one left behind) รวมทั้งผู้พิการด้วยสำหรับสภาพแวดล้อมที่เป็น ความท้าทายในประเทศไทย

ปัจจุบันอยู่ระหว่างการเปลี่ยนผ่านในหลาย ๆ ด้านทั้งเปลี่ยนแปลงทางการเมืองที่ส่งผลให้เกิดการร่างรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ และการปฏิรูปประเทศในทุก ๆ ด้านส่งผลให้ผู้พิการได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนานโยบายสาธารณะด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพิ่มมากขึ้นนอกจากนี้กรอบแนวทางการพัฒนาประเทศยังกำหนดให้มียุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี เพื่อเป็นกรอบและทิศทางที่มีความต่อเนื่องและยั่งยืนของการพัฒนาประเทศไทย และในขณะเดียวกันแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 ได้มีการประกาศใช้ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ 10 ด้านด้วยกัน โดยมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการในทุกยุทธศาสตร์ทั้งนี้หากวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็ง พบว่าประเทศไทยมีกฎหมายและนโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการที่ครอบคลุมในทุกมิติ

ทั้งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติสุขภาพจิต พ.ศ. 2551 เป็นต้น นอกจากนี้ การดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการยังมีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ในระดับชาติและระดับจังหวัดเพื่อเป็นกรอบและทิศทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการของประเทศไทย ทั้งนี้จุดแข็งอีกประการหนึ่งคือ การมีกลไกคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการแห่งชาติ คณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการประจำจังหวัด รวมถึงคณะอนุกรรมการตามประเด็นและประเภทความพิการที่ครอบคลุมการท างานในทุกมิติ ซึ่งส่งผลให้การขับเคลื่อนงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การขับเคลื่อนการดำเนินงานในระดับพื้นที่ในปัจจุบันได้เกิดกลไกของศูนย์บริการผู้พิการระดับจังหวัด

ศูนย์บริการผู้พิการทั่วไปขององค์กรด้านผู้พิการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้ผู้พิการในพื้นที่ได้เข้าถึงบริการมากยิ่งขึ้น นับว่าเป็นจุดแข็งและด้านสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการของประเทศไทยในปัจจุบัน นอกจากกลไกต่าง ๆ ข้างต้นแล้ว องค์กรด้านผู้พิการนั้นมีความสำคัญในการขับเคลื่อนงานด้านผู้พิการของประเทศไทย โดยในปัจจุบันมีองค์กรด้านผู้พิการจำนวนกว่า 835 องค์กรที่ครอบคลุมทุกประเภทความพิการทั้งในระดับชาติและระดับจังหวัด รวมถึงการมีสภาผู้พิการทุกประเภทในทุกจังหวัดการพิจารณา

สภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดอ่อน ผู้พิการส่วนใหญ่ยังมีฐานะที่ยากจนทำให้ขาดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและการฟื้นฟูอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ระยะแรกเริ่มหรือพบความพิการ

การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา และทำให้เกิดปัญหาการไม่มีอาชีพ ไม่มีงานทำ เกิดความไม่มั่นคงในการดำรงชีวิต นอกจากนี้สภาพแวดล้อมและบริการสาธารณะของประเทศไทยก็ยังไม่เอื้อต่อการดำรงชีวิตของผู้พิการ ทั้งที่อยู่อาศัยอาคารสถานที่ต่าง ๆ สถานที่ท่องเที่ยวระบบคมนาคมขนส่งรวมถึงเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการก็ยังมีราคาที่สูง ทำให้ผู้พิการที่มีฐานะยากจนไม่สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จริง นอกจากนี้ผู้พิการส่วนใหญ่ยังมีข้อจำกัดในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการถูกเลือกปฏิบัติ ผู้พิการส่วนใหญ่ยังถูกเก็บไว้ที่บ้าน ซึ่งเกิดจากปัญหาด้านเจตคติของครอบครัวและสังคมที่มีต่อผู้พิการและความพิการนั้นเองหากพิจารณาในเชิงระบบของการทำงานด้านผู้พิการการบูรณาการการดำเนินงาน ยังต้องการการยกระดับการจัดบริการที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้พิการได้เข้า ถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิทธิ สวัสดิการบริการสาธารณะอื่น ๆ และความช่วยเหลือจากรัฐอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม และฐานข้อมูลด้านผู้พิการของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ยังไม่สามารถเชื่อมโยงกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ไม่สามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายและการจัดบริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้พิการได้อย่างเต็มที่

นอกจากนี้การบังคับใช้กฎหมายและสร้างความเข้าใจในการบังคับใช้กฎหมายยังมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับการขับเคลื่อนงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการของประเทศไทย เพื่อให้เกิดการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพต่อไปโดยสรุปแล้วจากการศึกษาและทบทวนสถานการณ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการของประเทศไทยนับตั้งแต่การทบทวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการในช่วงแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการแห่งชาติฉบับที่ 1 – 4 (ระหว่าง พ.ศ. 2540- 2559 การวิเคราะห์กฎหมาย นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงการวิเคราะห์สถานการณ์ข้อมูลด้านผู้พิการของประเทศไทย และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการทั้งภายนอกและภายใน การจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นจากผู้พิการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หน่วยงานภาครัฐ เอกชน ภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้อง ได้นำไปสู่การกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการของแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการแห่งชาติฉบับที่ 5 พ.ศ. 2550-2564

สำหรับสภาพแวดล้อมที่เป็นความท้าทายในประเทศไทย ปัจจุบันอยู่ระหว่างการเปลี่ยนผ่านในหลาย ๆ ด้านทั้งเปลี่ยนแปลงทางการเมืองที่ส่งผลให้เกิดการร่างรัฐธรรมนูญฉบับใหม่(คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ,2560:20-35)และการปฏิรูปประเทศในทุก ๆ ด้านส่งผลให้ผู้พิการได้เขาไปมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนานโยบายสาธารณะด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพิ่มมากขึ้นนอกจากนี้กรอบแนวทางการพัฒนาประเทศยังกำหนดให้มียุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปีเพื่อเป็นกรอบและทิศทางที่มีความต่อเนื่องและยั่งยืนของการพัฒนาประเทศไทย และในขณะเดียวแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาตินี้หากวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็ง พบว่า

ประเทศไทยมีกฎหมายและนโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการที่ครอบคลุมในทุกมิติทางพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติสุขภาพจิต พ.ศ. 2551 เป็นต้น นอกจากนี้การดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการยังมีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ในระดับชาติและระดับจังหวัดเพื่อเป็นกรอบและทิศทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการของประเทศไทย ทั้งนี้จุดแข็งอีกประการหนึ่งคือการมีกลไกคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการแห่งชาติคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการประจำจังหวัดรวมถึงคณะอนุกรรมการตามประเด็นและประเภทความพิการที่ครอบคลุมการทำงานในทุกมิติซึ่งส่งผลให้การขับเคลื่อนงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การขับเคลื่อนการดำเนินงานในระดับพื้นที่ในปัจจุบันได้เกิดกลไกของศูนย์บริการผู้พิการระดับจังหวัด และศูนย์บริการผู้พิการทั่วไปขององค์กรด้านผู้พิการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งทำให้ผู้พิการในพื้นที่ได้เข้าถึงบริการมากยิ่งขึ้นนับว่าเป็นจุดแข็งและจุดสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการของประเทศไทยในปัจจุบัน นอกจากกลไกต่าง ๆ ข้างต้นแล้ว

องค์กรด้านคนพิการนับว่ามีความสำคัญในการขับเคลื่อนงานด้านผู้พิการของประเทศไทย โดยในปัจจุบันมี องค์กรด้านผู้พิการจำนวนกว่า 835 องค์กรที่ครอบคลุมทุกประเภทความพิการทั้งในระดับชาติและระดับจังหวัด รวมถึงการมีสภาผู้พิการทุกประเภทในทุกจังหวัดการพิจารณาสภาพแวดล้อมภายในที่เปราะบาง พบว่า ผู้พิการส่วนใหญ่ยังมีฐานะที่ยากจนทำให้ขาดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและการฟื้นฟูอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ระยะแรกเริ่มหรือพบความพิการการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาและทำให้เกิดปัญหาการไม่มีอาชีพ ไม่มีงานทำ เกิดความไม่มั่นคงในการดำรงชีวิต

นอกจากนี้สภาพแวดล้อมและบริการสาธารณะของประเทศไทยก็ยังไม่เอื้อต่อการดำรงชีวิตของผู้พิการ ทั้งที่อยู่อาศัย อาคารสถานที่ต่าง ๆ สถานที่ ท่องเที่ยวระบบคมนาคมขนส่ง รวมถึงเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการก็ยังมีราคาที่สูง ทำให้ผู้พิการที่มีฐานะยากจนไม่สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จริง นอกจากนี้ผู้พิการส่วนใหญ่ยังมีข้อจำกัดในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคมการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการถูกเลือกปฏิบัติผู้พิการส่วนใหญ่ยังถูกเก็บไว้หลังบ้านซึ่งเกิดจากปัญหาด้านเจตคติของคนใน ครอบครัว และสังคมที่มีต่อผู้พิการและความพิการนั่นเอง

อย่างไรก็ตามจากสภาพปัญหาของผู้พิการแต่ละประเภทแต่ละภูมิภาคมีความแตกต่างกันมากและหลากหลาย ซับซ้อน ขึ้นกับบริบท และวัฒนธรรมของสังคม เป็นกลุ่มผู้ด้อยโอกาส เป็นผู้ยากจนที่ขาด(จน) 6 อย่าง คือ 1) ขาดโอกาส 2) ขาดงาน 3) ขาดอำนาจ 4) ขาดข้อมูลข่าวสาร 5) ขาดศักดิ์ศรี และ 6) ขาดปัญญา การขาดสิ่งที่เป็นปัญหาพื้นฐานของปัจจัย 4 ซึ่งปัญหาเหล่านี้มีความสลับซับซ้อน ปัญหาเรื่อง สิทธิความเป็นมนุษย์ การยอมรับของสังคมให้ผู้พิการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมากขึ้น ให้มีความสำคัญกับการดำรงชีพในด้านอาชีพ สุขภาพ สิ่งอำนวยความสะดวกส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน เพราะเขตเมืองมีความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกมากกว่าเขตชนบท เห็นว่าผู้พิการ

บางส่วนรัฐ ยังขาดการเหลียวแลและจัดการปัญหาให้ยังไม่ทั่วถึงและเพียงพอ โดยเฉพาะกลุ่มด้อยโอกาสในกลุ่มผู้พิการ ผู้พิการในชุมชนแต่ละแห่งมีวิถีชีวิตและการดำรงชีวิตที่แตกต่างไปตามบริบทของวัฒนธรรมของแต่ละภูมิภาค มีจุดเด่นและจุดอ่อนในบริบทที่แตกต่างกัน มีชุมชนมีความเข้มแข็งชุมชน อ่อนแอแต่สำหรับผู้พิการนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับผู้พิการเหล่านี้ให้สามารถมีชีวิตและดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานได้อย่างปกติสุข

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในสถานศึกษาและการส่งเสริมรูปแบบ การพัฒนาของงานวิจัย ในแต่ละสถานที่จะมีวิธีแนวทางการฟื้นฟูสมรรถภาพที่ต่างกัน เช่น การทำกายภาพบำบัด กิจกรรมบำบัด กีฬาบำบัด โดยให้ คำนึงถึงสภาพร่างกายและระดับ/ประเภทความพิการ

2.ควรศึกษาบทบาทของรัฐและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการทางการเคลื่อนไหวที่ให้การช่วยเหลือในด้านคุณภาพชีวิต สวัสดิการคนพิการ การจ้างงานคนพิการ เครื่องช่วยเหลือคนพิการ (กายอุปกรณ์) ความปลอดภัยและความมั่นคงทางสังคม

3.ควรศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) เพื่อระดมการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้นำชุมชน ผู้นำทางศาสนา องค์กรชุมชน หน่วยงานของรัฐ ดำเนินการกระบวนการวิจัยครบวงจร ซึ่งจะทำให้การจัดสวัสดิการที่ เหมาะสมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

นฤมล มารคแมน. (2543).มนุษย์และความเป็นจริงของชีวิตในทัศนะของพุทธศาสนา, พิมพ์ครั้งที่ 2

กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นุชประภา โมกข์ศาสตร์. (2565).รายงานข้อมูลสถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทย

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ

ณรงค์ ปฏิบัติสรกิจ. (2535).ปัญหาคนพิการ.กรุงเทพมหานคร : สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539).พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราช

วิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร :โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มันเกียรติ โกศลนิตติวงศ์. (2541).ทฤษฎีและเทคนิคในการให้คำปรึกษาพุทธธรรม, พิมพ์ครั้งที่ 1,

กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2538). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525.พิมพ์ครั้งที่ 5.

กรุงเทพมหานคร : บริษัทอักษรเจริญทัศน์ อจท.จำกัด.

รังสรรค์ แสงสุขและคณะ. (2544).ความรู้คู่คุณธรรม, พิมพ์ครั้งที่ 2.กรุงเทพมหานคร :

มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัย โรงเรียนในกลุ่ม
เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพรหมคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

ACADEMIC ADMINISTRATION STRATEGY FOR DEVELOPMENT EARLY

CHILDHOOD EDUCATION IN PHROM KHIRI NETWORK

UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY

EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

โชติกา พลະบุญ

Chotika Palaboon

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nakhon Si Thammarat Campus

E-mail : tikacho328@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 15 มีนาคม 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 24 เมษายน 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 5 มิถุนายน 2568

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพแวดล้อมการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัย 2) สร้างกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัย และ 3) นำเสนอและประเมินกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัย ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยสัมภาษณ์เชิงลึก 15 คน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการบริหาร ผู้เชี่ยวชาญการสร้างกลยุทธ์ 7 คน และผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม 7 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายใน และแบบสนทนากลุ่มและประเมินกลยุทธ์

ผลจากการวิจัยพบว่า 1) สภาพแวดล้อมการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัย มีจุดแข็ง คือ ปัจจัยด้านระบบ เพราะสถานศึกษามีโครงสร้างที่เป็นระบบอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงพัฒนาให้ทันสมัย และตอบสนองต่อความต้องการของเด็กปฐมวัยและบุคลากรได้เป็นอย่างดี และโอกาส คือ ด้านสังคมวัฒนธรรมและเทคโนโลยี เพราะเด็กปฐมวัยได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากครู ผู้ปกครอง และชุมชนในการพัฒนาทักษะต่างๆที่มุ่งส่งเสริมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน ให้มีการพัฒนาอย่างเหมาะสมตามช่วงวัย มีภาคีเครือข่ายที่ร่วมกันส่งเสริมและแก้ปัญหาของเด็ก

ปฐมวัย และการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อต่อยอดการพัฒนาการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้การบริหารจัดการ และการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปกครองและชุมชน 2) กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัย มีองค์ประกอบ ดังนี้ ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ แต่ละกลยุทธ์มีองค์ประกอบย่อย คือ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ แผนงาน และกลยุทธ์ มี 4 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพครู และบุคลากรด้านการศึกษাপฐมวัยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้โดยเน้นการมีส่วนร่วม และใช้เทคโนโลยีเป็นฐานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษากลยุทธ์ที่ 3 การส่งเสริมการจัดการศึกษาและกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการด้านปฐมวัย กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาศักยภาพการศึกษา และหลักสูตรปฐมวัยที่ส่งเสริมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน และมุ่งเน้นผลงานเชิงประจักษ์ 3) ผลการนำเสนอและประเมินกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัย โดยการสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนมีความคิดเห็น พบว่า เหมาะสม เป็นไปได้และเป็นประโยชน์สามารถนำกลยุทธ์ไปใช้ได้

คำสำคัญ: กลยุทธ์, การบริหารงานวิชาการ, คุณภาพเด็กปฐมวัย

ADSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the academic management environment to improve the quality of early childhood education. 2) Create an academic management strategy to improve the quality of early childhood and 3) Presenting and evaluating academic management strategies to improve the quality of early childhood education. Schools in the Phrom Khiri Network This research is qualitative research. Data were collected through in-depth interviews with 15 people about the academic management environment, 7 experts in strategy development, and 7 expert group discussions. possibility Usefulness: Qualitative data analysis by content analysis.

The results of the study found that 1) Academic management environment to improve the quality of early childhood Schools in the Phrom Khiri Network The strength is the system factor because the educational institution has an efficient systematic process structure. It can modernize and respond to the needs of early childhood children and personnel very well, and the opportunity is in the socio-cultural and technological aspects because early childhood children are supported and promoted by teachers. Parents and the community in developing various skills that aim to promote the development of the four areas to be developed appropriately according

to their age, with the community cooperating in organizing activities of the school in all aspects. There are network partners who jointly promote and solve problems of early childhood and develop technology to further develop learning experiences. Management and satisfaction for parents and the community. 2) Academic Management Strategies to Improve Early Childhood Quality Schools in the Phrom Khiri Network Each strategy has sub-components, namely strategic goals, achievement indicators, work plans, and academic management strategies to improve the quality of early childhood education. Schools in the Phrom Khiri Network There are 4 strategies: Strategy 1 Promote the development of the capacity of teachers and early childhood education personnel to work effectively. Strategy 2 Promote learning experiences by emphasizing participation and using technology as a base to increase the efficiency of education quality management. Strategy 3 Promoting Early Childhood Integrated Education Management and Learning Management Process Strategy 4 Improve the quality of education and the early childhood curriculum that promotes development in all four areas and focus on empirical results. 3) Results of Presentation and Evaluation of Academic Management Strategies to Improve Early Childhood Quality Schools in the Phrom Khiri Network group, through group discussions, all qualified people have opinions and find that they are appropriate, feasible, and useful to be able to implement strategies.

Keywords: Strategy, Academic Management, Early Childhood Quality

บทนำ

เด็กปฐมวัยเป็นวัยที่กำลังเจริญเติบโตโดยพัฒนาการของเด็กแต่ละคนจะมีอัตราเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างตามพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม ปัจจุบันสังคมยอมรับว่าเด็กปฐมวัยเป็นวัยที่มีความสำคัญที่สุดและเป็นวัยทองของการเรียนรู้ เนื่องจากเด็กวัยนี้มีการพัฒนาด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญาอย่างรวดเร็ว และจากพฤติกรรมของเด็กวัยนี้มีความอยากรู้อยากเห็น ชอบซักถาม มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งต่างๆรอบตัว ตามพระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย (2542) ได้กล่าวไว้ว่า “การพัฒนาเด็กปฐมวัย คือ การดูแลการพัฒนา และการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย หญิงตั้งครรภ์ หรือผู้ดูแลเด็กปฐมวัย” เพราะเด็กวัยนี้พัฒนาการทั้งด้านร่างกาย ด้านสังคม ด้านอารมณ์จิตใจ และด้านสติปัญญาอย่างรวดเร็ว ประสพการณ์ที่เด็กได้รับเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้เด็กได้ลงมือทำด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาเด็กทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยเฉพาะในระยะแรกเริ่มชีวิตและช่วงระยะปฐมวัยมีความสำคัญเป็นพิเศษ เนื่องจากเป็นรากฐาน ของพัฒนาการก้าวต่อไปของชีวิตเด็กแต่ละคนซึ่ง

สอดคล้องหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช (2560) ได้กล่าวไว้ว่า เด็กทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริมพัฒนาการ ตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ตลอดจนได้รับการ จัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่าง เหมาะสม เพื่อให้เด็กมีโอกาสพัฒนาตนเองตามลำดับขั้นของพัฒนาการ ทุกด้านอย่างเป็นองค์รวม มีคุณภาพ และเต็มตามศักยภาพ และมุ่งพัฒนาเด็กทุกคนให้ได้รับการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา อย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง ได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้มีความสุข และเหมาะสมตามวัย มีทักษะชีวิต และปฏิบัติตน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นคนดี มีวินัย และสำนึกความเป็นไทย โดยความร่วมมือ ระหว่างสถานศึกษา พ่อแม่ ครอบครัว ชุมชน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็ก และการจัดการศึกษาปฐมวัยเป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับแรกเพื่อวางรากฐานของชีวิตของ เด็กไทยให้เจริญเติบโตอย่างสมบูรณ์ มีพัฒนาการสมวัยอย่างสมดุลทั้งทางด้านร่างกายอารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา บนพื้นฐานความสามารถของแต่ละบุคคล โดยใช้กิจกรรมกระตุ้นส่งเสริมพัฒนาการเต็มที่ รวมทั้งเตรียมความพร้อมทางร่างกายและสังคมที่จะเรียนรู้ในระดับขั้นพื้นฐานหรือระดับที่สูงขึ้น อันจะนำไปสู่การเป็นบุคคลที่มีคุณภาพต่อไป

หากจะพิจารณาถึงการจัดงานวิชาการเป็นงานหลักในสถานศึกษา ในการประสบการณ์เรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยเพื่อพัฒนาคุณภาพของเด็กที่ทุกฝ่ายต้องให้ความสำคัญ จะต้องพัฒนาเด็กปฐมวัยให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยนั้นจะมุ่งพัฒนาเตรียมความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และ สติปัญญา เพื่อพร้อมที่จะเข้าเรียนในการศึกษาภาคบังคับซึ่งแตกต่างจากการบริหารในระดับอื่นคือจะเน้นด้าน เนื้อหาสาระทางวิชาการ นับว่าการศึกษาศึกษาปฐมวัยมีความสำคัญในการเริ่มต้นชีวิตมนุษย์เพราะการจัดการศึกษา ระดับนี้เป็นการเริ่มต้นปูพื้นฐานชีวิตให้กับเด็กโดยยึดหลักผู้เรียนสำคัญที่สุด ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตนเอง

เมื่อพิจารณาถึงการจัดงานของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาพรหมคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีโรงเรียนในเครือข่ายทั้งหมด 18 โรงเรียน และโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพรหมคีรี ได้กำหนด วิสัยทัศน์และพันธกิจในระดับปฐมวัย เพื่อมุ่งเน้นพัฒนาเด็กอายุ 0 - 6 ปี ให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญาเหมาะสมกับวัย โดยพัฒนาเด็กเต็มตามศักยภาพเป็นไปโดยธรรมชาติ ผ่านการเล่น การช่วยเหลือตนเอง ที่สอดคล้องกับการทำงานของสมอง มีคุณธรรม อนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น สานสัมพันธ์ชุมชน ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่สากล และพันธกิจ คือ 1.พัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีความพร้อมทั้ง ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาอย่างสมดุลเต็มศักยภาพและความแตกต่างระหว่างบุคคล 2.จัดกิจกรรมประจำวันแบบบูรณาการที่ส่งเสริมการแสดงออก การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีพัฒนาการใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้า เพื่อนำไปสู่การพัฒนากระบวนการคิดแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์ และการรวบยอด รวมทั้งการพัฒนาคุณธรรมผ่านการเล่นและการทำกิจกรรมต่างๆ ที่เหมาะสมกับวัย 3.พัฒนาครูและบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านการเล่นที่มีจุดหมายอย่างต่อเนื่อง 4.ส่งเสริม

สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อม สื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ในการพัฒนาเด็กปฐมวัย 5.จัด
ประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายส่งเสริมคุณธรรม วัฒนธรรมไทย วัฒนธรรมท้องถิ่น และ
ปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ที่สอดคล้องกับพัฒนาการทางสมองของเด็ก โดยนำ
แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น มาใช้เสริมสร้างพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก 6.ส่งเสริมการมีส่วน
ร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาเด็กปฐมวัยร่วมกัน

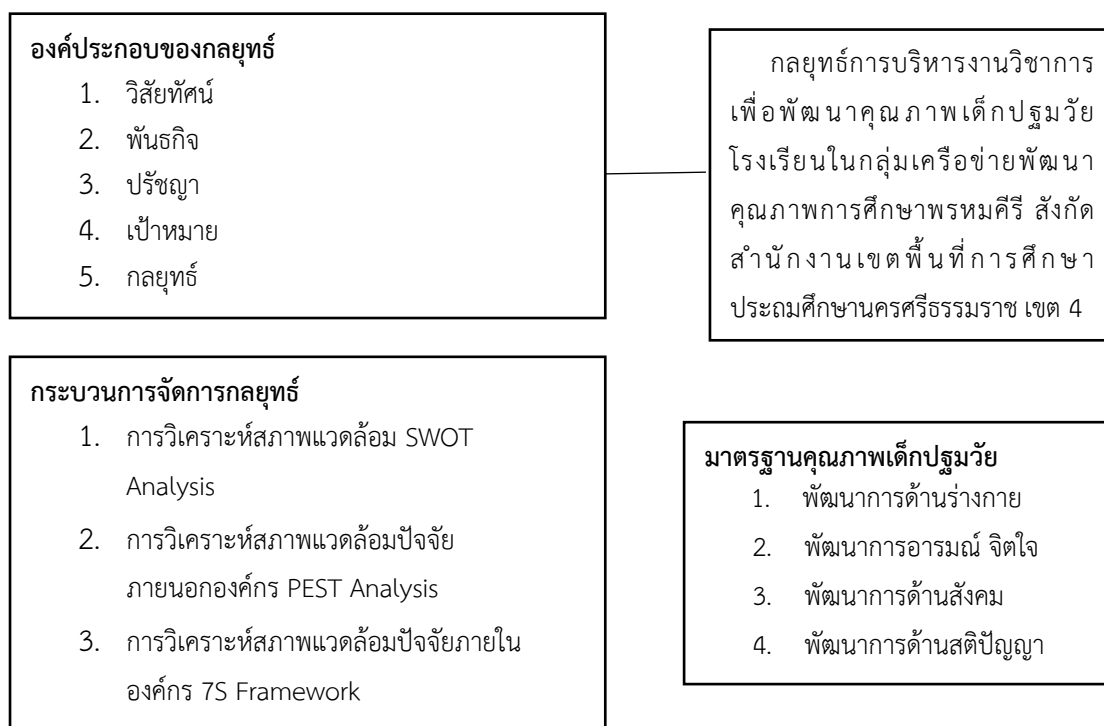
จากความเป็นมาและความสำคัญข้างต้นที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่างานวิชาการถือเป็นงาน
หลักของสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐาน
คุณภาพของการศึกษาที่กำหนดไว้ จะปรากฏเด่นชัดได้นั้นขึ้นอยู่กับกลุ่มบริหารงานวิชาการที่ประสบ
ผลสำเร็จ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อม จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และ
กำหนดกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัยโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนา
คุณภาพการศึกษาพรหมคีรี เพื่อใช้เป็นวิธีการในการปฏิบัติพัฒนาคุณภาพโรงเรียนในอำเภอ พรหมคีรี
ระดับชั้นปฐมวัย สามารถนำกลยุทธ์ที่ได้จากการศึกษา นำไปเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิบัติให้เกิด
ประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านคุณภาพการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัย
โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพรหมคีรี
2. เพื่อสร้างกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัย โรงเรียนในกลุ่ม
เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพรหมคีรี
3. เพื่อนำเสนอและประเมินกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัย
โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพรหมคีรี

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัย โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาใน 3 ลักษณะ คือ การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ในขั้นตอนการสร้างกลยุทธ์ และการนำเสนอประเมินกลยุทธ์ (Strategy Evaluation) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และการนำเสนอและประเมินกลยุทธ์ และนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ในครั้งนี้

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ขั้นตอนการศึกษาสภาพ สัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ครูผู้สอนปฐมวัย โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพรหมคีรี จำนวน 15 คน

2.2 ขั้นตอนการสร้างกลยุทธ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน ประกอบด้วย ครูผู้สอนปฐมวัย โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพรหมคีรี และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูดีเด่นด้านปฐมวัย วิชาการปฐมวัย ครูผู้มีผลงาน Best Practice ปฐมวัย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านปฐมวัย ศึกษาพิเศษปฐมวัย

2.3 ขั้นตอนการนำเสนอและประเมินกลยุทธ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีคุณวุฒิด้านปฐมวัย ครูดีเด่นด้านปฐมวัย วิชาการปฐมวัย ศึกษาพิเศษปฐมวัย ครูผู้มีผลงาน Best Practice ปฐมวัย และนักวิชาการด้านปฐมวัย จำนวน 7 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ขั้นตอนการศึกษาสภาพ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิชาการ ปฐมวัย

3.2 ขั้นตอนการสร้างกลยุทธ์ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน

3.3 ขั้นตอนการนำเสนอและประเมินกลยุทธ์ แบบสนทนากลุ่มและประเมินกลยุทธ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ขั้นตอนการศึกษาสภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก In-depth Interview) เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิชาการปฐมวัย

4.2 ขั้นตอนการสร้างกลยุทธ์ จัดทำแบบวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในเพื่อให้ค่าน้ำหนักปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค นำสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน โดยให้ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน ให้ค่าน้ำหนักในแต่ละประเด็น และสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน

4.3 ขั้นตอนการประเมินกลยุทธ์ ใช้แบบการสนทนากลุ่มและประเมินกลยุทธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 7 คน โดยใช้แบบประเมินกลยุทธ์ โดยพิจารณาด้านความเหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) และการประเมินกลยุทธ์ ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียง และจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมายเชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้ โดยทำไปพร้อม ๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 การศึกษาสภาพ วิเคราะห์โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาเรียบเรียงเป็นข้อสรุป

5.2 การศึกษาสร้างกลยุทธ์ วิเคราะห์โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาเรียบเรียง และปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

5.3 การนำเสนอสนทนากลุ่มและประเมินกลยุทธ์ วิเคราะห์ผลการนำเสนอและประเมิน กลยุทธ์สรุปตามเกณฑ์การประเมินที่กำหนด

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพแวดล้อมการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัย

เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัย ทั้งในแง่เชิงบวกและเชิงลบ โดยแบ่งเป็น ๒ ประเภท คือ สภาพแวดล้อมภายนอกตามแนวคิด PEST ซึ่งโอกาส คือ ด้านสังคมวัฒนธรรมและเทคโนโลยี ด้านที่ส่งผลให้การบริหารเป็นอุปสรรค คือ ด้านการเมืองกฎหมายและด้านเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมภายในตามแนวคิด 7S Framework Analysis จุดแข็ง คือ ปัจจัยด้านระบบและกลยุทธ์ จุดอ่อน คือ ปัจจัยด้านคนและด้านลักษณะลีลาของผู้บริหาร

2. การสร้างกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัย โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพรหมคีรี

ผลการวิเคราะห์พบว่า สถานศึกษาอยู่ในช่องเครื่องหมายของ STARS (ดาวรุ่ง) หมายความว่า การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัย โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพรหมคีรี มีสภาพแวดล้อมภายในที่เข้มแข็ง และสภาพแวดล้อมนอกที่เอื้อต่อการดำเนินการกำหนดกลยุทธ์ในการการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัย โดยมีการกำหนด ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์และสร้างกลยุทธ์ 4 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพครู และบุคลากรด้านการศึกษาปฐมวัยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยเน้นการมีส่วนร่วมและใช้เทคโนโลยีเป็นฐานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา กลยุทธ์ที่ 3 การส่งเสริมการจัดการศึกษาและกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการด้านปฐมวัย และกลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาแผนคุณภาพการศึกษา และหลักสูตรสถานศึกษาที่มุ่งเน้นผลงานเชิงประจักษ์ และในแต่ละ กลยุทธ์มีองค์ประกอบย่อย คือ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ และแผนงาน

3. การนำเสนอและประเมินกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัย โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพรหมคีรี

ผลการนำเสนอและประเมินกลยุทธ์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนมีความเห็นว่า มีความเหมาะสม เป็นไปได้ มีประโยชน์ โดยกลยุทธ์ประกอบด้วย 1) ปรัชญา 2) วิสัยทัศน์ 3) พันธกิจ 4) เป้าหมาย 5) กลยุทธ์ และกลยุทธ์แต่ละกลยุทธ์มีองค์ประกอบย่อย ดังนี้ (1) เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (2) ตัวชี้วัดความสำเร็จ และ (3) แผนงาน รวมทั้งมีการติดตามและประเมินผลกลยุทธ์ โดยดำเนินการดังนี้ 1) ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างครูปฐมวัย และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการวางแผน เพื่อให้ทราบถึงกลยุทธ์แผนงาน โครงการ กิจกรรม รวมถึงกำหนดแนวทางการติดตาม และประเมินผล 2) ผู้บริหารแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน การติดตาม และประเมินผล โดยใช้เครื่องมือที่สอดคล้องการติดตามและเป้าหมายที่ต้องการ 3) ผู้รับผิดชอบดำเนินการติดตามและประเมินผล ภาคเรียนละ 1 ครั้ง 4) ผู้ประเมินสรุปผลการประเมิน แจ้งให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทราบ เพื่อรับคำแนะนำ ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ มาแก้ไขปรับปรุงต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพแวดล้อมการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัย โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพรหมคีรี

พบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกตามแนวคิด PEST โอกาส คือ ด้านสังคมวัฒนธรรมและเทคโนโลยี เพราะสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีความพร้อม เด็กปฐมวัยได้รับการสนับสนุนจากครูในการพัฒนาทักษะความรู้และการส่งเสริมเสริมพัฒนาการทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา และสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยได้มากขึ้น รวมถึงการส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านต่างๆให้แก่เด็กปฐมวัย นอกจากนี้สถานศึกษา มีการสนับสนุนการศึกษาให้เด็กปฐมวัยตามโอกาสต่าง ๆ ส่งผลให้เป็นโอกาสของสถานศึกษา และด้านสังคมวัฒนธรรม เพราะสถานศึกษามีชุมชนที่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษาทุกด้าน มีภาคีเครือข่ายที่ร่วมกันแก้ไขปัญหา มีการสนับสนุนจากองค์ภายนอกในการบริหารจัดการอย่างเข้มแข็ง และนอกจากนี้สถานศึกษาได้รับความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ และอุปสรรค คือ ด้านการเมืองกฎหมาย และด้านเศรษฐกิจ ซึ่งบ่อยครั้งที่ทางต้นสังกัดมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย จึงส่งผลให้สถานศึกษาไม่สามารถขับเคลื่อนนโยบายทางการศึกษาบางนโยบายได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเจตริน ทิพย์ดี (2565) เรื่อง กลยุทธ์การบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า มีจุดแข็ง คือ ด้านโครงสร้างและนโยบาย เพราะโครงสร้างการบริหารที่เข้มแข็งและนโยบายที่สอดคล้องกับการบริหารหรือการปฏิบัติงานและมีโอกาส คือ ด้านสังคมและวัฒนธรรมที่เอื้ออำนวยและเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสุราษฎร์ธานี สอดคล้องกับงานวิจัยของจรัญ คิทธิชัย (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของชุมชน กลุ่มเครือข่ายโรงเรียน กรูด ป่าร้อน คลองสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า มีสภาพแวดล้อมการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของชุมชน กลุ่มเครือข่าย โรงเรียนเอื้อต่อการพัฒนากลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม เพราะสังคมวัฒนธรรมชุมชนนั้นพร้อมให้ความร่วมมือในการทำโครงการกิจกรรม ในการศึกษาสภาพแวดล้อมด้านประสิทธิภาพด้านการเงินเป็นจุดอ่อน เพราะยังขาดงบประมาณมาสนับสนุน การดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานโครงการกิจกรรม

สภาพแวดล้อมภายในตามแนวคิด 7S Framework Analysis จุดแข็ง คือ ระบบและกลยุทธ์ เพราะสถานศึกษามีโครงการระบบการทำงานที่เป็นระเบียบ มีประสิทธิภาพ ช่วยส่งเสริมให้ทุกฝ่ายงานในสถานศึกษาทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ นำไปสู่การพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน และจุดอ่อนคือด้านคนและลักษณะนิสัยผู้บริหาร เพราะบุคลากรขาดการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ และการทำงานที่ไม่มีการประสานงานระหว่างบุคลากรแต่ละฝ่ายงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลให้เป็นจุดแข็งในการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัย

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณพพรชกรณ ชัยพรม (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่องการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมวัดเบญจมบพิตร ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมของโรงเรียนมัธยมวัดเบญจมบพิตร อยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 8 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษาการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียน การสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้การจัดการทะเบียน และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และอยู่ในระดับมากจำนวน 9 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การนิเทศการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาการประสานความร่วมมือ ในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การแนะแนว การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมวัดเบญจมบพิตร พบว่า โรงเรียนควร ส่งเสริมการแนะแนวรวมทั้งการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทาง วิชาการโดยการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน ควรส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้เรื่องการทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา และพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้สำหรับผู้เรียนเพื่อจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และจัดการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การสร้างกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัย โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพรหมคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัย มีการกำหนด ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ โดยได้กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัย กลยุทธ์ กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพครู และบุคลากรด้านการศึกษปฐมวัยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยเน้นการมีส่วนร่วม และใช้เทคโนโลยีเป็นฐานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา กลยุทธ์ที่ 3 การส่งเสริมการจัดการศึกษาและกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการด้านปฐมวัย กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาแผนคุณภาพการศึกษา หลักสูตรสถานศึกษาที่มุ่งเน้นผลงานเชิงประจักษ์ และในแต่ละกลยุทธ์มีองค์ประกอบย่อย คือ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ และแผนงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์ประกอบของกลยุทธ์จะต้องมีทั้ง ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรารัตน์ กระจำนดี (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการ

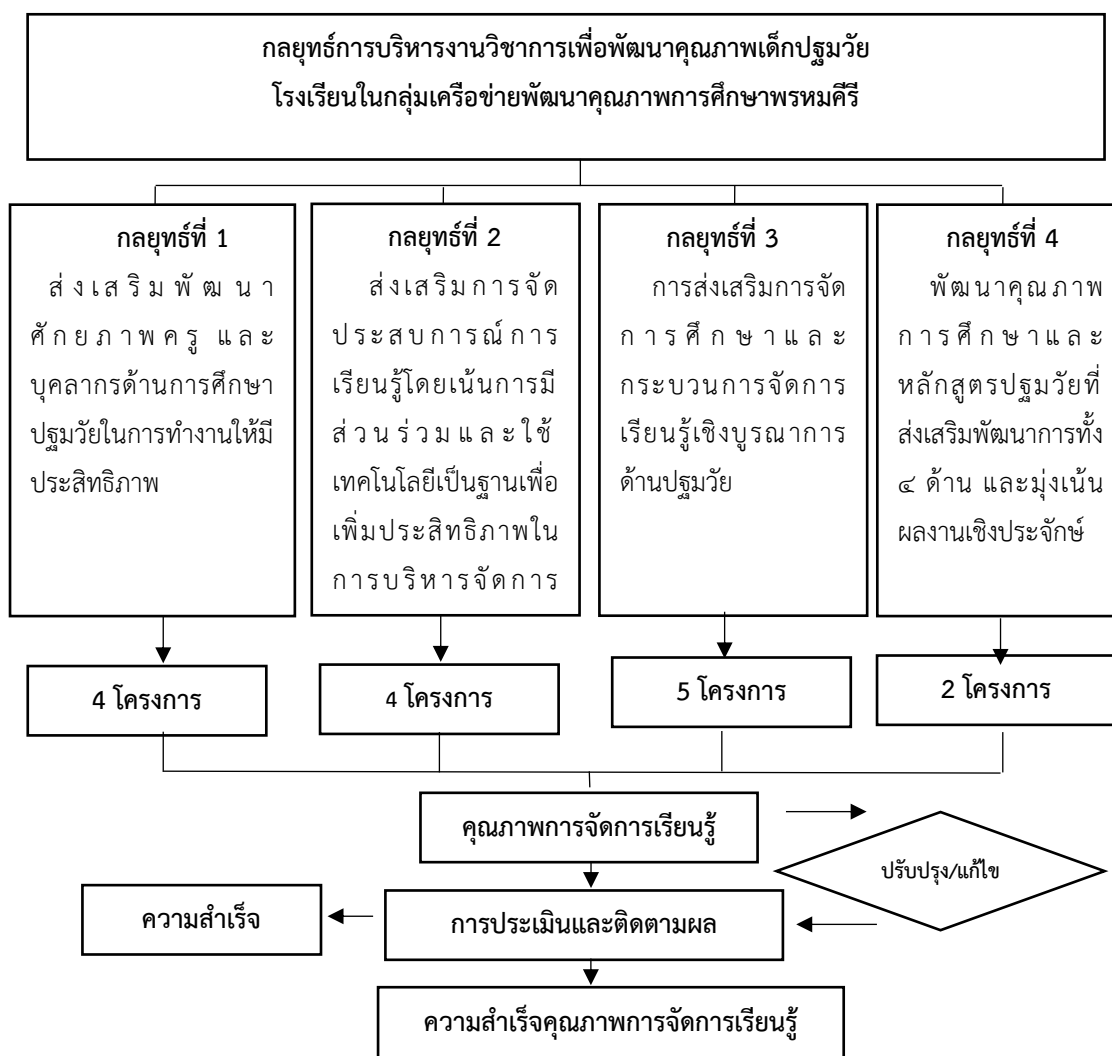
ของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอชุมพล จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่าสามารถนำมาพัฒนาเป็นกลยุทธ์ได้ 3 กลยุทธ์ ดังนี้ กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้มีครูและบุคลากรทางการ กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพและพัฒนา กระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู และ บุคลากรทุกฝ่ายให้มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพของครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจใน เรื่อง ของการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ จันทา และคณะ (2564) ได้ทำการวิจัยและตีพิมพ์บทความวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การพัฒนา คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 กลยุทธ์ ดังนี้ 1) การพัฒนาระบบที่ส่งผลต่อ คุณภาพการศึกษา 2) การพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา 3) การพัฒนาหลักสูตรและการ จัดการเรียนการสอน 4) การเตรียมความพร้อมของผู้เรียน 5) การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ การศึกษา 6) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และ 7) การสร้างเครือข่ายสถานศึกษาเพื่อ พัฒนาคุณภาพ

3. การนำเสนอประเมินกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัย โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพรหมคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนมีความคิดเห็นว่ามี ความเหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์ ต่อการบริหารงานวิชาการปฐมวัย ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ ดังนี้ กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมพัฒนา ศักยภาพ ครู และบุคลากรด้านการศึกษাপฐมวัยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นกลยุทธ์เพื่อพัฒนา ศักยภาพของครูและบุคลากรด้านการศึกษাপฐมวัย ให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และ ส่งเสริม พัฒนาการของเด็กอย่างเหมาะสม ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษাপฐมวัยโดยรวมและเตรียม ความพร้อมให้เด็กสำหรับการเรียนรู้ในอนาคต กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยเน้นการมีส่วนร่วมและใช้เทคโนโลยีเป็นฐานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการคุณภาพ การศึกษา เป็นกลยุทธ์ที่เน้นการจัดการเรียนรู้มีคุณภาพสูงขึ้น โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้และบริหารจัดการการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้เด็ก ปฐมวัยได้รับการพัฒนาทักษะรอบด้าน และเติบโตอย่างเหมาะสมตามศักยภาพของตนเอง กลยุทธ์ที่ 3 การส่งเสริมการจัดการศึกษาและกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการด้านปฐมวัย เป็นกลยุทธ์ที่ ออกแบบมาเพื่อพัฒนาการศึกษাপฐมวัยให้เป็นระบบที่มีคุณภาพ เชื่อมโยงทุกองค์ประกอบของการ เรียนรู้ และสร้างพื้นฐานที่แข็งแกร่งให้กับเด็กในทุกมิติ โดยเน้นการบูรณาการองค์ความรู้ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง และการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม และกลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาคุณภาพการศึกษา และหลักสูตรปฐมวัยที่ส่งเสริมพัฒนาการทั้ง ๔ ด้าน และมุ่งเน้นผลงานเชิง ประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาทิจิ, อาการูวี่ (Akiri, Agharuwhe.A)(2014) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินการนำกลยุทธ์ไปประยุกต์ใช้การบริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงผลการบริหารซึ่ง พบว่า คุณภาพการศึกษาขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการใช้กลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ความสามารถของ

ทุกคนในสถานศึกษาจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา จึงเห็นได้อย่างชัดเจนว่าผู้บริหารควรใช้ กลยุทธ์การบริหารที่หลากหลายรูปแบบ มีความเหมาะสมกับสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมพัฒนาการด้านการศึกษาในประเทศ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุมนา ธิกุลวงศ์ (2564) ได้ทำการวิจัยและตีพิมพ์บทความวิจัย เรื่อง การพัฒนาแผนกลยุทธ์การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับนักเรียนโรงเรียน ฤทธิยะวรรณาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า 1) แผนกลยุทธ์การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับนักเรียนเป็นสำคัญอย่างมีคุณภาพ กลยุทธ์ที่ 2 ต่อยอดการเพิ่มพูนโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ของนักเรียน กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาเครือข่ายการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษา กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และกลยุทธ์ที่ 5 เสริมพลังการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีโครงการขับเคลื่อนกลยุทธ์ทั้งสิ้น 25 โครงการ ซึ่งกลยุทธ์ทั้งหมดมีความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

องค์ความรู้ที่ได้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1.1 สถานศึกษาควรนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปใช้ในการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัย
- 1.2 สถานศึกษาควรมีการประเมินกลยุทธ์ที่ใช้เมื่อสิ้นปีการศึกษา
- 1.3 สถานศึกษาควรมีการดำเนินงานสนับสนุนแผนงานโครงการตามกลยุทธ์

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

- 2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ กลยุทธ์การจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ที่ส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัยตามหลักอิทธิบาท 4
- 2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ กลยุทธ์การส่งเสริมและพัฒนาทักษะ กิจกรรมบ้าน นักวิทยาศาสตร์น้อยแห่งประเทศไทย ระดับปฐมวัย
- 2.3 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ กลยุทธ์การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของชุมชน

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ.(2560) หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560. กรุงเทพมหานคร: สำนัก
 วิชาการและมาตรฐานการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 กระทรวงศึกษาธิการ
- คู่มือปฏิบัติงานและประสานงาน.(2566) กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพรหมคีรี
 นครศรีธรรมราช,.
- จิรารัตน์ กระจำนที. (2562) การศึกษากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสใน
 อำเภोजังหวัดแม่ฮ่องสอน. การค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิต
 วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,.
- ณพระภรณ์ ชัยพรหม. (2565) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมวัดเบญจมบพิตร. ปริญญา
 วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย:
 มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ราชกิจจานุเบกษา. (2542) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ราชกิจจานุเบกษา เล่ม
 116.กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา,.
- จรัญ คิธขันธ์ (2565) กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของชุมชน กลุ่มเครือข่ายโรงเรียน
 กุด ป่าร้อน คลองสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1.
 “วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาพุทธบริหารการศึกษา”. (บัณฑิต
 วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
- เจตริน ทิพย์ดี. (2565). “กลยุทธ์การบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัด
 สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสุราษฎร์ธานี”.
 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา : บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุนา ธิกุลวงษ์. (2564). “การพัฒนาแผนกลยุทธ์การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 เพื่อเสริมสร้างคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับนักเรียนโรงเรียน
 ฤทธิยะวรรณาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2”. วารสารสห
 ศาสตร์ศรีปทุม. ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม -เมษายน.
- Akiri, Agharuwhe A, (2014) .Assessment of Instructional and Administrative Strategies
 Applied by Principals to Improve Academic Performance, International
 Journal of Educational Administration and Policy Studies, Vol.6 Sep

**การประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
 อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในอำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน**
**APPLICATION OF THE PRINCIPLES OF IDDHIPADA TO IMPROVE THE
 EFFECTIVENESS OF VILLAGE HEALTH VOLUNTEERS AT PHU PIANG
 DISTRICT IN NAN PROVINCE**

วุฒิกานต์ อุปจักร์

Wuttikan Ubajak

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตน่านเฉลิมพระเกียรติฯ
 Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nakhon Nan Buddhist College

E-mail : wuttikantox@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 3 มีนาคม 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 12 มิถุนายน 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 17 มิถุนายน 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในอำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ อสม. และ 3) นำเสนอแนวทางการประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ อสม. ใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง อสม. จำนวน 278 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 10 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ อสม. โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันควบคุมโรค การรักษาพยาบาลเบื้องต้น การฟื้นฟูสุขภาพ และการคุ้มครองผู้บริโภค 2) หลักอิทธิบาทธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างสูง 3) การประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานต้องอาศัยการพัฒนาคุณลักษณะสำคัญของ อสม. ที่สอดคล้องกับหลักอิทธิบาทธรรม ได้แก่ ความเป็นจิตอาสา ความศรัทธาในบทบาทหน้าที่ (ฉันทะ) ความเพียรพยายาม

ต่อเนื่อง (วิริยะ) ความมุ่งมั่นตั้งใจและรับผิดชอบ (จิตตะ) และการใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรอง (วิมังสา) รวมถึงการส่งเสริมด้านการพัฒนาทักษะ สวัสดิการ และการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยนี้นำไปสู่การพัฒนารูปแบบ "PAS Model of Health care" ที่สามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อสม. ได้อย่างเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ: การประยุกต์, หลักอิทธิบาทธรรม, พัฒนา, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

ADSTRACT

This research aims to 1) assess the effectiveness of Village Health Volunteers (VHVs) at Phu Piang District in Nan Province; 2) explore the relationship between the principles of Iddhipada (paths to success in Buddhism) and the effectiveness of VHVs; and 3) propose the application of Iddhipada principles to improve VHVs' effectiveness. The research utilized a mixed-methods approach. For the quantitative component, a survey was conducted with 278 VHVs. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation coefficient. The qualitative aspect involved in-depth interviews with 10 key informants, analyzed through descriptive content analysis.

The findings revealed that: 1) The overall effectiveness of VHVs' work was high, with all aspects—health promotion, disease prevention and control, basic medical care, health rehabilitation, and consumer protection—also rated high. 2) There was a significant positive correlation between the Iddhipada principles and VHVs' work effectiveness. 3) To enhance VHVs' effectiveness through Iddhipada principles, it is essential that they develop key characteristics aligned with these principles: volunteerism, faith in their roles (Chanda), persistent effort (Viriya), commitment and responsibility (Chitta), and reflective judgment (Vimangsa). Additionally, skill development, welfare benefits, and necessary resource support are crucial. This research led to the development of the "PAS Model of Health care" that can be practically applied to enhance VHVs' work effectiveness

Keywords: Application, Principles of Iddhipada, Improve, the Effectiveness, Village Health Volunteers

บทนำ

อิทธิบาทธรรมเป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพบุคคลให้บรรลุความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยองค์ประกอบทั้ง 4 ประการมีความเชื่อมโยงและส่งเสริมซึ่งกันและกัน ฉันทะ คือความพึงพอใจในงานที่ทำ เป็นจุดเริ่มต้นที่สร้างความรักและศรัทธาในการกิจของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ซึ่งต้องปฏิบัติงานด้วยจิตอาสา (พระมหาจุฑาชัย วชิรเมธี, 2562) วิริยะ คือความเพียรพยายาม เป็นพลังที่ช่วยให้ อสม. สามารถฝ่าฟันอุปสรรคในการทำงานที่ต้องเผชิญกับความท้าทายหลากหลาย โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกลอย่างอำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน (วรวิทย์ วิบุตยกุล และคณะ, 2563) จิตตะ คือความเอาใจใส่ ทำให้อสม. ติดตามงานอย่างต่อเนื่องและรับผิดชอบต่อสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างครอบคลุม ซึ่งความเอาใจใส่ของ อสม. มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้รับบริการในชุมชน (สมพร เนติรัฐกร, 2561) และวิมังสา คือการพิจารณาไตร่ตรอง ช่วยให้ อสม. สามารถวิเคราะห์ปัญหา หาแนวทางแก้ไข และพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (จักรี แก้วโพนงาม และสุรพงษ์ มาลี, 2564) การบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมกับการปฏิบัติงานของ อสม. จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบสาธารณสุขมูลฐาน โดยเฉพาะในบริบทของสังคมไทยที่พุทธศาสนามีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตและความคิดของคนในชุมชน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520 - 2524) กระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินแผนงานสาธารณสุขมูลฐาน (สสม.) โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสาธารณสุขมูลฐานแห่งชาติ และเริ่มโครงการ "อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)" ซึ่งถือเป็นก้าวสำคัญของการพัฒนาระบบสาธารณสุขไทยที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของชุมชน (ธนเสถียร สายยาโน, 2566) อสม. จึงเป็นกำลังสำคัญของระบบสาธารณสุขในระดับชุมชน เพราะเป็นผู้ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ เข้าใจบริบทและความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ปัจจุบันความท้าทายและปัญหาด้านสาธารณสุขมีความซับซ้อนมากขึ้นตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อม ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของ อสม. จากการศึกษาเบื้องต้นพบปัญหาสำคัญหลายประการ ได้แก่ การขาดแคลนอุปกรณ์และงบประมาณ (วัชรวิ วัฒนาสุทธีวงศ์, 2565) การขาดโอกาสในการพัฒนาความรู้ให้ทันต่อสถานการณ์โรคที่เปลี่ยนแปลง การเผชิญกับทัศนคติเชิงลบจากชุมชน ภาระงานที่ซ้ำซ้อนกับอาชีพหลัก ข้อจำกัดด้านอายุและทักษะการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ การปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรสาธารณสุข และความเหนื่อยล้าจากการมีหลายบทบาทหน้าที่ (เรืองศักดิ์ ทองคำ, 2565; สำนักงานสาธารณสุขอำเภอภูเพียง, 2566)

ผู้วิจัยเป็นบุคลากรสาธารณสุข ปฏิบัติงานในองค์การสาธารณสุขระดับอำเภอ ได้เล็งเห็นความเปลี่ยนแปลงและพบปัญหาในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ดังนี้ 1) อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานไม่เพียงพอ 2) ไม่มีงบประมาณสนับสนุนให้ทำงานในพื้นที่ ส่งผลกระทบถึงเครื่องมือและอุปกรณ์การทำงานและค่าใช้จ่ายในการลงพื้นที่ (วัชรวิ วัฒนาสุทธีวงศ์, 2565) 3) ขาดการอบรมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นใหม่ ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโรคที่

เกิดขึ้นใหม่ 4) การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ประชาชนในชุมชนไม่ให้ความสำคัญ 5) อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีอาชีพหลัก การเป็นจิตอาสาและได้รับคัดเลือกเข้ามาทำหน้าที่ จึงมีภาระงานจากงานประจำมากไม่สามารถปฏิบัติงานจิตอาสาได้เต็มที่ 6) อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุ มีปัญหาในการใช้อุปกรณ์ในการสื่อสารในโซเชียลมีเดีย และปัญหาเรื่องสุขภาพไม่สามารถลงพื้นที่ปฏิบัติงานได้ (สำนักงานสาธารณสุขอำเภอภูเพียง, 2566) 7) การปรับตัวทำงานให้เข้ากับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขซึ่งมีการเปลี่ยน ย้ายหรือเกษียณอายุ และมีคนใหม่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทน 8) อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน บางคนมีหลายบทบาทหน้าที่ ทำงานหนักเป็นเหตุให้เกิดความเหนื่อยล้า (เรืองศักดิ์ ทองคำ, 2565)

การวิจัยเกี่ยวกับการประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อสม. ในอำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน จึงมีความสำคัญและจำเป็นในการสร้างองค์ความรู้และรูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนา อสม. ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาสุขภาวะที่ยั่งยืนของชุมชนในระยะยาว ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในอำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน เพื่อทราบถึงระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อสม. และเพื่อทราบถึงแนวทางการประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อสม. และนำผลวิจัยที่ได้ไปเป็นข้อมูลในการเสนอแนะ ปรับปรุง และส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานในหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในอำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน ให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนในพื้นที่ และพัฒนาระบบสาธารณสุขของประเทศไทยให้ก้าวหน้ามั่นคงอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในอำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในอำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน
3. เพื่อนำเสนอการประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรม เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในอำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน

ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในอำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยแบ่งขอบเขตการวิจัยออกเป็น ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาการประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในอำเภอยะผิง จังหวัดน่าน โดยกำหนดขอบเขตจากแนวคิดทฤษฎีประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) หมายถึง การวัดความสำเร็จของงานโดยคำนึงถึงคุณค่าของการใช้ทรัพยากรที่เป็นปัจจัยนำเข้าเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ลงมือทำงานตามแนวทางขั้นตอนเวลาและสถานที่ที่กำหนดไว้ในแผนการทำงานทุกขั้นตอนและเต็มความสามารถ ถ้าสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ถือว่าการปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิผลตามองค์ประกอบของงานสาธารณสุขมูลฐานที่มีความสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชนโดยเป็นองค์ประกอบที่มีความเชื่อมโยงกับงานบริการ สาธารณสุขพื้นฐาน (Basic Health Service) ซึ่งรัฐบาลได้เป็นผู้จัดให้แก่ประชาชน องค์ประกอบของงานสาธารณสุขมูลฐานดังกล่าว แบ่งออกเป็น ๕ ด้าน คือ 1.การส่งเสริมสุขภาพ 2.การป้องกันควบคุมโรค 3.การรักษาพยาบาลเบื้องต้น 4.การฟื้นฟูสุขภาพ 5.การคุ้มครองผู้บริโภค (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ , 2564)

2. ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในอำเภอยะผิง ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2566 จำนวนทั้งสิ้น 908 คน
กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) จากสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 278 คน

เกณฑ์การคัดออก ได้แก่ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่เข้าร่วมการวิจัยไม่ครบตามกำหนด

2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 5 กลุ่ม จำนวน 10 รูปหรือคน ประกอบด้วย (1) กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 4 คน (2) กลุ่มผู้นำชุมชนหรือผู้บริหารท้องถิ่น จำนวน 2 คน (3) กลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 2 คน (4) นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 1 รูป และ (5) นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 1 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้อยู่ได้กำหนดพื้นที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเฉพาะ ในเขตพื้นที่อำเภอยะผิง จังหวัดน่านทั้งหมด ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานและพบปัญหาดังกล่าวข้างต้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยเป็นการใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

มีขั้นตอนดำเนินการวิจัยเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

1.การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1 การรวบรวมเอกสาร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความและงานวิจัยและเอกสารสิ่งพิมพ์

2ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ที่ผ่านการตรวจสอบการหาความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้ดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content validity index [CVI]) ได้เท่ากับ 0.93 และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับเท่ากับ 0.964 จากนั้นนำแบบสอบถาม จำนวน 278 ชุด แจกให้กับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน จำนวนทั้งสิ้น 278 คน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

2.การวิเคราะห์ข้อมูล

1.วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายถึงข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในอำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน

3. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) เพื่อศึกษาทิศทางและความสัมพันธ์ของตัวแปร ได้แก่ หลักการปฏิบัติงานของ อสม. และหลักอิทธิบาทธรรม กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในอำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน

ส่วนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

1.การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1) ขอบหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตวิทยาลัยสงฆ์นครน่าน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เฉลิมพระเกียรติฯ ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์

2) ทำการนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) สัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้

3) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอ

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึกโดยวิธีการ ดังนี้

1) นำข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ

2) นำข้อความจากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

3) วิเคราะห์คำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context)

4) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป

3. สรุป อภิปรายผล และแสดงข้อเสนอแนะ

4. จัดทำเล่มวิทยานิพนธ์ที่สมบูรณ์

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดน่าน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 86.33 ด้านอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 38.85 ด้านระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 53.60 ด้านอาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรกรรม จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 45.32 ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 5,000 – 10,000 บาท จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 46.04 และด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 26.62 ของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดน่าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 4.42$) ด้านการป้องกันควบคุมโรค ($\bar{X} = 4.41$) ด้านการฟื้นฟูสุขภาพ ($\bar{X} = 4.13$) ด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น ($\bar{X} = 4.05$) และด้านการคุ้มครองผู้บริโภค ($\bar{X} = 3.99$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร
สาธารณสุข
ประจำหมู่บ้าน ในอำเภอกุเพียง จังหวัดน่าน โดยรวม (n=278)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้าน ในอำเภอกุเพียง จังหวัดน่าน	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการส่งเสริมสุขภาพ	4.42	0.50	มาก
2. ด้านการป้องกันควบคุมโรค	4.41	0.51	มาก
3. ด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น	4.05	0.72	มาก
4. ด้านการฟื้นฟูสุขภาพ	4.13	0.74	มาก
5. ด้านการคุ้มครองผู้บริโภค	3.99	0.74	มาก
ภาพรวม	4.20	0.56	มาก

3ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน พบว่า หลักอิทธิบาทธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับค่อนข้างสูง ($R = 0.701^{**}$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านการป้องกันควบคุมโรค ในระดับค่อนข้างสูง ($R = 0.715^{**}$) ด้านการส่งเสริมสุขภาพในระดับค่อนข้างสูง ($R = 0.696^{**}$) ด้านการฟื้นฟูสุขภาพในระดับปานกลาง ($R = 0.595^{**}$) ด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้นในระดับปานกลาง ($R = 0.568^{**}$) และด้านการคุ้มครองผู้บริโภคในระดับปานกลาง ($R = 0.528^{**}$) จึงยอมรับสมมติฐาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร
สาธารณสุข

ประจำหมู่บ้าน ในอำเภอกุเพียง จังหวัดน่าน (n=278)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ตัวแปรตาม					
	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของ อสม. โดยภาพรวม	1. ด้านการส่งเสริมสุขภาพ	2. ด้านการป้องกันควบคุมโรค	3. ด้านการรักษาพยาบาล เบื้องต้น	4. ด้านการฟื้นฟูสุขภาพ	5. ด้านการคุ้มครองผู้บริโภค
หลักอิทธิบาทธรรมโดยภาพรวม	0.701**	0.696**	0.715**	0.568**	0.595**	0.528**
1. ฉันทะ(ความพอใจ มีใจรัก)	0.565**	0.551**	0.553**	0.455**	0.491**	0.437**
2. วิริยะ (ความเพียร พยายาม)	0.620**	0.608**	0.634**	0.505**	0.526**	0.468**

3. จิตตะ(ความคิดจดจ่อ มุ่งมั่น)	0.670**	0.693**	0.715**	0.545**	0.542**	0.486**
4. วิมังสา (การไตร่ตรอง ทบทวน)	0.669**	0.652**	0.671**	0.538**	0.583**	0.509**

** ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. การประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงาน พบว่าต้องมีความเป็นจิตอาสา เสียสละ พร้อมปฏิบัติงาน มีความเพียรพยายาม กล้าตัดสินใจ พัฒนาทักษะ มุ่งมั่น ตั้งใจ รับผิดชอบ มีสติ สมาธิ ใช้ปัญญาวิเคราะห์ไตร่ตรอง รับฟังข้อเสนอแนะ ปฏิบัติงานภายใต้ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีความรอบรู้ด้านสุขภาพ เป็นแกนนำและปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีด้านสุขภาพ นำหลัก 3อ 2ส ดำเนินงานในพื้นที่สร้างการรับรู้ความตระหนักด้านสุขภาพ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารสม่ำเสมอและทันเหตุการณ์ สร้างความตระหนัก พิทักษ์สิทธิ์ บูรณาการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานและองค์กรต่างๆ และควรได้รับการสนับสนุนให้กำลังใจ ชื่นชมยินดี เชิดชูเกียรติ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม พี่เลี้ยงให้คำแนะนำปรึกษา ฝึกอบรมพัฒนาความรู้และทักษะ การปฏิบัติงานเป็นประจำสม่ำเสมอ รวมถึงได้รับการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ป้องกันตนเอง และใช้ในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในอำเภอภูเพียงจังหวัดน่าน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในอำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการส่งเสริมสุขภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการป้องกันควบคุมโรค การฟื้นฟูสภาพ การรักษาพยาบาลเบื้องต้น และการคุ้มครองผู้บริโภค ตามลำดับ ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่าอสม. ในอำเภอภูเพียงมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูง โดยเฉพาะในบทบาทเชิงรุกด้านการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันควบคุมโรค ซึ่งเป็นบทบาทหลักที่สำคัญในการพัฒนาระบบสุขภาพชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (2564) ที่มุ่งเน้นการขับเคลื่อนงานสาธารณสุขมูลฐานโดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคมกกว่าการรักษา ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของธนเสณัฐ์ สายยาโน (2566) ที่ศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ อสม. ในอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน พบว่าประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการป้องกันโรคและด้านการส่งเสริมสุขภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อย่างไรก็ตาม พบความแตกต่างในด้านการฟื้นฟูสุขภาพซึ่งในการศึกษาของธนเสณัฐ์ สายยาโน อยู่ในระดับปานกลาง แต่ในการศึกษานี้ อยู่ในระดับมาก ความแตกต่างนี้อาจเนื่องมาจากอำเภอภูเพียงมีการพัฒนาระบบการดูแลผู้ป่วยในชุมชนที่เข้มแข็งกว่า และมีกลไกการสนับสนุนจากหน่วยบริการสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพมากกว่า ดังที่ สุริพร ธนศิลป์ และคณะ (2564) ได้อธิบายว่าระบบการสนับสนุนจากหน่วยบริการและภาคีเครือข่ายมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการฟื้นฟูสุขภาพของ อสม. อย่างมีนัยสำคัญ

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับการศึกษาของวัชร วัฒนาสุทธีวงศ์ และคณะ (2565) ที่พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อสม. ในอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี อยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่มีข้อสังเกตว่าค่าเฉลี่ยด้านการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันควบคุมโรคของ อสม. ในอำเภอสูงเพียงสูงกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน โดยจังหวัดน่านมีฐานวัฒนธรรมล้านนาที่มีความเข้มแข็งของชุมชน และมีลักษณะการพึ่งพาอาศัยกันสูง ดังที่ไพบุลย์ โล่สุนทร และกัญญา ปลากัดทอง (2562) ได้เสนอว่า วัฒนธรรมและบริบทชุมชนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ อสม. โดยเฉพาะในพื้นที่ภาคเหนือที่มีความสัมพันธ์ทางสังคมแบบเครือญาติและการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ดังนั้นปัจจัยที่อาจส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อสม. ในอำเภอสูงเพียงอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องตามที่วรรณภา ผาวันดี (2563) ได้เสนอไว้ว่า การพัฒนาศักยภาพ อสม. อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงขึ้น โดยเฉพาะเมื่อมีการบูรณาการหลักธรรมเข้ากับการพัฒนาศักยภาพด้วย

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในอำเภอสูงเพียง จังหวัดน่าน

ผลการวิจัยพบว่า หลักอิทธิบาทธรรม ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ (ความพอใจ มีใจรัก) วิริยะ (ความเพียร พยายาม) จิตตะ (ความคิดจดจ่อ มุ่งมั่น) และวิมังสา (การไตร่ตรอง ทบทวน) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อสม. ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.701$, $p < 0.01$) สะท้อนให้เห็นว่าหลักธรรมทางพุทธศาสนามีความสอดคล้องและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อสม. ได้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะในสังคมไทยที่คนส่วนใหญ่นับถือพุทธศาสนาและมีความคุ้นเคยกับหลักธรรมเหล่านี้อยู่แล้ว ดังที่พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2564) ได้อธิบายไว้ว่า อิทธิบาทธรรมเป็นหลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานทุกประเภท โดยมีกลไกการทำงานที่เริ่มจากความรักและพอใจในงาน (ฉันทะ) นำไปสู่ความพากเพียรพยายาม (วิริยะ) ความเอาใจใส่จดจ่อ (จิตตะ) และการไตร่ตรองปรับปรุง (วิมังสา) ซึ่งเป็นวงจรที่ส่งเสริมการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่าจิตตะมีความสัมพันธ์สูงสุด ($r = 0.670$) รองลงมาคือวิมังสา ($r = 0.669$) วิริยะ ($r = 0.620$) และฉันทะ ($r = 0.565$) ตามลำดับ ผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าความเอาใจใส่ มุ่งมั่น และจดจ่อในงานที่ทำ (จิตตะ) เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อสม. ตามด้วยการทบทวนไตร่ตรองเพื่อปรับปรุงงาน (วิมังสา) สอดคล้องกับทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Ulrich (2017) ที่เสนอว่า ความผูกพันต่องาน (work engagement) และการเรียนรู้จากการทบทวนหลังการปฏิบัติ (after action review) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉพาะงานที่ต้องอาศัยจิตอาสาและความทุ่มเทสูง สอดคล้องกับการศึกษาของมัลลย์ พลอยจิตต์ (2564) ที่พบว่า การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักพุทธธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับศักยภาพของ อสม. ในอำเภอ

เมือง จังหวัดสุพรรณบุรี แต่มีข้อน่าสังเกตว่า ในการศึกษาของมาลัย พลายจิตต์ องค์ประกอบด้านฉันทะมีความสัมพันธ์สูงสุด แต่ในการศึกษานี้กลับพบว่าจิตตะมีความสัมพันธ์สูงสุด ความแตกต่างนี้อาจอธิบายได้ด้วยบริบทของพื้นที่และลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน ดังที่ศิริลักษณ์ พัฒนาไชยศิริ และคณะ (2563) ได้อธิบายว่า ในพื้นที่ที่มีความท้าทายสูง เช่น พื้นที่ห่างไกล หรือพื้นที่ที่มีปัญหาสุขภาพซับซ้อน จิตตะและวิมิงสาจะมีความสำคัญมากกว่าฉันทะและวิริยะ เนื่องจากต้องอาศัยความเอาใจใส่ มุ่งมั่น และการตรวจสอบทบทวนอย่างสม่ำเสมอเพื่อแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน

ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงสุดกับด้านการป้องกันควบคุมโรค ($r = 0.715$) และด้านการส่งเสริมสุขภาพ ($r = 0.696$) ซึ่งเป็นประเด็นที่น่าสนใจเพราะทั้งสองด้านนี้เป็นงานที่ต้องอาศัยความต่อเนื่องและต้องดำเนินการในเชิงรุก สอดคล้องกับแนวคิดของจักรี แก้วโพนงาม และสุรพงษ์ มาลี (2564) ที่ว่าการป้องกันควบคุมโรคและการส่งเสริมสุขภาพเป็นงานที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างสูง และต้องใช้กระบวนการที่ต่อเนื่องยาวนาน จึงจำเป็นต้องมีการประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมในการขับเคลื่อนงาน โดยเฉพาะจิตตะและวิมิงสาที่ช่วยให้เกิดความต่อเนื่องในการทำงานและการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ อย่างไรก็ตาม การที่ด้านการคุ้มครองผู้บริโภคมีความสัมพันธ์กับหลักอิทธิบาทธรรมต่ำที่สุด ($r = 0.528$) อาจเป็นเพราะงานด้านนี้มีลักษณะเฉพาะที่ต้องอาศัยความรู้ทางเทคนิคและกฎหมายค่อนข้างมาก ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับพื้นฐานความรู้ของ อสม. ส่วนใหญ่ ดังที่สมพร เนติรัฐกร (2561) ได้เสนอว่า งานคุ้มครองผู้บริโภคเป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้เฉพาะทางมากกว่าแรงจูงใจหรือความมุ่งมั่น จึงควรมีการพัฒนาหลักสูตรเฉพาะทางเพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะให้กับ อสม. ในด้านนี้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (2564) ที่เสนอให้มีการพัฒนาหลักสูตรเฉพาะทางสำหรับ อสม. ในด้านการคุ้มครองผู้บริโภค

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)

ยังพบความสอดคล้องกับแนวคิดด้านการพัฒนาทุนมนุษย์และแรงจูงใจในระดับสากล โดยหลักอิทธิบาทธรรมในพุทธศาสนามีความเชื่อมโยงกับทฤษฎี Self-Determination ของ Deci & Ryan (2000) ที่อธิบายว่าแรงจูงใจภายในเกิดจากการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน 3 ประการคือ ความเป็นอิสระ (autonomy) ความสามารถ (competence) และความสัมพันธ์กับผู้อื่น (relatedness) โดยฉันทะสอดคล้องกับแนวคิด “autonomous motivation” ที่บุคคลเลือกทำงานด้วยความรักและศรัทธา ขณะที่ Brown & Ryan (2003) เชื่อมโยงจิตตะกับแนวคิด “mindfulness” ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน (work engagement) และการมีสมาธิจดจ่อ สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าจิตตะมีความสัมพันธ์สูงสุดกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้แนวคิดทุนมนุษย์ของ Becker (1964) ที่เน้นการลงทุนในศักยภาพบุคคลมีความสอดคล้องกับการพัฒนา อสม. ตามหลักอิทธิบาทธรรม โดย Luthans และคณะ (2015) ได้นำเสนอแนวคิด “psychological capital” ที่ประกอบด้วยความหวัง (hope) การมองโลกในแง่ดี (optimism) ความ

ยืดหยุ่น (resilience) และความเชื่อมั่นในความสามารถตน (self-efficacy) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับวิธีและจิตตะในหลักอิทธิบาทธรรม

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงลึกของแต่ละองค์ธรรมกับมิติการทำงานของ อสม. พบว่า วิมังสา (การไตร่ตรอง ทบทวน) มีความสัมพันธ์เด่นชัดกับงานฟื้นฟูสุขภาพ ($r = 0.583$) และการคุ้มครองผู้บริโภค ($r = 0.509$) มากกว่าหลักธรรมอื่น สอดคล้องกับแนวคิด “reflective practice” ของ Schon (1983) ที่เน้นการไตร่ตรองทบทวนทั้งขณะปฏิบัติงาน (reflection-in-action) และหลังปฏิบัติงาน (reflection-on-action) ในงานฟื้นฟูสุขภาพ วิมังสาช่วยให้ อสม. สามารถประเมินความก้าวหน้าในการฟื้นฟูผู้ป่วย ปรับแผนการดูแลให้เหมาะสมกับสภาพที่เปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับแนวคิด “patient-centered care” ของ Stewart และคณะ (2014) ส่วนในงานคุ้มครองผู้บริโภค วิมังสาช่วยให้ อสม. วิเคราะห์ข้อมูลผลิตภัณฑ์สุขภาพและตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลเพื่อสื่อสารที่ถูกต้องแก่ประชาชน สอดคล้องกับแนวคิด “critical health literacy” ของ Nutbeam (2008) ที่เน้นความสามารถวิเคราะห์ข้อมูลสุขภาพอย่างมีวิจารณญาณ โดยเฉพาะการแยกแยะข้อมูลที่ถูกต้องจากการโฆษณาเกินจริง

3. การประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในอำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน

ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในอำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน ต้องดำเนินการอย่างเป็นองค์รวม โดยครอบคลุมทั้ง 4 องค์ประกอบของอิทธิบาทธรรม ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาแบบ "PAS Model of Health care" ที่ประกอบด้วย Personal (ตัวตน), Action (การปฏิบัติ) และ Support (การสนับสนุน) โดยมีหลักอิทธิบาทธรรมเป็นกลไกขับเคลื่อนในรูปแบบของ Input และ Feedback เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระมหาสุทธิ จิตตสุโข (2564) ที่เสนอว่า การพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมต้องคำนึงถึงทั้งมิติภายใน (จิตใจ แรงจูงใจ) และมิติภายนอก (การปฏิบัติและระบบสนับสนุน) ควบคู่กันไป ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนางลักษณ์ วิรัชชัย และรุ่งนภา ตังจิตรเจริญกุล (2563) ที่พบว่า การบูรณาการหลักธรรมกับการพัฒนาระบบสุขภาพชุมชนให้ประสบความสำเร็จต้องดำเนินการใน 3 ระดับพร้อมกัน คือ ระดับบุคคล ระดับปฏิบัติการ และระดับระบบสนับสนุน

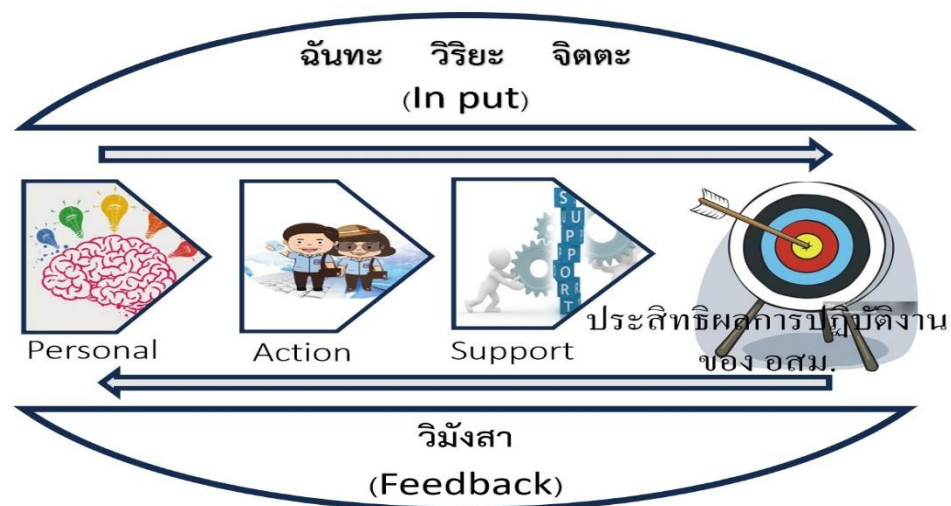
การประยุกต์ฉันทะในการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ อสม. ผลการวิจัยพบว่า ต้องเน้นการสร้างจิตอาสา ความรัก ความศรัทธา และความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ สอดคล้องกับแนวคิดของพระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (2562) ที่เสนอว่า ฉันทะเป็นจุดเริ่มต้นของความสำเร็จในการทำงาน โดยเฉพาะงานที่เกี่ยวข้องกับจิตอาสาและการช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งการสร้างฉันทะในบริบทของงาน อสม. ควรเชื่อมโยงกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของชุมชน โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีวัฒนธรรมล้านนาที่

เข้มแข็งอย่างจังหวัดน่าน ดังที่ปัทมภักข พรมเสนา และคณะ (2565) ได้ศึกษาพบว่า การประยุกต์หลักอิทธิบาทในบริบทวัฒนธรรมท้องถิ่นล้านนาที่มีค่านิยมเรื่องการเกื้อกูลและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในชุมชน ช่วยเสริมแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนการประยุกต์วิธีะในการพัฒนาประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงานของ อสม. ผลการวิจัยพบว่า ต้องมุ่งเน้นการสร้างความปลอดภัย ความอดทน ความต่อเนื่องในการทำงาน และการพัฒนาทักษะอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของวรุณี วิบุรณภูมิ และคณะ (2563) ที่พบว่าการทำงานในพื้นที่ห่างไกลต้องอาศัยความปลอดภัยและความอดทนสูง เนื่องจากต้องเผชิญกับความท้าทายหลากหลาย ทั้งด้านระยะทาง ทรัพยากรที่จำกัด และปัญหาสุขภาพที่ซับซ้อน การเสริมสร้างวิธีะจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการรักษาความต่อเนื่องของการปฏิบัติงาน สำหรับการประยุกต์จิตะในการพัฒนาประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงานของอสม. ผลการวิจัยพบว่า ต้องเน้นการสร้าง ความมุ่งมั่น ตั้งใจ รับผิดชอบ มีสติ สมาธิในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า จิตะมีความสัมพันธ์สูงสุดกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ($r = 0.670$) ทั้งนี้ สมพร เนติรัฐกร (2561) อธิบายว่า ความเอาใจใส่ของ อสม. มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้รับบริการในชุมชน การพัฒนาจิตะจึงไม่เพียงส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อความสัมพันธ์และความไว้วางใจระหว่าง อสม. กับประชาชนในชุมชนด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของอัจฉรา มหายศนันท์ และจิรวิทย์ พรหมใจรักษ์ (2564) ที่พบว่า จิตะในงานสาธารณสุขชุมชนควรมุ่งเน้นการฝึกสติและสมาธิเพื่อพัฒนาคุณภาพการรับฟังและการสังเกตอาการ ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในการดูแลสุขภาพชุมชน โดยเฉพาะในบริบทของชุมชนชนบทที่มีผู้สูงอายุและผู้ป่วยโรคเรื้อรังจำนวนมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาภรณ์ วงศ์รักษา และปาริชาติ เบ็ญจวรรณ (2564) ที่พบว่า อสม. ในยุคปัจจุบันต้องมีทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนมากขึ้น ต้องสามารถปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว การพัฒนาวิมังสาจึงควรครอบคลุมทั้งการวิเคราะห์ปัญหา การประเมินสถานการณ์ และการคิดเชิงระบบ เพื่อให้สามารถจัดการกับปัญหาสุขภาพในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป การประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงานของ อสม. ในอำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน ตาม PAS Model of Health care ที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับทั้งแนวคิดทางพุทธศาสนาและแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทั้งมิติภายใน (ความรัก ความศรัทธา ความมุ่งมั่น) และมิติภายนอก (การปฏิบัติงานและระบบสนับสนุน) อย่างบูรณาการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อสม. อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2564) ที่เสนอว่า การพัฒนามนุษย์ตามหลักพุทธธรรมต้องพัฒนาทั้งภายในและภายนอกอย่างสมดุล จึงจะนำไปสู่ความสำเร็จที่แท้จริงและยั่งยืน

สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่จากการสังเคราะห์งานวิจัย เรื่อง การประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในอำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำไปสังเคราะห์สร้างเป็นความรู้เชิงนวัตกรรม โดยนำหลักอิทธิบาทธรรม มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน และทำการสังเคราะห์ออกมาเป็น PAS Model of Health care ซึ่งสามารถสรุปองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากงานวิจัย ดังแผนภาพและมีรายละเอียดดังนี้



Personal ได้แก่ตัวตน หรือบุคคล ความคิด การรับรู้ การกระทำที่เกิดจากภายในของบุคคล หรือตัวอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในการคิดหรือกระทำใดๆที่เป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินงาน และส่งผลต่อประสิทธิผลและความสำเร็จของงาน เช่น ความเชื่อ ความคิด ความศรัทธา ความตั้งใจ การใส่ใจ ความพึงพอใจ ความรัก ความภาคภูมิใจ ความเป็นจิตอาสา เสียสละ การรับรู้ บทบาทหน้าที่ ความเพียรพยายาม ความอดทนอดกลั้น การมีสติ สมาธิ ปัญญา และความรับผิดชอบ การทบทวน วิเคราะห์และการยอมรับ ฯลฯ

Action ได้แก่ การปฏิบัติ หรือการกระทำทางกายภายนอกที่แสดงออกมาในรูปแบบต่างๆ ที่เกิดจากแรงขับเคลื่อน (Personal) เช่น การปรับตัว การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การปฏิบัติภารกิจต่าง ด้านสาธารณสุข การทำงานเป็นทีม การจัดทำฐานข้อมูล การประชุม วางแผน การมอบหมายแบ่งงาน การรายงาน การสรุปผลงาน การสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารสถานการณ์ด้านสุขภาพ การประสานงาน การบูรณาการความร่วมมือ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและเป็นแกนนำด้านสุขภาพ ฯลฯ

Support ได้แก่รูปแบบการสนับสนุน การบริหารจัดการเพื่อหนุนเสริมให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนบูรณาการความร่วมมือให้การสนับสนุน หนุนเสริม คำแนะนำ ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ เช่นระบบการดำเนินงาน การกำกับ ติดตาม ประเมินผล การฝึกอบรมให้ความรู้ และทักษะที่เกี่ยวข้อง การเป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ คอยช่วยเหลือ ช่วยแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน ตลอดจนสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงงบประมาณในการดำเนินงานต่างๆ

Input คือการใช้หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ฉันทะ มีความพอใจและมีใจรักในงานที่ทำ วิริยะ มีความพากเพียร และความพยายามในการปฏิบัติงาน จิตตะ มีความคิดจดจ่อ มุ่งมั่น มีสติ สมาธิ ปัญญา และรับผิดชอบต่องานที่ทำ ป้อนเข้าไปในกระบวนการปฏิบัติงาน

Feed Back คือการใช้หลักอิทธิบาทธรรมประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ วิมังสา การคิด ไตร่ตรอง ทบทวน ปัญหาและอุปสรรค เพื่อหาทางปรับปรุง แก้ไข พัฒนางานที่ปฏิบัติให้บรรลุ วัตถุประสงค์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1 กระทรวงสาธารณสุขและกรมสนับสนุนบริการสุขภาพควรพัฒนาแนวนโยบายการบริหาร จัดการอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ที่บูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมเข้ากับหลักการ บริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ โดยกำหนดให้การพัฒนาใน 3 ด้านของ PAS Model (Personal, Action, Support) เป็นกรอบแนวคิดหลักในการบริหารจัดการ อสม. ทั่วประเทศ ซึ่งจะช่วยให้เกิด การพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านจิตใจและการปฏิบัติงาน

2 หน่วยงานระดับนโยบายควรพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม อสม. ที่มีการสอดแทรกหลัก อิทธิบาทธรรมในทุกกระบวนการเรียนรู้ โดยเฉพาะในหลักสูตร อสม. ใหม่ และหลักสูตรเฉพาะทาง ต่างๆ เน้นการพัฒนาฉันทะ (แรงจูงใจภายใน) วิริยะ (ความอดทนต่อความท้าทาย) จิตตะ (ความเอา ใจใส่ต่อชุมชน) และวิมังสา (การคิดวิเคราะห์แก้ปัญหา) ควบคู่ไปกับการพัฒนาความรู้และทักษะทาง วิชาการ

2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) หมู่บ้านหรือชุมชนควรคัดเลือกอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านรายใหม่ มาจากบุคคล ที่มีความเป็นจิตอาสา และมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานด้านสุขภาพ

2) อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ควรเรียนรู้ ฝึกฝน และพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ และรับฟังข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

3) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ชมรมอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ระดับตำบล และหมู่บ้าน ควรส่งเสริมพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรม แผนงาน โครงการด้านสุขภาพตามหลัก 3อ 2 ส การคัดกรองสุขภาพในระดับตำบล และหมู่บ้านอย่างต่อเนื่อง

3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เพื่อนำผลที่ได้ไปพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- 2) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การมีส่วนร่วมของประชาชน ในการส่งเสริมสุขภาวะของประชาชน เพื่อศึกษาการรับรู้ และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพเพื่อสุขภาวะของตนเอง
- 3) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และพัฒนาระบบบริหารงาน

ข้อจำกัดของการวิจัย (Limitations)

ข้อจำกัดด้านขอบเขตพื้นที่การศึกษา: การวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะในอำเภอยะผิง จังหวัดน่าน ซึ่งมีบริบททางสังคม วัฒนธรรม และระบบสาธารณสุขเฉพาะ การนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในพื้นที่ที่มีบริบทแตกต่างกัน จำเป็นต้องมีการปรับให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่ โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและศาสนา

ข้อจำกัดด้านกลุ่มตัวอย่าง แม้การวิจัยจะใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 278 คน ซึ่งคำนวณจากสูตรทางสถิติ แต่ยังมีข้อจำกัดในแง่ของความเป็นตัวแทนในบางประเด็น เช่น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และมีอายุระหว่าง 51-60 ปี ทำให้มุมมองและประสบการณ์ของ อสม. เพศชายและกลุ่มอายุอื่นๆ อาจไม่ได้รับการสะท้อนอย่างเพียงพอ

บรรณานุกรม

- กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. (2564). รายงานสถานการณ์อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ปี 2564. กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.
- จักรี แก้วโพนงาม และสุรพงษ์ มาลี. (2564). การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านตามหลักพุทธธรรม. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 8(5), 77-92.
- ชนเสถียร สายยาโน. (2566). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน. [สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์] มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และรุ่งนภา ตั้งจิตรเจริญกุล. (2563). การบูรณาการหลักธรรมกับการพัฒนาระบบสุขภาพชุมชน: การวิเคราะห์อภิमान. *วารสารพัฒนาสังคม*, 22(1), 42-68.
- นิภาภรณ์ วงศ์รักษา และปาริชาติ เบ็ญจวรรณ. (2564). การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในยุคดิจิทัล. *วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ*, 14(1), 112-126.

- ปัทมกิจช พรมเสนา, พระครูสุนทร ธรรมนิทัศน์ และเกรียงศักดิ์ พองคำ. (2565). การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 กับวิสาหกิจชุมชนไม้ปาร์เก้ ตำบลเวียงทอง อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่. เอกสารงานประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 3 The 3rd National and International Buddhist Conference, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 1 มิถุนายน 2565 - 31 พฤษภาคม 2565).
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2564). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 39). กรุงเทพฯ: มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต).
- พระมหาอุทัย วชิรเมธี. (2562). อิทธิบาท 4: หลักธรรมแห่งความสำเร็จในการทำงานและการดำเนินชีวิต. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ศูนย์วิปัสสนาสากลไร่เชิญตะวัน.
- พระมหาสุทธิ จิตตสุทฺธ. (2564). การประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสาธารณสุข. วารสารพุทธศาสตร์ศึกษา, 12(1), 156-171.
- ไพบูลย์ โล่สุนทร และกัญญา ปลาเก็ดทอง. (2562). อิทธิพลของวัฒนธรรมและบริบทชุมชนต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน. วารสารสาธารณสุขศาสตร์, 49(3), 205-218.
- มัลลย์ ปลายจิตต์. (2564). การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักพุทธธรรมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี. [สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เรืองศักดิ์ ทองคำ. (2565). ปัญหาการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน. เอกสารรายงานการประชุมสมาคมอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านอำเภอบ้านหลวง. สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ้านหลวง.
- วัชร วัฒนาสุทธีวงศ์, รัฐพล เย็นใจมา และพงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์. (2565). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี. วารสาร มจร.สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 11(4), 267- 278.
- วรรณภา ผาวันดี. (2563). การพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในการส่งเสริมสุขภาพ. วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ, 38(4), 175-183.
- วรวิทย์ วิบุตยกุล, สุชาติ ใจคำ และพัชรี ใจการณ. (2563). ความท้าทายในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในพื้นที่ห่างไกล: กรณีศึกษาจังหวัดน่าน. วารสารวิชาการสาธารณสุข, 29(3), 489-502.
- ศิริลักษณ์ พัฒนาไชยศิริ และคณะ. (2563). องค์ประกอบของอิทธิบาทธรรมที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานในบริบทพื้นที่ท้าทาย. วารสารพุทธศาสตร์ศึกษา, 11(2), 225-242.
- สุริพร ธนศิลป์ และคณะ. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการฟื้นฟูสุขภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน. วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ, 15(2), 85-95.

- สำนักงานสาธารณสุขอำเภออุ้มผาง. (2567). รายงานผลการประกวดอาสาสมัครสาธารณสุขดีเด่น ประจำปีงบประมาณ 2566 จังหวัดน่าน. เอกสารรายงานการประชุมประจำเดือนสาธารณสุขอำเภออุ้มผาง ครั้งที่ 1/2567 สำนักงานสาธารณสุขอำเภออุ้มผาง.
- สมพร เนติรัฐกร. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านกับความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ. *วารสารวิจัยและพัฒนาสุขภาพ*, 11(2), 217-230.
- อัจฉรา มหายศนันท์ และจิรัฏฐ์ พรหมใจรักษ์. (2564). การพัฒนาจิตตะเพื่อเสริมสร้างทักษะการสังเกตและการรับฟังในงานสาธารณสุขชุมชน. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 9(6), 207-222.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822-848.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Nutbeam, D. (2008). The evolving concept of health literacy. *Social Science & Medicine*, 67(12), 2072-2078.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.
- Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. Basic Books.
- Stewart, M., Brown, J. B., Weston, W., McWhinney, I., McWilliam, C., & Freeman, T. (2014). *Patient-centered medicine: Transforming the clinical method* (3rd ed.). Radcliffe Publishing.
- Ulrich, D. (2017). *Victory through organization: Why the war for talent is failing your company and what you can do about it*. McGraw-Hill Education.

กลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียนฉวาง
รัชดาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช
ADMINISTRATION STRATEGY FOR DEVELOPMENT THE QUALITY OF THAI
LANGUAGE LEARNING MANAGEMENT IN CHAWANGRATCHADAPISEK
SCHOOL THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE NAKHON SI THAMMARAT

กัญต์ญวิช บุญเดช

Kanyawit Boondet

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

Department of Buddhist Educational Administration

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

Faculty of Education Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Si

Thammarat Campus

E-mail: Kanyawit342@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 21 กุมภาพันธ์ 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 28 กุมภาพันธ์ 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 17 มิถุนายน 2568

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพแวดล้อมการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก 2) สร้างกลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก 3) ประเมินกลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 20 คน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการบริหาร ผู้เชี่ยวชาญการสร้างกลยุทธ์ จำนวน 7 คน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการประเมินกลยุทธ์ จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายใน และแบบประเมินกลยุทธ์

ผลจากการวิจัยพบว่า 1) สภาพแวดล้อมการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย มีจุดแข็ง คือ ปัจจัยด้านมูลค่าที่แบ่งปัน มีการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน อย่างชัดเจน เพื่อใช้เป็นทิศทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน และโอกาส คือ ด้านเศรษฐกิจและด้านสังคม วัฒนธรรม เพราะผู้เรียนได้รับการสนับสนุนจากครู ผู้ปกครอง และชุมชนในการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถเฉพาะด้านของผู้เรียน ผู้ปกครองสนับสนุนการเรียนของบุตรหลาน โดยมีชุมชนให้ความ

ร่วมมือในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษาทุกด้าน มีภาคีเครือข่ายที่ร่วมกันแก้ไขปัญหาของผู้เรียน และการบริหารจัดการอย่างเข้มแข็ง 2) กลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย มี 4 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมศักยภาพครู บุคลากรทางการศึกษาในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศของผู้เรียนและครูในด้านภาษาไทย กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมและใช้เทคโนโลยีเป็นฐานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาแผนคุณภาพการศึกษา หลักสูตรสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นผลงานเชิงประจักษ์ และกลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศทักษะด้านภาษาไทย 3) ผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก โดยผู้ที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผลการประเมินกลยุทธ์ ด้านความเหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์และเป็นที่ยอมรับขององค์กร กลยุทธ์สามารถนำไปใช้ได้

คำสำคัญ: กลยุทธ์, การพัฒนาคุณภาพ, การจัดการเรียนรู้

ADSTRACT

This research article aims to 1) Study the environmental factors influencing the development of quality Thai language learning management at Chawangratchadapisek School under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office. 2) Develop administrative strategies to enhance the quality of Thai language learning management at Chawangratchadapisek School under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office and 3)Evaluate the effectiveness of these administrative strategies. This qualitative research collected data through in-depth interviews with 20 participants regarding the management environment, 7 experts in strategy development, and 15 stakeholders involved in evaluating the strategies. The research instruments included in-depth interview forms, external and internal factor analysis tools, and strategy evaluation forms.

The results of the study found that 1) The management environment for improving the quality of Thai language learning had strengths in shared values, as the school and the Thai language learning group had clearly defined institutional goals to guide collaborative operations. Opportunities existed in economic and socio-cultural aspects, as students received support from teachers, parents, and the community in developing specialized skills and knowledge. Parents actively supported their children's education, while the community collaborated in organizing various school activities and forming networks to address student issues effectively. 2) Four key administrative strategies were developed to enhance the quality of Thai language learning

management: Strategy 1 Enhancing the potential of teachers and educational personnel to work efficiently and develop students and teachers toward excellence in Thai language education. Strategy 2 Promoting participatory learning management with a technology-based approach to improve educational quality management. Strategy 3 Developing educational quality plans and school curricula that emphasize tangible results. Strategy 4 Encouraging educational excellence in Thai language proficiency. 3) The evaluation of these administrative strategies by stakeholders indicated that they were appropriate, feasible, beneficial, and well-accepted within the organization, demonstrating their practical applicability.

Keywords: Strategy, Quality Development, Learning Management

บทนำ

การจัดการศึกษาถือเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคม ภายใต้กรอบแนวคิดแผนการศึกษาแห่งชาติที่ว่า คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิต อย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข จึงเป็นจุดสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2560 -2579 จัดทำขึ้นภายใต้กรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2566 - 25670 ก่อให้เกิดการจัดการศึกษาทุกระดับ เพื่อใช้เป็น แนวทางยกระดับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนทุกระดับ นอกจากนี้ได้ระบุถึงความจำเป็นในการจัดทำ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 พบว่า ผลการพัฒนาการศึกษาในช่วงปี 2552 – 2559 ประเทศไทยยังมีปัญหาที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่าง เร่งด่วน โดยเฉพาะด้านคุณภาพการศึกษา ผลการพัฒนายังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรู้ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมาก และต่ำกว่าหลายประเทศใน แถบเอเชีย ด้านประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการศึกษา ซึ่งเป็นปัญหาเชิง โครงสร้างและระบบการจัดการที่ต้องได้รับการปรับปรุงเป็นลำดับแรก เพื่อเพิ่มคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สถานศึกษาในฐานะองค์กรทางการศึกษา มีหน้าที่จัด การศึกษาให้มีคุณภาพและมีความสอดคล้องกับความคาดหวัง ด้านการศึกษาของคนไทยและ สังคมไทย ต้องสามารถให้บริการทางการศึกษาที่ตรงตามความต้องการของชุมชนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ การจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ มีทักษะและประสบการณ์ในการ ประกอบอาชีพ มีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมี ความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีอำนาจและหน้าที่กำหนด นโยบายและตัดสินใจระดับสถานศึกษาภายใต้เงื่อนไขของทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ควรดำเนินการ เพื่อพัฒนาการศึกษาอย่างไรให้เกิดความสำเร็จ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาถึงสถานศึกษา นับว่าเป็นจุดเริ่มต้น ที่จะใช้วิธีการ การดำเนินการและรูปแบบต่าง ๆ ในการบริหารจัดการเพื่อให้การศึกษามีคุณภาพและ

มีผลลัพธ์ขององค์กรที่มีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด โดยใช้กระบวนการจัดการกับหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน

หากจะพิจารณาถึงการประเมินคุณภาพของระบบการศึกษาด้วยการประเมินผล PISA 2022 ที่ประเมินจากผู้เรียนอายุ 15 ปี เพื่อติดตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการศึกษานั้น การประเมินสมรรถนะของผู้เรียนเกี่ยวกับการใช้ความรู้และทักษะในชีวิตจริงมากกว่าการเรียนรู้ตาม หลักสูตรใน 3 ด้าน ได้แก่ การอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ โดยผลการประเมินของประเทศ ไทย พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยด้านคณิตศาสตร์ 394 คะแนน ด้านวิทยาศาสตร์ 409 คะแนน และด้าน การอ่าน 379 คะแนน ซึ่งเมื่อเทียบกับ PISA 2018 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของประเทศไทยทั้งสามด้าน ลดลง โดยด้านคณิตศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยลดลง 25 คะแนน ส่วนด้านวิทยาศาสตร์และการอ่านมี คะแนนเฉลี่ยลดลง 17 คะแนน และ 14 คะแนน ตามลำดับทั้งนี้ ผลการประเมินของประเทศไทย ตั้งแต่ PISA 2000 จนถึง PISA 2022 พบว่า คะแนนเฉลี่ยด้านคณิตศาสตร์และการอ่าน มีแนวโน้ม ลดลงทุกปีที่มีการประเมินย่อมสะท้อนให้เห็นปัญหาทางการศึกษาได้อย่างชัดเจน (สถาบันส่งเสริมการ สอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, [ออนไลน์])

เมื่อพิจารณาถึงการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช มีการกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาตามกลยุทธ์ โดยมุ่งยกระดับคุณภาพ การศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร จัด การศึกษา ซึ่งนับว่าเป็นกลไกขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้านครูที่มุ่งให้ครูมีการวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดตามหลักสูตร สถานศึกษาและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้น กระบวนการคิดและปฏิบัติ การใช้วิจัยในการแก้ปัญหาในชั้นเรียนและด้านผู้เรียนที่มุ่งยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับสถานศึกษา และการยกระดับผลสัมฤทธิ์การทดสอบทางการศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครศรีธรรมราช, 2566) จากการ กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษา สะท้อนให้เห็นได้ว่าสภาพการจัดการศึกษาและทิศทางการพัฒนา การศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า (1) มีการกำหนดการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนระดับสถานศึกษาให้มีระดับผลการเรียนที่ 2.5 ขึ้นไป และ (2) การยกระดับผลสัมฤทธิ์การ ทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานให้มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศ ทั้งนี้เมื่อพิจารณา ทั้ง 2 ประเด็นข้างต้น พบว่า โดยภาพรวมคุณภาพของการจัดการศึกษานั้นยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้ ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลพบว่า ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน ระดับชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 วิชาภาษาไทย 3 ปีการศึกษาที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ย ดังนี้ ปี การศึกษา 2562 มีค่าเฉลี่ย 59.67 คะแนน ปีการศึกษา 2563 มีค่าเฉลี่ย 60.97 คะแนน ปีการศึกษา 2564 มีค่าเฉลี่ย 56.93 คะแนน และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 วิชาภาษาไทย 3 ปีการศึกษาที่ผ่าน มา มีค่าเฉลี่ยดังนี้ ปีการศึกษา 2562 มีค่าเฉลี่ย 55.52 คะแนน ปีการศึกษา 2563 มีค่าเฉลี่ย 48.84 คะแนน และปีการศึกษา 2564 มีค่าเฉลี่ย 49.14 คะแนน ซึ่งระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ใน ปี

การศึกษา 2564 มีผลการทดสอบมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าปีการศึกษา 2562 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลคะแนนต่ำกว่าร้อยละ 50 ในทุกปีการศึกษาสอดคล้องกับสภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยของโรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก พบว่า ในปีการศึกษา 2565 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย มีระดับผลการเรียนเฉลี่ย 63.94 อยู่ในระดับ 2 ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดเป้าหมายคุณภาพด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ต้องมีระดับผลการเรียนเฉลี่ยวิชาภาษาไทยระดับ 2.0 ขึ้นไปในระดับดี (โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก จังหวัดนครราชสีมา, 2565) แต่ไม่สอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ดังนั้น สถานศึกษาจึงควรเร่งแก้ไข ทบทวน และจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย

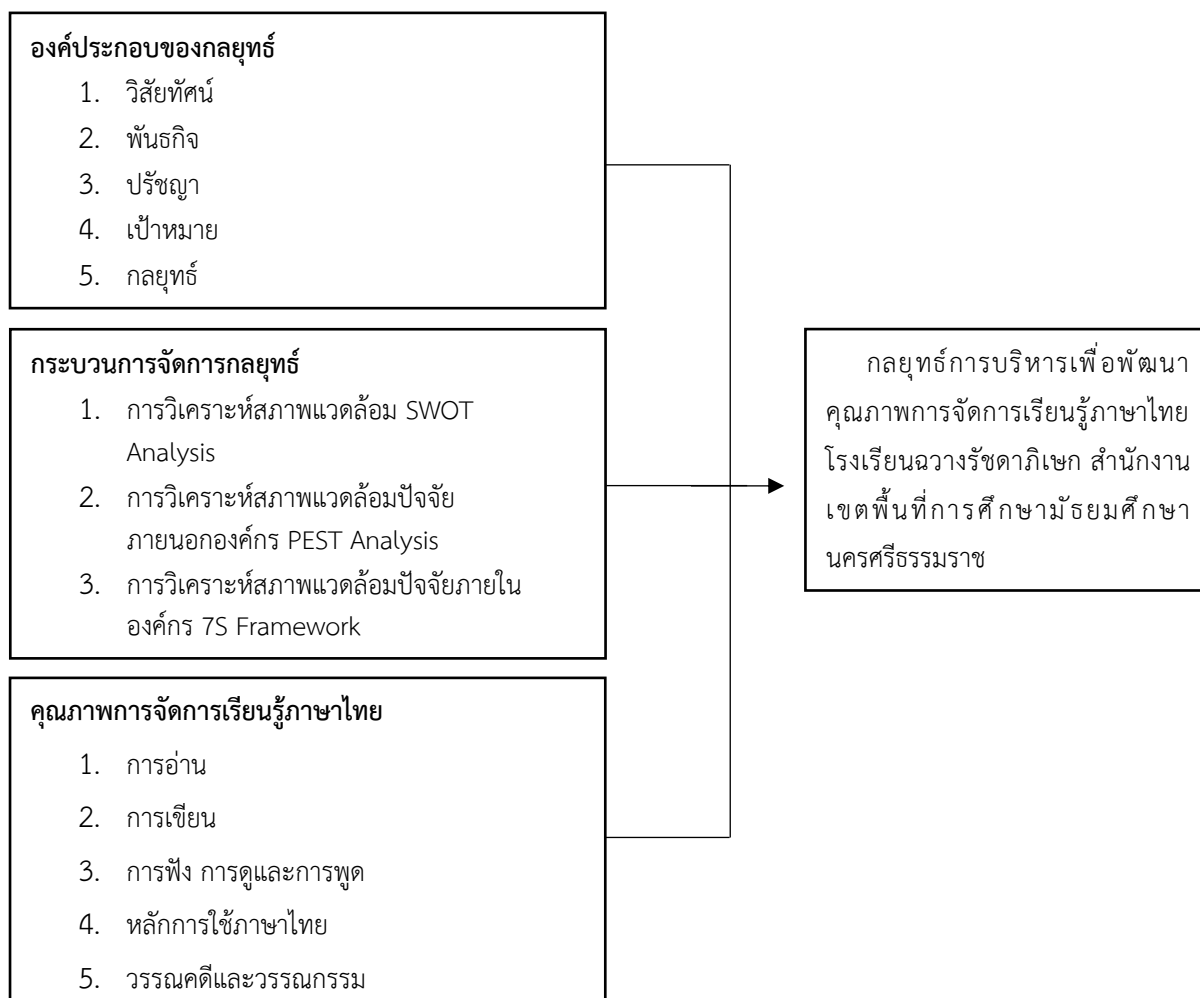
จากความเป็นมาและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะศึกษากลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยมีความมุ่งหวังให้คุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสามารถนำกลยุทธ์ที่ได้จากการศึกษาเป็นแนวทางในพัฒนาและแก้ไข ปัญหาคุณภาพการเรียนรู้ภาษาไทยอย่างมีทิศทาง มีกระบวนการที่ส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยอย่างมีรูปแบบที่ชัดเจน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก
2. เพื่อสร้างกลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก
3. เพื่อประเมินกลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียนนวมราชวิทยาสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราชครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาใน 3 ลักษณะ คือ การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ในขั้นตอนการสร้างกลยุทธ์ และการประเมินกลยุทธ์ (Strategy Evaluation) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และการประเมินกลยุทธ์ และนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ในครั้งนี้

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ขั้นตอนการศึกษาสภาพ ผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงาน ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย และตัวแทนนักเรียน จำนวน 20 คน

2.2 ขั้นตอนการสร้างกลยุทธ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงาน ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย และตัวแทนนักเรียน และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ศิษยานุศิษย์และหัวหน้ากลุ่มแผนงานและนโยบาย

2.3 ขั้นตอนการประเมินกลยุทธ์ ผู้ประเมินกลยุทธ์เป็นผู้ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงาน ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย และตัวแทนนักเรียน จำนวน 15 คน โดยใช้แนวคิดการประเมินกลยุทธ์ของ ศ.ดร. ศิริชัย กาญจนวาสี

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ขั้นตอนการศึกษาสภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีประเมินค่าความสอดคล้องของเครื่องมือจากผู้ทรงวุฒิ ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะมาปรับแก้ และนำเครื่องมือไปใช้

3.2 ขั้นตอนการสร้างกลยุทธ์ ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน โดยมีประเมินค่าความสอดคล้องของเครื่องมือจากผู้ทรงวุฒิ ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะมาปรับแก้ และนำเครื่องมือไปใช้

3.3 ขั้นตอนการประเมินกลยุทธ์ ใช้แบบประเมินกลยุทธ์ โดยใช้แนวคิดการประเมินของ ศ.ดร. ศิริชัย กาญจนวาสี จำนวนผู้ประเมินกลยุทธ์เป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน ผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 80

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ขั้นตอนการศึกษาสภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 20 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย

4.2 ขั้นตอนการสร้างกลยุทธ์ จัดทำแบบวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในเพื่อให้ค่าน้ำหนักปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค นำสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน โดยให้ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน ให้ค่าน้ำหนักในแต่ละประเด็น และสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน

4.3 ขั้นตอนการประเมินกลยุทธ์ ใช้แบบประเมินกลยุทธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน โดยใช้แบบประเมินกลยุทธ์ โดยพิจารณาจากความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) และการประเมินกลยุทธ์ ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียง และจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมายเชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้ โดยทำไปพร้อม ๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 การศึกษาสภาพ โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาเรียบเรียงเป็นข้อสรุป

5.2 การศึกษาสร้างกลยุทธ์ วิเคราะห์โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาเรียบเรียง และปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

5.3 การประเมินกลยุทธ์ วิเคราะห์ผลการประเมินกลยุทธ์สรุปตามเกณฑ์การประเมินที่กำหนด โดยใช้แนวคิดการประเมินของ ศ.ดร. ศิริชัย กาญจนวาสี ผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 80 โดยมีประเด็นพิจารณา คือ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพแวดล้อมการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

การศึกษาสภาพแวดล้อมการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย ทั้งในแง่เชิงบวกและเชิงลบ โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกและการศึกษาสภาพแวดล้อมภายใน โดยสภาพแวดล้อมภายนอกตามแนวคิด PEST โอกาส คือ ด้านเศรษฐกิจและด้านสังคมวัฒนธรรม และด้านที่ส่งผลให้การบริหารเป็นอุปสรรค คือ ด้านการเมืองกฎหมายและด้านเทคโนโลยี สภาพแวดล้อมภายในตามแนวคิด 7S Framework Analysis จุดแข็ง คือ ปัจจัยด้านมูลค่าที่แบ่งปัน จุดอ่อน คือ ปัจจัยด้านกลยุทธ์และด้านลักษณะลีลา

2. การสร้างกลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก

ผลการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก PEST Analysis และสภาพแวดล้อมภายใน 7S Framework Analysis ของการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก และนำมาวิเคราะห์ SWOT Analysis ผลการวิเคราะห์พบว่า สถานศึกษาอยู่ในช่องเครื่องหมายของ STARS (ดาวรุ่ง) หมายความว่า การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก มีสภาพแวดล้อมภายในที่เข้มแข็งและสภาพแวดล้อมภายนอกที่เอื้อต่อการดำเนินการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย โดยมีการกำหนด ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์และสร้างกลยุทธ์ 4 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมศักยภาพครู บุคลากรทางการศึกษาในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศของผู้เรียนและครูในด้านภาษาไทย กลยุทธ์ที่ 2

ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมและใช้เทคโนโลยีเป็นฐานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาแผนคุณภาพการศึกษา หลักสูตรสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นผลงานเชิงประจักษ์ และกลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศทักษะด้านภาษาไทย และในแต่ละกลยุทธ์มีองค์ประกอบย่อย คือ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ และแผนงาน

3. การประเมินกลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก

ผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก มีผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยที่ 4.44 ผลการประเมินความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยที่ 4.31 และผลการประเมินมีความเป็นประโยชน์และการยอมรับขององค์กรต่อสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยที่ 4.61 รวมทั้ง 3 ด้าน ผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย อยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยที่ 4.45 คิดเป็นร้อยละ 89.07 สามารถนำไปใช้ได้

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพแวดล้อมการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก

สภาพแวดล้อมการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย พบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกตามแนวคิด PEST โอกาส คือ ด้านเศรษฐกิจ เพราะสภาพแวดล้อมภายในของสถานศึกษา ผู้เรียนได้รับการสนับสนุนจากครูในการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านของผู้เรียน ผู้ปกครองมีการศึกษาที่ดี และสนับสนุนการเรียนของบุตรหลานได้มากขึ้น รวมทั้งสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมเสริม หรือการเรียนพิเศษเพิ่มเติม นอกจากนั้นสถานศึกษา มีการสนับสนุนการศึกษาให้ผู้เรียนตามโอกาสต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมภายในด้านเศรษฐกิจที่ส่งผลให้เป็นโอกาสของสถานศึกษา และด้านสังคมวัฒนธรรม เพราะ สถานศึกษามีชุมชนที่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา ทุกด้าน มีภาคีเครือข่ายที่ร่วมกันแก้ไขปัญหาของผู้เรียน มีการสนับสนุนจากองค์กรภายนอกในการบริหารจัดการอย่างเข้มแข็ง และนอกจากนี้สถานศึกษาได้รับความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับการสนับสนุนการศึกษาจากองค์กรต่าง ๆ ที่จะเป็นโอกาสของสถานศึกษา เพราะสถานศึกษา มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ที่มีส่วนได้เสีย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ชูแก้ว (2563) เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน วิชาคณิตศาสตร์ของกลุ่มเครือข่ายที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า สถานศึกษาบริหารงานโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมได้ตามเป้าหมายของหลักสูตรต้นสังกัด ให้การศึกษาอย่างทั่วถึง ผู้ปกครองสนับสนุน อุปกรณ์การเรียนและการเรียนพิเศษ สอดคล้องกับ

งานวิจัยของเจตริน ทิพย์ดี (2565) เรื่อง กลยุทธ์การบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า มีจุดแข็ง คือ ด้านโครงสร้างและนโยบาย เพราะโครงสร้างการบริหารที่เข้มแข็งและนโยบายที่สอดคล้องกับการบริหารหรือการปฏิบัติงานและมีโอกาส คือ ด้านสังคมและวัฒนธรรมที่เอื้ออำนวยและเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สภาพแวดล้อมภายในตามแนวคิด 7S Framework Analysis จุดแข็ง คือ ปัจจัยด้านมูลค่าที่แบ่งปัน เพราะสถานศึกษามีการกำหนดปรัชญา เป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกันอย่างชัดเจน เพื่อใช้เป็นทิศทางในการปฏิบัติงานร่วมกันของกลุ่มงานต่าง ๆ และกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการสร้างค่านิยมที่ดีในการรับฟังความคิดเห็น นอกจากนี้สถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลให้เป็นจุดแข็งในการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของดิศกุล เกษมสวัสดิ์ (2566) เรื่อง กลยุทธ์การใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด มีลำดับความต้องการจำเป็น คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านชุมชนกัลยาณมิตร และด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ หากพิจารณาจากการศึกษาสภาพแวดล้อมภายในการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษกที่เป็นจุดอ่อนของ คือ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ เพราะการดำเนินงานกิจกรรมโครงการของกลุ่มงานและกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นโครงการและกิจกรรมเดิม ๆ และสถานศึกษามีการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรที่ไม่ชัดเจน ทำให้ครูเกิดความสับสนในการปฏิบัติงานได้ รวมทั้งการไม่เปิดโอกาสให้ตรวจสอบความเป็นไปได้ของกิจกรรม โครงการที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ทำให้ทรัพยากรสิ้นเปลืองเกินความจำเป็น สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาติ กลิ่นเขียว (2565) เรื่อง กลยุทธ์การบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีสู่การประกอบอาชีพของวิทยาลัยการอาชีพบางแก้ว จังหวัดพัทลุง พบว่าปัจจัยที่เป็นจุดอ่อน คือ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ และสภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดอ่อนอีกประการ คือ ด้านลักษณะลีลา เพราะเมื่อการจัดประชุม การจัดสรรเวลาในการประชุมไม่เหมาะสมเท่าที่ควร การอบรมและการสัมมนาบ่อยครั้ง ส่งผลต่อตัวผู้เรียน รวมทั้งการร่นเวลาในการเรียนเพื่อจัดกิจกรรมตอบสนองนโยบายย่อมส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ไม่เป็นไปตามหลักสูตร อีกทั้งการใช้ทักษะการสื่อสารในการประสานงานที่ผิดพลาดก่อให้เกิดความไม่เข้าใจกันต่อภาระงานซึ่งก่อให้เกิดปัญหาและจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาย่างเร่งด่วน

2. การสร้างกลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก

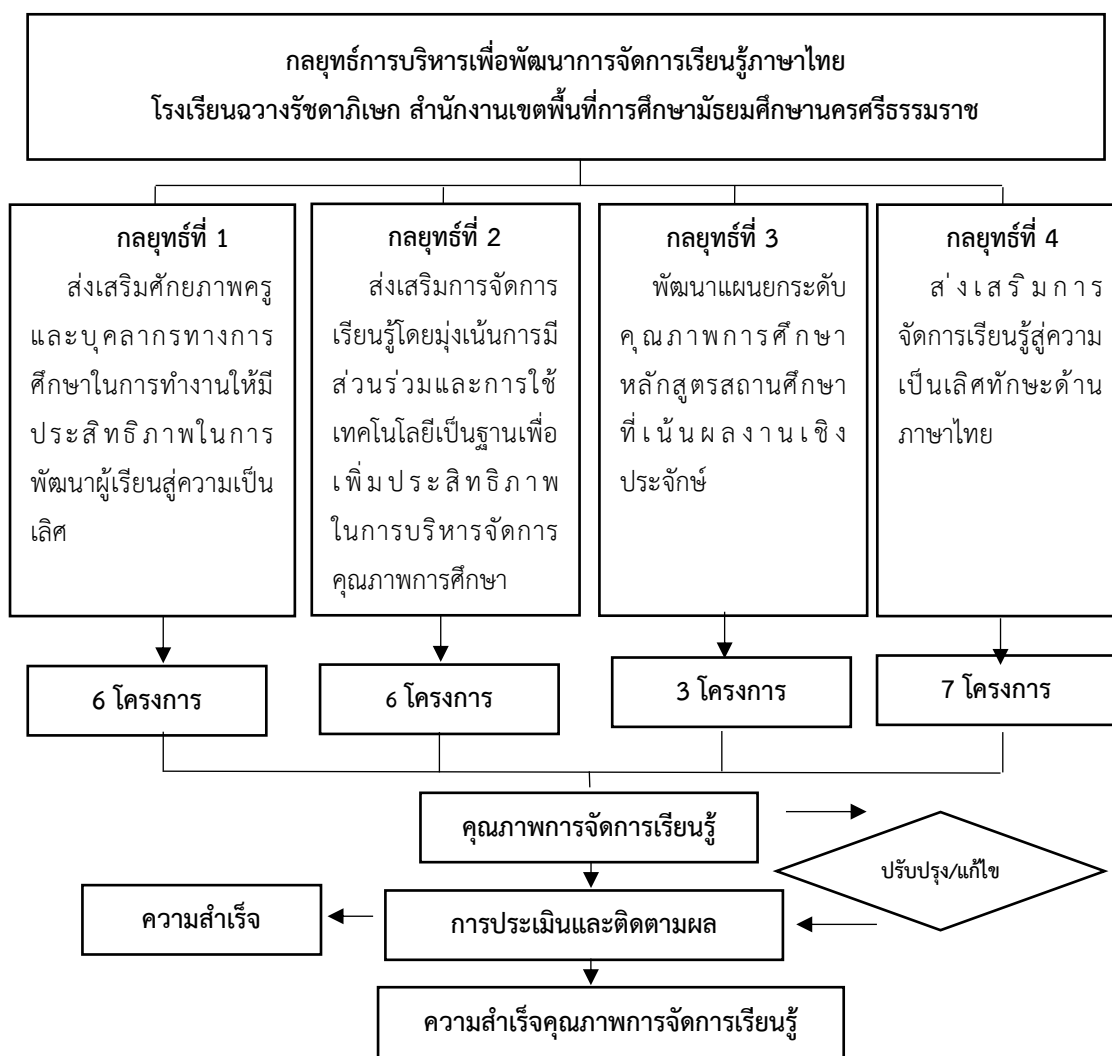
กลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียนฉวาง รัชดาภิเษก มีการกำหนด ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ โดยได้กลยุทธ์การบริหาร เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย 4 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมศักยภาพครู บุคลากรทางการศึกษาในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศของผู้เรียน และครูในด้านภาษาไทย กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมและใช้ เทคโนโลยีเป็นฐานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนา แผนคุณภาพการศึกษา หลักสูตรสถานศึกษาที่มุ่งเน้นผลงานเชิงประจักษ์ และกลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริม การจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศทักษะด้านภาษาไทย และในแต่ละกลยุทธ์มีองค์ประกอบย่อย คือ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ และแผนงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทิน แก้วพนา และ คณะ (2564) เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน 1 ประกอบด้วย 7 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตร ให้มีความหลากหลายตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาส ความเสมอภาคและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริม การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่ กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการนำสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา กลยุทธ์ที่ 5 เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้เรียน มีคุณภาพ สมรรถนะสำคัญและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 กลยุทธ์ที่ 6 การเพิ่มประสิทธิภาพการ บริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กและกลยุทธ์ที่ 7 เสริมสร้างภาวะผู้นำแก่ผู้บริหารสถานศึกษาและ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. ประเมินกลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียน ฉวางรัชดาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

ผลจากการประเมินกลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ ดังนี้ คือ กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมศักยภาพครู บุคลากร ทางการศึกษาในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศของผู้เรียนและครูใน ด้านภาษาไทย เป็นกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด พร้อมทั้งช่วยให้ผู้เรียนพัฒนา ความรู้ ความสามารถและทักษะด้านภาษาไทยสู่ความเป็นเลิศได้ กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการจัดการ เรียนรู้โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม และใช้เทคโนโลยีเป็นฐานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ คุณภาพการศึกษา เป็นกลยุทธ์ที่เน้นการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียน ครูและ บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ โดยอาศัยเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการ สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพในระบบบริหารจัดการด้านการศึกษาให้ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและการพัฒนาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาแผนคุณภาพการศึกษา หลักสูตรสถานศึกษาที่มุ่งเน้นผลงานเชิงประจักษ์ เป็นกลยุทธ์ที่ ออกแบบมาเพื่อพัฒนาแผนการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ โดยเน้นการใช้ผลงานเชิง

ประจักษ์ เป็นตัวชี้วัดหรือหลักฐานในการประเมินความสำเร็จของการดำเนินงานตามหลักสูตรและแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยสามารถวัดผลได้อย่างชัดเจนอิงจากข้อมูลหรือหลักฐานที่สามารถตรวจสอบได้ และ กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศทักษะด้านภาษาไทย เป็นกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาภาษาไทยในทุกมิติ ได้แก่ การอ่าน การเขียน การพูด การฟัง การดู หลักการใช้ภาษา และวรรณคดีและวรรณกรรม เพื่อให้ผู้เรียนมีความเชี่ยวชาญในภาษาไทย มีความรู้ความสามารถใช้ภาษาไทยได้อย่างถูกต้อง สร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพ ทั้งในเชิงวิชาการและการสื่อสารในชีวิตประจำวัน ซึ่งการประเมินกลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช มีผลการประเมินกลยุทธ์ ผ่านเกณฑ์การประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และการยอมรับขององค์กรต่อสถานศึกษาร้อยละ 89.07 เพราะว่า กลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ภาษาไทยทั้ง 4 กลยุทธ์ เป็นแนวทางและวิธีการดำเนินการที่ส่งผลให้การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย มีคุณภาพในการจัดการเรียนรู้ให้สูงขึ้นโดยวิเคราะห์จากบริบทสภาพแวดล้อม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุมนา อิกุลวงษ์ (2564) เรื่อง การพัฒนาแผนกลยุทธ์การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับนักเรียนโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า 1) แผนกลยุทธ์การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับนักเรียนเป็นสำคัญอย่างมีคุณภาพ กลยุทธ์ที่ 2 ต่อยอดการเพิ่มพูนโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ของนักเรียน กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาเครือข่ายการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษา กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และกลยุทธ์ที่ 5 เสริมพลังการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีโครงการขับเคลื่อนกลยุทธ์ทั้งสิ้น 25 โครงการ ซึ่งกลยุทธ์ทั้งหมดมีความเหมาะสม สอดคล้อง เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

องค์ความรู้ที่ได้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สถานศึกษาควรมีการดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรรายวิชาภาษาไทยให้สอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ และเน้นการพัฒนาทักษะที่เป็นสมรรถนะของผู้เรียน มีการส่งเสริมการบูรณาการวิชาภาษาไทยกับวิชาอื่น ๆ เพื่อสร้างความเชื่อมโยงที่มีความหมาย เนื่องด้วยการจัดการเรียนรู้ขาดความเข้าใจเชื่อมโยงและการนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง

1.2 สถานศึกษาควรมีการปรับปรุงการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ภาษาไทยให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ เช่น การให้คะแนนจากโครงการ การนำเสนองาน และการสร้างผลงาน อาจจะมีการจัดทำตัวชี้วัดคุณภาพภาษาไทย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวิเคราะห์และ

พัฒนาความสามารถของผู้เรียน เนื่องจากการประเมินผลไม่สามารถสะท้อนศักยภาพที่แท้จริงของผู้เรียน และไม่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัย เรื่อง การเปรียบเทียบการบริหารจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนฉวางรัชดาภิเษกกับสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพของกลยุทธ์อื่น ๆ เนื่องด้วยสถานศึกษาแต่ละแห่งย่อมมีกลยุทธ์ที่จะทำให้สถานศึกษานั้น ๆ ประสบความสำเร็จที่แตกต่างกันออกไป

2.2 ควรวิจัย เรื่อง การสร้างนวัตกรรมการบริหารพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก และสามารถที่จะนำเสนอแนวทางปฏิบัติที่ดีและเผยแพร่กรณีตัวอย่างของสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จเพื่อเป็นแนวทางให้กับสถานศึกษาอื่น ๆ ต่อไป เนื่องด้วยสถานศึกษามีจุดแข็งหลายประการที่สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ชูแก้ว, (2563), “กลยุทธ์การพัฒนาผลผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน วิชาคณิตศาสตร์ของกลุ่มเครือข่ายที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหาร การศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)
- กระทรวงศึกษาธิการ, (2551) หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย,
- เจตริน ทิพย์ดี, (2565), “กลยุทธ์การบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสุราษฎร์ธานี”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)
- ดิศกุล เกษมสวัสดิ์, (2566), “กลยุทธ์การใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ” ,วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์ 7(1) 392-403,
- โรงเรียนฉวางรัชดาภิเษก จังหวัดนครศรีธรรมราช , (2565), รายงานผลการประเมินตนเองของ สถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2565, กลุ่มงานประกันคุณภาพภายใน: โรงเรียนฉวาง รัชดาภิเษก,
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, (2567), การแถลงข่าวผลการประเมิน PISA 2022 , [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://pisathailand.ipst.ac.th/news-21/10> มีนาคม,

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช. (2566), แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566, กลุ่มนโยบายและแผน : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, (2560) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579, กรุงเทพมหานคร : บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด,

สุชาติ กลิ่นเขียว, (2565), “กลยุทธ์การบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีสู่การประกอบอาชีพของวิทยาลัยการอาชีพบางแก้ว จังหวัดพัทลุง”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

สุทิน แก้วพนาและคณะ (2564), “กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน 1” ,วารสารวิจัยราชภัฏเชียงใหม่, 22 (1) , 97-115

สุนา ธิกุลวงษ์, (2564), “การพัฒนาแผนกลยุทธ์การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับนักเรียนโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2” ,วารสารสหศาสตร์ศรีปทุม, 7(1), 57- 69

พุทธนวัตกรรมการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกใน
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

BUDDHIST INNOVATION TO PROMOTE THE HEALTH OF THE ELDERLY
ACCORDING TO THE VINAYA PITAKA IN PHRA NAKHON SI
AYUTTHAYA PROVINCE

อธิเทพ ผาธา

Athitthep Phatha

พระธรรมวชิรปัญญาจารย์

PhraDhammavajirapannyachan

พระเมธีวรญาณ

.Phramedhivarayana

พระครูสิริรัตนบัณฑิต

Phrakru Sirirattanabandit

พระครูภาวนาวัฒนบัณฑิต วิ

Phrakru Phawanawatthanabandit Wi.

พระมหาชยยุทธีร์ธมโม

Phra Mahayongyut Thiradhammo

คณะพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Faculty of Buddhism, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

E-mail : phatha121415@hotmail.co.th

วันที่รับบทความ (Received) : 25 มีนาคม 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 2 เมษายน 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 17 มิถุนายน 2568

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกในจ.พระนครศรีอยุธยา 2) พัฒนารูปแบบการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกในจ.พระนครศรีอยุธยา 3) พัฒนาแอปพลิเคชันเพื่อการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎก ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 4) เสนอพุทธนวัตกรรมการส่งเสริมสุขภาพ

ภาวะผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกในจ.พระนครศรีอยุธยา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการวิจัย เน้นการศึกษาวิเคราะห์ทั้งในเชิงพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย มีการจัดกระบวนการวิจัยด้วยการถอดบทเรียนและการบูรณาการข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ การสังเกต และการปฏิบัติการร่วมกันในพื้นที่ศึกษาและกลุ่มเป้าหมายแบบมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) มีองค์ประกอบของการดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ 4 ส่วนก็คือ 1) องค์ประกอบด้านพื้นที่ คือตำบลลำไทร มีบ้านจำนวน 6 หมู่บ้าน 2) องค์ประกอบด้านหน่วยงานในพื้นที่ 3) องค์ประกอบด้านข้อมูลการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎก จำนวน 6 ด้าน 4) องค์ประกอบในด้านประชากรมีผู้สูงอายุในพื้นที่จำนวน 882 คน

2) มีการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 6 ด้าน คือ 1) กิจกรรมการฝึกทำอาหารสำหรับผู้สูงอายุ 2) กิจกรรมการอบรมจิตใจ 3) กิจกรรมการใช้บันทึกช่วยจำในการใช้ยาของผู้สูงอายุ 4) กิจกรรมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ของผู้สูงอายุ 5) กิจกรรมการให้ความรู้ผู้ดูแลผู้สูงอายุ 6) กิจกรรมการจัดที่อยู่อาศัยของผู้สูงอายุ

3) มีการพัฒนาแอปพลิเคชันชื่อ “เรารักผู้สูงอายุตำบลลำไทร” การเรียนรู้เรื่องแนวทางการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎก ทั้ง 6 ด้าน 4) มีการนำเอารูปแบบการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎก ไปเสนอพบว่าได้รับเสียงตอบรับจากชุมชนในการที่จะให้การดูแลผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกทั้ง 6 ด้าน

คำสำคัญ: การส่งเสริมสุขภาพ,พระวินัยปิฎก,ผู้สูงอายุ.

ADSTRACT

This research article aims to: 1) study the components of activities promoting the well-being of the elderly according to the Vinaya Pitaka in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province; 2) develop a model for promoting the well-being of the elderly according to the Vinaya Pitaka in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province; 3) develop an application for promoting the well-being of the elderly according to the Vinaya Pitaka in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province; and 4) propose a Buddhist innovation for promoting the well-being of the elderly according to the Vinaya Pitaka in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province.

This research is qualitative, using action research methodology as part of the research process, focusing on both spatial and target group analyses. The research process was organized through lesson extraction and integration of data from

interviews, observations, and participatory action in the study area and target group throughout all stages.

The research findings revealed that: 1) The components of activities promoting the well-being of the elderly according to the Vinaya Pitaka in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province consist of four parts: 1) the spatial component, which includes the Lam Tai subdistrict with six villages; 2) the local organizations involved; 3) the component of information promoting the well-being of the elderly according to the Vinaya Pitaka, which includes six aspects; 4) the demographic component, with 882 elderly people in the area.

2) A model for promoting the well-being of the elderly according to the Vinaya Pitaka in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province has been developed in six areas: 1) Cooking classes for the elderly; 2) Mental training activities; 3) Use of a medication reminder for the elderly; 4) Health exercise activities for the elderly; 5) Educational activities for caregivers of the elderly; 6) Housing arrangements for the elderly.

3) An application called "We Love the Elderly of Lam Tai Subdistrict" has been developed to learn about the methods for promoting the well-being of the elderly according to the Vinaya Pitaka in all six areas. 4) The model for promoting the well-being of the elderly according to the Vinaya Pitaka was proposed and received positive feedback from the community regarding the care for the elderly based on the six areas of the Vinaya Pitaka.

Keywords ; Promotion, health, Vinaya Pitaka, elderly people.

บทนำ

สุขภาวะหรือ“สุขภาพ มีความหมาย 2 ประการ คือ 1) สภาวะทางร่างกายหรือจิตใจของคน และ 2) ภาวะของการมีสุขภาพที่ดี ทั้งทางร่างกายและจิตใจ (Hornby, A S:2001:551) หมายถึง สภาพของร่างกายที่อยู่ในระดับที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ หรือเป็นสภาวะของการมีชีวิตที่ดี หรือ “สุขภาพ คือ สภาวะที่สุข สมบูรณ์ทางด้านร่างกาย จิตใจ และความเป็นอยู่ที่ดีในทางสังคม โดยไม่จำกัดอยู่เฉพาะความไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ หรือความไม่พิการเท่านั้น หรือ สุขภาวะ หมายถึง สุขภาพเป็น ภาวะที่เป็นสุขทางกาย ภาวะที่เป็นสุขทางใจ ภาวะที่เป็นสุขทางสังคม และภาวะที่เป็นสุขทางจิตวิญญาณ ทั้ง 4 มิติ ไม่ได้แยกจากกัน หากแต่เชื่อมโยงสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันและกันอย่างสภาวะทางกาย ทางจิต และทางสังคม มิได้หมายถึงเฉพาะการไม่พิการและการไม่เป็นโรคเท่านั้น (World Health Organization:1998:8) หรือ สุขภาวะ หมายถึง ภาวะการดำรงชีวิตของมนุษย์ที่มีความสุขใน 4 มิติ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคมและปัญญาเชื่อมโยงกันอย่างสมดุล สัมพันธ์กับสภาพบริบท

แวดล้อมของชุมชน ท้องถิ่นและสังคมอย่างเป็นพลวัตร (สมพันธ์ เตชะอธิก และคณะ:2553:14) หรือ สุขภาวะเป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่คุณภาพชีวิตที่มีคุณภาพตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ครอบคลุมถึงการดำเนินชีวิตที่ยืนยาวโดยพิจารณาจากปัจจัยทางร่างกาย จิตใจ สังคม จิตวิญญาณ สุขภาวะมิได้จำกัดอยู่เพียงการไม่เจ็บป่วยหรือพิการเท่านั้น (วิพุธ พูลเจริญ:2544:18) หรือ สุขภาพว่าเป็นภาวะความผาสุกของบุคคลที่สามารถปรับตัวทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ จิตวิญญาณ และสังคมในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าภายในและภายนอก เพื่อคงเสถียรภาพและความสุขสบายให้บรรลุวัตถุประสงค์ของบุคคลและเป้าหมายของวัฒนธรรม (Churchill's illustrated medical dictionary:1989:7)

1) สุขภาวะทางกาย หมายถึง ความสุขที่เกิดจากส่วนประกอบทางร่างกายสามารถทำหน้าที่ได้ตามปกติ หรือรับรู้อารมณ์ต่างๆ ทางร่างกายได้ตามปกติ ไม่บกพร่อง ติดขัด เช่น ได้เห็นภาพที่สวยงาม ได้ยินเสียงไพเราะ ได้สูดกลิ่นที่หอม ได้ลิ้มรสชาติที่อร่อย และได้ถูกต้องสัมผัสสิ่งที่อ่อนนุ่ม ที่เรียกว่า “เสวยอารมณ์ทั้ง 5” หรือ “กามคุณ 5” (ม.ม.อ. (ไทย) 19/350)

2) สุขภาวะทางใจ หมายถึง การที่ใจมีความสำราญแจ่มชื่น (ความชื่นใจ) ไม่ขุ่นมัวด้วยอำนาจกิเลสที่เป็นไปในมโนทวาร ได้แก่ โลภะ โทสะ โมหะ เป็นต้น อันเป็นเหตุแห่งความเศร้าหมอง ทางจิต (อง.ทก. (ไทย) 20/71/103.) อีกอย่างหนึ่งได้แก่สภาวะแห่งใจที่มีปกติผ่องใส สดชื่น เบิกบาน ไม่ขุ่นมัวด้วยธรรมารมณ์ (อารมณ์ที่เกิดกับใจ) ต่าง ๆ ที่มากระทบ

สุขภาวะทั้ง 2 อย่าง ในทางพระพุทธศาสนาถือว่า สุขภาวะทางใจเป็นเลิศ หรือเป็นสิ่งสำคัญที่สุด (อง.ทก. (ไทย) 20/71/103.) เพราะบุคคลแม้ร่างกายจะได้รับความทุกข์ยากลำบากเพียงใดก็ตาม ถ้าจิตใจเป็นสุขไม่ขุ่นมัวแล้ว ย่อมทนต่อความทุกข์ที่เกิดขึ้นทางกายนั้นได้ ทั้งยังอาจหาอุบายหลีกเลี่ยงความทุกข์นั้น ๆ ได้อีกด้วย เราจะเห็นได้ชัดเจนในกรณีของพระอรหันต์ผู้ดับกิเลสต่าง ๆ ได้อย่างสิ้นเชิงแล้ว แต่ท่านก็ยังต้องประสบกับความทุกข์อันเนื่องด้วยเบญจขันธ์ ได้แก่ อาการอาพาธต่าง ๆ หรือกระทั่งความหิว เป็นต้น แต่ท่านเหล่านั้นก็ได้เด็ดเนื้อร้อนใจ หรือเป็นทุกข์เป็นร้อน เพราะเวทนาทางกายเหล่านั้นได้ เพราะใจท่านเป็นสุขสงบเย็นนั่นเอง หรือจะกล่าวให้ง่าย ๆ ในระดับปุถุชนคนทั่วไปนั้น แม้ร่างกายจะเจ็บปวด หรือเจ็บไข้สักเพียงใด หากเขามีจิตใจที่เข้มแข็ง สงบเย็น ไม่วิตกกังวลแล้วอาการทางกายเหล่านั้นก็สามารถทุเลาได้ หรือไม่ก็สามารถยอมรับความจริงที่ตนเองเป็นได้ เรียกว่า “อยู่เหนือทุกข์”

แนวคิดเรื่องการดูแลสุขภาพสุภาพนั้นในพระไตรปิฎกได้มีการระบุถึงเอาไว้จำนวนมาก แต่ที่ชัดเจนมากที่สุดก็คือในพระวินัยปิฎกเนื่องจากว่าเนื้อหาของพระวินัยปิฎกนั้นมีหลายส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพหรือสุขภาวะโดยเฉพาะสุขภาวะของพระสงฆ์ทั้งในส่วนของการปฏิบัติที่เจ็บป่วยและพระสงฆ์ชราหรือพระสงฆ์ที่เป็นผู้สูงอายุ โดยเฉพาะพระสงฆ์สูงวัยหรือสูงอายุนั้นมีพุทธดำรัสว่า คณะสงฆ์จะต้องจัดให้มีพระภิกษุหนุ่มหรือสามเณรดูแล ดังปรากฏในอุปัชฌายวัตร นอกจากนั้นก็ยังมิชอบซึ่งว่าพระพุทธองค์ทรงแนะนำในเรื่องของการดูแลสุขภาพพระผู้ชราว่าจะต้องมีการดูแลสุขภาพด้วยการนวดเพ้นหรือการจรงกรมเพื่อเป็นการออกกำลังกาย เป็นต้นหรือเมื่อกล่าวโดยสรุปแล้วจะพบว่าในพระวินัยปิฎก

นั้นพระพุทธรูปทรงแสดงกรอบในการดูแลสุขภาพในด้านต่างๆดังนี้คือ (1) การส่งเสริมด้านอาหาร (2) ด้านอารมณ์(จิตใจ) (3) ด้านการรักษา(สมุนไพร) (4) ด้านการออกกำลังกาย (จรรยา) (5) ด้านการจัดการเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ (อุปัชฌายะวัตร - สัทธินิวัตร) และ(6) ด้านการจัดสถานที่อยู่อาศัยให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิต ซึ่งกรอบการดูแลสุขภาพทั้ง 6 ด้านนี้ถือว่าเป็นกรอบสำคัญของการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุในสมัยพุทธกาลที่สามารถนำมาเป็นกรอบในการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุในปัจจุบันได้

จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นอีกจังหวัดหนึ่งในสังคมไทยที่ตกอยู่ในสภาวะของการเป็นสังคมของผู้สูงอายุโดยจากการสำรวจล่าสุดพบว่าจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีประชากรผู้สูงอายุ 124,365 คน ซึ่งถือว่าเป็นจำนวนประชากรที่มีอยู่เป็นจำนวนมาก และผู้สูงอายุนั้นก็มีภาวะที่จะต้องดูแลจากสังคมโดยเฉพาะจากครอบครัวและชุมชน นอกจากนั้นผู้สูงอายุจำนวนหนึ่งก็มีพฤติกรรมที่เสี่ยงต่อการเจ็บป่วย เช่น การดื่มแอลกอฮอล์ การใช้สิ่งเสพติด ติดการพนัน รวมถึงมีสภาพจิตใจที่ไม่มั่นคงอันเป็นเหตุของการเจ็บป่วยอีกจำนวนมาก โดยปัญหาดังกล่าวนั้นก็ยังไม่ได้รับการแก้ไขให้หมดไปโดยหน่วยงานใดๆ เป็นแต่เพียงการเข้าไปให้คำแนะนำตามสภาพเท่านั้นเอง



สำหรับปัญหาดังกล่าวหากเราย้อนกลับไปดูกรอบในการส่งเสริมการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุในสมัยพุทธกาลโดยเฉพาะในพระวินัยปิฎกซึ่งพระพุทธองค์ได้ทรงกำหนดกรอบหรือนวัตกรรมในการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุของพระสงฆ์ผู้สูงอายุทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ 1) การส่งเสริมด้านอาหาร 2) ด้านอารมณ์(จิตใจ) 3) ด้านการรักษา(สมุนไพร) 4) ด้านการออกกำลังกาย (จรรยา) 5) ด้านการจัดการเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ (อุปัชฌายะวัตร - สัทธินิวัตร) และ 6) ด้านการจัดสถานที่อยู่อาศัยให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิต ซึ่งถือว่าเป็นกรอบที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นนวัตกรรมสำหรับการดูแลหรือส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกในจ.พระนครศรีอยุธยา

2. เพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อพัฒนาแอปพลิเคชันเพื่อการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎก ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
4. เพื่อเสนอพุทธนวัตกรรมการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการวิจัย เน้นการศึกษาวิเคราะห์ทั้งในเชิงพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย มีการจัดกระบวนการวิจัยด้วยการถอดบทเรียนและการบูรณาการข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ การสังเกต และการปฏิบัติการร่วมกันในพื้นที่ศึกษาและกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยใช้กระบวนการตามวงจรเดมมิง (PDCA) เป็นเครื่องมือในการดำเนินการงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเนื้อหา/เอกสาร/แนวคิดทฤษฎี ในด้านการวิจัยเชิงเอกสาร การวิเคราะห์เอกสาร หรือการวิจัยเชิงเอกสาร คณะผู้วิจัย ได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา แนวคิดทฤษฎี การทบทวนวรรณกรรม/สารสนเทศ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพุทธนวัตกรรมการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาในภาคสนามหรือพื้นที่กรณีศึกษา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม โดยการสังเกต การสัมภาษณ์ การสนทนา และนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามมาจัดกระทำข้อมูลและตรวจสอบข้อมูลด้วยวิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้แนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้ศึกษา มาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยจำแนกตามความมุ่งหมายของการวิจัย และนำเสนอข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัยโดยการพรรณนาวิเคราะห์

ขั้นตอนที่ 3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มประเภทประชากร การวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้จำแนกประชากรและผู้ให้ข้อมูลดังนี้ ประชากรศึกษาเป็นกลุ่มพระภิกษุสงฆ์หรือผู้นำศาสนา ผู้บริหารภาครัฐส่วนท้องถิ่น และ ตัวแทนชุมชน ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่การส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยได้กำหนดพื้นที่การทำวิจัยที่ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งมีทั้งหมด 6 หมู่บ้าน โดยใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้ที่จะสามารถให้ข้อมูลที่สำคัญ โดยกำหนดเกณฑ์ คือ เป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในประเด็นที่ศึกษา และเป็นผู้ที่ยินดีจะให้ข้อมูลเชิงลึกถึงปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นตามบริบทของพื้นที่ กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้ 1) กลุ่มพระสงฆ์หรือผู้นำทางศาสนา จำนวน 5 รูป 2) กลุ่มผู้นำชุมชน จำนวน 5 คน 3) กลุ่มตัวแทนชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน/นักวิชาการจำนวน 15 คน 4) กลุ่มเรียนและกลุ่มคนที่ร่วมกิจกรรม หมู่บ้านรวม 20 คน รวม 45 รูป/คน

ขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) แบบสำรวจ ใช้ในการสำรวจพื้นที่ในการกำหนดพื้นที่การวิจัย เพื่อกำหนดพื้นที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการสำรวจข้อมูลก่อนทำการวิจัย และข้อมูลเบื้องต้นในการเข้าถึงพื้นที่การวิจัย 2) แบบสังเกต ใช้ในการสังเกตสภาพทั่วไปของชุมชน พื้นที่การทำวิจัยที่ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ชุมชนแวดล้อมและนโยบายของหน่วยงานปกครองของท้องถิ่น ซึ่งการเก็บข้อมูลจะประกอบด้วยการสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม 3) แบบสัมภาษณ์ ใช้สัมภาษณ์กลุ่มผู้รู้ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุในท้องถิ่น ผู้นำชุมชน หรือประชาชนชาวชุมชนนั้นที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่การทำวิจัยนั้นๆ ซึ่งการดำเนินการสัมภาษณ์จะใช้รูปแบบการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดและตามความมุ่งหมายของการวิจัย 4) การสนทนากลุ่ม ใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีการจัดสนทนาเป็นกลุ่ม ตั้งแต่ 8-10 คน มีการกำหนดเนื้อหาในการสนทนา และสนทนากลุ่มอย่างไม่เป็นทางการเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุในพื้นที่การทำวิจัยที่ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้ตรงตามสถานที่จริงและก่อให้เกิดประโยชน์กับการนำไปใช้ในชุมชน

ขั้นตอนที่ 5 การรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล ในการวิจัยเรื่องการศึกษาการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้ 1) การสำรวจ เป็นการสำรวจพื้นที่ก่อนการลงพื้นที่เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการกำหนดพื้นที่เพื่อให้การเก็บข้อมูลในขั้นต่อไปได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นจริง 2) การสังเกต ประกอบด้วย การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม การสังเกตแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรม พร้อมกับสังเกต ซักถามข้อมูลที่ยังสงสัยและจดบันทึกอย่างเป็นระบบ การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม ผู้วิจัยจะทำการสังเกตสภาพทั่วไปของชุมชนที่มีการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างจริงจัง 3) การสัมภาษณ์ ประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นการสัมภาษณ์ตามแนวทางประเด็นตามที่ผู้วิจัยสัมภาษณ์ข้อมูลอย่างกว้างๆ และสามารถที่จะสัมภาษณ์เจาะลึกได้ทันที เพื่อหาคำตอบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง เป็นการสัมภาษณ์ตามแนวทางประเด็นคำถามที่ผู้วิจัยสัมภาษณ์ข้อมูลอย่างกว้างๆ และสามารถที่จะสัมภาษณ์เจาะลึกได้ทันที และมีแนวคำถามที่สามารถสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกได้ ไม่ได้เป็นคำถามที่ตายตัว การสนทนากลุ่ม การเก็บข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่ม ในแต่ละกลุ่มจัดผู้เข้าร่วมสนทนา 8-10 คน เพื่อให้ได้การสนทนาตามแนวของวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อให้ได้ผลคือประเด็นคำตอบเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล จากการศึกษาทั้งในเชิงเอกสาร และข้อมูลเชิงประจักษ์ จากการสัมภาษณ์ การประชุมกลุ่มย่อย เป็นกระบวนการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์

ข้อมูล โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ที่ได้จากการสรุปตามสาระสำคัญด้านเนื้อหาที่กำหนดไว้ โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ดังนี้

ดำเนินการศึกษาบริบทพื้นที่โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการวิจัย และสรุปและนำเสนอผลการศึกษาที่ได้จากการศึกษาในเชิงเอกสารและภาคสนามจากการ สัมภาษณ์ กลุ่มเป้าหมาย 1 ตำบล คือตำบลลำไทร อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา แล้วนำมาวิเคราะห์ตามประเด็นสำคัญ กล่าวคือ สภาพของปัญหาการส่งเสริมสุขภาวะของผู้สูงอายุในพื้นที่จริงที่จะนำมาเป็นแนวทางในการออกแบบกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาวะผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกในจังหวัดนครราชสีมาตามข้อเท็จจริงที่ถูกต้องให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของชุมชน

ผลการวิจัย

การลงพื้นที่วิจัยเรื่องพุทธนวัตกรรมการส่งเสริมสุขภาวะผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกในจ. นครราชสีมาโดยใช้พื้นที่ในการดำเนินการวิจัยที่ตำบลลำไทร อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัด นครราชสีมาคณะผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากการลงพื้นที่วิจัยเพื่อสำรวจประชากร ขั้นตอน กระบวนการที่หน่วยงานในพื้นที่ได้ดำเนินการส่งเสริมสุขภาวะของผู้สูงอายุในพื้นที่ไปแล้วก็พบว่า องค์ประกอบของการดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาวะผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกในจ. นครราชสีมา นั้นก็มีอยู่ 4 ส่วนก็คือ 1) องค์ประกอบด้านพื้นที่ โดยพื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ตำบลลำไทร ซึ่งประกอบไปด้วยหมู่บ้านจำนวน 6 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 1 บ้านหัวคลอง, หมู่ที่ 2 บ้าน ลำไทร, หมู่ที่ 3 บ้านลำตาสังข์, หมู่ที่ 4 บ้านลาดทราย, หมู่ที่ 5 บ้านลาดทราย, หมู่ที่ 6 บ้านง่ามผักตบ 2) องค์ประกอบด้านหน่วยงานในพื้นที่ พบว่ามีหน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาวะ ผู้สูงอายุ ดังนี้ คือ 1) โรงพยาบาลวังน้อย หมู่ที่ 4 2) องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร มีส่วนงานที่ รับผิดชอบในส่วนของการส่งเสริมสุขภาวะของผู้สูงอายุ คือ โรงเรียนผู้สูงอายุตั้งอยู่ที่หมู่ที่ 3 นอกจากนี้ก็มีอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน หรือ อสม. ซึ่งในตำบลลำไทรมีอยู่ทั้งหมด 90 คน ซึ่งมีหน้าที่ในการให้การดูแลและรักษาหรือนำส่งผู้สูงอายุกรณีป่วยเป็นการรักษาพยาบาลเบื้องต้น อีกทั้งยังคอยสำรวจจำนวนและรายงานผลการรักษาสุขภาพของผู้สูงอายุ 3) องค์ประกอบด้านข้อมูล เกี่ยวกับหลักการส่งเสริมสุขภาวะของผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎก เป็นองค์ประกอบในส่วนที่เป็น ข้อมูลด้านการส่งเสริมสุขภาวะของผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎก ซึ่งมีอยู่จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านอาหาร 2) ด้านอารมณ์ (จิตใจ) 3) ด้านยารักษาโรค (สมุนไพร) 4) ด้านการออกกำลังกาย (กิจกรรม) 5) ด้านการจัดการเกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุ 6) ด้านการจัดสถานที่อยู่อาศัยให้เหมาะสมกับ การดำเนินชีวิต 4) องค์ประกอบในด้านของประชากรคือจำนวนของผู้สูงอายุในพื้นที่ จากการลงพื้นที่ สัมภาษณ์พบว่าซึ่งทั้ง 6 หมู่บ้านนี้มีจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมด 888 คน

คณะผู้วิจัยได้ลงพื้นที่ไปสำรวจข้อมูลพื้นที่ที่เป็นเบื้องต้นแล้ว ได้ข้อมูลที่เป็นพื้นฐานของการ พัฒนารูปแบบการส่งเสริมสุขภาวะผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกในจังหวัดนครราชสีมา โดย

คณะผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบการส่งเสริมสุขภาพะผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกในจ. พระนครศรีอยุธยาด้วยการดำเนินการดังนี้คือ

1) จัดกิจกรรมให้ความรู้เพื่อเป็นการส่งเสริมสุขภาพะผู้สูงอายุตามแนวพระไตรปิฎกโดยเป็นการดำเนินการดังนี้คือ 1.1) กิจกรรมการฝึกทำอาหารเพื่อรักษาสุขภาพผู้สูงอายุ 1.2) กิจกรรมการฟังพระเทศนาเรื่องผู้สูงอายุกับการพัฒนาจิตใจ 1.3) กิจกรรมการอบรมการใช้บันทึกช่วยจำในการใช้ยาของผู้สูงอายุ 1.4) กิจกรรมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ของผู้สูงอายุ 1.5) กิจกรรมการให้ความรู้ในด้านการดูแลผู้สูงอายุกับคนในครอบครัว 1.6) กิจกรรมการลงพื้นที่ดูแลสถานที่อยู่อาศัยของผู้สูงอายุ ซึ่งผลของการดำเนินการก็พบว่า 1) ผู้สูงอายุ ได้รับประโยชน์ก็คือการมีความรู้ในเรื่องของ 1.1) ด้านอาหารสามารถทำอาหารเพื่อสุขภาพแล้ว 1.2) ด้านอารมณ์ คือได้รับความรู้จากการร่วมกิจกรรมทำให้ผู้สูงอายุมีจิตใจที่สงบและใช้เป็นแนวในการดูแลสุขภาพของตนเองได้ 1.3) ผู้สูงอายุมีบันทึกช่วยจำในการใช้ยาสำหรับผู้สูงอายุไม่ทำให้เกิดอาการหลงลืมในการใช้ยา 1.4) ผู้สูงอายุได้รู้หลักในการออกกำลังกายเพื่อรักษาสุขภาพ 1.5) ได้รับการดูแลจากผู้ใกล้ชิดได้ 1.6) สามารถจัดสถานที่อยู่อาศัยให้สะอาดไม่รกรุงรังไม่เป็นรังแห่งโรค

2) ผู้ดูแลผู้สูงอายุ ในส่วนของผู้ที่เป็บุตรหลานหรือญาติที่ดูแลผู้สูงอายุก็สามารถ 2.1) รู้หลักในการดูแลและทำความเข้าใจกับผู้สูงอายุ 2.2) ได้รับความรู้เรื่องของการทำอาหารสำหรับผู้สูงอายุ 2.3) ได้รับความรู้เรื่องบันทึกช่วยจำในการใช้ยาของผู้สูงอายุทำให้ไม่หลงลืมสามารถดกเตือนหรือให้ผู้สูงอายุได้ทานยาได้ตรงเวลา

3) ชุมชน ได้รับความรู้และได้รับผลของการดำเนินการจัดกิจกรรมของคณะผู้วิจัยในการลงพื้นที่เพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพะของผู้สูงอายุทำให้ลดปัญหาอันเนื่องมาจากการขาดความเข้าใจในการปฏิบัติต่อผู้สูงอายุได้ หน่วยงานในพื้นที่ เช่น โรงพยาบาลวังน้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลลำไทรสามารถดำเนินการส่งเสริมสุขภาพะของผู้สูงอายุในพื้นที่ให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายได้อันเป็นการมุ่งพัฒนาส่งเสริมสุขภาพะของผู้สูงอายุในพื้นที่ให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและพัฒนาชาติต่อไป

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาแอปพลิเคชัน ชื่อ “เรารักผู้สูงอายุตำบลลำไทร” ขึ้นมาและนำไปใช้กับชุมชน โดยชุมชนได้รับผลที่เกิดจากการใช้แอปพลิเคชันโดยเฉพาะในเรื่องของการ 1) เรียนรู้เรื่องราวของผู้สูงอายุ 2) เรียนรู้เรื่องแนวทางการส่งเสริมสุขภาพะของผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎก ทั้ง 6 ด้าน ซึ่งถือว่ากรอบการส่งเสริมสุขภาพะของผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกนี้ถือว่าเป็นแนวทางที่ผู้คนในชุมชนได้รับความรู้เกี่ยวกับหลักการทางด้านพระพุทธศาสนาเป็นอย่างมากโดยเฉพาะในเรื่องของการดูแลหรือการส่งเสริมสุขภาพะของผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎก

นอกจากนั้น การนำเอาแอปพลิเคชันชื่อ “เรารักผู้สูงอายุตำบลลำไทร” มาใช้ในชุมชนได้ก่อให้เกิดคุณค่าดังต่อไปนี้ 1) คุณค่าในการเรียนรู้เทคโนโลยี คือการใช้แอปพลิเคชัน “เรารักผู้สูงอายุตำบลลำไทร” ถือว่าเป็นการเปิดโอกาสให้คนรุ่นเก่าในชุมชนได้มีโอกาสในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ และสามารถเข้าถึงข้อมูลการส่งเสริมสุขภาพะผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกในพื้นที่ตำบลลำไทร

อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้ง่าย 2) คุณค่าในการศึกษาพุทธนวัตกรรมการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกในพื้นที่ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อมีการนำเอาแอปพลิเคชัน “เรารักผู้สูงอายุตำบลลำไทร” ย่อมทำให้เกิดผลที่ดีกับการศึกษากล่าวคือ เร่งให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับพุทธนวัตกรรมการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกในพื้นที่ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้มากขึ้นไม่ว่าจะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุหรือไม่ว่าจะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับรายละเอียดในส่วนของกระบวนการเรียนรู้หรือขั้นตอนทั้ง 6 ด้านในการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุก็สามารถที่จะกระทำได้ง่าย (3) คุณค่าในการจัดการการเรียนรู้ การพัฒนาแอปพลิเคชัน “เรารักผู้สูงอายุตำบลลำไทร” ถือว่าเป็นไปเพื่อการเรียนรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกในพื้นที่ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การจัดกิจกรรมในพื้นที่แล้วคณะผู้วิจัยได้นำเอารูปแบบการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุไปประชาสัมพันธ์ผ่านทางหน่วยประชาสัมพันธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลก็พบว่ามีเสียงตอบรับจากชุมชนในการที่จะให้การดูแลผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกทั้ง 6 ด้าน เพราะว่าเป็นเรื่องที่จำเป็นและสามารถนำไปใช้ได้ง่ายสอดคล้องกับการดำรงชีวิตของผู้นั้นในชุมชน ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่ชุมชนให้ความสนใจ เหตุเพราะแนวทางในการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกนั้นเป็นแนวทางหรือเป็นพุทธนวัตกรรมการที่ง่ายสะดวกและสามารถนำไปใช้ได้ทุกประเด็น กล่าวคือ 1) ด้านอาหาร คือ ทำอาหารให้เหมาะกับผู้สูงอายุที่ชราภาพลงมากแล้วอาหารที่ควรทานก็ต้องเป็นอาหารอ่อนๆ ไม่รสจัด 2) ด้านอารมณ์ (จิตใจ) ต้องไม่ทำให้ผู้สูงอายุเศร้าหมอง และเข้าใจสภาวะอารมณ์ของผู้สูงอายุที่เปลี่ยนแปลงไปตามการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย 3) ด้านการรักษาโรค (สมุนไพร) ก็ให้ดูแลบันทึกช่วยจำเกี่ยวกับการใช้ยาจะได้ไม่ลืมทานยาหรือทานยาเกินขนาดทำให้เกิดผลเสียกับร่างกายได้ 4) ด้านการออกกำลังกาย (จงกรม) ต้องสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้ออกกำลังกายตามสมควร ตามโอกาสและความเหมาะสมกับสภาพของร่างกาย 5) ด้านการจัดการเกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุ ผู้อยู่ใกล้ชิดควรต้องอดทนกับการดูแลผู้สูงอายุให้มาก 6) ด้านการจัดสถานที่อยู่อาศัยให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิต คือ จัดที่นั่งที่นอนที่กินให้สะอาด ปลอดภัย โปร่ง อากาศถ่ายเทได้สะดวก อันนี้ถือว่าเป็นสิ่งที่ได้จากการดำเนินการวิจัยที่ได้ดำเนินการมาทั้งหมด

1. องค์ประกอบของการดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกในจ.พระนครศรีอยุธยานั้นก็มีอยู่ 4 ส่วนก็คือ 1) องค์ประกอบด้านพื้นที่ โดยพื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือตำบลลำไทร ซึ่งประกอบไปด้วยหมู่บ้านจำนวน 6 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 1 บ้านหัวคลอง, หมู่ที่ 2 บ้านลำไทร, หมู่ที่ 3 บ้านลำตาสังข์, หมู่ที่ 4 บ้านลาดทราย, หมู่ที่ 5 บ้านลาดทราย, หมู่ที่ 6 บ้านง่ามผักตบ โดยประชาชนที่อยู่ในพื้นที่ของตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยานี้ถือว่าเป็นผู้ด้อยอาชีพด้วยการ (1) เป็นชาวนาเป็นหลักเพราะเป็นพื้นที่ชายขอบของเมืองยังมีพื้นที่ทำการเกษตรอยู่มาก (3) อาชีพข้าราชการ (4) อาชีพค้าขาย เป็นต้น โดยที่พักอาศัยจะเป็นหมู่บ้านจัดสรรครึ่งหนึ่งของหมู่บ้านที่เป็นชุมชนดั้งเดิม (2) อาชีพเป็นกรรมกรโรงงาน

เนื่องจากว่าบริเวณนี้มีโรงงานอยู่จำนวนมาก (2) องค์ประกอบด้านหน่วยงานในพื้นที่ พบว่ามีหน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุ ดังนี้ คือ (1) โรงพยาบาลวังน้อย หมู่ที่ 4 (2) องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร มีส่วนงานที่รับผิดชอบในส่วนของการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุ คือ โรงเรียนผู้สูงอายุตั้งอยู่ที่หมู่ที่ 3 นอกจากนั้นก็มียาสมาคมสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน หรือ อสม. ซึ่งในตำบลลำไทรมีอยู่ทั้งหมด 90 คน ซึ่งมีหน้าที่ในการให้การดูแลและรักษาหรือนำส่งผู้สูงอายุกรณีป่วยเป็นการรักษาพยาบาลเบื้องต้น อีกทั้งยังคอยสำรวจจำนวนและรายงานผลการรักษาสุขภาพของผู้สูงอายุ (3) องค์ประกอบด้านข้อมูลเกี่ยวกับหลักการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎก เป็นองค์ประกอบในส่วนที่เป็นข้อมูลด้านการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎก ซึ่งมีอยู่จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านอาหาร (2) ด้านอารมณ์ (จิตใจ) (3) ด้านการรักษาโรค (สมุนไพร) (4) ด้านการออกกำลังกาย (กิจกรรม) (5) ด้านการจัดการเกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุ (6) ด้านการจัดสถานที่อยู่อาศัยให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิต (4) องค์ประกอบในด้านของประชากรคือ จำนวนของผู้สูงอายุในพื้นที่ จากการลงพื้นที่สำรวจพบว่าซึ่งทั้ง 6 หมู่บ้านนี้มีจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมด 882 คน

ซึ่งจากการลงพื้นที่วิจัยจะพบว่าองค์ประกอบเหล่านี้ย่อมมีผลในเรื่องของการจัดรูปแบบของกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุ ได้สอดคล้องกับการวิจัยของกัลยาณี สิทธิวิฑู (2557:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและกระบวนการกลุ่ม เพื่อสร้างสุขภาพทางสังคมให้กับนักเรียนโรงเรียนบ้านน้ำไค้ง อำเภอมือง จังหวัดน่าน พบว่า การใช้กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและกระบวนการกลุ่มในการสร้างสุขภาพทางสังคมให้กับนักเรียนโรงเรียนบ้านน้ำไค้ง อำเภอมือง จังหวัดน่าน โดยการใช้กระบวนการกลุ่มและการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมผ่านวงจร 4 องค์ประกอบของการเรียนรู้ เชิงประสบการณ์ ผลการวิจัยแบ่งออกได้เป็น 4 ด้าน โดยองค์ประกอบทุกส่วนของการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกนั้นถือว่าเป็นกรอบที่มีความสำคัญ

2. พัฒนารูปแบบการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกในจ.พระนครศรีอยุธยา 6 ด้านดังนี้คือ 1) จัดกิจกรรมให้ความรู้เพื่อเป็นการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุตามแนวพระไตรปิฎกโดยเป็นการดำเนินการดังนี้คือ 1.1) กิจกรรมการฝึกทำอาหารเพื่อรักษาสุขภาพผู้สูงอายุ 1.2) กิจกรรมการฟังพระเทศนาเรื่องผู้สูงอายุกับการพัฒนาจิตใจ 1.3) กิจกรรมการอบรมการใช้บันทึกช่วยจำในการใช้ยาของผู้สูงอายุ 1.4) กิจกรรมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ของผู้สูงอายุ 1.5) กิจกรรมการให้ความรู้ในด้านการดูแลผู้สูงอายุกับคนในครอบครัว 1.6) กิจกรรมการลงพื้นที่ดูแลสถานที่อยู่อาศัยของผู้สูงอายุ ซึ่งผลของการดำเนินการพบว่า 1) ผู้สูงอายุ ได้รับประโยชน์ก็คือการมีความรู้ในเรื่องของ 1.1) ด้านอาหารสามารถทำอาหารเพื่อสุขภาพแล้ว 1.2) ด้านอารมณ์ คือได้รับความรู้จากการร่วมกิจกรรมทำให้ผู้สูงอายุมีจิตใจที่สงบและใช้เป็นแนวในการดูแลสุขภาพของตนเองได้ 1.3) ผู้สูงอายุมีบันทึกช่วยจำในการใช้ยาสำหรับผู้สูงอายุไม่ทำให้เกิดอาการหลงลืมในการใช้ยา (1.4) ผู้สูงอายุได้รู้หลักในการออกกำลังกายเพื่อรักษาสุขภาพ 1.5) ได้รับการดูแลจากผู้ใกล้ชิดได้ 1.6) สามารถจัดสถานที่

อยู่ให้สะอาดไม่รุงรังไม่เป็นรังแห่งโรค 2) ผู้ดูแลผู้สูงอายุ ในส่วนของผู้ที่ เป็นบุตรหลานหรือญาติที่ดูแลผู้สูงอายุก็สามารถ 2.1) รู้หลักในการดูแลและทำความเข้าใจในผู้สูงอายุ 2.2) ได้รับความรู้เรื่องของการทำอาหารสำหรับผู้สูงอายุ 2.3) ได้รับความรู้เรื่องบันทึกช่วยจำในการใช้ยาของผู้สูงอายุทำให้ไม่หลงลืมสามารถตักเตือนหรือให้ผู้สูงอายุได้ทานยาได้ตรงเวลา 3) ชุมชน ได้รับความรู้และได้รับผลของการดำเนินการจัดกิจกรรมของคณะผู้วิจัยในการลงพื้นที่เพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาวะของผู้สูงอายุทำให้ลดปัญหาอันเนื่องมาจากการขาดความเข้าใจในการปฏิบัติต่อผู้สูงอายุได้ 3) หน่วยงานในพื้นที่ เช่น โรงพยาบาลวังน้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลลำไทรสามารถดำเนินการส่งเสริมสุขภาวะของผู้สูงอายุในพื้นที่ให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายได้อันเป็นการมุ่งพัฒนาส่งเสริมสุขภาวะของผู้สูงอายุในพื้นที่ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรณรงค์ จันใด พบว่า แนวทางการพัฒนาระบบการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุแบบองค์รวมในเขตเทศบาลนครนนทบุรีให้ความสำคัญกับสุขภาวะอย่างรอบด้านทั้งสุขภาวะทางกาย จิต สังคม จิตวิญญาณ เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ตลอดจน ปัจจัยการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุระบบบริการสุขภาพ และการมีส่วนร่วมจากชุมชน และสอดคล้องกับแม่ชีสุขภาพรักษประสูตร ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการสร้าง สุขของผู้สูงอายุตามวิถีพุทธจากการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่ผู้สูงอายุกลุ่มนี้จะเน้นเรื่องการรักษาสุขภาพกายให้แข็งแรงสมบูรณ์ด้วยการออกกำลังกาย โดย ประยุกต์ใช้การเดินจงกรม พิจารณาอาหารที่รับประทาน ไม่เสพของมีนเมา รับประทานอาหารที่ย่อยง่าย ทำบุญตักบาตรพระสงฆ์บริจาคนานต่าง ๆ รักษาศีลห้า สมาทานศีล 8 ในวันพระ ส่วนทางด้าน จิตใจนั้นจะยึดหลักการปล่อยวาง เจริญสมณวิปัสสนาตามหลักสติปัฏฐาน 4 ทางด้านครอบครัวนั้น ผู้สูงอายุจะปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร 4 คือมีเมตตา กรุณา มุติตา และอุเบกขา ส่วนทางด้านสังคม และการอยู่ร่วมกันนั้นจะสร้างความสุขด้วยการช่วยเหลือสังคมร่วมกิจกรรมการกุศลกับกลุ่มญาติธรรม มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนบ้านด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 คือ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่พูดคุยนในสิ่งที่ เป็นประโยชน์ และมีความเสมอต้นเสมอปลาย ดำรงชีวิตอย่างเรียบง่ายตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ไม่กังวลกับอดีต และอนาคต

3. ได้ดำเนินการพัฒนาแอปพลิเคชัน ชื่อ “เรารักผู้สูงอายุตำบลลำไทร” จากนั้นนำไปใช้กับชุมชน ถือว่าเป็นการใช้แอปพลิเคชันที่เป็นการพัฒนาเพื่อให้ผู้ใช้สามารถที่จะค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนรู้เรื่องแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะของผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎก ทั้ง 6 ด้าน ซึ่งถือว่าการอบรมส่งเสริมสุขภาวะของผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกนี้ถือว่าเป็นแนวทางที่ผู้คนในชุมชนได้รับความรู้เกี่ยวกับหลักการทางด้านพระพุทธศาสนาเป็นอย่างมากโดยเฉพาะในเรื่องของการดูแลหรือการส่งเสริมสุขภาวะของผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกซึ่งองค์ความรู้หรือองค์ประกอบของการศึกษาเหล่านี้สามารถที่จะเข้าถึงได้ภายในแอปพลิเคชันเพียงแอปเดียวก็สามารถช่วยให้สามารถเข้าถึงรูปแบบของการส่งเสริมสุขภาวะของผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกอันจะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมสุขภาวะของผู้สูงอายุได้ การใช้แอปพลิเคชัน “เรารักผู้สูงอายุตำบลลำไทร” ยังก่อให้เกิดคุณค่าดังต่อไปนี้ 1) คุณค่าในการเรียนรู้เทคโนโลยี คือการใช้แอปพลิเคชัน “เรารักผู้สูงอายุตำบลลำไทร” ถือว่าเป็นการเปิดโอกาสให้คนรุ่นเก่าในชุมชนได้มีโอกาสในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และสามารถ

เข้าถึงข้อมูลการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกในพื้นที่ตำบลลำไทร อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้ง่าย 2) คุณค่าในการศึกษาพุทธนวัตกรรมการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกในพื้นที่ตำบลลำไทร อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ย่อมทำให้เกิดผลที่ดีกับการศึกษาแล้วคือเร่งให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับพุทธนวัตกรรมการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกในพื้นที่ตำบลลำไทร อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้มากขึ้นไม่ว่าจะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุทั้ง 6 ด้านในการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุก็สามารถที่จะกระทำได้ง่าย 3) คุณค่าในการจัดการการเรียนรู้ การพัฒนาแอปพลิเคชัน “เรารักผู้สูงอายุตำบลลำไทร” ถือว่าเป็นไปเพื่อการเรียนรู้ข้อมูลเกี่ยวกับพุทธนวัตกรรมการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกในพื้นที่ตำบลลำไทร อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4. ผลการนำเสนอพุทธนวัตกรรมการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกทั้ง 6 ด้านพบว่าชุมชนให้ความสนใจและนำเอาไปใช้ในการดูแลผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกทั้ง 6 ด้าน เพราะว่าเป็นเรื่องที่จำเป็นและสามารถนำไปใช้ได้ง่ายสอดคล้องกับการดำรงชีวิตของผู้คนในชุมชน ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่ชุมชนให้ความสนใจ เหตุเพราะแนวทางในการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกนั้นเป็นแนวทางหรือเป็นพุทธนวัตกรรมการที่ง่ายสะดวกและสามารถนำไปใช้ได้ทั้ง 6 ด้าน

องค์ความรู้ใหม่

1. สำหรับองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการลงพื้นที่สำรวจสภาพปัญหาและองค์ประกอบของการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกในพื้นที่ตำบลลำไทร อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยานั้นก็คือองค์ความรู้ด้านองค์ประกอบของการจัดการที่พบว่าการจะดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุนั้นจะต้องมีการให้ความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ-เอกชนและชุมชนร่วมมือกันจึงจะสามารถดำเนินการเพื่อส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุในพื้นที่ได้ เนื่องจากว่าหน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมถึงชุมชนนั้นมีการทำงานที่ยังไม่สอดคล้องกันสักเท่าใด ทั้งนี้ก็อาจจะมาจากพันธกิจของการทำงานในหน้าที่อาจจะยังเป็นคนละแนวส่งผลให้เกิดการทำงานเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุยังไม่สามารถนำไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาและส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุในพื้นที่ได้ ดังนั้น การที่จะสามารถจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้นั้นจะต้องมีการประชุมสร้างความเข้าใจและประสานงานกันระหว่างหน่วยงานจึงจะสามารถดำเนินการได้

2. สำหรับองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการจัดกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกในพื้นที่ตำบลลำไทร อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยานั้นจะพบว่าได้รับองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุในพระวินัยปิฎกทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) กิจกรรมการฝึกทำอาหารเพื่อรักษาสุขภาพผู้สูงอายุ 2) กิจกรรมการฟังพระเทศนาเรื่องผู้สูงอายุกับการพัฒนาจิตใจ 3) กิจกรรมการอบรมการใช้บันทึกร่วมช่วยจำในการใช้ยาของผู้สูงอายุ 4) กิจกรรมการออกกำลังกายเพื่อ

สุขภาพ ของผู้สูงอายุ 5) กิจกรรมการให้ความรู้ในด้านการดูแลผู้สูงอายุกับคนในครอบครัว 6) กิจกรรมการลงพื้นที่ดูแลสถานที่อยู่อาศัยของผู้สูงอายุซึ่งผลของการดำเนินการพบว่า 1) ผู้สูงอายุได้รับประโยชน์ก็คือการมีความรู้ในเรื่องของ 1.1) ด้านอาหารสามารถทำอาหารเพื่อสุขภาพแล้ว 1.2) ด้านอารมณ์ คือได้รับความรู้จากการร่วมกิจกรรมทำให้ผู้สูงอายุมีจิตใจที่สงบและใช้เป็นแนวในการดูแลสุขภาพของตนเองได้ 1.3) ผู้สูงอายุมีบันทึกช่วยจำในการใช้ยาสำหรับผู้สูงอายุไม่ทำให้เกิดอาการหลงลืมในการใช้ยา 1.4) ผู้สูงอายุได้รู้หลักในการออกกำลังกายเพื่อรักษาสุขภาพ 1.5) ได้รับการดูแลจากผู้ใกล้ชิดได้ 1.6) สามารถจัดสถานที่อยู่อาศัยให้สะอาดไม่รกรุงรังไม่เป็นรังแห่งโรค

3.สำหรับองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากทางการสร้างแอปพลิเคชัน (Application) การส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกในพื้นที่ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ก็คือ การใช้แอปพลิเคชัน “เรารักผู้สูงอายุตำบลลำไทร” ที่ทางคณะนักวิจัยได้พัฒนาขึ้นมา ได้ก่อให้เกิดกระแสบรรลุเป็นอย่างมากเนื่องจากเป็นนวัตกรรมอย่างหนึ่งที่ทำให้ผู้คนสามารถเข้าถึงองค์ความรู้และการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกทั้ง 6 ด้านได้อย่างชัดเจนทั้งยังสามารถนำไปใช้ได้จริง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “พุทธนวัตกรรมการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกใน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” จะพบว่า มีคุณค่าอยู่หลายประการทั้งคุณค่าด้านการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุในกรอบ 6 ด้าน และ ยังสามารถเพิ่มเข้าไปถึงการเน้นย้ำให้ผู้ดูแลผู้สูงอายุในครอบครัวสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุด้วย นอกจากนั้น หน่วยงานของรัฐสามารถนำเอารอบของการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกนี้ไปปรับใช้กับการทำงานได้ ซึ่งชุมชนหรือภาครัฐก็สามารถที่จะนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับชุมชนได้ด้วยการนำไปใช้ในเชิงประจักษ์ที่จะต้องทำเป็นขั้นตอนและกระบวนการ คือ สำรวจ, จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้และใช้แอปพลิเคชันให้เกิดประโยชน์กับพื้นที่ให้มากที่สุด โดยภาครัฐ ส่วนที่เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ และชุมชนในพื้นที่ ควรต้องร่วมมือประสานทำงานร่วมกัน เพื่อการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎก อันจะทำให้เกิดสุขภาพที่ดีกับผู้สูงอายุได้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยในประเด็นเรื่อง “พุทธนวัตกรรมการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกใน จังหวัดปทุมธานี โดย” ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นการมุ่งที่จะเอาแนวความคิดการจัดการความรู้มาใช้ในการจัดการความรู้ในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับพื้นที่อื่นซึ่งจะได้รับผลที่แตกต่างหรือเหมือนกันหรือไม่อย่างไร

2. ควรวิจัยในประเด็น “เปรียบเทียบแนวทางการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุตามแนวพระวินัยปิฎกกับแนวทางแบบอื่น” เพราะเมื่อศึกษาอย่างถี่ถ้วนแล้วจะพบว่า การส่งเสริมสุขภาพมีการศึกษากันมาก

แต่ยังไม่มีผลการนำผลการศึกษาไปเปรียบเทียบกันเลยเป็นผลทำให้เรายังไม่ทราบผลที่เกิดจากการเปรียบเทียบดังกล่าวได้

บรรณานุกรม

- พระราชวรมนี (ประยูรค์ ปยุตโต). (2528).พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์. พิมพ์ครั้งที่ 3 (เพิ่มภาคผนวก). กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- พระอุดรคณาธิการ (ชวินทร์ สระคำ) และ รศ.ดร. จำลอง สารพัดนึก. (2530).พจนานุกรมบาลี – ไทย ฉบับนักศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย, ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร : นาน มีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, 2546.
- สมพันธ์ เตชะอธิก.(2553) การพัฒนาระบบองค์กรชุมชนและเครือข่ายทางสังคมเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน . มหาวิทยาลัยนเรศวร:พิษณุโลก
- วิพุธ พูลเจริญ. (2544) สุขภาพ : อุดมการณ์ และยุทธศาสตร์ ทางสังคม. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- กัลยาณี สิทิจิ. (2557).การใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและกระบวนการกลุ่ม เพื่อสร้างสุขภาพทางสังคมให้กับนักเรียนโรงเรียนบ้านน้ำไค้ง อำเภอเมือง จังหวัดน่าน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการส่งเสริมสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- แม่ชีสุภาพ รักษาประสูตร,(2560) การศึกษาแนวทางการสร้างความสุขของผู้สูงอายุตามวิถีพุทธ, รายงานการ วิจัย, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
- รณรงค์ จันใด. (2561, มกราคม-เมษายน). แนวทางการพัฒนาระบบการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุแบบองค์รวมในเขตเทศบาลนครนนทบุรี. วารสารสถาบันพระปกเกล้า. 6(1): 96-110.
- American Holistic Health Association (AHHA), What is Holistic Medicine ?,
 < <http://www.holisticmed.com/whatis.html> >.
- Churchill's illustrated medical dictionary. Churchill medical 's dictionary. New York, Edinburgh, London, Melbourne, Tokyo : Churchill Livingstone Inc., 1989.
- Hornby, A. S (2001). Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English. Sixth edition. Great Britain : Oxford University Press,
- Gordon Edlin, .(2000). Eric Golanty, and Kelli McCormack Brown. Essentials for Health and Wellness. second edition. Boston, Toronto, London, Singapore : Jones and Bartlett Publishers,

รูปแบบการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์
A MODEL OF ACADEMIC ADMINISTRATION OF COLLEGE UNDER
BUDDHIST UNIVERSITY

พระมหาสมศักดิ์ ธนปญโญ

Phramahasomsak Thanapanyo

พระราชวชิรญาณเมธี

Phrarajavajiranyanamethi

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Mahamakut Buddhist University

Email: Pm.somsak2555@gmail.com, Pm-chatchai.su@mbu.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) : 11 มิถุนายน 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 20 มิถุนายน 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 23 มิถุนายน 2568

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาตัวแปรขององค์ประกอบรูปแบบการบริหารวิชาการของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์ 2) สร้างรูปแบบการบริหารวิชาการของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์ และ 3) ประเมินรูปแบบการบริหารวิชาการของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์ ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง คือวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์ ประกอบด้วยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 30 วิทยาลัย ผู้ให้ข้อมูลวิทยาลัยละ 15 รูป/คน รวมทั้งสิ้น 450 รูป/คน แบบสอบถามมีดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC : Item Objective Congruence)เท่ากับ 0.93 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.978 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม แบบประเมินและรับรองรูปแบบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA: Exploratory Factor Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารวิชาการของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์ เป็นพหุตัวแปร มี 9 องค์ประกอบ คือ 1) ผลลัพธ์ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) การกำหนดนโยบายและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การบริหารจัดการการเรียนการสอน 4) การใช้สื่อและสารสนเทศเพื่อการ

เรียนการสอน 5) ความร่วมมือและการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น 6) กระบวนการพัฒนาหลักสูตร 7) หลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอน 8) การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร และ 9) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน 2. รูปแบบการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์ เป็นพหุตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันทั้ง 9 องค์ประกอบ โดยมีค่าความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. รูปแบบการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์ ทั้ง 9 องค์ประกอบ ได้รับการประเมินและรับรองว่ามีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย ผ่านการประเมินโดยภาพรวมของการประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์ พบว่า มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.35 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหารงานวิชาการ; วิทยาลัย; มหาวิทยาลัยสงฆ์

ADSTRACT

This research article aims to: 1) investigate the variables constituting the academic administration model of colleges affiliated with Buddhist universities, 2) develop an effective academic administration model tailored for these colleges, and 3) evaluate the appropriateness and effectiveness of the developed model within the context of colleges under Buddhist universities. The sample consisted of 30 colleges under Buddhist universities, specifically Mahachulalongkornrajavidyalaya University and Mahamakut Buddhist University. A total of 450 participants were purposively selected, with 15 respondents from each college. The questionnaire demonstrated an Item-Objective Congruence (IOC) index of 0.93 and a reliability coefficient of 0.978. Research instruments included interviews, questionnaires, and model validation forms. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and exploratory factor analysis (EFA).

The results indicated that:

1) The academic administration model comprised nine components: (1) Learning achievement outcomes, (2) Policy formulation and strategic planning, (3) Instructional management, (4) Utilization of media and information technology for instruction, (5) Collaboration and local wisdom preservation, (6) Curriculum development processes, (7) Curriculum and instructional management, (8) Research and curriculum development, and (9) Stakeholder participation. 2) These nine components were positively and significantly correlated at the .05 level. 3) The

developed academic administration model was validated as accurate, appropriate, feasible, and beneficial, with an overall mean score of 4.44 and a standard deviation of 0.35, indicating a high level of agreement.

Keywords: Academic Administration Model; College; Buddhist University

บทนำ

การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจสำคัญสูงสุดของการบริหารการศึกษา ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษ โดยจัดสรรเวลาและทรัพยากรในการบริหารมากกว่างานด้านอื่น ๆ ทั้งนี้ งานบริหารด้านอื่นล้วนเป็นงานสนับสนุนที่ช่วยให้งานวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และครอบคลุมระบบการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ด้วยเหตุนี้ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกระดับจึงควรตระหนักและให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการเป็นลำดับแรก โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และสามารถใช้เป็นดัชนีชี้วัดคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง

หน้าที่หลักในการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์ คือ การพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุผลเป็นไปตามมาตรฐานด้านความรู้และความประพฤติตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา เพราะการศึกษา คือ การพัฒนา การฝึกฝนอบรม เพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม อารมณ์และสติปัญญา การศึกษาฝึกฝนอบรมเพื่อให้เกิดความสำนึกตระหนักหรือเกิดความสำนึก การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนามนุษย์ หรือเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ คือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เพราะถ้าหากสังคมขาดการพัฒนามนุษย์ให้มีคุณภาพแล้วจะเกิดโทษภัยต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเป็นอันมาก แต่หากมนุษย์ได้รับการพัฒนาที่ดีที่ถูกต้องแล้ว จะเกิดประโยชน์เกื้อกูลต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเป็นอันมากเช่นกัน จึงอาจกล่าวได้ว่ามนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาต่อสรรพสิ่งทั้งหลาย

ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ทางคณะสงฆ์ให้การศึกษา จึงเป็นกลุ่มบุคคลที่ด้อยโอกาสทางสังคม ด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจ และด้อยโอกาสทางการศึกษาของสังคมไทย มาจากกลุ่มที่พ่อแม่มีฐานะยากจน จึงเข้ามาอาศัยร่วมเงาพระศาสนา เพื่อได้โอกาสทางการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนแก่ผู้ยากไร้ เป็นการเติมเต็มช่องว่างทางสังคม เท่าที่ผ่านมาจะเป็นการจัดการศึกษาที่ใช้งบประมาณของรัฐบาลน้อยที่สุด แต่การจัดการศึกษาของพระสงฆ์ หากเจ้าสำนักเรียนเป็นพระที่มีบารมี ประชาชนให้ความศรัทธาท่านจะสามารถขอการสนับสนุนจากนักธุรกิจ พ่อค้ามาช่วยในการสร้างอาคาร สถานที่ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการศึกษา ส่วนด้านครูผู้สอนโดยรวมแล้วจะเป็นลักษณะที่สอนน้อย เพราะไม่มีสถาบันที่ผลิตครูสอนโดยตรง ดังนั้นการก่อตั้งวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์ จึงเป็นการขยายโอกาสด้านการพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ในการจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยสงฆ์ แม้จะเรียนวิชาการอื่น ๆ มากขึ้น เพื่อให้พระสงฆ์สามารถใช้เป็นสื่อในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในการพัฒนามนุษย์ได้มากยิ่งขึ้น อย่างมี

ประสิทธิภาพ สำหรับหลักสูตรปัจจุบันคือ หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566) 4 ปี นักศึกษาต้องเรียนวิชาพระพุทธศาสนาบังคับจำนวน 12 หน่วยกิต และเลือกเรียน ไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต รวม 18 หน่วยกิต (หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต, 2566 : 26) ซึ่งจัดการเรียนการสอน เฉพาะคณะศึกษาศาสตร์ และนอกจากนี้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยทาง ศาสนา และมีวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเป็นการเฉพาะเจาะจง ในการจัดตั้งมหาวิทยาลัยมหามกุฏ ราชวิทยาลัย สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส ได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 3 ประการ คือ 1) เพื่อเป็นสถานที่ศึกษาพระปริยัติธรรมของพระสงฆ์ฝ่ายธรรมยุติกนิกาย 2) เพื่อเป็น สถานที่ศึกษาวิชาซึ่งเป็นชาติภูมิและต่างประเทศแห่งกุลบุตร 3) เพื่อเป็นสถานที่จัดการสั่งสอน พระพุทธศาสนา (มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2521 : 17)

สำหรับวิทยาลัยสงฆ์ในการกำกับของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย นิติตั้ง สึกษาวิชาพระพุทธศาสนาบังคับไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต ในทุกคณะ และทุกสาขาวิชาเอก ต่อมา หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต ได้ปรับเปลี่ยนชื่อหลักสูตรเป็นครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) บัณฑิต รัฐศาสตร บัณฑิต (ร.บ.) บัณฑิต ตามที่สังกัดในแต่ละคณะและสาขาวิชาเอก ยังคงชื่อปริญญาว่า พุทธศาสตร บัณฑิต (พธ.บ.) ไว้ในคณะพุทธศาสตร์เท่านั้น จากนั้นคณะอื่น ๆ ได้ปรับลดหน่วยกิตวิชา พระพุทธศาสนาเป็น 24 หน่วยกิต เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในเรื่องหลักธรรมคำสอน ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และสามารถเผยแผ่หลักธรรมคำสอนได้ทั้งในประเทศและต่างประเทศ และเมื่อเรียนจบ หลักสูตร 4 ปีแล้ว มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีข้อบังคับต้องให้ผู้ที่จะสำเร็จการศึกษา นั้นออกฝึกปฏิบัติศาสนกิจเป็นระยะเวลา 1 ปี (เฉพาะพระภิกษุสามเณร) รวมเป็นเวลา 5 ปี และใน การปรับปรุงหลักสูตร 2562 (เฉพาะคณะครุศาสตร์) ได้ปรับปรุงหลักสูตรให้เป็นไปตามที่ครุสภาและ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้ให้นโยบาย

ดังนั้น จากสภาพปัจจุบันปัญหาและความสำคัญของปัญหาการบริหารงานวิชาการของ วิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์ดังกล่าว เป็นเหตุให้ผู้วิจัยสนใจในการศึกษาเพื่อนำผลการวิจัยมา สร้างรูปแบบการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์สืบต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1 เพื่อศึกษาตัวแปรการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์
- 2 เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์
- 3 เพื่อประเมินและรับรองรูปแบบการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัย สงฆ์

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

อารีย์ วีระเจริญ (2564) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารสู่ความเป็น เลิศในการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 2 สำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยมีเป้าหมายหลัก 4 ประการ ได้แก่ 1. ศึกษาองค์ประกอบการบริหาร 2. พัฒนารูปแบบการบริหาร 3. ประเมินรูปแบบที่พัฒนา 4. ทดลองใช้รูปแบบและศึกษาผลที่เกิดขึ้น การวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1: ศึกษาองค์ประกอบจากเอกสารและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ระยะที่ 2: พัฒนารูปแบบด้วยเทคนิคเดลฟาย 3 รอบจากผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ระยะที่ 3: ประเมินรูปแบบด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ระยะที่ 4: ทดลองใช้รูปแบบกับครู 197 คน และกรรมการสถานศึกษา 15 คน ผลการวิจัยพบว่า: รูปแบบประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1. ภาวะผู้นำ 2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3. การบริหารจัดการ 4. การพัฒนาบุคลากร 5. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 6. การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง 7. การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ โดยดำเนินการตามหลัก PDCA (Plan-Do-Check-Act)

มีความเหมาะสมและสอดคล้องในระดับมากที่สุด สำหรับผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่ารูปแบบมีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด และผลการทดลองใช้รูปแบบพบว่า การบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องพึงพอใจในระดับมากที่สุด สมรรถนะผู้เรียนก่อนและหลังใช้รูปแบบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ในทุกกลุ่มสาระ ปาวิณา ปล่องทอง, ทรงยศ แก้วมงคล และสมนึก การีเวท (2566) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) สร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และ 3) ทดลองใช้และประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยเป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี ผลการวิจัยพบว่า มี 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2. การจัดการเรียนรู้ 3. การวัดผลและประเมินผล 4. การนิเทศการศึกษา 5. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ และ 6. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด ทุกประเด็นรายการ

ทวีศักดิ์ สังข์วัง (2567) การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านฮ่องขาดหนองตะเคียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นโดยภาพรวมทุกด้าน มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ด้านการประเมินผล รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติการ ด้านการร่วมรับผลประโยชน์ ด้านการวางแผน และด้านการตัดสินใจ 2) องค์ประกอบของรูปแบบ มี 5 องค์ประกอบ (1) หลักการ (2) วัตถุประสงค์ (3) วิธีดำเนินการ (4) การประเมินผล และ (5) เงื่อนไขความสำเร็จ 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า ปีการศึกษา 2566 ร้อยละคะแนนเฉลี่ยด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพิ่มขึ้นจาก

ปีการศึกษา 2565 และ4) ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบ โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านความเป็นไปได้และด้านความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

Mutula & Wainaina M. N., (2018) ได้ศึกษาเรื่อง "การบริหารเชิงกลยุทธ์และประสิทธิภาพขององค์กรในสถาบันอุดมศึกษา" พบว่า องค์กรประกอบที่กล่าวมาทั้งหมด มีความสอดคล้องกันในเชิงบวกอย่างชัดเจน โดยตัวแปรด้านการบริหารและการสนับสนุนพัฒนาบุคลากรเป็นพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษา รวมถึงความพึงพอใจและความมุ่งมั่นของบุคลากร ซึ่งเป็นกลไกสนับสนุนให้กระบวนการเหล่านี้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรประกอบเหล่านี้จึงแสดงให้เห็นว่าการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยมีความครอบคลุมและสมดุลระหว่างกระบวนการและผลลัพธ์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา

Daud (2018) การศึกษานี้สำรวจความคิดและทัศนคติของครูเกี่ยวกับการนิเทศในห้องเรียน และผลกระทบของทัศนคติเหล่านั้นต่อการมีส่วนร่วมของนักเรียน โดยใช้แนวทางเชิงปริมาณ ข้อมูลถูกรวบรวมผ่านแบบสอบถามซึ่งแจกจ่ายให้กับครูและนักเรียนในโรงเรียนต่าง ๆ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าทัศนคติเชิงบวกของครูที่มีต่อการนิเทศ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับการมีส่วนร่วมของนักเรียน นอกจากนี้ การสนับสนุนและให้คำแนะนำของครูระหว่างการนิเทศในห้องเรียน ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่น่าสนใจมากขึ้น ทำให้นักเรียนมีส่วนร่วมมากขึ้น งานวิจัยนี้เสนอว่าการเสริมสร้างทัศนคติในเชิงบวกของครูต่อการนิเทศจะช่วยพัฒนาการบริหารจัดการในห้องเรียนและการมีส่วนร่วมของนักเรียนให้ดีขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) คือ ผสมผสานวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กับวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาตัวแปรการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ประชากรกลุ่มเป้าหมาย

ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 รูป/คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

(Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการสร้างเครื่องมือ

- 1) แบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง (semi structured interview) ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้
- (1) ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือโดยการนำข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยมีข้อคำถามเป็นประเด็นที่ต้องการ

คำตอบที่เฉพาะเจาะจง และเป็นคำถามที่ต้องการข้อมูลเพิ่มเติม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงทัศนคติของผู้เชี่ยวชาญ

(2) ผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้างกับอาจารย์ที่ปรึกษาคุณวุฒิ เพื่อขอคำแนะนำ และนำมาปรับปรุงแก้ไข

(3) พิมพ์เป็นฉบับจริงเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล 2 ส่วน ดังนี้

1. จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์ ทั้งในประเทศและต่างประเทศและนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 รูป/คน โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยดำเนินการดังนี้

2.1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิตามประชากรกลุ่มเป้าหมาย โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อบูรณาการกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา จำนวน 5 รูป/คน ซึ่งใช้วิธีเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Random Sampling) และนำมาวิเคราะห์หาตัวแปรการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์

2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิมาสังเคราะห์เป็นตัวแปร เพื่อนำไปสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์ต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าความถี่ (frequency)

ตอนที่ 2 ศึกษาองค์ประกอบการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์

การศึกษาองค์ประกอบการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ประชากร ได้แก่ วิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์ 2 แห่ง คือมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 29 วิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 3 วิทยาลัย รวมทั้งสิ้น 32 วิทยาลัย

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ วิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์ 2 แห่ง คือสังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 28 วิทยาลัย และสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 2 วิทยาลัย รวมทั้งสิ้น 30 วิทยาลัย ได้มาโดยการเปิดตารางขนาดลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน และทำการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากนั้นจึงกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลวิทยาลัยละ

15 รูป/คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 1 รูป/คน และอาจารย์ผู้สอน 14 รูป/คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 450 รูป/คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการพัฒนาเครื่องมือ

2.1 แบบสอบถามความคิดเห็น โดยผู้วิจัยได้สร้าง และพัฒนาเครื่องมือดังนี้

1) ศึกษารายละเอียดเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

2) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ จากเอกสารและงานวิจัยของศุภิสรา แก้วสุวรรณ (2551 : 89 -98) แล้วนำมาพิจารณาปรับปรุงให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และครอบคลุมเนื้อหา

3) ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำตัวแปรการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์ มาพัฒนาเป็นเครื่องมือวิจัยในลักษณะแบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน โดยกำหนดให้เป็นการเลือกตอบ (check list)

ตอนที่ 2 การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5 rating scale) ตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert, 1967) ซึ่งเป็นการวัดการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาฯ อนุมัติ เพื่อตรวจสอบและแนะนำให้ปรับปรุงแก้ไข

5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีคุณสมบัติเป็นผู้บริหารงานวิชาการของวิทยาลัย หรือเป็นอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน 5 รูป/คน เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้อง เหมาะสม ความครอบคลุม และให้คำแนะนำในการปรับปรุงให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC : Item Objective Congruence) ตามวิธีการของโรวินลลีและแฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton, 1978 : 34-37 อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 117) โดยกำหนดคะแนนจากการพิจารณา ดังนี้

- +1 เมื่อเห็นว่าข้อความตรงกับขอบข่ายในประเด็นหลักของเนื้อหา
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความตรงกับขอบข่ายในประเด็นหลักของเนื้อหา
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความไม่ตรงกับขอบข่ายในประเด็นหลักของเนื้อหา

ผลการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ปรากฏว่าข้อความจำนวน 99 ข้อผ่านเกณฑ์มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป และมีข้อความ 1 ข้อที่คณะผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิไม่เห็นด้วย เมื่อพิจารณาโดยรวมทั้งฉบับมีค่าเฉลี่ย 0.93

6) นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับ วิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์ จำนวน 2 วิทยาลัย ผู้ให้ข้อมูลวิทยาลัยละ 15 รูป/คน รวมทั้งสิ้น 30 รูป/คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach 1951, อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .978

7) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งจนมีความสมบูรณ์มากที่สุด เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้

3.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านขั้นตอนการพัฒนาเป็นที่เรียบร้อยแล้วเก็บจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 วิทยาลัย มีผู้ให้ข้อมูลวิทยาลัยละ 15 รูป/คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 450 รูป/คน โดยวิธีการสุ่มด้วยวิธีการจับฉลาก (Simple Random Sampling) การเลือกผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์ ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ขอความอนุเคราะห์จากคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ วิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้ง 2 แห่ง คือมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 วิทยาลัย

2. การเก็บข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็น ผู้วิจัยจัดส่งและรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์โดยวิธีการลงทะเบียน และเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากระบบ Google Forms แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์หาค่าสถิติ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสิทธิภาพการทำงาน ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์ ใช้ค่าสถิติมัธยฐานเลขคณิต (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) สำหรับเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลด้านองค์ประกอบการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์ วิเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิดของ เบสท์ (Best) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้
ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

3) การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA: Exploratory Factor Analysis) ซึ่งก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูล โดยมีเกณฑ์ ดังนี้ ค่า KSA ตามวิธี Kaiser - Meyer - Olkin (KMO) มีค่าใกล้ 1.00 และผลการทดสอบ Bartlett's Test มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยทางสถิติที่ α เท่ากับ 0.000

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA : Exploratory Factor Analysis) ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยวิธีสกัดองค์ประกอบ "PCA" (Principal Component Analysis) และหมุนแกนขององค์ประกอบแบบตั้งฉาก (orthogonal rotation) ด้วยวิธีการวารีแมกซ์ (varimax rotation) ซึ่งถือเกณฑ์การเลือกตัวแปรที่เข้าอยู่ในองค์ประกอบตัวใดตัวหนึ่ง โดยพิจารณาจากค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalue) ที่มากกว่า 1 และถือเอาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของตัวแปรแต่ละตัวขององค์ประกอบนั้นมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งเป็นค่าน้ำหนักที่มีนัยสำคัญในทางปฏิบัติ (practically significant) แต่ละองค์ประกอบต้องมีตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไปตามเกณฑ์ของไคเซอร์ (Kaiser)" (Kaiser, อ้างถึงใน Tabachnik G. Barbara and Linda S.Fidell, 1983 : 411)

ตอนที่ 3 ประเมินและรับรองรูปแบบการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์

การประเมินและรับรองรูปแบบการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 17 รูป/คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินและรับรองรูปแบบการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการสร้างเครื่องมือ

2.1 แบบประเมินและรับรองรูปแบบ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างดังนี้

1) ศึกษาแบบการประเมินและรับรองรูปแบบจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) ดำเนินการสร้างแบบประเมินและรับรองรูปแบบการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย

สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์ ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อรูปแบบการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย
สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์

ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงพัฒนาจากแบบสอบถามวัดการรับรู้ภาระงานของ (ลลิตา แห่ง
เพชร, 2558) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) แบบลิเคิร์ตสเกล
(Likert Scale) โดย กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับต่าง ๆ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับดีเยี่ยม

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับพอใช้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับปรับปรุง

3) ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินและรับรองรูปแบบการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย สังกัด
มหาวิทยาลัยเสนออาจารย์ที่ปรึกษาคุณวินัยพันธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอความอนุเคราะห์จากคณะศึกษาศาสตร์
เพื่อเชิญผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 รูป/คน เพื่อให้ประเมินและรับรองรูปแบบการ
บริหารงานวิชาการของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์ 4 ด้าน คือ (1) ด้านความถูกต้อง (2) ด้าน
ความเหมาะสม (3) ด้านความเป็นไปได้ (4) ความเป็นประโยชน์

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard
deviation)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์ มืองค์ประกอบสำคัญ 9 องค์ประกอบดังนี้



อภิปรายผลการวิจัย

รูปแบบการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์ โดยภาพรวมการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

จากองค์ประกอบทั้ง 9 ของรูปแบบการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์ ซึ่งประกอบด้วย ผลลัพธ์ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การกำหนดนโยบายและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การบริหารจัดการการเรียนการสอน การใช้สื่อและสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอน ความร่วมมือและการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น กระบวนการพัฒนาหลักสูตร หลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอน การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน แสดงให้เห็นว่า รูปแบบนี้เป็นการบริหารแบบองค์รวมที่ครอบคลุมทุกระดับของกระบวนการเรียนการสอนและการพัฒนาสถาบันโดยรอบ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืนและสอดคล้องกับบริบทของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์

โดยภาพรวม รูปแบบนี้เน้นความสมดุลระหว่างด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร การบูรณาการเทคโนโลยีและสารสนเทศ การอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ซึ่งเป็นแนวทางที่เน้นความร่วมมือและการสร้างความเป็นเจ้าของร่วม ในชุมชนทางการศึกษา นอกจากนี้ ยังส่งเสริมให้เกิดการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ การดำเนินงานที่มีคุณภาพและตรวจสอบได้ รวมถึงการสร้างนวัตกรรมและพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของชุมชนและยุคสมัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาวีณา ปล่องทอง, ทรงยศ แก้วมงคล และสมนึก การิเวท (2566) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มี 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2. การจัดการเรียนรู้ 3. การวัดผลและประเมินผล 4. การนิเทศการศึกษา 5. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ และ 6. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด ทุกประเด็นรายการ นอกจากนี้ยังมีแนวคิดการบริหารแบบแนวรุก (Strategic Management) ที่มุ่งเน้นให้ทุกองค์ประกอบมีการบูรณาการอย่างสมดุล ในแง่ของแนวคิดงานวิจัยและทฤษฎีที่สนับสนุน การดำเนินงานในรูปแบบนี้เน้นความสำคัญของการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนทั้งทางด้านการบริหาร การพัฒนาบุคลากรและชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับปรัชญาการศึกษาแบบมีส่วนร่วม (Participatory Approach) ของ Freire (1970) ที่เน้นให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและบริหาร เพื่อสร้างความยั่งยืนและความเข้มแข็งของระบบการศึกษา นอกจากนี้ ยังสนับสนุนแนวคิดการบริหารแบบองค์รวม (Holistic Management) ซึ่งมองว่าการพัฒนาที่สมดุลและบูรณาการเป็นกุญแจสำคัญต่อความสำเร็จในระยะยาว ด้วยเหตุนี้ รูปแบบการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์ ดังกล่าวจึงสามารถเป็นแนวทางที่เหมาะสมและเป็นปัจจัยสนับสนุนให้วิทยาลัยในสังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์สามารถบรรลุเป้าหมายด้านคุณภาพ วิชาการ และความยั่งยืนในบริบทของการศึกษาที่เน้นคุณค่าทางจริยธรรม ศีลธรรม และวัฒนธรรมอันเป็นรากฐานของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์

จากผลการประเมินและรับรองรูปแบบการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

จากผลการประเมินและรับรองรูปแบบการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์ โดยมีการใช้ความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ 17 รูป/คน พบว่า ข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปรายเชิงทฤษฎีได้ดังนี้

ภาพรวมของผลการประเมินทั้ง 4 ด้าน ประกอบไปด้วย ด้านความถูกต้อง (Accuracy) ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) ด้านความเหมาะสม (Propriety) และด้านความเป็นไปได้

(Feasibility) พบว่า มีค่าเฉลี่ย 4.44 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.35 แสดงให้เห็นว่า ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มองว่านี่คือแนวทางที่มีความน่าเชื่อถือ เหมาะสม และเป็น ประโยชน์ การวิเคราะห์ผลการประเมินพบว่า รูปแบบโดยรวมมีความน่าเชื่อถือในหลายด้าน โดยเฉพาะความถูกต้องและความเป็นประโยชน์ ซึ่งเป็นสัญญาณที่ดีต่อการนำไปใช้จริงใน สภาพแวดล้อมของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์ตามบริบท งานวิจัยและทฤษฎีที่สนับสนุน ชี้ให้เห็นว่าการสร้างเครื่องมือหรือรูปแบบที่สามารถวัดและปฏิบัติได้จริง ย่อมมีโอกาสสำเร็จสูงในการ เปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพของการบริหารการศึกษาในองค์กรการศึกษาที่เป็นองค์กรสาธารณะ และสมทบทางจริยธรรมเชิงสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิวรรณ จุติโชติ (2566) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัด นครศรีธรรมราช โดยได้มีการประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน เอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบการ บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ความถูกต้องของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัด นครศรีธรรมราช ภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การดำเนินงานตามรูปแบบการ บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช หากโรงเรียนได้ นำไปดำเนินการอย่างจริงจังจะทำให้สถานศึกษาก้าวสู่ความเป็นเลิศได้

บรรณานุกรม

- ทวีศักดิ์ สังข์วัง.(2567).การพัฒนาแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน โรงเรียนบ้านฮ่องขาดหนองตะเคียน. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหาร การศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.), 6(4), 32–46. สืบค้น จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JAPDEAT/article/view/273699>
- ปาวิณา ปล่องทอง, ทรงยศ แก้วมงคล และสมนึก การีเวท.(2566) รูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นบุรี วารสารรัชต์ภาคย์ ปีที่ 17 ฉบับที่ 55 พฤศจิกายน – ธันวาคม 2566
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (2521).ประวัติมหามกุฏราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มกุฏราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.(2566).หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต. ม.ป.พ.: มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ลลิตา แท่งเพชร.(2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาระงาน สัมพันธภาพในการทำงานกับความ เหนื่อยหน่ายในงานโดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรกำกับ. วิทยานิพนธ์

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2538). เทคนิควิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ศุภิสรา แก้วสุวรรณรัตน์. (2551). ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการตำแหน่งครูอาสาสมัคร
การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
จิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สาลิวรรณ จุติโชติ.(2566).การพัฒนาแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน
เอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช. ดุษฎีนิพนธ์ ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

อารีย์ วีระเจริญ (2564) การพัฒนารูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศเพื่อพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้
ของผู้เรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 [https://research.otepec.go.th/files/
บพคัดย่อ_e36gun1y.pdf](https://research.otepec.go.th/files/บพคัดย่อ_e36gun1y.pdf)

Daud. (2018). Teaching and learning supervision, teachers' attitude towards classroom
supervision and students' participation. International Journal of Instruction,
11(4), 513–526.

Freire, P. (1970). Pedagogy of the oppressed. Herder and Herder.

Likert, R. (1967). The human organization: Its management and value. New York:
McGraw-Hill.

Mutula, S. M., & Wainaina, M. N. (2018). Strategic management and organizational
performance in higher education institutions. International Journal of
Educational Management, 32(4), 603-617. [https://doi.org/10.1108/IJEM-01-
2017-0014](https://doi.org/10.1108/IJEM-01-2017-0014)

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1983). Using multivariate statistics. Harper & Row.

จากสนามรบสู่ห้องประชุม: การประยุกต์ใช้หลักการผู้นำแบบผู้รับใช้ของสามก๊กใน
องค์การสมัยใหม่

FROM THE BATTLEFIELD TO THE BOARDROOM: THE APPLICATION OF
THE ROMANCE OF THREE KINGDOMS SERVANT LEADERSHIP PRINCIPLES
IN MODERN ORGANIZATIONS

กิตติพงษ์ เพียรพิทักษ์

Kittipong Pearnpitak

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

Faculty of Political Science, Ubon Ratchathani University

E-mail: kittipong.p@ubu.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) : 1 มิถุนายน 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 25 มิถุนายน 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 27 มิถุนายน 2568

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความเปลี่ยนแปลงของโลกการบริหารที่ซับซ้อนและท้าทาย ผู้นำในปัจจุบันต่างเผชิญแรงกดดันให้ตัดสินใจภายใต้ข้อจำกัดรอบด้าน จึงจำเป็นต้องแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทเชิงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ในฐานะผู้นำองค์กร บทความนี้มุ่งสำรวจและประยุกต์ใช้หลักการของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ผ่านบทเรียนจากวรรณกรรมสามก๊ก ซึ่งถือเป็นคลังภูมิปัญญาทางยุทธศาสตร์และคุณธรรมที่สืบทอดมาหลายศตวรรษ โดยวิเคราะห์บุคลิกและบทบาทของผู้นำสำคัญทั้งจากเล่าปี่ โจโฉ และซุนกวน ควบคู่กับการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดร่วมสมัยทั้งทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีจริยธรรม ทฤษฎีมิติทางวัฒนธรรม แนวคิดผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแนวคิดองค์การสมัยใหม่ ผลการวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นถึงสามคุณลักษณะสำคัญของผู้นำแบบผู้รับใช้ ได้แก่ ความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ และจริยธรรม ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการหล่อหลอมความไว้วางใจ เสริมสร้างความร่วมมือ และผลักดันการเติบโตขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีความซับซ้อนสูง พร้อมทั้งได้เสนอแนะแนวทางการประยุกต์ใช้หลักการที่สอดคล้องกับโครงสร้าง การตัดสินใจ และการจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์การสมัยใหม่ เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นสำหรับการพัฒนาองค์ความรู้ด้านภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม และเปิดโอกาสให้เกิด

การศึกษาเพิ่มเติมทั้งในเชิงประจักษ์และเชิงเปรียบเทียบ โดยเฉพาะการนำไปประยุกต์ใช้ในบริบท
องค์การสมัยใหม่ที่มีความหลากหลายและพลวัตตลอดเวลา

คำสำคัญ: ผู้นำแบบผู้รับใช้, สามก๊ก, องค์การสมัยใหม่

ADSTRACT

The objective of this article is to study complicated and challenging shift in the world of management, present leaders are pressured to make decisions under constraints. Therefore, it is necessary to find an appropriate approach to their structural context and authority as organizational leaders. This study aims to explore and apply servant leadership through lessons from the Romance of the Three Kingdoms as a treasure of strategic wisdom and morality inherited for centuries. This analyzes the personalities and roles of major leaders from Liu Bei, Cao Cao, and Sun Quan, along with a contemporary literature review on ethical leadership theory, cultural dimension theory, transformational leadership concept, and modern organizational concept. The analysis results reflect three key characteristics of servant leaders: loyalty, honesty, and ethics, which play a significant role in fostering trust and cooperation and driving organizational growth under rapidly changing and highly complex environments. This also proposes guidelines for applying the principle in line with the structure, decision-making, and strategic management of modern organizations as a starting point for developing knowledge on moral leadership and fostering opportunities for further empirical and comparative studies, especially the implementation under the context of modern organizations which are diverse and dynamic.

Keywords: Servant Leadership, Three Kingdoms, Modern Organization

บทนำ

ในพงศาวดารแห่งประวัติศาสตร์ยุคสามก๊ก (Three Kingdoms) ความเป็นผู้นำปรากฏอยู่ในทุกบทของเรื่อง ทั้งในด้านการตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์ การจัดวางกำลังพล ไปจนถึงศิลปะในการครองใจประชาชนและบริหารรัฐกิจ ตัวละครสำคัญ เช่น เล่าปี่ (Liu Bei) โจโฉ (Cao Cao) ซุนกวน (Sun Quan) ต่างนำเสนอภาพของผู้นำที่ต้องเผชิญกับความไม่แน่นอน การแข่งขัน และความขัดแย้งที่มีเดิมพันสูง แม้ฉากหลังจะอยู่ในสนามรบโบราณ แต่แก่นของเรื่องกลับสามารถเชื่อมโยงเข้ากับโลกการบริหารจัดการในยุคปัจจุบัน ซึ่งองค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับสถานะที่คล้ายคลึงกัน อันได้แก่ ความเปราะบาง ความซับซ้อน และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เสี่ยงสะท้อนจากสามก๊กจึงไม่ควรถูกตี

กรอบไว้ในฐานะเพียงวรรณกรรมเชิงประวัติศาสตร์ หากแต่สามารถนำมาเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านภาวะผู้นำที่มีคุณค่าต่อการบริหารยุคใหม่อย่างมีนัยสำคัญ การศึกษานี้จึงเริ่มต้นจากความเชื่อว่า ภูมิปัญญาโบราณสามารถปลุกพลังและแนวคิดร่วมสมัยได้ โดยเฉพาะเมื่อสังคมกำลังมองหาคำตอบใหม่ ๆ ในโลกที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงที่ไม่หยุดนิ่ง

ในขณะที่แนวคิดด้านการบริหารในยุคปัจจุบันเน้นการจัดการที่มีประสิทธิภาพและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า แต่ทว่าการเปลี่ยนผ่านขององค์การสมัยใหม่กลับพบกับอุปสรรคที่ซับซ้อนกว่าการจัดโครงสร้างหรือวางแผนเชิงกลยุทธ์ นั่นคือปัญหาด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ติดตาม ซึ่งไม่อาจแก้ไขได้ด้วยกลไกการสั่งการเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยความเข้าใจ ความไว้วางใจ และความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่กดดันและเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว การขาดแบบแผนภาวะผู้นำที่มีความยืดหยุ่นและมีจริยธรรม ส่งผลให้หลายองค์การประสบภาวะขาดแรงจูงใจภายใน ความขัดแย้งระหว่างฝ่ายงาน หรือแม้กระทั่งการขาดเป้าหมายร่วม ความท้าทายเหล่านี้ชวนให้น่าทึ่งเรียนรู้จากยุคสามก๊กกลับมาตีความใหม่ โดยเฉพาะในประเด็นของ “ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้” (Servant Leadership) ที่มุ่งเน้นการสนับสนุนผู้ติดตามมากกว่าการใช้อำนาจเหนือพวกเขา ซึ่งแนวคิดนี้ได้รับความสนใจมากขึ้นในวรรณกรรมการบริหารร่วมสมัย (Eva et al., 2019) โดยเฉพาะเมื่อผู้นำจำเป็นต้องแสดงบทบาททั้งด้านกลยุทธ์และด้านความเข้าใจมนุษย์ควบคู่กันไปอย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

จากบริบทและปัญหาดังกล่าว บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจและประยุกต์ใช้หลักการภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ผ่านบทเรียนจากวรรณกรรมสามก๊ก โดยมุ่งวิเคราะห์บุคลิกภาพและกลยุทธ์ของผู้นำสำคัญ ได้แก่ เล่าปี่ โจโฉ และซุนกวน พร้อมทั้งเชื่อมโยงกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ทฤษฎีมิติทางวัฒนธรรม และแนวคิดองค์การสมัยใหม่ ผ่านการวิเคราะห์กรณีศึกษาและวรรณกรรมร่วมสมัย บทความเสนอว่าคุณลักษณะสำคัญของผู้นำแบบผู้รับใช้ ได้แก่ ความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ และจริยธรรม ล้วนเป็นปัจจัยที่สามารถส่งเสริมความร่วมมือและความไว้วางใจภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางที่ได้นำเสนอไม่ใช่เพียงการย้อนรอยอดีต แต่เป็นความพยายามนำเอาภูมิปัญญาทางประวัติศาสตร์มาผสมผสานกับการจัดการองค์การในยุคโลกาภิวัตน์อย่างเป็นระบบ โดยเน้นให้เห็นถึงความเป็นไปได้ในการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน ผ่านผู้นำที่ตระหนักในบทบาทของตนเองในฐานะผู้รับใช้ที่มีเกียรติมากกว่าผู้บัญชาการที่อยู่เหนือทุกคน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การปูทางจากบทนำสู่การอภิปรายแนวคิดและทฤษฎีมีส่วนสำคัญต่อการการสร้างความเข้าใจทั้งในเชิงประวัติศาสตร์และบริบทของการจัดการสมัยใหม่ โดยเฉพาะเมื่อกล่าวถึงการประยุกต์ใช้หลักการภาวะผู้นำจากอดีตสู่การบริหารในโลกปัจจุบัน โดยนำเสนอแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ผู้นำในวรรณกรรมสามก๊ก ควบคู่กับแนวคิดด้านการบริหารองค์การ ดังนี้

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant leadership theory) ถูกกล่าวถึงโดยโรเบิร์ต เค. กรีนลีฟ (Robert K. Greenleaf) ผู้คิดค้นและเป็นผู้กุมความลับแห่งการเดินทางสู่อำนาจของผู้นำที่ยิ่งใหญ่ มีรากฐานมาจากความเมตตา อ่อนน้อม และการรับใช้เป็นหลัก แต่ระบบความสัมพันธ์ในวรรณกรรมสามก๊กตั้งอยู่บนฐานของความรุนแรง การชิงอำนาจ และสงคราม การสำรวจช่องว่างนี้ถือเป็นการศึกษาคุณลักษณะของความเป็นผู้นำที่มีหน้าที่เป็นผู้รับใช้ โดยมีบทบาทสำคัญคือ การสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ติดตามในทุกด้าน เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นเติบโตและมีศักยภาพที่แข็งแกร่งเป็นกำลังหลักให้กับองค์กรได้ (Greenleaf, 1970) แน่นอนว่าแนวทางนี้มีลักษณะเฉพาะ คือ ความปรารถนาของผู้นำที่ยอมเสียสละเป็นผู้รับใช้อย่างจริงจัง ยอมรับฟัง เห็นอกเห็นใจ ตระหนักรู้ สร้างแนวคิด มองการณ์ไกล มีความรับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นและสามารถสร้างองค์การที่แข็งแกร่งได้ (Yousofi & Rahimzad, 2024) ตัวอย่างของเล่าปีในสามก๊กสะท้อนแก่นแท้ของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ซึ่งเน้นการเสียสละและยึดมั่นในคุณธรรมมากกว่าการใช้อำนาจ เป็นแบบอย่างที่ดีของการสมัยใหม่สามารถนำมาปรับใช้เพื่อเสริมสร้างผู้นำที่ได้รับความเชื่อมั่นจากผู้ตามและขับเคลื่อนองค์การด้วยความเสมอภาคอย่างมีจริยธรรม

2. ทฤษฎีมิติทางวัฒนธรรม (Cultural dimensions theory: Hofstede) เป็นแนวทางการทำความเข้าใจในคุณค่าทางวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมขององค์การ เนื่องด้วยรูปแบบความเป็นผู้นำที่อยู่ในองค์การมักจะถูกจัดหมวดหมู่ให้อยู่ในเชิงวัฒนธรรม 6 มิติ ได้แก่ ระยะห่างระหว่างอำนาจ ความเป็นปัจเจกเทียบกับการรวมกลุ่ม ความเป็นชายเทียบกับความเป็นหญิง การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนเทียบกับความแน่นอน การวางบรรทัดฐานระยะยาวเทียบกับระยะสั้น และการปล่อยตัวตามอำเภอใจเทียบกับการยับยั้งชั่งใจ ในบริบทของการประยุกต์ใช้ตามหลักการเป็นผู้นำของสามก๊กนั้น ผู้เขียนขอหยิบยกกรอบการวิเคราะห์มาจากรากแนวคิดของ Hofstede (2011) ซึ่งเป็นการชี้แจงกลยุทธ์ที่มีความสอดคล้องกับบรรทัดฐานทางวัฒนธรรม เช่น ลำดับชั้นและความจงรักภักดีของสามก๊ก สะท้อนถึงระยะห่างระหว่างอำนาจที่สูงและต่ำ การมีวัฒนธรรมที่ยอมสยบให้แก่อำนาจ และการเป็นผู้นำที่มักไม่ถูกตั้งคำถาม การทำความเข้าใจเหล่านี้มีส่วนช่วยให้ผู้นำยุคใหม่สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Peiris & Ulluwishewa, 2023) ประกอบกับยังเป็นการสร้างความมั่นใจว่าอุดมการณ์ทางความคิดจะเป็นจุดเชื่อมโยงไปสู่การบูรณาการวิธีการที่ไม่เพียงแต่การเพิ่มคุณค่าให้กับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ แต่ยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดูเหมือนจะซับซ้อนให้เข้าใจได้ง่ายอีกด้วย

3. ทฤษฎีผู้นำที่มีจริยธรรม (Ethical leadership theory) เน้นย้ำถึงความสำคัญของผู้นำที่เป็นแบบอย่างด้านความประพฤติดีประพฤติดชอบ โดยเกิดขึ้นจากการตัดสินใจในสถานการณ์ช่วงวิกฤตขององค์การ และใช้อำนาจอย่างมีจริยธรรม เพื่อนำพาความไว้วางใจให้แก่ผู้ติดตามผ่านความซื่อสัตย์ เที่ยงธรรม และคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม ประกอบกับการมุ่งเน้นไปที่ความสามารถของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กรในการสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้กับกลุ่มแผนก องค์การ รวมถึงเครือข่ายสมาชิก (Muktamar, 2023) สำหรับบริบทในสามก๊กได้สะท้อนถึง

ความจงรักภักดี การมีเกียรติยศ และธรรมาภิบาลที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร อย่างไรก็ตาม การถ่ายทอดกลยุทธ์จากสนามรสู่ห้องประชุมมีความเกี่ยวข้องกับการตีความแปลความหมายในประเด็นของความขัดแย้งทางจริยธรรม ซึ่งจำเป็นต้องหันกลับมาองถึงองค์การสมัยใหม่ที่มีความโปร่งใสว่าแท้จริงแล้วเป็นเช่นนั้นหรือไม่ การตัดสินใจในแต่ละครั้งจึงเกิดขึ้นจากการบูรณาการคำแนะนำของผู้บริหารที่อยู่บนฐานของข้อมูลเชิงลึกทั้งในอดีตและสิ่งที่ต้องการขับเคลื่อนไปในอนาคต

4. แนวคิดผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership concept) เป็นคุณสมบัติของผู้นำที่เน้นการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้แก่ผู้ติดตามในการเปลี่ยนแปลงองค์การ การสะท้อนรูปแบบของความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นได้มาจากการสังเกตวิสัยทัศน์ มุมมองที่ท้าทาย และการได้รับการสนับสนุนจากผู้ติดตาม ซึ่งนำไปสู่การตั้งเป้าหมายใหม่ในการเปลี่ยนแปลงค่านิยมและความเชื่อ จนสามารถกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้สำเร็จ ในขณะเดียวกันสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการสร้างนวัตกรรม จำเป็นต้องมีการตรวจสอบ แน่นอนว่า “การควบคุมทางเสียที่มีแต่ใบเรือเป็นเรือยาก หากขาดกระแสลม” โดยแผนกลยุทธ์ขององค์การจะต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง การปรับตัว และความยืดหยุ่น แต่แฝงไปด้วยความชัดเจนและตรงประเด็น (Schulze & Pinkow, 2020) มุมมองนี้ได้นำเสนออัตลักษณ์เชิงกลยุทธ์ที่ถือเป็นแนวปฏิบัติ ซึ่งสามารถหลอมรวมการเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้ที่มีจริยธรรมภายใต้วัฒนธรรมองค์การได้เป็นอย่างดี

5. แนวคิดองค์การสมัยใหม่ (Modern organization concept) เน้นย้ำถึงวิวัฒนาการของโครงสร้างองค์การที่มีการปรับตัวจากการพึ่งพาเทคโนโลยีเพื่อสร้างความแปลกใหม่อย่างสร้างสรรค์ให้กับวัฒนธรรมองค์การ แน่นอนว่าความเป็นองค์การสมัยใหม่มีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างที่ราบเรียบและยืดหยุ่น ซึ่งเป็นการส่งเสริมการตัดสินใจที่รวดเร็วให้แก่สมาชิกในทีมให้พร้อมเข้ามามีส่วนร่วม ประกอบกับยังสามารถเชื่อมโยงและส่งต่อองค์ความรู้ผ่านแพลตฟอร์มการรับรู้ทางวัฒนธรรมที่ความหลากหลายในกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งถือเป็นการทำความเข้าใจในหลักการความเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้ขององค์การสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นถึงข้อมูลเชิงประจักษ์และแนวทางการจัดการร่วมสมัย (Lopez, 2018)

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบลักษณะของผู้นำในแต่ละแนวคิดและทฤษฎีกับตัวอย่างจากสามก๊ก

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	คุณลักษณะเด่น	ตัวอย่างจากสามก๊ก
Servant Leadership	สนับสนุน-เสียสละ-เข้าใจผู้ตาม	เล่าปี่ยอมให้ลิโป้อาศัยแม่รู้ ว่าอันตราย
Cultural Dimensions	ระยะห่างอำนาจ-ความจงรักภักดี	โจโฉเน้นอำนาจ-ผู้ตามไม่ตั้งคำถาม
Ethical Leadership	ซื่อสัตย์-เที่ยงธรรม-ยึดหลักคุณธรรม	กวนอูปฏิเสธโจโฉด้วยความจงรักภักดี

Transformational Leadership	สร้างแรงบันดาลใจ-เปลี่ยนวิสัยทัศน์	เล่าปี่ตั้งเป้าฟ้าอันอาจจักร อันรวมใจขุนพลและ ประชาชน
Modern Organization	โครงสร้างยืดหยุ่น-ส่งเสริมการมีส่วนร่วม	ขุนกวนสร้างระบบ พันธมิตร ไม่ครอบงำ

จากตารางข้างต้นสะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในองค์การสมัยใหม่ โดยเปรียบเทียบกับตัวอย่างจากวรรณกรรมสามก๊ก เพื่อแสดงให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดร่วมสมัยกับบทบาทของผู้นำในประวัติศาสตร์ อย่างไรก็ตาม การอภิปรายครั้งนี้จำเป็นต้องหยิบยกแนวคิดการวิเคราะห์เปรียบเทียบเชิงประวัติศาสตร์ (Historical comparative analysis concept) มาใช้ในการอธิบายร่วม เนื่องจากหลักการสำคัญของแนวคิดนี้ คือ การตรวจสอบเหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ทางประวัติศาสตร์ โดยการเชื่อมเส้นทางผ่านกาลเวลาจากสนามรบในอดีตสู่ห้องประชุมขององค์การสมัยใหม่ในปัจจุบัน ซึ่งเป็นการมองในมิติของการกระทำจากผู้นำสามก๊กที่มีการนำหลักการมาใช้เป็นหลักคิดเชิงกลยุทธ์สำหรับการนำมาปรับใช้เพื่อยกระดับศักยภาพขององค์การ ส่งเสริมความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม และเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งวิธีการนี้เป็นการวาดเส้นลายน้าที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวทำให้ผู้อ่านได้จดจำถึงรูปแบบความเป็นผู้นำและการประเมินจุดบกพร่อง เพื่อลดความซับซ้อนของอำนาจระหว่างผู้นำและผู้ติดตาม รวมถึงสมาชิกในทีมที่จำเป็นต้องมีจุดร่วมเชิงกลยุทธ์ในการนำพาให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้สำเร็จ

ความเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้ในบริบททางประวัติศาสตร์

บทบาทความเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้ฝังลึกอยู่ในประวัติศาสตร์ยุคสามก๊กของจีน มีบทเรียนที่ถูกเล่าขานสืบทอดกันมาในฐานะบุคคลสำคัญอย่างเล่าปี่ โจโฉ และซุนกวน ผู้นำเหล่านี้ได้แสดงให้เห็นถึงการอุทิศตนเพื่อชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน โดยมองผลประโยชน์ส่วนรวมอยู่เหนือผลประโยชน์ส่วนตัว (Ge, 2015) แนวทางนี้ไม่ได้เป็นเพียงแต่กลวิธีครองใจคนเท่านั้น แต่ยังแฝงไปด้วยการดูแลและใช้คนเป็น ซึ่งถือเป็นปรัชญาพื้นฐานของการเป็นนักปกครองหรือผู้นำองค์การได้เป็นอย่างดี การใช้ความรู้เพื่อสร้างความสัมพันธ์และการตัดสินใจที่เฉียบแหลมถือเป็นเครื่องการันตีความเพียบพร้อมก่อนการศึกสงคราม ประกอบกับการใช้ใจใส่ความเมตตาลงไปคำพูดเพื่อเกลี้ยกล่อมจะนำไปสู่การยกระดับจิตใจ มีส่วนช่วยในการปลูกฝังความรู้สึกเข้มแข็งทางจิตวิญญาณ ซึ่งสิ่งนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการสร้างเมือง สร้างกำลังรบ สร้างขุนพล และสร้างความเชื่อใจให้ทุกฝ่ายสามารถทำงานร่วมกัน เป็นการเน้นย้ำถึงการรับใช้มากกว่าการสั่งการ คุณสมบัติและเหตุผลต่าง ๆ เหล่านี้สามารถเป็นเข็มทิศนำทางที่นำองค์การไปสู่ความสำเร็จ เพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนของแนวคิดผู้นำแบบผู้รับใช้ในบริบทสามก๊ก จึงขอเสนอเป็นตารางกรอบแนวคิด ดังนี้

ตารางที่ 2 กรอบแนวคิด Servant Leadership Dimensions และการเชื่อมโยงกับผู้นำสามก๊ก

มิติของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้	ความหมายโดยสังเขป	ตัวอย่างจากสามก๊ก
การฟัง (Listening)	การฟังด้วยความตั้งใจและเปิดใจกับความคิดเห็นของผู้ตาม	เล่าปี่รับฟังคำปรึกษาจากขงเบ้งและผู้ติดตามอย่างจริงจัง
ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy)	เข้าใจและใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่น	เล่าปี่ให้ที่พักพิงแก่ลิโป้แม้รู้ว่าไม่น่าไว้วางใจ
การรับใช้ (Stewardship)	การปกป้องและรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ของส่วนรวม	โจโฉตัดผมตนเองแสดงความรับผิดชอบต่อคำสั่ง
การมองการณ์ไกล (Foresight)	ใช้ประสบการณ์ในอดีต คาดการณ์อนาคตเพื่อตัดสินใจ	ซุนกวนร่วมมือกับเล่าปี่ ก่อนศึกเซ็กเพ็กโดยมองไกล
การพัฒนาผู้อื่น (Growth of People)	ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ติดตามอย่างต่อเนื่อง	เล่าปี่มอบเกวียนจิวให้กวนอุฝึกบริหาร

หากกล่าวถึงบริบททางประวัติศาสตร์ที่อิงจากตัวละครเล่าปี่จะพบว่า คุณลักษณะความเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้นั้นมาจากการดูแลเอาใจใส่ และการรับฟังอย่างกระตือรือร้น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมอันน่ายกย่องที่มาจากความเมตตา ดังตัวอย่างตอนที่ลิโป้เข้าพึ่งใบบุญเล่าปี่ หลังจากที่โจโฉเข้าปราบโจรใต้คาบูกาเป็นพวก เห็นกองกำลังของลิโป้ที่เมืองกุนจีว่อนล้ำจึงเข้ารบเอาได้โดยง่าย ลิโป้เข้าสู้รบด้านทานไม่ไหวจึงล่าถอยหนี โจโฉออกตามตีกระหน้า ลิโป้เสียทีระหกระเหินเข้าพึ่งใบบุญเล่าปี่ ณ เมืองซีจีวี่ ซึ่งเป็นดินแดนของวุยก๊ก แต่มีความขัดเคืองใจกับเตียวหุย เล่าปี่จึงให้ลิโป้กับครอบครัวไปอยู่เมืองเสียวพายเพื่อจับตามองแทน ถึงแม้เล่าปี่จะรู้ว่าลิโป้เป็นคนที่ไม่น่าไว้วางใจและคาดเดาอะไรไม่ได้ก็ตาม แต่การสร้างเป็นมิตรโดยใช้ความช่วยเหลือเข้าแลกถือเป็นหนึ่งในเรื่องที่น่าขบคิดไม่น้อย การตัดสินใจอย่างรอบคอบและใจเย็น อาจเปรียบได้กับการฝากของไว้กับโจร ฝากก้างปลาไว้กับแมว หากเกิดเหตุอันใดขึ้นก็รู้ว่าใครเป็นผู้กระทำ

ความเมตตาของเล่าปี่เป็นคุณลักษณะที่น่ายกย่องและควรกล่าวขาน การสร้างผู้ติดตามที่เข้มแข็งด้วยความไว้วางใจสะท้อนถึงการวางรากฐานองค์การที่มั่นคงและส่งเสริมการออกแบบโครงสร้างในอนาคตอย่างยั่งยืน ทั้งในมิติของเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม แนวปฏิบัตินี้เน้นการตอบสนองความต้องการของสมาชิกในทีม การเสริมขวัญกำลังใจ และการสนับสนุนการเติบโตถือเป็นแกนกลางของแนวคิดการบริหารสมัยใหม่ โดยเฉพาะในศตวรรษที่ 19–20 ที่ให้ความสำคัญกับพฤติกรรม แรงจูงใจ และอารมณ์ของบุคลากรเพื่อลดช่องว่างในการเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้ อีกทั้งยังแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนผ่านจากภาวะผู้นำแบบเผด็จการไปสู่ผู้นำที่มุ่งความเข้าใจและสมานฉันท์ เช่น กรณีลิโป้ที่ขัดขวางอ้วนสุดไม่ให้โจมตีเล่าปี่ แม้ได้รับสินบน เพราะตระหนักถึงผลร้ายในอนาคต กลยุทธ์การปรองดองเช่นนี้คือกลไกของการบริหารแบบผู้รับใช้ ที่เน้นการเจรจาออกห้องประชุมซึ่ง

แสดงถึงความมุ่งมั่นเบื้องต้นของผู้เสนอ และเมื่อถึงเวลาอภิปราย ผู้รับฟังก็มักร่วมเป็นเจ้าของข้อตกลงนั้น (Korkmaz et al., 2022)

การมองผู้นำในฐานะผู้เร่งพัฒนาทักษะของทีม คือกลยุทธ์สำคัญในการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้สอดคล้องกับบริบทวัฒนธรรม โดยเฉพาะในยามวิกฤตที่ค่านิยมเดิมอาจไม่ตอบโจทย์ ความเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้ช่วยให้สมาชิกเกิดมุมมองรอบด้าน ลดความเสี่ยง และเสริมกลยุทธ์ที่ยึดโยงกับคุณค่าของทุกภาคส่วน ตัวอย่างเช่นกรณีใจโธที่รักษาคำมั่นโดยตัดผมตนเองเมื่อทำผิดคำสั่ง เป็นการแสดงความรับผิดชอบที่ทำให้กองทัพเคารพอย่างลึกซึ้ง ผู้นำที่เข้าใจผู้ตาม ยอมเปลี่ยนมุมมองแม้เพียงเล็กน้อย จะสามารถสร้างแรงจูงใจและยกระดับอุดมการณ์ร่วมได้อย่างทรงพลัง การบูรณาการผู้นำกับทิศทางองค์กรจึงไม่เพียงเป็นการบริหาร แต่ยังเป็นการหล่อเลี้ยงวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจ การมีส่วนร่วม และการเติบโต ซึ่งแม้ไม่อาจเห็นผลลัพธ์ทันที แต่ถือเป็นรากฐานของความยั่งยืนที่แท้จริง (Canavesi & Minelli, 2022)

โดยรวมแล้วการสำรวจความเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้ผ่านมุมมองทางประวัติศาสตร์ ถือเป็น การพิสูจน์แล้วว่าบทเรียนจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในยุคสามก๊กได้นำไปสู่การปลูกฝังรูปแบบของความเป็นผู้นำในยุคต่อมา การเป็นผู้นำที่มีแนวโน้มในการสนับสนุนผู้อื่นจะช่วยย้าเตือนถึงจริยธรรมของผู้นำที่มีต่อการพัฒนาองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับคุณค่าขององค์การสมัยใหม่ที่เน้นด้านความหลากหลายและความเท่าเทียม การเสริมสร้างวัฒนธรรมเหล่านี้เป็นกรอบการทำงานสำหรับการจัดการกับความซับซ้อนขององค์การที่มีชีวิต ด้วยเหตุผลของการเป็นผู้นำที่ต้องอาศัยความรู้และทักษะในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า การสร้างความชัดเจนในทุกคำสั่งที่ตัดสินใจพูดออกไปจะถือเป็นการตีตรวนล่ามขาของผู้นำเอง ดังนั้น ความเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้ถือเป็นกลยุทธ์สำคัญสำหรับผู้นำองค์กรในทุกระดับที่ต้องเผชิญหน้ากับความเป็นพลวัตทางเทคโนโลยี และจำเป็นต้องอาศัยภูมิปัญญาหรือพื้นฐานความรู้ในอดีตมาประยุกต์ใช้เพื่อแสวงหาแนวทางใหม่ที่สนองต่อการเปลี่ยนแปลง

การปรับตัวทางวัฒนธรรมตามรูปแบบความเป็นผู้นำฉบับสามก๊ก

ยุคสามก๊กเป็นช่วงเวลาสำคัญในประวัติศาสตร์จีนที่มอบเรื่องราวมากมายสำหรับการวิเคราะห์กลยุทธ์ของความเป็นผู้นำ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการจัดลำดับความสำคัญของการช่วงชิงอำนาจทางการเมืองที่ไม่ได้มองเพียงเฉพาะประโยชน์ส่วนตนเท่านั้น แต่ยังมองถึงประโยชน์ของส่วนรวมร่วมด้วย สิ่งนี้แตกต่างอย่างมากกับแนวทางปฏิบัติขององค์การสมัยใหม่ที่มักเน้นย้ำถึงความสำเร็จและการแข่งขันที่ตัวบุคคลมากกว่าความยั่งยืนขององค์การ ด้วยการศึกษาในมุมมองนี้ทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อันทรงคุณค่าที่แฝงไปด้วยการปรับตัวทางวัฒนธรรม ยกตัวอย่างหนึ่งในเหตุการณ์ที่มีอยู่ในตำราลำดับรองของวรรณกรรมสามก๊กเรื่องการประชุมกลองทองที่เมืองเส้าซี โดยมีโจโฉเป็นเจ้าภาพ และได้เชิญขุนนาง รวมถึงเหล่านักรบจากแคว้นต่าง ๆ มาร่วมประชุม ในงานมีการตั้งกลองทองขนาดใหญ่ไว้ที่ประตูเมือง พร้อมประกาศว่าผู้ใดตีกลองนั้นได้จะได้รับรางวัลที่ยิ่งใหญ่ การกระทำนี้ไม่เพียงแต่เป็นการทดสอบความกล้าของเหล่านักรบเท่านั้น แต่ยังเป็นการแสดงภาพลักษณ์ของผู้นำที่มีอำนาจในการใช้ศิลปะและวัฒนธรรมทางการเมืองอีกด้วย

เล่าปีได้เข้าร่วมการประชุมครั้งนี้เช่นกัน และแสดงความเป็นผู้นำในหลายด้านที่สะท้อนให้เห็นถึงการปรับตัวทางวัฒนธรรมจากการใช้กลยุทธ์อย่างชาญฉลาด กล่าวคือ เล่าปีไม่รีบร้อนเข้าไปตีกลองทองทันที แต่เลือกสังเกตการณ์และประเมินพฤติกรรมของผู้คนรอบข้างก่อน แสดงให้เห็นถึงความรอบคอบโดยเลือกจังหวะที่เหมาะสมในการเข้าไปตีกลอง ไม่เพียงแต่เป็นการแสดงออกถึงความกล้า แต่ยังสร้างความประทับใจให้กับโจโฉและผู้ที่เข้าร่วมงาน ซึ่งเล่าปีใช้โอกาสนี้ในการยุติความขัดแย้งทางการเมืองไปพร้อมกับการสร้างพันธมิตร สิ่งนี้ถือเป็นการเรียนรู้วัฒนธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน วัฒนธรรมที่เกิดจากการมองการณ์ไกลเป็นฐานของการก่อรูปองค์การสมัยใหม่ การคาดการณ์ความต้องการของสมาชิกในทีมและผลกระทบต่อสังคมในวงกว้างจากการตัดสินใจ แสดงถึงการบูรณาการหลักการต่าง ๆ ในการอยู่ร่วมกันของบุคลากรทุกคนในองค์กร พร้อมทั้งยังถือเป็นแนวทางการปฏิบัติที่นำไปสู่ผลลัพธ์จากการกระทำของผู้นำอันมีผลต่อความสำเร็จขององค์การ เมื่อพิจารณาจากกรณีการตีกลองทองของเล่าปี จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำของเขาเน้นการอ่านสถานการณ์และเข้าใจบริบทวัฒนธรรมรอบด้าน สอดคล้องกับแนวคิดวัฒนธรรมเชิงสติปัญญา (Cultural Intelligence) ที่ผู้นำต้องมีความเข้าใจและปรับตัวเข้ากับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันอย่างชาญฉลาด

การปรับกลยุทธ์ภายใต้แนวโน้มของความเป็นผู้นำสมัยใหม่ควรมุ่งเน้นไปที่การเอาใจใส่ การรับฟังอย่างกระตือรือร้น และการให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อย ซึ่งถือเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นต่อการปลูกฝังค่านิยมขององค์การ (Adeniyi et al., 2024) ประกอบกับการฝึกคุณสมบัติที่สามารถเลียนแบบได้ยากลงไปในการฝึกอบรมของผู้นำในทุกระดับ จะมีส่วนช่วยให้องค์การสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีความเป็นพลวัต ซึ่งการเล็งเห็นคุณค่าของผู้นำผ่านทักษะที่ถูกผสมผสานไปกับวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นหลักค้ำยันไม่ให้องค์การล่มสลายได้โดยง่าย นอกจากนี้ การสร้างระบบนิเวศการทำงานที่เอื้อต่อการคิดค้นนวัตกรรมใหม่จะเป็นการแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกรักอันมีคุณค่าของทุกคนในองค์กร ตัวอย่างของเล่าปีสะท้อนถึงภาวะผู้นำแบบปรับตัว (Adaptive Leadership) ที่มุ่งเน้นการยืดหยุ่นต่อบริบทและให้ความสำคัญกับการฟังและสร้างความร่วมมือมากกว่าการสั่งการ

จากคำกล่าวของชงเบ้ง กุณซือแห่งสามก๊กที่ว่า “การบริหารคือการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยมือผู้อื่น” การปรับกระบวนการทัศน์ขององค์กรให้เอื้อต่อการทำงานก็เช่นเดียวกัน จำเป็นต้องเปลี่ยนมุมมองของผู้นำก่อน โดยเฉพาะรูปแบบของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ถูกค้นพบในวรรณกรรมต่าง ๆ ได้มีการทบทวนถึงความเป็นผู้นำที่หลากหลายตั้งแต่ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบไม่มีเงื่อนไข ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ผู้นำแบบประชาธิปไตย ไปจนถึงผู้นำแบบผู้รับใช้ตามที่ทุกองค์การต่างนิยามขึ้นมา (Mansaray, 2019) แน่่อนว่าการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการทำความเข้าใจในบทบาทของผู้นำ จะทำให้เกิดการทบทวนผลผลิตจากการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า ซึ่งการมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งจะทำให้เกิดแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน เมื่อบุคลากรมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน มีความเชื่อคล้ายกันจะทำให้เกิดการสื่อสารไปในทิศทางเดียวกันโดยไม่ถูกตั้งคำถาม การนำเสนอแผนกลยุทธ์ใด

ๆ ก็ตามนี้มักถูกเชื่อมโยงมาจากวัฒนธรรมองค์กรทั้งสิ้น (Akpa et al., 2021) ดังนั้น การทบทวนความสำเร็จขององค์การจึงหนีไม่พ้นเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นพื้นฐานสำคัญ

การวัดผลกระทบเชิงกลยุทธ์ภายใต้ความเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้ มีการปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์จากบทเรียนของสามก๊กที่ว่าไม่มีมิตรแท้หรือศัตรูถาวร ศัตรูที่ไม่ใช่คู่แข่งแต่เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ปรับเปลี่ยนได้ยาก ซึ่งถือเป็นอันตรายต่อการกำหนดตัวชีวิตที่คลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริง สิ่งนี้มีงานวิจัยรองรับจากผลศึกษาของ Mazzetti & Schaufeli (2022) พบว่าการมองโลกในแง่ดี การมีความยืดหยุ่นที่มากเกินไป และการไม่รู้ความสามารถของตนเอง มีผลต่อความไว้วางใจของผู้นำและแรงบันดาลใจให้ปฏิบัติตาม การวางกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรถือเป็นเงื่อนไขแรกๆ ที่ช่วยดึงดูดใจให้กับเหล่าผู้ค้นหางานใหม่ การเปิดบ้านที่คล้ายกับ Open house ในมหาวิทยาลัย จึงเป็นสิ่งที่ทุกองค์การจำเป็นต้องกระทำเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานใหม่และเก่าเข้าใจถึงวัฒนธรรมที่ถูกเก็บซ่อนอยู่ในสถานที่แห่งนั้น และพร้อมที่จะยินดีอยู่เมื่อสถานะของตนเปลี่ยนไป

อย่างไรก็ตาม การปรับตัวทางวัฒนธรรมของสามก๊กถือเป็นแก่นแท้ในการมองคนออก ใช้คนเป็น เลือกคนถูกต้องตามหลักการบริหารพื้นฐาน คือ การเลือกคนให้เหมาะสมกับงานในเวลาที่เหมาะสม (Put the right man on the right job at the right time) ไม่ต่างจากการกระทำของเล่าปี่ที่ใช้ความอดทนรอจังหวะเข้าไปตีกลองทอง การมองสภาพแวดล้อมให้ออกถือเป็นการทำความเข้าใจในวัฒนธรรมขององค์กรเบื้องต้น แต่การบูรณาการกลยุทธ์ให้เสมือนกับการใช้ไม้พายแหวกน้ำแทนช่วงเวลาที่ได้รับผ่าน ถือเป็นการขับเคลื่อนองค์การได้ในทุกวิกฤต ความมุ่งมั่นตั้งใจของผู้นำที่เป็นเลิศทางความคิด และยืนต้นอยู่บริเวณท้ายโต๊ะของห้องประชุม รอคอยจังหวะในการสนับสนุนให้ผู้ตามเหล่านั้นได้แสดงความสามารถ ถือเป็นเรื่องที่ควรค่าแก่การยกย่องและเป็นสิ่งที่ผู้นำแบบผู้รับใช้พึงกระทำ การปรับตัวเชิงกลยุทธ์และการวิเคราะห์บทบาทในสภาพแวดล้อมแบบพลวัตสอดคล้องกับแนวคิด Adaptive Leadership ไปถึงระดับความสามารถของ Cultural Intelligence ที่หลอมรวมเข้ากับโครงสร้างองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมอย่างยั่งยืน

การเป็นผู้นำที่มีเกียรติ: จงรักภักดี ชื่อสัตย์ และจริยธรรม

การเป็นผู้นำที่ดีสะท้อนถึงการมีผู้ตามที่ไว้วางใจได้ ส่วนการเป็นผู้ตามที่ดีคือการเชื่อฟังและยอมคัดค้านเมื่อผู้นำก้าวไปในทิศทางที่ผิด หนึ่งในเหตุการณ์ของวรรณกรรมสามก๊กที่แคว้นเซียวเป่ย์ (Xiaopei) ปัจจุบันอยู่ในเขตมณฑลเจียงซูของจีน กวนอูถูกโจโฉจับได้ หลังจากสู้รบในสงครามพ่ายแพ้ โจโฉพยายามชักชวนกวนอูให้เข้าร่วมกับตนโดยเสนอตำแหน่งสูงและการรักษาอย่างดี รวมถึงจะได้รับความเคารพและการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคคลในราชวงศ์ แต่กวนอูยังคงจงรักภักดีต่อเล่าปี่และเลือกที่จะปฏิเสธ เมื่อมีโอกาสจึงหนีกลับ การยืนหยัดของกวนอูแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงความจงรักภักดี ความชื่อสัตย์ และความมั่นคงทางจริยธรรม ซึ่งถือเป็นแบบอย่างของผู้นำที่มีเกียรติและขาดไม่ได้สำหรับองค์การสมัยใหม่ที่เน้นการยึดมั่นในองค์การ ไม่ถกเถียง มีจิตสำนึกที่ดี กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง และไม่ขัดต่อมาตรฐานทางจริยธรรมในใจ (รัฐพล ฤทธิธรรม และโพชนม์ จันทร์โพธิ์, 2564)

โดยพื้นฐานของความเป็นผู้นำเหล่านี้มักสะท้อนให้เห็นผ่านความปรารถนาดีที่มีต่อผู้ตาม ซึ่งเป็นรูปแบบของการสร้างทีมที่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม

การเป็นแบบอย่างความเป็นผู้นำมีอยู่ให้เห็นอย่างเนื่อง ๆ ในวรรณกรรมสามก๊ก ซึ่งในอดีตความเสียสละนั้นต้องแลกด้วยชีวิต แต่ปัจจุบันการทำงานโดยการแลกด้วยชีวิตนั้นสิ้นเปลืองเกินไป แม้แต่ผู้บริหารที่ไขว่คว้าหาช่วงเวลาเพื่อหลบหนีจากความวุ่นวายก็ตาม นี่ไม่ใช่มุมมองเชิงลบแต่ประการใด แต่เป็นเรื่องจริงที่พิสูจน์ได้จากการตัดสินใจของผู้นำที่เห็นคุณค่าในชีวิตของผู้ตามมากขึ้น การปลูกฝังพฤติกรรมที่ดีจึงควรเป็นไปอย่างค่อยเป็นค่อยไป การถกเถียงอย่างมีเหตุผลจะนำไปสู่การตกผลึกทางความคิดระหว่างผู้นำและผู้ตามภายใต้จริยธรรมที่ถูกกำหนดไว้ในนโยบายขององค์กร (Grigoropoulos, 2019) แน่นนอนว่าแนวทางการปฏิบัติของผู้นำสามก๊กมีมากกว่าการเป็นแบบอย่างให้กับผู้ตาม การมีคุณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้ ไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะตัวของผู้นำเองเท่านั้น แต่ยังสามารถเกิดขึ้นได้กับผู้ตามที่สามารถปลูกฝังในตัวเองให้สามารถช่วยเหลือเพื่อนสมาชิกในทีมอย่างแข็งขัน จะเป็นกลไกสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพที่สอดคล้องกับความหวังขององค์กร อาจเปรียบได้กับคำกล่าวที่ว่า “ความแค้นของบ้านเมืองคือส่วนรวม แต่ความแค้นของพี่น้องคือส่วนตัว” ดังนั้น การมีกรอบการทำงานที่เข้มแข็งและระบบการทำงานที่ช่วยสนับสนุน ถือเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ทบทวนอย่างละเอียดถี่ถ้วนทั้งเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นก่อนหน้าและผลลัพธ์ที่กำลังเกิดขึ้นตามมา อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของผู้นำทุกระดับมักแสดงให้เห็นออกมาเพื่อตอกย้ำความสมบูรณ์แบบขององค์กร ซึ่งไม่ใช่ทางเลือก แต่เป็นทางรอดสำหรับองค์กรสมัยใหม่ที่ต้องการสร้างผลลัพธ์เชิงประจักษ์ให้แก่สังคม

การปกป้องอุดมการณ์ของผู้นำเป็นความปรารถนาขององค์กรระดับโลกที่แฝงไปด้วยความท้าทาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีบุคคลที่ตั้งมั่นในอุดมการณ์จนไม่สามารถทำให้ความคิดแปลกแยกหลุดผ่านไปได้ คล้ายกับปรากฏการณ์หักเหของแสง (Refraction) ที่ทำให้ความคิดของผู้ตามที่ดีจำเป็นต้องเลี้ยวหรือเปลี่ยนทิศทางออกไป ผู้นำที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางจะแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกที่สอดคล้องกับพฤติกรรมในการสนับสนุนองค์กร หลักจิตวิทยานี้เพิ่มขีดความสามารถในการกลั่นกรองด้านจริยธรรมของบุคลากรที่มีต่อตัวผู้นำ (Ahmed & Khan, 2023) สิ่งนี้ทำให้มั่นใจได้ว่ามาตรฐานทางจริยธรรมถูกนำไปใช้อย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมขององค์กร กลยุทธ์นี้ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่มุ่งไปสู่การยอมรับในระดับสากล มีการส่งเสริมความรู้สึกร่วมกันไม่แบ่งแยก ความเท่าเทียม และรับประกันความสำเร็จที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน

สำหรับมุมมองของผู้นำที่มีเกียรติ (Honorable) เกิดจาก 3 คำรวมกันทั้งความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม ถือเป็นความสำเร็จขององค์กรอย่างไม่ต้องสงสัย เนื่องจากองค์กรไม่ใช่สถานที่ที่เกิดจากการรวมกลุ่มของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเท่านั้น แต่หมายถึงการรวมชีวิตของผู้คนที่มีเป้าหมายเดียวกัน โดยการสร้างแรงดึงดูดและการรักษาสภาพแวดล้อมขององค์กรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนผ่านมีส่วนช่วยให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรในฐานะที่เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งมาก

ซัน (Baquero, 2023) นอกจากนี้ การปฏิบัติตามมาตรฐานยังช่วยลดความเสี่ยงทางกฎหมาย การสูญเสียทรัพย์สิน และชื่อเสียง รวมถึงความไว้วางใจที่มีต่อภาพลักษณ์ขององค์กร ทั้งนี้ ผู้นำที่มีเกียรติจะแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและจะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในการดำเนินภารกิจที่สามารถขยายวงกว้างให้แก่สังคมได้ หนึ่งในตัวอย่างร่วมสมัยของผู้นำที่สะท้อนคุณลักษณะของความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ และจริยธรรมอย่างชัดเจน คือ จาซินดา อาร์เดิร์น (Jacinda Ardern) อดีตนายกรัฐมนตรีของนิวซีแลนด์ ผู้ได้รับการยกย่องจากทั่วโลกในด้านความกล้าหาญ การตัดสินใจด้วยความรับผิดชอบ และการบริหารที่ให้ความสำคัญกับความโปร่งใสและสวัสดิภาพของประชาชนอย่างแท้จริง โดยเฉพาะในช่วงเหตุการณ์การระบาดของ COVID-19 ที่แสดงให้เห็นถึงความเห็นอกเห็นใจผ่านมุมมองทางทฤษฎีความชอบธรรมและการมอบความหวังให้กับประชาชน (Simpson et al., 2021)

ด้วยเหตุนี้ เจตนารมณ์ของผู้นำที่มีเกียรติแสดงถึงความมุ่งมั่นที่มีต่อการสร้างและรักษาอำนาจไว้ ขณะเดียวกันก็คำนึงถึงการปกป้องประโยชน์ของส่วนรวมเพื่อฟื้นฟูความมั่นคงขององค์กรไปพร้อมกัน สำหรับองค์กรสมัยใหม่จำเป็นต้องมีการจัดลำดับความสำคัญของความเป็นผู้นำในแต่ละลำดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่การให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนการทำงานของกลุ่มสมาชิกในทีมตามภารกิจที่ถูกกำหนดไว้เป็นหลัก สิ่งนี้ถือเป็นมรดกที่สามารถตกทอดได้จากการสังเกตพฤติกรรมของผู้นำเพื่อให้ผู้ตามได้เรียนรู้และปฏิบัติตาม อย่างไรก็ตาม การเตรียมความพร้อมสำหรับการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง ผู้นำแบบผู้รับใช้ที่มีเกียรติเป็นสิ่งที่มีความสำคัญพอ ๆ กับการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ขององค์กรจากเชิงรับให้เป็นเชิงรุก เพื่อท้าทายและต่อกรกับสถานการณ์ที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ในอนาคต

บทเรียนจากสามก๊กกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรสมัยใหม่

แนวคิดองค์กรสมัยใหม่ได้รับการยอมรับมากขึ้นจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ที่ช่วยปิดผนึกแนวคิดองค์กรแบบดั้งเดิม แม้ว่าจะมีบางส่วนที่เล็ดลอดออกมาจากคุณค่าที่ฝังอยู่ในอุดมการณ์ แต่สิ่งสำคัญ คือ ผู้นำในปัจจุบันจะเรียนรู้ประสบการณ์จากความล้มเหลวที่มีอยู่ในอดีตได้อย่างไร ในหลายงานวิจัยพยายามตีแผ่เรื่องราวเหล่านี้ให้เป็นที่ประจักษ์ ซึ่งหนึ่งในนั้นคือ งานเขียนของ Yukl & Mahsud (2010) พบว่าผู้นำที่จะเข้าใจบริบทต่าง ๆ ได้จะต้องปรับตัวไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง ต้องรู้จักการวินิจฉัยสถานการณ์ และระบุความเหมาะสมของช่วงเวลาที่เกิดขึ้นได้ นั่นหมายความว่า การเรียนรู้บทเรียนในอดีตจากวรรณกรรมสามก๊กให้ได้ดั่งนั้น จะต้องพยายามปรับเปลี่ยนตัวเองไปพร้อมกับเนื้อเรื่องที่กำลังดำเนินอยู่ พร้อมทั้งมองบริบทของตนเองและสภาพแวดล้อมเพื่อนำไปสู่การคาดการณ์ทิศทางที่กำลังเกิดขึ้นในอนาคต นอกจากนี้ การก้าวนำแนวโน้มที่กำลังเกิดขึ้นใหม่เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับการรักษาเป้าหมายในอนาคตขององค์กรให้คงอยู่ การละเลยช่วงเวลาเหล่านี้อาจนำมาซึ่งการสูญเสียที่ไม่อาจประเมินค่าได้

หากย้อนกลับไปจุดเริ่มต้นของสามก๊ก ราชวงศ์ฮั่นตะวันออกถดถอยและอ่อนแอลง ทำให้เกิดการคอร์รัปชันและความวุ่นวายในราชสำนัก ส่งผลทำให้ประชาชนต้องทนทุกข์ทรมาน ในขณะเดียวกันขุนนางและขุนพลต่างขัดแย้งช่วงชิงอำนาจและเขตแดนทำให้เกิดเป็นสงครามใหญ่ องค์การที่ชาดผู้นำที่เข้มแข็ง เด็ดเดี่ยว และไว้วางใจได้ มักทำให้เกิดความขัดแย้งตามมาอย่างไม่รู้จบและรวันล่มสลาย หากแต่ผู้นำที่ไม่ได้มีคุณลักษณะดังกล่าว แต่มีความเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้คอยเกื้อหนุนเสริมพลังให้ทุกคนในองค์การได้แสดงศักยภาพ พร้อมทั้งนำเสนอวิสัยทัศน์ที่เฉียบคมเพื่อต่อต้านความคิดร้ายที่กำลังก่อตัว โดยการมอบหมายบทบาทให้กับผู้ตามที่พร้อมปรับตัว มีการทำงานเป็นทีม และสนับสนุนความคิดเชิงนวัตกรรม จะมีส่วนช่วยให้องค์การผ่านพ้นวิกฤตต่าง ๆ เหล่านี้ไปได้ (Butt et al., 2016) แนวทางนี้ถือเป็นการรับประกันได้ว่า สิ่งสำคัญ คือ การยอมรับในตัวผู้นำและควรเกิดขึ้นจากภายในองค์การก่อนเป็นอันดับแรก

ประเด็นต่อมา คือ ผู้นำองค์การสมัยใหม่ต้องมีที่ปรึกษาที่ดี หนึ่งในเหตุการณ์ของสามก๊ก ตอนที่เล่าปีมาพบเด็กเลี้ยงควายได้เข้าไปทักเล่าปีก่อน เล่าปีเกิดความสงสัยว่าทำไมไม่รู้จักตน จึงพาเด็กหนุ่มคนนี้ไปพบอาจารย์สุมาเต็กโชสนทนาวุ่นนานจนทราบว่าเป็นผู้มีสติปัญญา เล่าปีจึงเอ่ยปากชวนเด็กเลี้ยงควายที่ชื่อซีซีคนนั้น มาทำการด้วยและให้คุมบัญชาทหารทั้งปวง จะเห็นได้ว่าการพิจารณาผู้อื่นจากภายนอกไม่ใช่วิธีที่ถูกต้อง แม้จะอายุน้อย เดินจงควายทุกวัน แต่มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนพูดคุยกับผู้มีปัญญาอยู่บ่อย ๆ จนเกิดเป็นความฉลาดหลักแหลมขึ้นมาได้แน่นอนว่าผู้นำทุกคนที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีที่ปรึกษาที่ดีอยู่ข้างกาย คอยช่วยแบ่งเบาชี้แนะองค์การให้สามารถผ่านพ้นวิกฤตต่าง ๆ ไปได้ และการเริ่มต้นทักผู้อื่นก่อนอย่างถูกชื่อถูกคนนั้น เป็นกลวิธีในการสร้างความไว้วางใจให้แก่ผู้นำได้เช่นกัน การสื่อสารจึงเป็นเรื่องสำคัญ (Butt et al., 2016) การสื่อสารที่ดี 1 ครั้ง อาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การไปตลอดกาล ซึ่งสิ่งนี้จำเป็นต้องขบคิดถึงทิศทางการไหลขององค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์การว่าไปในทิศทางใดจึงจะทำให้เกิดประโยชน์แก่องค์การมากที่สุด

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบก่อนและหลังการเปลี่ยนแปลงด้วยกลยุทธ์ที่ได้รับแรงบันดาลใจจากสามก๊ก

องค์ประกอบ	ก่อนการเปลี่ยนแปลง	หลังการเปลี่ยนแปลง
วิสัยทัศน์ (Vision)	ไม่มีเป้าหมายร่วม ชี้นำอย่างไม่ชัดเจน	มีเป้าหมายร่วม ร้อยใจคนด้วยภารกิจเดียวกัน
การปรับตัว (Adaptation)	ยึดติดแผนเดิม ไม่สนใจสภาพแวดล้อม	ปรับตามบริบท ฟังข้อมูลรอบด้านวิเคราะห์สถานการณ์
ความร่วมมือ (Collaboration)	ผู้นำตัดสินใจลำพัง ไม่เปิดพื้นที่ให้ผู้อื่น	สนับสนุนการทำงานเป็นทีม สร้างพื้นที่ให้ผู้ตามเติบโต

จากตารางข้างต้น การบูรณาการบทเรียนจากความเป็นผู้นำสามก๊กเพื่อมุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงขององค์การสมัยใหม่ สะท้อนให้เห็นถึงมิติของการเปลี่ยนผ่านทางวัฒนธรรมที่อิงอยู่กับคุณลักษณะเชิงคุณธรรม การสร้างสมดุลระหว่างการนำด้วยเหตุผลและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาวะที่องค์กรต้องเผชิญกับความไม่แน่นอน ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะต้องรอบคอบ เปิดรับคำปรึกษา และพร้อมเผื่อรับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจผิดพลาด เช่นเดียวกับที่เล่าปี่กล่าวไว้ว่า “ไม่คิดไตร่ตรอง ทั้งตั้ง ทั้งหย่อน ล้วนผิดพลาด” ซึ่งเป็นหลักที่ยังคงใช้ได้ในทุกยุคสมัย ความท้าทายของผู้นำในปัจจุบันคือการวางตัวอย่างเหมาะสม เปิดใจรับฟัง และพิจารณาเจตนาเบื้องหลังคำแนะนำ ด้วยการพัฒนาเจตจำนงแห่งความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส และการบริหารความขัดแย้งภายในทีม ผู้นำยุคใหม่ควรเปิดพื้นที่ให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์ และแสดงออก โดยไม่ยึดถืออำนาจไว้คนเดียว การมีที่ปรึกษาช่วยคิดก่อนเข้าห้องประชุม ไม่เพียงลดความตึงเครียด แต่ยังส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ตั้งอยู่บนฐานความไว้วางใจ ซึ่งเป็นรากฐานของการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน

ด้วยเหตุนี้ บทเรียนจากสามก๊กสะท้อนให้เห็นถึงปรากฏการณ์บางอย่างที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรสมัยใหม่ องค์กรขับเคลื่อนอยู่บนฐานคิดของนวัตกรรม และองค์กรที่เตรียมความพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จากสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันอย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ดังนั้น ความสามารถในการปรับตัวของผู้นำถือเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ เมื่อผู้นำสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่และอยู่ในบริบทที่เหมาะสม ถึงตอนนั้นการเปลี่ยนแปลงจากความวุ่นวายที่มีอยู่ในห้องประชุมคล้ายสนามรบจะค่อยเบาบางและนำไปสู่ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะจากสนามรบสู่ห้องประชุมสำหรับองค์กรสมัยใหม่

เนื่องด้วยสถานการณ์ความเป็นพลวัตขององค์กรที่เติบโตอย่างไม่หยุดยั้ง การเรียนรู้ถึงทักษะของผู้นำที่มีอยู่ในอดีตยุคสามก๊กถือเป็นข้อมูลสำคัญ โดยมอบองค์ความรู้ที่ผ่านการทดสอบตามกาลเวลาและนำมาประยุกต์ใช้กับโลกร่วมสมัยได้อย่างน่าประหลาดใจ ด้วยการวิเคราะห์วิธีการและผลลัพธ์จะนำไปสู่การอภิปรายข้อเสนอแนะจากสนามรบสู่ห้องประชุม โดยถือเป็นแนวทางการปฏิบัติสำหรับองค์กรสมัยใหม่ ดังนี้



ภาพที่ 1 การประยุกต์ใช้หลักการผู้นำแบบผู้รับใช้ในองค์กรสมัยใหม่

จากแผนภาพข้างต้นสะท้อนให้เห็นถึงแนวทางการขับเคลื่อนหลักการแบบผู้รับใช้ในบริบทขององค์กรสมัยใหม่ ซึ่งจำเป็นต้องทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง โดยสามารถอธิบายรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

1. การยอมรับการเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้ (Embracing servant leadership) ได้รับแรงบันดาลใจจากต้นแบบภาวะผู้นำของเล่าปี่ องค์กรสมัยใหม่ต้องจัดลำดับความสำคัญเกี่ยวกับสวัสดิการที่บุคลากรควรจะได้รับมากกว่าตำแหน่งในโครงสร้างองค์กร ตัวอย่างเช่น เมื่อเกิดโรคระบาดขึ้น องค์กรที่เน้นการทำงานแบบยืดหยุ่นและมีการตรวจสอบสุขภาพมักส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรที่เพิ่มขึ้น โดยผู้นำองค์กรต้องแสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนปัญหาของบุคลากรอย่างจริงจังมากกว่าการสั่งการแบบบังคับบัญชา ซึ่งสิ่งนี้ถือเป็นการปลูกฝังให้บุคลากรมีแรงจูงใจและพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างสุดกำลัง

2. การปรับนวัตกรรมเชิงกลยุทธ์ (Adapting strategic innovation) ตัวอย่างจากระบบถุนเถียนอันเป็นนวัตกรรมของโจโฉ ซึ่งเป็นการปฏิรูปการเกษตรหลังเกิดภัยทางสงคราม โดยได้เสนอพิมพ์เขียวสำหรับองค์กรสมัยใหม่ที่ควรให้ความสำคัญกับความยั่งยืนและความเป็นชุมชน ตัวอย่างเช่น องค์กรในปัจจุบันได้นำเทคโนโลยีสีเขียว (Green technology) มาใช้และเป็นแนวทางการปฏิบัติที่ยั่งยืน ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อม แต่ยังเป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจของบุคลากรและการรับรู้ของสาธารณชนอีกด้วย กลยุทธ์ที่เกิดจากการคิดล่วงหน้ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อภาพลักษณ์ขององค์กร อีกทั้ง ยังเป็นการสร้างความภาคภูมิใจให้แก่บุคลากรในมุมมองที่ว่าองค์กรมีส่วนในการขับเคลื่อนไปตามทิศทางกระแสของสังคมโลก

3. การรักษาเสถียรภาพและการเติบโต (Fostering stability and growth) ความเป็นผู้นำของซุนกวนมีลักษณะที่ก่อให้เกิดเครือข่ายและความเป็นพันธมิตรเชิงกลยุทธ์ ซึ่งแน่นอนว่าองค์กรสมัยใหม่ไม่สามารถต่อสู้กับคู่แข่งได้เพียงลำพัง การติดต่อและแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างองค์กรถือเป็นสิ่งที่ควรทำ ไม่มองคู่แข่งเป็นศัตรู แต่มองเป็นเพื่อนร่วมพัฒนา ตัวอย่างเช่น องค์กรเทคโนโลยีในปัจจุบันมักลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานด้านไอทีและสร้างความร่วมมือเพื่อรักษาการเป็นผู้นำแบบผูกมิตร แต่ไม่ผูกขาด ซึ่งเป็นการวางรากฐานขององค์กรที่พร้อมสำหรับการเติบโตในอนาคต

นอกจากนี้ ข้อมูลสำคัญจากสนามรบสู่ห้องประชุมสำหรับองค์กรสมัยใหม่ คือ การมีผู้นำที่มีจริยธรรมและความซื่อสัตย์ พยายามรักษามาตรฐานความสำเร็จด้วยกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ที่เกิดจากการวางแผนไว้อย่างรอบคอบ และมีการเตรียมการเงื่อนไขเพื่อนำมาใช้ในช่วงเวลาที่เหมาะสม โดยสิ่งนี้จะทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ และสามารถรองรับปัญหาที่ไม่อาจคาดการณ์ได้ ดังนั้น ทิศทางของการนำคุณลักษณะความเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้ไปประยุกต์ในองค์กรสมัยใหม่ ถือเป็นการสร้างความเข้มแข็งจากภายในสู่ภายนอก องค์กรเป็นสำคัญ

บทสรุป

จากการสำรวจหลักการเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้ของสามก๊กเพื่อนำไปเทียบเคียงและประยุกต์ใช้กับองค์การสมัยใหม่ สะท้อนให้เห็นถึงองค์ความรู้ที่ไม่ตกยุคและควรค่าแก่การศึกษา ความสอดคล้องของกลยุทธ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเป็นการลดความเสี่ยงและเพิ่มโอกาสในการเติบโตขององค์การ เนื่องด้วยการวิเคราะห์ถึงบทบาทของความเป็นผู้นำที่เห็นคุณค่าของผู้ตาม โดยใช้ศาสตร์และศิลป์เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์การภายใต้วัฒนธรรมองค์การที่หลากหลาย จะนำไปสู่การกำหนดทิศทางของการขับเคลื่อนองค์การได้อย่างถูกต้อง ตามเจตนารมณ์ของผู้นำในทุกระดับและผู้ตามที่เสมือนเป็นหนึ่งในความสำเร็จขององค์การ การเปิดโอกาสให้ทุกกลุ่มทุกฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วมและใช้ความเห็นพ้องเพื่อตัดสินใจเป็นการกระทำของผู้นำที่ควรค่าแก่การยกย่อง สำหรับผู้ที่สนใจศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผู้เขียนสามารถเชื่อมโยงร่วมกับปรัชญาการบริหารสมัยใหม่ที่ตระหนักถึงความสัมพันธ์เชิงอำนาจ (Power Dynamic) และการผลักรอกจากอำนาจแบบมีชั้นเชิง (Systematic Exclusion) หรือการนำแนวคิดเชิงวิพากษ์เข้ามามีส่วนในการขยายองค์ความรู้และเปิดพื้นที่ใหม่ ๆ เช่น การตั้งคำถามว่าผู้นำกำลังรับใช้ใครอยู่หรือไม่ ตามแนวคิดของ Michel Foucault หรือการตั้งคำถามว่าใครมีสิทธิ์เป็นผู้นำและควรจะมีเงื่อนไขใด ตามแนวคิดของ Judith Butler อย่างไรก็ตาม การศึกษานี้สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนผ่านจากผู้นำที่ถือดาบกวัดแกว่งอยู่ท่ามกลางสนามรบที่ต่อสู้เพื่อแย่งชิงอำนาจ สู่นำในห้องประชุมที่ทำหน้าที่สนับสนุนและคอยให้ความช่วยเหลือผู้ตาม ถือเป็นบททดสอบสำคัญของผู้นำองค์การสมัยใหม่ที่ต้องฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ไปให้ได้

บรรณานุกรม

- รัฐพล ฤทธิธรรม และโพชนม์ จันทร์โพธิ์. (2564). ภาวะผู้นำและมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้บริหารสมัยใหม่ที่มีประสิทธิผลสูง. วารสารมหาจุฬานาครทรรศ, 8(4), 20-34.
- Adeniyi, I.S., Hamad, N.M.A., Adewasi, O.E., Unachukwu, C.C., Osawaru, B., Onyebuchi, C.N., Omolawal, Aliu, A.O., & David, I.O. (2024). Organizational Culture and Leadership Development: A Human Resources Review of Trends and Best Practices. Magna Scientia Advanced Research and Reviews, 10(1), 243-255.
- Ahmed, M. & Khan, M.I. (2023). Beyond the Universal Perception: Unveiling the Paradoxical Impact of Ethical Leadership on Employees' Unethical Pro-Organizational Behavior. Heliyon, 9(11), 1-16.
- Akpa, V.O., Asikhia, O.U., & Nneji, N.E. (2021). Organizational Culture and Organizational Performance: A Review of Literature. International Journal of Advances in Engineering and Management (IJAEM), 3(1), 361-372.

- Baquero, A. (2023). Authentic Leadership, Employee Work Engagement, Trust in the Leader, and Workplace Well-Being: A Moderated Mediation Model. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 1403-1424.
- Butt, A., Naaranoja, M., & Savolainen, J. (2016). Project Change Stakeholder Communication. *International Journal of Project Management*, 34(8), 1579-1595.
- Canavesi, A. & Minelli, E. (2022). Servant Leadership: A Systematic Literature Review and Network Analysis. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 34(3), 267-289.
- Crespigny, R.D. (2018). *Generals of the South: The Foundation and Early History of the Three Kingdoms State of Wu*. Canberra: Australian Centre on China in the World.
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., Dierendonck, D., & Liden, R.C. (2019). Servant Leadership: A Systematic Review and Call for Future Research. *The Leadership Quarterly*, 30(1), 111-132.
- Ge, L. (2015). *The Scholar and the State: Fiction as Political Discourse in Late Imperial China*. Seattle, WA: University of Washington Press.
- Greenleaf, R.K. (1970). *The Servant as Leader*. Indianapolis, IN: The Robert K. Greenleaf Center.
- Grigoropoulos, J.E. (2019). The Role of Ethics in 21st Century Organizations. *International Journal of Progressive Education*, 15(2), 167-175.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Culture: The Hofstede Model in Context. *Online Reading in Psychology and Culture*, 2(1), 1-26.
- Korkmaz, A.V., Engen, M.L., Knappert, L., & Schalk, R. (2022). About and Beyond Leading Uniqueness and Belongingness: A Systematic Review of Inclusive Leadership Research. *Human Resource Management Review*, 32(4), 1-20.
- Lopez, E.V. (2018). Globalization, Cultural Diversity, Education. *Enletawa Journal*, 10(1), 13-24.
- Mansaray, H.E. (2019). The Role of Leadership Style in Organization Change Management: A Literature Review. *Journal of Human Resource Management*, 7(1), 18-31.
- Mazzetti, G. & Schaufeli, W.B. (2022). The Impact of Engaging Leadership on Employee Engagement and Team Effectiveness: A Longitudinal, Multi-level Study on

- the Mediating Role of Personal and Team Resources. PLoS ONE, 17(6), 1-25.
- Muktamar, A.B. (2023). The Role of Ethical Leadership in Organizational Culture. Jurnal Mantik, 7(1), 77-85.
- Peiris, I.K. & Ulluwishewa, R. (2023). Servant Leadership: An Effective Leadership Style for the Twenty-First Century. S. K. Dhiman, G. E. Roberts (eds.), The Palgrave Handbook of Servant Leadership, 1327-1350.
- Schulze, J.H. & Pinkow, F. (2020). Leadership for Organizational Adaptability: How Enabling Leaders Create Adaptive Space. Administrative Sciences, 10(3), 1-22.
- Simpson, A.V., Rego, A., Berti, M., Clegg, S., & Cunha, M.P. (2021). Theorizing Compassionate Leadership from the Case of Jacinda Ardern: Legitimacy, Paradox and Resource Conservation. Leadership, 18(1), 1-22.
- Yousofi, R. & Rahimzad, F. (2024). EFL Student's Empowerment Using Servant Leadership: A Look Through the Lens of Students in Afghanistan. Cogent Education, 11(1), 1-19.
- Yukl, G. & Mahsud, R. (2010). Why Flexible and Adaptive Leadership is Essential. Consulting Psychology Journal Practice and Research, 62(2), 81-93.

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND
HAPPINESS IN TEACHERS' WORK IN SCHOOLS UNDER
SINGBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

รวินทร พวงนัสดา

Rawinthorn Puangnuddha

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Faculty of Educational Studies, Sukhothai Thammathirat Open University

Email: rawinthorn0924653940@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 15 มิถุนายน 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 30 มิถุนายน 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 1 กรกฎาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี 2) ระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความสุขของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยสหสัมพันธ์ ประชากร คือ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำนวน 858 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนจำนวน 270 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน และได้กลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และความสุขในการทำงานของครู ที่มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .86 และ .92 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน เป็นการนำเสนอข้อมูลแบบบรรยาย

ผลการวิจัย พบว่า

1.วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีเพียงด้านการยอมรับและด้านความซื่อสัตย์สุจริตที่อยู่ในระดับมากที่สุด

2.ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยความสุขด้านการหาความรู้ การมีคุณธรรม การใช้เงินเป็น และการมีครอบครัวอยู่ในระดับมากที่สุด

3.ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ, ความสุขในการทำงาน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

ADSTRACT

The objectives of this research were to study (1) the organizational culture in schools under Singburi Primary Educational Service Area Office; (2) the work happiness level of teachers in schools under Singburi Primary Educational Service Area Office; and (3) the relationship between organizational culture and teachers' work happiness in schools under Singburi Primary Educational Service Area Office.

This research is a correlational study. The population comprised 858 school teachers under Singburi Primary Educational Service Area Office. The sample consisted of 270 school teachers, obtained by simple random sampling. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's Sample Size Table. The research tool was a questionnaire on organizational culture of the school and teachers' work happiness, with reliability coefficients of .86 and .92, respectively. Statistics employed for data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient. Descriptive data presentation.

The research findings revealed that

1. Both the overall and specific aspects of organizational culture in the schools under Sing Buri Primary Educational Service Area Office were rated at a high level, while the specific aspects of the acceptance and honesty were rated at the highest level;
2. Both the overall and specific aspects of work happiness of teachers in the schools under Singburi Primary Educational Service Area Office were rated at a high level,

while the specific aspects of the search for knowledge, the possession of virtues, the cleverly usage of money, and the family life were rated at the highest level;

3. Organizational culture and happiness in teachers' work in the schools were positively correlated at a high level, with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Organizational culture, Happiness in teacher's work, Singburi Primary Educational Service Area Office.

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการทำให้คนเป็นคนดี มีความรู้ และมีความสามารถ โดยเฉพาะความรู้ความสามารถทางด้าน เทคโนโลยี เศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม ซึ่งจะทำให้คนอยู่รอดในสังคมได้อย่างดีและมีคุณค่า วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว อีกทั้งวัฒนธรรมองค์การจัดได้ว่าเป็นกลุ่มค่านิยมและความเชื่อ การแสดงออกทางพฤติกรรม ที่บุคลากรในโรงเรียนได้ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา วัฒนธรรมสามารถเกิดขึ้นได้หลายรูปแบบ ดังนั้นจึงทำให้วัฒนธรรมองค์การมีความจำเป็นอย่างยิ่งในโรงเรียนทั่วทั้งประเทศ ซึ่งจะช่วยพัฒนาองค์กรและสถานศึกษาให้มีความสมดุลและเข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้ ในระบบการศึกษานั้นโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุด โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่ผลิตนักเรียนออกมาให้มีคุณภาพเพื่อพัฒนาประเทศชาติต่อไป ซึ่งเครื่องมือที่จะใช้ในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพนั้น คือ กระบวนการเรียนรู้และการศึกษาเพื่อตอบสนองเป้าหมายในการพึ่งพาตนเอง เพื่อให้มีความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ สังคม และคุณธรรม ตามแนวทางของการพัฒนาแบบยั่งยืนและสันติสุข โรงเรียนในฐานะเป็นสถาบันทางสังคมหนึ่งซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนตามความเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย ถือได้ว่าเป็นหน่วยงานที่มีวัฒนธรรมเป็นของตนเอง ทำให้นักการศึกษาตระหนักและให้ความสำคัญต่อรูปแบบพลังที่ไม่มีตัวตน เช่นเดียวกับความเป็นมนุษย์ เพราะมนุษย์มีความเชื่อ ค่านิยม และวิธีการในการสร้างระบบของตนเอง โรงเรียนจึงต้องสร้างวัฒนธรรมองค์การของตนเองที่แสดงออกมาในรูปของค่านิยมและความเชื่อร่วมกัน พิธีการที่เกี่ยวเนื่องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แนวปฏิบัติ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ การสร้างขวัญและกำลังใจ การแข่งขัน การมีส่วนร่วม และสภาพปัญหาของสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การ จึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษาที่สนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้แก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เหมาะสม และสอดคล้องตามพัฒนาการของผู้เรียนในอันที่จะนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งช่วยจัดหรือแก้ไขวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานให้หมดสิ้นไป (เปียนันท์ ศิริโสภณ, 2565, น. 1-2)

ในสภาพปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่าครูที่ปฏิบัติการสอนมีภาระหนักมากขึ้น มีเวลาพักผ่อนน้อยลง แม้ในช่วงเวลาปิดภาคเรียนที่ควรเป็นเวลาพักผ่อน ความสุขของครูกำลังถูกบั่นทอนลงอย่าง

ต่อเนื่อง อันมีสาเหตุมาจากองค์กรมีการปรับตัวเพื่อเผชิญกับโลกาภิวัตน์และก้าวสู่ยุคของความรุ่งเรืองที่ทันสมัย รองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การสื่อสารและเทคโนโลยี ซึ่งหนึ่งในสิ่งที่มีผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการเหมือนกันคือความสุข ซึ่งองค์กรที่ต้องการให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานจะต้องเสริมปัจจัยทางบวก และสกัดกั้นปัจจัยทางลบ ถ้าบุคลากรมีความสุข ผลผลิตขององค์กรก็จะเพิ่มขึ้นและทำให้สังคมโดยรวมดีขึ้นด้วย (นภรัตน์ โพธิ์สัตย์, 2563, น. 4) สอดคล้องกับแนวคิดของแผนงานสุขภาวะ องค์การภาคเอกชน สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์ เรียกว่าความสุข 8 ประการ โดยนำมาพัฒนาเป็นองค์การแห่งความสุข ซึ่งประกอบด้วยความสุข 8 มิติ ได้แก่ สุขภาพดี น้ำใจงาม การผ่อนคลาย การหาความรู้ คุณธรรม การใช้เงินเป็น ครอบครัว และสังคมดี (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2556, น. 2)

องค์ประกอบของความสุขในการทำงานจะต้องเริ่มต้นจากตัวบุคคลและครอบครัว ส่วนอีกองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญก็คือ ด้านสังคมการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในที่ทำงาน หากผู้บริหารและสมาชิกในหน่วยงานมีความเข้าใจกันดี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีการสร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน และมีระบบการสอนงานที่ดี สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานทั้งสิ้น การให้ความสำคัญต่อความสุขของครูจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงเรียนอันจะส่งผลต่อการทำให้เกิดความรู้สึที่ดีต่อตนเอง เกิดความรู้สึที่ดีต่องาน และเกิดความรู้สึที่ดีต่อโรงเรียน นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้ครูมีเป้าหมายและพลังในการฝ่าฟันอุปสรรค จนนำไปสู่เป้าหมายของโรงเรียนและความสำเร็จในชีวิตได้ (มินตรา แดงสว่าง, 2561, น. 2)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี (2566, น. 23) ได้กำหนดกลยุทธ์ให้เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยมีเป้าหมาย เพื่อให้สถานศึกษา มีการนำระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน ได้กำหนดหนดแนวทางการพัฒนาที่สำคัญเพื่อบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ พัฒนาและส่งเสริมการใช้ระบบบริหารด้านการจัดการศึกษาพื้นฐานที่ดีสำหรับสถานศึกษาให้เป็นระบบเดียวเพื่อลดภาระงานครู เสริมสร้างขวัญกำลังใจในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร และสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สนับสนุนทรัพยากร กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การบริหารจัดการศึกษาจากภาคส่วนต่าง ๆ พัฒนสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ยั่งยืนสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากโรงเรียนประถมศึกษาบางแห่งตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลและมีหลายขนาด ซึ่งมีบริบทที่แตกต่างจากโรงเรียนในเมืองทั้งในด้านปัจจัยพื้นฐานของโรงเรียน สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ทำให้วัฒนธรรมองค์การด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาย่อมมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี มีการบริหารงานที่คล่องตัว เช่น การปรับโรงเรียนให้มีฐานะเป็นนิติบุคคล ให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและงานบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

ทำให้การบริหารงานของสถานศึกษามีความเป็นอิสระและมีความเข้มแข็งในการบริหารโรงเรียน และช่วยเหลือการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี แต่ต้องอยู่ในขอบข่ายที่เหมาะสม ถูกต้อง และเป็นไปในทางที่ดี เพื่อเกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่ผลผลิตที่สูงขึ้น โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จึงต้องมีประสิทธิภาพทั้งในการบริหารงานภายในและการให้บริการแก่ประชาชน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี, 2566, น. 15-16)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เพื่อให้ทราบ วัฒนธรรมองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี, เพื่อให้ทราบ ความความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีและเพื่อให้ทราบ ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ซึ่งผู้บริหารการศึกษาจะนำไปกำหนดนโยบายพัฒนาองค์การให้มีแนวทางในการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การที่มีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและมีความสุข และผู้บริหารสถานศึกษานำไปพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่สูงขึ้นและเป็นแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของครูต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน กับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี อยู่ในระดับมาก
2. ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี อยู่ในระดับมาก
3. วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีกันทางบวกในระดับสูง

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวิธีการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำนวน 91 โรงเรียน ปีการศึกษา 2565 จำนวน 858 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 270 คน จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 91 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนจำนวนครูในแต่ละโรงเรียน ตามสัดส่วนประชากร

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีจำนวน 35 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีจำนวน 26 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

- 1.แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นการแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)
- 2.แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทั้งแบบโดยรวมและรายข้อ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

3.แบบสอบถามตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทั้งแบบโดยรวมและรายข้อ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) (r)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกเป็นรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกเป็นรายด้าน

(n=270)

ด้าน	รายการ	ระดับพฤติกรรม		แปลผล
		M	SD	
1	วัตถุประสงค์ของโรงเรียน	4.44	0.65	มาก
2	การมอบอำนาจ	4.45	0.72	มาก
3	การตัดสินใจ	4.43	0.69	มาก
4	ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.48	0.70	มาก
5	ความไว้วางใจ	4.42	0.72	มาก
6	ความมีคุณภาพ	4.45	0.75	มาก
7	การยอมรับ	4.50	0.72	มากที่สุด
8	ความเอื้ออาทร	4.46	0.75	มาก
9	ความซื่อสัตย์สุจริต	4.51	0.73	มากที่สุด
10	ความหลากหลายของครู	4.47	0.70	มาก
รวมเฉลี่ย		4.49	0.66	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวมมีระดับวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับมาก (M=4.49, SD=0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี 8 ด้านอยู่ในระดับมาก และมี 2 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (M =4.51, SD=0.73) และด้านความไว้วางใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (M=4.42, SD=0.72)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกเป็นรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกเป็นรายด้าน

(n=270)

ด้าน	รายการ	ระดับพฤติกรรม		แปลผล
		M	SD	
1	การมีสุขภาพดี	4.48	0.67	มาก
2	การมีน้ำใจงาม	4.45	0.75	มาก
3	การผ่อนคลาย	4.44	0.68	มาก
4	การหาความรู้	4.56	0.63	มากที่สุด
5	การมีคุณธรรม	4.52	0.67	มากที่สุด
6	การใช้เงินเป็น	4.55	0.60	มากที่สุด
7	การมีครอบครัว	4.51	0.63	มากที่สุด
8	การมีสังคมดี	4.47	0.67	มาก
รวมเฉลี่ย		4.49	0.66	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวมมีระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก (M=4.49, SD=0.66) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 5 ด้านอยู่ในระดับมาก และ 4 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีด้านการหาความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (M=4.56, SD=0.63) และด้านการผ่อนคลาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (M=4.44, SD=0.68)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient) (r) ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

วัฒนธรรม องค์การ	ความสุขในการทำงานของครู									
	การมีสุขภาพดี	การมีน้ำใจงาม	การผ่อนคลาย	การหาความรู้	การมีคุณธรรม	การใช้เงินเป็น	การมีครอบครัว	การมีสังคมดี	รวม	ระดับ ความสัมพันธ์*
วัตถุประสงค์ของ โรงเรียน	.635* *	.508**	.587**	.636* *	.639* *	.613* *	.775* *	.730* *	.729**	สูง
การมอบอำนาจ	.663* *	.557**	.606**	.649* *	.677* *	.610* *	.672* *	.656* *	.733**	สูง
การตัดสินใจ	.661* *	.535**	.638**	.702* *	.684* *	.632* *	.671* *	.635* *	.740**	สูง
ความรู้สึกเป็นส่วน หนึ่งของโรงเรียน	.697* *	.550**	.659**	.727* *	.764* *	.638* *	.699* *	.629* *	.771**	สูง
ความไว้วางใจ	.639* *	.573**	.643**	.619* *	.661* *	.492* *	.599* *	.568* *	.692**	ปานกลาง
ความมีคุณภาพ	.713* *	.565**	.676**	.714* *	.754* *	.630* *	.709* *	.641* *	.778**	สูง
การยอมรับ	.739* *	.629**	.666**	.727* *	.751* *	.602* *	.679* *	.620* *	.782**	สูง
ความเอื้ออาทร	.687* *	.598**	.667**	.667* *	.703* *	.583* *	.639* *	.597* *	.742**	สูง
ความซื่อสัตย์สุจริต	.699* *	.605**	.663**	.725* *	.758* *	.636* *	.645* *	.583* *	.770**	สูง
ความหลากหลายของ ครู	.787* *	.709**	.738**	.789* *	.800* *	.596* *	.652* *	.633* *	.821**	สูง
รวม	.770**	.646**	.728**	.776**	.802**	.673**	.749*	.698**	.841**	สูง
ระดับความสัมพันธ์*	สูง	ปานกลาง	สูง	สูง	สูง	ปาน กลาง	สูง	ปาน กลาง	สูง	

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r=0.841^{**}$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมุติฐานงานวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยปรากฏออกมาเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ครู โดยมีจุดเริ่มต้นจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนในการกำหนดจุดประสงค์ เป้าหมาย แนวทางต่าง ๆ ในการทำงานของสถานศึกษาร่วมกัน และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของธนเทพ ทิฆัมพรธีรวงศ์ (2566) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 พบว่า ในภาพรวมระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ณัฐนันท์ โยมงาม (2565) พบว่า บทบาทการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยยังพบว่าค่าเฉลี่ยรายด้านของระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน โดยด้านความซื่อสัตย์สุจริตมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการวิจัยปรากฏออกมาเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมีการกำหนดแนวทางที่ให้ครูปฏิบัติงานโดยยึดมั่นจริยธรรมเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการวิจัยปรากฏออกมาเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารยึดหลักการปฏิบัติที่ดี มีคุณธรรม ศีลธรรม เคารพในเกียรติของตนเองผู้อื่นและองค์กร มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองและมีความน่าเชื่อถือไว้วางใจได้ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความน่าเชื่อถือ สอดคล้องกับนโยบาย แนวทาง เป้าหมายของการพัฒนาสถานศึกษา นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี, 2566, น. 33-38) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรของโรงเรียนในสังกัด โดยการกำหนดเป้าประสงค์ให้ผู้บริหารโรงเรียนสร้างคุณค่าและให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานโดยยึดคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานต่าง ๆ ด้วยความตรงไปตรงมาอย่างซื่อสัตย์ สุจริต มีการสร้างความเข้าใจถึงเป้าหมายในการปฏิบัติให้กับครูและบุคลากรอื่น ๆ ทราบ เพื่อให้ทุกคนมีมาตรฐานในการทำงานเดียวกัน ศรัทธาในวิชาชีพครู ตั้งใจใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพเพื่อให้บริการแก่นักเรียนและสังคม มีความซื่อสัตย์ต่อหลักการของอาชีพครู มีความรับผิดชอบในด้านการศึกษา ต่อสังคม ชุมชน และนักเรียน มีความรัก ความเมตตาและความปรารถนาดีต่อนักเรียน อุทิศตนและเวลาเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนมีความเจริญเติบโตและพัฒนาการในทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรระพี อินทร์กับจันทร์ (2566) วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 ที่ได้พบว่าระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 ด้านความซื่อสัตย์สุจริตอยู่ในระดับมากที่สุดและสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิดา ศรีนวลจันทร์ (2566) วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต

2. ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี พบว่าความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยปรากฏออกมาเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี (2566, น. 33-38) มีการจัดกิจกรรมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน นอกสถานที่ ผู้บริหารสนับสนุนการเรียนรู้ต่อของครูที่มีศักยภาพ ทำให้โรงเรียนพัฒนาขึ้น ผู้บริหารและครูมีการสนับสนุนกิจกรรมการออม เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ ครูมีรายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ผู้บริหารและครูมีความรักในความพอเพียง รู้จักกิน รู้จักใช้ ครูมีความเชื่อมั่นความศรัทธาในความดีงาม ครูมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีการออกกำลังกายเป็นประจำ มีการรับประทานอาหารครบทั้ง 5 หมู่ มีการพักผ่อนอย่างเพียงพอ ผู้บริหารและครูมีความห่วงใยเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน มีการจัดกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม ผู้บริหารและครู มีความรักต่อชุมชน มีความปรองดอง สามัคคีต่อกัน ร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น จัดกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรมีการผ่อนคลาย เช่น กิจกรรมกีฬา ดนตรี จัดกิจกรรมลดความกดดัน ลดความเครียด ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู ครูมีศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีสติ มีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ มีศรัทธาในคุณงามความดีทั้งปวง พร้อมทั้งมีการปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิต มีความรักในงานที่ตนเองได้ทำ และทำอย่างสุดความสามารถ สิงห์บุรี (2566, น. 33-38) ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของจันทรัตน์ ขนมนก (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตคลองสามวา กลุ่มตัวอย่างเมื่อแยกระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากทุกด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อธิระพัฒน์ ช้อยนิม (2566) ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร พบว่าความสุขในการทำงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของกิตติยา วรรณวิจิตร (2567) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช พบว่ามีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Roy (2020) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในที่ทำงาน พบว่า ความสุขในที่ทำงาน ประกอบด้วย มุมมองส่วนบุคคล ได้แก่ ความหมายของงาน ความมั่นคงของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การเป็นที่ยอมรับ เป็นต้น

เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยยังพบว่าค่าเฉลี่ยรายด้านของระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน โดยด้านการหาความรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการวิจัยปรากฏออกมาเช่นนี้อาจเนื่องมาจากทุกโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี (2566, น. 33-38) ได้มีการจัดอบรมครูและบุคลากรในสถานศึกษาหรือส่งครูและบุคลากรไปอบรม

เกี่ยวกับทักษะทางวิชาการ มีการส่งเสริมด้านการศึกษาหาความรู้ของครูในการพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นครูมืออาชีพ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา รวมทั้งมีทุนสนับสนุนในการศึกษาหาความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ส่งผลให้ครูมีสภาพสังคมในการทำงานที่มีความเป็นกันเอง ครูสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันเมื่อครูทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระภา สมัครพงษ์ (2563) พบว่าองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านใฝ่รู้ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวรรณวิทย์ ญ พัทลุง (2564) ได้ศึกษาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล พบว่าครูมีความสุขอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความคิดเห็นของครูต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการหาความรู้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .841 เพราะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี สิงห์บุรี (2566, น. 33-38) มีการสร้างวัฒนธรรมที่มีคุณภาพ มีการสร้างเป้าประสงค์ขององค์กรได้ชัดเจน มีการมอบอำนาจให้ครูได้ปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับอย่างเต็มที่ มีการตัดสินใจร่วมกันทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทร ซื่อสัตย์ สุจริต มีการยอมรับเข้าใจความหลากหลายของบุคคล ทำให้หน่วยงานมี คุณภาพ เมื่อวัฒนธรรมดีแล้วย่อมทำให้บุคลากรมีความสุข สุขภาพดี น้ำใจงาม มีความผ่อนคลาย มีทางสงบ ใช้เงินเป็น และสังคมดี ด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับทัศนีย์ พงษ์สุพรรณ (2562) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับวิจัยของวัลลภ บุตรเกตุ (2562) พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของอภินันท์ ขำขันมะลี (2563) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภาพิชญ์ อินแดง (2565) พบว่าวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 รูปแบบ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว, วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ,วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว, วัฒนธรรม

องค์การแบบราชการ มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ในลักษณะที่คล้ายคลึงกันไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเอ็มอัชมา ไชยชนะ (2568) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 และสอดคล้อง กับงานวิจัยของMarais.(2017) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติในการประเมินโครงการของหน่วยงานบริการบุคลากร 26 แห่ง ที่เมืองคาลามาซู มลรัฐ มิชิแกน พบว่าผลจากการประเมินมีความสัมพันธ์สูงกับรูปแบบอย่างของวัฒนธรรมองค์กร

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับสูงได้แก่ ด้านวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ด้านการมอบอำนาจ ด้านการตัดสินใจ ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ด้านความมีคุณภาพ ด้านการยอมรับ ด้านความเอื้ออาทร ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความหลากหลายของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้โอกาสครูเลือกทำงานตามความต้องการ ไว้วางใจครูในการปฏิบัติงานของตนที่ได้รับมอบหมาย ครูมีการพักผ่อนเพียงพอ มีการจัดกิจกรรมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานนอกสถานที่ จัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนให้มีการผ่อนคลาย ผู้บริหารเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ ให้ครูปฏิบัติงานโดยยึดมั่นคุณธรรมเป็นหลัก ผู้บริหารและครูมีความห่วงใย เอื้ออาทรซึ่งกันและจัดกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม โรงเรียนมีวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญในความแตกต่างในปรัชญา และความเชื่อของครูแต่ละบุคคล ผู้บริหารมีการสนับสนุนกิจกรรม การออม เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น มีรายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และยังคงดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ พงษ์สุพรรณ (2562) พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับศุภาพิชญ์ อินแดง(2565) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชันวายในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับนิกร สังขศิริ (2565) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าวัฒนธรรมองค์กรและความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้านในทิศทางเชิงบวก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1. จากการวิจัยพบว่าระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีพบว่าด้านความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญและมองเห็นความสามารถของครู ควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในที่ประชุม และรับฟังความเห็นต่าง ๆ อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครูควรได้ร่วมกันส่งเสริม และสนับสนุนการทำงานที่เกิดขึ้นด้วยกัน ไม่แบ่งแยกงานที่ทำว่าเป็นของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ผู้บริหารและครูพร้อมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้กำลังใจกัน และร่วมกันพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จะทำให้ทุก ๆ คนเกิดความเต็มใจ และมีความรู้สึกภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน นั้น ๆ

2. จากการวิจัยพบว่าระดับความสุขของครูในการทำงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีพบว่าด้านการผ่อนคลาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรให้ครูทำงานเป็นทีม ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ทุกคนทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

3. จากการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี พบว่าด้านความไว้วางใจมีความสัมพันธ์กับด้านการใช้เงินเป็นมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ดังนั้นโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ความไว้วางใจให้ครูได้ปฏิบัติงานของตนตามความต้องการปฏิบัติ และได้รับมอบหมาย โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทร ซื่อสัตย์สุจริต มีการยอมรับ เข้าใจความหลากหลายของบุคคล ทำให้โรงเรียนมีคุณภาพ เมื่อวัฒนธรรมดีแล้วย่อมทำให้ครูมีความสุข ใช้เงินเป็น โดยผู้บริหารควรสนับสนุนกิจกรรม การออม เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น ครูมีรายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ มีความยืดหยุ่นในการคิดสามารถคิดหาคำตอบได้อย่างหลากหลายรูปแบบ หลากหลายประเภท มีความเชื่อมั่นในสิ่งที่คิด ไม่เน้นกฎระเบียบแบบแผนมากเกินไปจะทำให้สามารถบริหารจัดการผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงานได้ จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียน โดยที่บุคลากรทำงานร่วมกัน เกิดเป็นสังคมการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากข้อค้นพบข้างต้น เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้ที่สนใจทั่วไปเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน

2. ควรมีการศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน

3. ควรมีการศึกษาวิจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน

บรรณานุกรม

- กิตติยา วรรณวิจิตร, (2567) .ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- จันทร์ตน์ ขนมงคล. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเขตคลองสามวา. [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- จิระภา สมัครงษ์. (2563). องค์การแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ฉัตรระพี อินทร์กับจันทร์ (2566). วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.4
- ณัฐฉินันท์ โยมงาม. (2565). บทบาทการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทักษิณ พงษ์สุพรรณ. (2562). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ธนเทพ ทิฆัมพรธีรวงศ์ (2566).วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ธีระพัฒน์ ช้อยนิยม, (2566), ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นิกร สังขศิริ.(2565). วัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนสำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. [การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรและบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปิยนันท์ ศิริโสภณ. (2565). วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- วรรณวิภา วัฒนพิทักษ์. (2564). องค์การแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วัลลภ บุตรเกตุ. (2562). วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศุภาพิชญ์ อินแดง. (2565). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. (2566). สารสนเทศทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2566 กลุ่มนโยบายและแผน สพป.สิงห์บุรี. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี.
- สุทธิดา ศรีนวลจันทร์. (2566). วัฒนธรรมองค์การในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- อภิรักษ์ ขำขันมะลี. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. [การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- เอมอัชฌา ไชยชนะ. (2568). ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สวนกลาง). [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3): 607-610.

การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานโดยการเปลี่ยนผ่านในการพัฒนาทักษะ

การปฏิบัติงานจากโรงเรียนสู่สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ

กรณีศึกษา : นักเรียนออทิสติกระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

โรงเรียนเฉพาะความพิการ จังหวัดฉะเชิงเทรา

THE DEVELOPMENT OF JOB PERFORMANCE SKILLS USING A TRANSITION
PLAN FROM SCHOOL TO CONVENIENCE STORE EMPLOYMENT: A CASE
STUDY OF UPPER SECONDARY STUDENTS WITH AUTISM
IN A SPECIAL EDUCATION SCHOOL, CHACHOENGSAO PROVINCE

สุกัญญา สาจันทร์

Sukanya Sachant

ภาวิณี ศรีสุขวัฒนานนท์

Pawinee Srisukwattananan

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Kasetsart University

Email: Sukanya.sank@ku.th

วันที่รับบทความ (Received) : 28 มิถุนายน 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 2 กรกฎาคม 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 3 กรกฎาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแผนการสอนและฝึกทักษะการปฏิบัติงานจากร้านสหกรณ์โรงเรียนสู่ร้านสะดวกซื้อ เพื่อสอนและฝึกทักษะการปฏิบัติงานจากร้านสหกรณ์โรงเรียนสู่ร้านสะดวกซื้อ โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติเป็นขั้น สังกัดผลการเรียนรู้และฝึกทักษะการปฏิบัติงานจนผ่านวัตถุประสงค์โดยรูปแบบ PDCA และเพื่อติดตามทักษะการปฏิบัติงานที่ได้ฝึกในร้านสหกรณ์โรงเรียนไปสู่ร้านสะดวกซื้อ กรณีศึกษาเป็นนักเรียนออทิสติก ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 2 คน กระบวนการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 ผู้วิจัยในฐานะผู้สอนงานศึกษาวางแผนเตรียมความพร้อมเปลี่ยนผ่านในการพัฒนาทักษะการทำงานจากร้านค้าสหกรณ์โรงเรียนสู่ร้านสะดวกซื้อ จัดกิจกรรมฝึกทักษะการปฏิบัติงานตามที่ร้านสะดวกซื้อกำหนด ระยะที่ 2 ฝึกทักษะการปฏิบัติงานของนักเรียนออทิสติกในร้านสหกรณ์โรงเรียนจนผลการประเมินผ่าน ระยะที่ 3 นักเรียนเข้า

ปฏิบัติงานในร้านสะดวกซื้อ 2 สัปดาห์ เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย คือ 1) แผนเปลี่ยนผ่านในการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานจากโรงเรียนสู่สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ 2) แบบประเมินทักษะการปฏิบัติงานของนักเรียน สำหรับผู้วิจัย และสำหรับผู้จัดการร้านสะดวกซื้อ 3) แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้จัดการร้านสะดวกซื้อต่อการทำงานของนักเรียน วิเคราะห์ผลโดยการบรรยายและการแสดงผลด้วยแผนภาพกราฟแท่ง

ผลการวิจัย พบว่า 1. แผนการสอนและฝึกทักษะการปฏิบัติงานจากร้านสหกรณ์โรงเรียนสู่ร้านสะดวกซื้อประกอบด้วย 5 ทักษะงาน คือ 1) ทักษะการปฏิสัมพันธ์ 2) ทักษะการทำความสะอาด 3) ทักษะการจัดเรียงสินค้า 4) ทักษะการเช็คสต็อกสินค้า และ 5) ทักษะการเช็ค วัน เดือน ปี หมดอายุ 2. เมื่อนักเรียนได้รับการสอนและฝึกทักษะการปฏิบัติงานในร้านค้าสหกรณ์โรงเรียน ในรูปแบบการฝึกปฏิบัติเสมือนจริง พบว่า นักเรียนกรณีศึกษาทั้ง 2 คน สามารถทำได้ถูกต้องตามที่กำหนด 3. เมื่อนักเรียนเข้าปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ พบว่า นักเรียนคนที่ 1 สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่กำหนด ปฏิบัติงานได้ดี ได้รับคำชม นักเรียนคนที่ 2 สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่กำหนด ปฏิบัติงานได้ดี ได้รับคำแนะนำในช่วงต้น

คำสำคัญ: การเปลี่ยนผ่าน, ทักษะการปฏิบัติงาน, นักเรียนออทิสติก

ADSTRACT

This objective of this research article is to develop a teaching plan and provide work skill training for transitioning from a school cooperative store to a convenience store. The objectives were to teach and practice work skills using a step-by-step implementation model, observe learning outcomes, and ensure skill acquisition aligned with the PDCA cycle. Additionally, the study aimed to follow up on the transfer of learned work skills to an actual convenience store setting. The case study involved two high school students with autism. The research process was divided into three phases: Phase 1 – the researcher, acting as a job coach, prepared a transition plan for skill development and conducted work skill training activities based on convenience store requirements. Phase 2 – the students practiced work skills in the school cooperative store for 7 days until they met performance criteria. Phase 3 – the students worked at a real convenience store for two weeks, five days per week. Research tools included: (1) a transition plan for developing work skills from school to a convenience store; (2) work skill assessment forms for both the researcher and store manager; and (3) an interview form for store managers regarding the students' job performance. Data were analyzed descriptively and presented using bar graphs.

The findings that 1. The instructional and job performance training plan transitioning from the school cooperative store to the convenience store consisted of five work-related skills:

(1) interaction skills, (2) cleaning skills, (3) product arrangement skills, (4) stock-checking skills, and (5) expiration date-checking skills. 2. After receiving instruction and hands-on training through simulated practice at the school cooperative store, both case study students were able to perform the tasks correctly as specified. 3. During actual work placement in a convenience store, it was found that Student 1 was able to perform the assigned tasks effectively and received positive feedback. Student 2 also performed the assigned tasks effectively and received initial guidance and suggestions for improvement.

Keywords: Transition, Job Performance Skills, Students with Autism

บทนำ

ปัจจุบันการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้พิการในทุกมิติ ทั้งด้านการศึกษา การมีงานทำ และการดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีศักดิ์ศรี หนึ่งในกลุ่มคนพิการที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นและต้องการการสนับสนุนเฉพาะทางคือ “เด็กออทิสติก” เกณฑ์การวินิจฉัยที่เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในวงการแพทย์และจิตเวช เกณฑ์ DSM-5-TR (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth Edition, Text Revision) ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ปรับปรุงล่าสุดของสมาคมจิตแพทย์อเมริกัน (American Psychiatric Association, 2022) ได้จำแนกระดับความรุนแรงของออทิสติกออกเป็น 3 ระดับ ตามความต้องการในการดูแลช่วยเหลือที่แตกต่างกัน โดยขึ้นอยู่กับความต้องการการช่วยเหลือในแต่ละด้าน ออทิสติกระดับ 1 ต้องการความช่วยเหลือ (requiring support) มีความบกพร่องทางปฏิสัมพันธ์ แต่สามารถใช้ชีวิตประจำวันได้ด้วย การช่วยเหลือบางส่วน อาจแสดงพฤติกรรมซ้ำ ๆ แต่ไม่ได้ขัดขวางการดำเนินชีวิตอย่างรุนแรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงวัยรุ่นตอนปลายที่กำลังก้าวสู่การเป็นผู้ใหญ่และประกอบอาชีพที่เหมาะสม

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2561) การเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่อาชีพ (Transition from School to Work) เป็นการเตรียมความพร้อมนักเรียนก่อนออกจากโรงเรียนสู่สังคมการทำงาน สำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษหากไม่ได้รับการเตรียมความพร้อมในช่วงเปลี่ยนผ่านอย่างเหมาะสม อาจทำให้ขาดโอกาสในการดำรงชีวิตอย่างอิสระหรือถูกกีดกันจากตลาดแรงงาน (Kohler, 1996) ได้เสนอแนวคิด “Taxonomy for Transition Programming” ซึ่งเป็นแนวทางในการวางแผนการเปลี่ยนผ่านอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. การวางแผนโดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง Student-focused planning วางแผนการพัฒนาเป็นรายบุคคลโดยเน้นศักยภาพ ความถนัด และความสนใจของนักเรียน 2. การพัฒนาทักษะ

ด้านการเรียนรู้และการทำงาน Student development การฝึกทักษะชีวิตและอาชีพ 3. การประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน Interagency collaboration การทำงานร่วมกันระหว่างโรงเรียน ครอบครัว ร้านสะดวกซื้อ เพื่อฝึกประสบการณ์จริง 4. การมีส่วนร่วมของครอบครัว Family involvement การให้ข้อมูล แรงสนับสนุนทั้งทางกายภาพและจิตใจ 5. การจัดโครงสร้างและแผนงานอย่างมีระบบ Program structure การสร้างระบบการเรียนรู้ที่มีโครงสร้างชัดเจน แผนการฝึกงานที่เป็นขั้นตอน สื่อที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ แนวคิดนี้ถูกนำมาใช้ทั่วโลกและปรับประยุกต์ให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนแต่ละกลุ่มรวมถึงนักเรียนออทิสติกระดับไม่รุนแรงด้วย

สถาบันราชานุกูล เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพจิตและพัฒนาการของเด็กได้พัฒนา “รูปแบบการเปลี่ยนผ่าน” สำหรับเด็กออทิสติกที่เน้นการประเมินศักยภาพรายบุคคลและออกแบบแผนพัฒนาเฉพาะบุคคล (Individualized Transition Plan: ITP) โดยเชื่อมโยงระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และสถานประกอบการผ่านกิจกรรมฝึกอาชีพ การฝึกทักษะชีวิต และการฝึกในสถานการณ์จริง (สถาบันราชานุกูล, 2566) แนวทางนี้มีความสอดคล้องกับหลักการของ Kohler และสามารถขยายผลไปยังบริบทของโรงเรียนเฉพาะความพิการ

ผู้สอนงาน (Job Coach) มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนบุคคลที่มีความต้องการพิเศษระหว่างการฝึกงานหรือการทำงานจริง โดยทำหน้าที่ฝึกสอน แนะนำ ติดตามผล และประเมินความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งช่วยปรับพฤติกรรมให้เหมาะสมกับบริบทของงานในสถานประกอบการ หน้าที่ของผู้สอนงาน ได้แก่ การวิเคราะห์งานและปรับให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียน การสาธิตวิธีปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน การฝึกซ้ำเพื่อพัฒนาทักษะให้เกิดความคล่องแคล่ว การให้แรงเสริมเชิงบวกเพื่อสร้างแรงจูงใจ การประสานงานกับสถานประกอบการ ครู และผู้ปกครอง การช่วยประเมินความพร้อมและวางแผนระยะยาวร่วมกับทีมสหวิชาชีพ การมีผู้สอนงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนแผนเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่สถานประกอบการให้เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะในกรณีศึกษานักเรียนออทิสติกที่มีศักยภาพในการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและมีความต้องการการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ (Wehman, 2012)

โรงเรียนฉะเชิงเทราปัญญานุกูล เป็นโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่มีภารกิจในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาและออทิสติก โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับการฝึกอาชีพ ตามโครงการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพเพื่อการมีงานทำ เป็นฐานการเรียนรู้ที่ฝึกทักษะอาชีพภายในโรงเรียนมีการฝึกทักษะพื้นฐานในการทำงาน ตั้งระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นจนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อพัฒนานักเรียนให้สามารถมีทักษะในการทำงานได้ตามศักยภาพ ต่อมาได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการเข้ามาติดต่อ สร้างความร่วมมือให้เป็นสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โรงเรียนจึงได้จัดตั้งโครงการ

ฝึกประสบการณ์วิชาชีพนักเรียนสู่สถานประกอบการขึ้น จากการดำเนินโครงการปีที่ผ่านมา พบว่า การส่งต่อนักเรียนเข้าฝึกประสบการณ์การทำงานยังไม่เป็นระบบและควรมีการฝึกทักษะ

การปฏิบัติงานตามที่ร้านสะดวกซื้อต้องการ ตามลักษณะงานที่ร้านสะดวกซื้อกำหนด คือ โรงเรียนเตรียมความพร้อมนักเรียนก่อนออกไปฝึกประสบการณ์จริง ณ สถานประกอบการ (ร้านสะดวกซื้อ) ตามขอบเขตหน้าที่การทำงานในร้านสะดวกซื้อ ฝึกทักษะการปฏิสัมพันธ์ภายในร้านสะดวกซื้อ การจัดเรียงสินค้า การตรวจเช็คสต็อกสินค้า การตรวจสอบวันเดือนปีที่ผลิตและวันเดือนปีที่หมดอายุ และการทำความสะอาด

ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนงานและผู้รับผิดชอบโครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพนักเรียนสู่สถานประกอบการ เพื่อให้ นักเรียนสามารถฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการ (ร้านสะดวกซื้อ) ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ (ร้านสะดวกซื้อ) มีนักเรียนออทิสติก 2 คนเข้าร่วมโครงการ โดยฝึกทักษะการทำงานเพื่อเตรียมความพร้อมส่งต่อจากสถานการณ์จำลองร้านค้าสหกรณ์โรงเรียนเพื่อส่งต่อเข้าทำงานในร้านสะดวกซื้อ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สนใจศึกษาเกี่ยวกับการใช้แผนเปลี่ยนผ่านในการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานจากโรงเรียนสู่สถานประกอบการ ร้านสะดวกซื้อ กรณีศึกษา : นักเรียนออทิสติก ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างแผนการสอนและฝึกทักษะการปฏิบัติงานจากร้านสหกรณ์โรงเรียนสู่ร้านสะดวกซื้อ
2. เพื่อสอนและฝึกทักษะการปฏิบัติงานจากร้านสหกรณ์โรงเรียนสู่ร้านสะดวกซื้อ โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติเป็นขั้น สังเกตผลการเรียนรู้และฝึกทักษะการปฏิบัติงานจนผ่านวัตถุประสงค์โดยรูปแบบ PDCA
3. เพื่อติดตามทักษะการปฏิบัติงานที่ได้ฝึกในร้านสหกรณ์โรงเรียนไปสู่ร้านสะดวกซื้อ

วิธีดำเนินการวิจัย

1 กลุ่มเป้าหมาย

กรณีศึกษาเป็นนักเรียนออทิสติก กำลังศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ประจำปีการศึกษา 2567 โรงเรียนฉะเชิงเทราปัญญานุกูล จำนวน 2 คน ได้รับวินิจฉัยจากแพทย์ระบุเป็น ออทิสติก ระดับความรุนแรง

ระดับ 1 ระดับต้องการความช่วยเหลือ (requiring support) ได้รับการคัดเลือกเข้าโครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพนักเรียนสู่สถานประกอบการ ตามคุณสมบัติที่โรงเรียนกำหนด คือ สามารถอ่านได้ เข้าใจตัวเลข สามารถสื่อสารได้ และได้รับการยินยอมจากผู้ปกครองให้นักเรียนเข้าร่วมโครงการเพื่อฝึกประสบการณ์การทำงานตามแผนที่กำหนด

2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรปฏิบัติการ

การสอนและฝึกปฏิบัติทักษะการปฏิบัติงานตามแผนการสอนและฝึกทักษะการปฏิบัติงานจากร้านสหกรณ์โรงเรียนสู่ร้านสะดวกซื้อ

ตัวแปรตาม

ทักษะการปฏิบัติงานจากการสอนและฝึกทักษะการปฏิบัติงานจากร้านสหกรณ์โรงเรียนสู่ร้านสะดวกซื้อ

สถานที่ใช้ปฏิบัติการวิจัย ได้แก่

1. ฐานการเรียนรู้ร้านค้าสหกรณ์โรงเรียนใช้เป็นสถานที่จำลองร้านสะดวกซื้อเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน

2. ร้านสะดวกซื้อที่เข้าร่วมภาคีเครือข่ายกับโรงเรียน เป็นสถานที่ปฏิบัติจริงหลังผ่านการฝึกประสบการณ์การทำงานร้านค้าสหกรณ์โรงเรียน

งานที่ฝึกประกอบด้วย

1. การปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและลูกค้า
2. การทำความสะอาดบริเวณต่าง ๆ
3. การจัดเรียงสินค้าตามหมวดหมู่
4. การเช็คสต็อกสินค้าและลงจำนวนสินค้าคงเหลือ
5. การตรวจเช็ควันหมดอายุของสินค้า

3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 เครื่องมือที่ใช้ปฏิบัติการวิจัย คือ

3.3.1.1 แผนการสอนและฝึกทักษะการปฏิบัติงานจากร้านสหกรณ์โรงเรียนสู่ร้านสะดวกซื้อที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 5 แผน ประกอบด้วย

1) แผนฝึกทักษะการปฏิบัติงานที่ 1 เรื่อง การปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและลูกค้า เป็นแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีจุดประสงค์เพื่อให้นักเรียนรู้จักวิธีการสนทนาโต้ตอบกับเพื่อนร่วมงาน และลูกค้าในสถานการณ์จำลองต่างๆ เช่น การกล่าวทักทายเมื่อพบหน้ากับเพื่อนร่วมงานและลูกค้า การสนทนาสอบถามลูกค้าเมื่อลูกค้าต้องการหาของ การสนทนาสอบถามกับหัวหน้างานเมื่อไม่เข้าใจการทำงาน

2) แผนฝึกทักษะการปฏิบัติงานที่ 2 เรื่อง การทำความสะอาดบริเวณต่าง ๆ เป็นแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีจุดประสงค์เพื่อให้นักเรียนรู้จักวิธีการทำความสะอาดบริเวณที่กำหนด ทั้งภายในและภายนอกร้านค้า อย่างถูกวิธี การทำความสะอาดภายในร้านค้า ได้แก่ การทำความสะอาดพื้น การทำความสะอาดชั้นวางของภายในร้านค้า และการทำความสะอาดภายนอกร้านค้า รวมไปถึงการจัดเก็บอุปกรณ์ทำความสะอาดให้ถูกที่

3) แผนฝึกทักษะการปฏิบัติงานที่ 3 เรื่อง การจัดเรียงสินค้าตามหมวดหมู่ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีจุดประสงค์เพื่อให้นักเรียนรู้จักวิธีการแยกประเภท การแยกขนาด และการจัดเรียงสินค้าในหมวดหมู่เดียวกัน ได้แก่ ประเภทเครื่องดื่ม ประเภทขนม และประเภทของใช้

4) แผนฝึกทักษะการปฏิบัติงานที่ 4 เรื่อง การเช็คสต็อกสินค้า/ลงจำนวนสินค้าคงเหลือ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีจุดประสงค์เพื่อให้นักเรียนรู้จักวิธีการตรวจนับจำนวนสินค้าที่ลดลงในแต่ละประเภทบนชั้นวางสินค้า ได้แก่ ประเภทเครื่องดื่ม ประเภทขนม และประเภทของใช้

5) แผนฝึกทักษะการปฏิบัติงานที่ 5 เรื่อง การตรวจเช็ควันหมดอายุของสินค้า จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีจุดประสงค์เพื่อให้นักเรียนรู้จักวิธีการตรวจดู วัน เดือน ปี ที่หมดอายุ ที่ระบุในสินค้าเพื่อจัดเก็บไม่นำออกมาจำหน่าย

3.3.2 เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ

3.3.2.1 แบบสังเกตทักษะการปฏิบัติงานของนักเรียน สำหรับผู้วิจัย พิจารณาจากการปฏิบัติงานของนักเรียนเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยทำเครื่องหมายถูก (☐) ลงในช่องที่กำหนดไว้ เมื่อนักเรียนปฏิบัติด้วยตนเอง

3.3.2.2 แบบประเมินทักษะการปฏิบัติงานของนักเรียน สำหรับผู้จัดการร้านสะดวกซื้อ พิจารณาจากการปฏิบัติงานของนักเรียนเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยทำเครื่องหมายถูก (☐) ลงในช่องที่กำหนดไว้ เมื่อนักเรียนปฏิบัติด้วยตนเอง

โดยมีเกณฑ์การประเมิน

3 หมายถึง นักเรียนสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง

2 หมายถึง นักเรียนสามารถปฏิบัติงานด้วยการชี้แนะและให้คำแนะนำ

1 หมายถึง นักเรียนสามารถปฏิบัติงานด้วยการช่วยเหลือ

0 หมายถึง นักเรียนไม่สามารถปฏิบัติงานได้

3.3.2.3 แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้จัดการร้านสะดวกซื้อ โดยผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์เป็นแบบการติดตามการปฏิบัติงานของนักเรียนและการสัมภาษณ์เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานของนักเรียน และการเตรียมความพร้อมโดยใช้การเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่สถานประกอบการเป็นอย่างไร

4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 ประมวลผลข้อมูลจากการประเมินทักษะการปฏิบัติงานของนักเรียนในฐานการเรียนรู้ร้านค้าสหกรณ์โรงเรียนจากทักษะการทำงานแล้วรายงานด้วยการบรรยายประกอบกราฟแท่ง

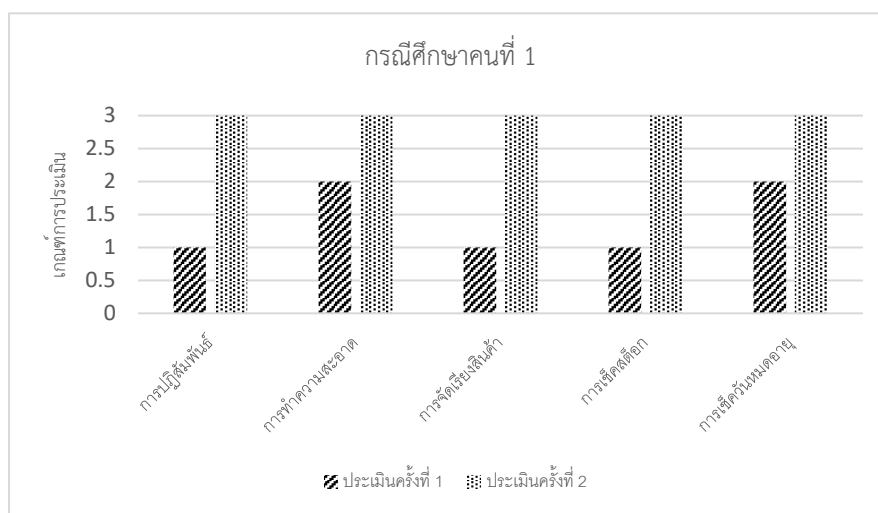
3.4.2 ประมวลผลข้อมูลจากการประเมินทักษะการปฏิบัติงานของนักเรียนในร้านสะดวกซื้อและแบบสัมภาษณ์การปฏิบัติงานสำหรับผู้จัดการร้านสะดวกซื้อจากทักษะการทำงานแล้วรายงานด้วยการบรรยายประกอบกราฟแท่ง

ผลการวิจัย

1 การปฏิบัติงานในร้านค้าสหกรณ์โรงเรียน

จากการสอนและฝึกการปฏิบัติงานตามแผนการสอนและฝึกทักษะการปฏิบัติงานจากโรงเรียนสู่ร้านสะดวกซื้อ จำนวน 5 แผน จากการฝึกในร้านสหกรณ์โรงเรียน ของรายกรณีศึกษาที่ 1 สามารถอภิปรายผลได้

ดังแสดงในภาพที่ 1



รูปภาพที่ 1 รูปภาพแสดงทักษะการปฏิบัติงานตามแผนการสอนและฝึกปฏิบัติของกรณีศึกษาที่ 1

ทักษะการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและลูกค้า พบว่า การปฏิบัติและแสดงพฤติกรรม การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ควบคุมงาน เพื่อนร่วมงานและลูกค้า นักเรียนมีความตั้งใจและสามารถแสดงออกพฤติกรรมที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อ เพื่อนร่วมงาน และลูกค้าในร้านได้ สังเกตและประเมิน การปฏิบัติครั้งที่ 1 นักเรียนสามารถปฏิบัติได้โดยครูชี้แนะและแนะนำ สอนทบทวนวิธีการสนทนากับผู้อื่นจนนักเรียนเกิดทักษะ สังเกตและประเมินการปฏิบัติครั้งที่ 2 นักเรียนสามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเอง

ทักษะการทำความสะอาดบริเวณต่าง ๆ พบว่า การปฏิบัติและพฤติกรรมทำความสะอาดบริเวณต่าง ๆ ในร้านค้าสหกรณ์ สังเกตและประเมินการปฏิบัติครั้งที่ 1 นักเรียนสามารถปฏิบัติได้โดยการชี้แนะและแนะนำบ้างเล็กน้อย ทำการฝึกปฏิบัติงานนักเรียนเกิดทักษะ สังเกตและประเมิน การปฏิบัติครั้งที่ 2 นักเรียนสามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเอง

ทักษะการจัดเรียงสินค้าตามหมวดหมู่ พบว่า ทักษะการจัดเรียงสินค้าตามหมวดหมู่ ประเภทของสินค้า สังเกตและประเมินการปฏิบัติครั้งที่ 1 นักเรียนสามารถปฏิบัติได้โดยครูชี้แนะและช่วยแก้ไขการจัดเรียงสินค้า เนื่องจากนักเรียนจัดเรียงสินค้าผิดขนาดและประเภท สังเกตและประเมินการปฏิบัติครั้งที่ 2 นักเรียนสามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเอง

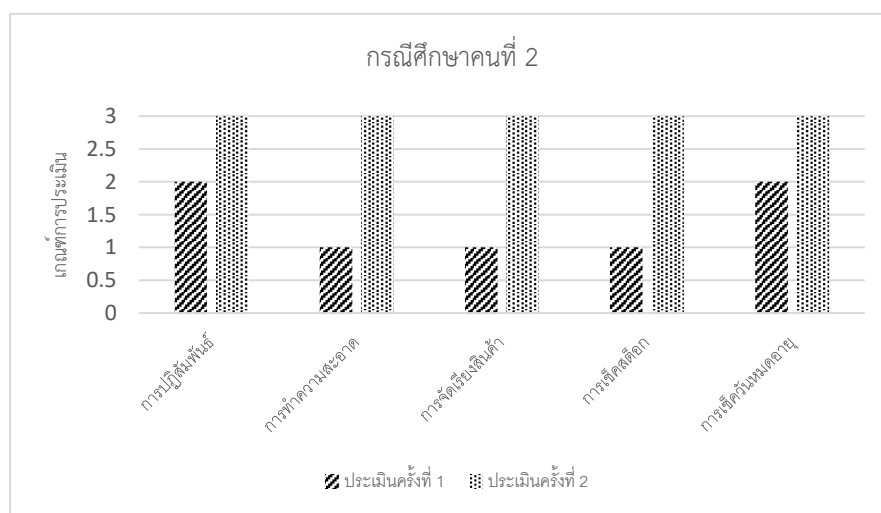
ทักษะการเช็คสต็อกสินค้า/ลงจำนวนสินค้าคงเหลือ พบว่า ทักษะการเช็คสต็อกสินค้าและลงจำนวนสินค้าคงเหลือ สังเกตและประเมินการปฏิบัติครั้งที่ 1 นักเรียนสามารถปฏิบัติได้โดยครูให้

ความช่วยเหลือในการชี้แนะและแนะนำการเช็คสต็อกสินค้าในประเภทสินค้าขนม ครูทบทวนการเช็คสต็อกและลงรายการคงเหลือและฝึกปฏิบัติงานนักเรียนเกิดทักษะ สังเกตและประเมินปฏิบัติครั้งที่ 2 นักเรียนสามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเอง

ทักษะการตรวจเช็ควันหมดอายุของสินค้า พบว่า ทักษะการตรวจเช็ควันหมดอายุของสินค้า สังเกตและประเมินการปฏิบัติครั้งที่ 1 นักเรียนสามารถปฏิบัติได้โดยครูให้ความช่วยเหลือในการชี้แนะและแนะนำการตรวจเช็ควันหมดอายุของสินค้าในประเภทเครื่องดื่ม ครูทบทวนการตรวจเช็ควันหมดอายุของสินค้า สังเกตและประเมินปฏิบัติครั้งที่ 2 นักเรียนสามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเอง

จากการสอนและฝึกการปฏิบัติงานตามแผนการสอนและฝึกทักษะการปฏิบัติงานจากโรงเรียนสู่ร้านสะดวกซื้อ จำนวน 5 แผน จากการฝึกในร้านสหกรณ์โรงเรียน ของรายกรณีศึกษาที่ 2 สามารถอภิปรายผลได้

ดังแสดงในภาพที่ 2



รูปภาพที่ 2 รูปภาพแสดงทักษะการปฏิบัติงานตามแผนการสอนและฝึกปฏิบัติของกรณีศึกษาที่ 2

ทักษะการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและลูกค้า พบว่า การปฏิบัติและแสดงพฤติกรรม การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ควบคุมงาน เพื่อนร่วมงานและลูกค้า นักเรียนมีความตั้งใจและสามารถแสดงออกพฤติกรรมที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อ เพื่อนร่วมงาน ผู้ควบคุมงาน และลูกค้าในร้านได้ สังเกตและประเมินการปฏิบัติครั้งที่ 1 นักเรียนสามารถปฏิบัติได้โดยครูชี้แนะและแนะนำวิธีการสนทนากับผู้อื่น สังเกตและประเมินปฏิบัติครั้งที่ 2 นักเรียนสามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเอง

ทักษะการทำความสะอาดบริเวณต่าง ๆ พบว่า การปฏิบัติและพฤติกรรมกรทำความสะอาดบริเวณต่าง ๆ ในร้านค้าสหกรณ์ สังเกตและประเมินการปฏิบัติครั้งที่ 1 นักเรียนสามารถปฏิบัติได้โดยการชี้แนะและแนะนำบ้าง สังเกตและประเมินการปฏิบัติครั้งที่ 2 นักเรียนสามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเอง

ทักษะการจัดเรียงสินค้าตามหมวดหมู่ พบว่า ทักษะการจัดเรียงสินค้าตามหมวดหมู่ประเภทของสินค้า สังเกตและประเมินการปฏิบัติครั้งที่ 1 นักเรียนสามารถปฏิบัติได้โดยครูชี้แนะและช่วยแก้ไขการจัดเรียงสินค้า เนื่องจากนักเรียนจัดเรียงสินค้าผิดขนาด และวางสินค้าโดยกลับด้านตัวหนังสือ หลังจากทบทวนและฝึกปฏิบัติจนเกิดทักษะ สังเกตและประเมินการปฏิบัติครั้งที่ 2 นักเรียนสามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเอง

ทักษะการเช็คสต็อกสินค้า/ลงจำนวนสินค้าคงเหลือ พบว่า ทักษะการเช็คสต็อกสินค้าและลงจำนวนสินค้าคงเหลือ สังเกตและประเมินการปฏิบัติครั้งที่ 1 นักเรียนสามารถปฏิบัติได้โดยครูให้ความช่วยเหลือในการชี้แนะและแนะนำการเช็คสต็อกสินค้าในประเภทสินค้าขนม ครูทบทวนการเช็คสต็อกและลงรายการคงเหลือและฝึกนักเรียนจนเกิดทักษะ สังเกตและประเมินการปฏิบัติครั้งที่ 2 นักเรียนสามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเอง

ทักษะการตรวจเช็ควันหมดอายุของสินค้า พบว่า ทักษะการตรวจเช็ควันหมดอายุของสินค้า สังเกตและประเมินการปฏิบัติครั้งที่ 1 นักเรียนสามารถปฏิบัติได้โดยครูให้ความช่วยเหลือในการชี้แนะและแนะนำการตรวจเช็ควันหมดอายุของสินค้าในประเภทสินค้าขนม ครูทบทวนการตรวจเช็ควันหมดอายุของสินค้า สังเกตและประเมินการปฏิบัติครั้งที่ 2 นักเรียนสามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเอง

2 การปฏิบัติงานในร้านสะดวกซื้อ

ส่งนักเรียนไปเข้าปฏิบัติงานที่ร้านสะดวกซื้อตามกำหนดเวลา หลังจากการแนะนำตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้จัดการร้านเรียบร้อยแล้ว ผู้จัดการปฐมนิเทศแนะนำการปฏิบัติตนตามกฎระเบียบภายในร้านสะดวกซื้อ และได้รับการมอบหมายงานจากผู้จัดการ ในการปฏิบัติหน้าที่ภายในร้าน พบว่า

สัปดาห์ที่ 1 ปฏิบัติงานในร้านสะดวกซื้อ

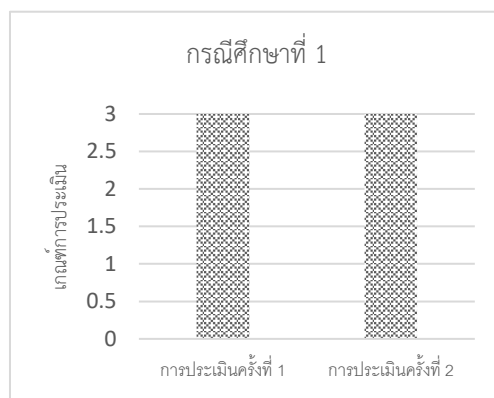
กรณีศึกษาที่ 1 จากการสังเกตและการประเมินทักษะการปฏิบัติงานจากผู้จัดการร้าน พบว่า นักเรียนสามารถปฏิบัติหน้าที่งานได้ด้วยตนเองได้ถูกต้องตามกระบวนการที่กำหนด ในด้านทักษะการทำความสะอาด ทักษะการจัดเรียง ทักษะการเช็คสต็อกสินค้า มีเพียงด้านทักษะการมีปฏิสัมพันธ์ผู้วิจัยยังคอยกำชับและชี้แนะการปฏิบัติตน การตรวจเช็ควัน เดือน ปี หมดอายุในสัปดาห์แรกทางร้านสะดวกซื้อยังไม่ได้ให้นักเรียนได้ปฏิบัติ

กรณีศึกษาที่ 2 จากการสังเกตและการประเมินทักษะการปฏิบัติงานจากผู้จัดการร้าน พบว่า นักเรียนสามารถปฏิบัติหน้าที่งานได้โดยยังต้องได้รับการชี้แนะจากผู้จัดการร้านบ้างตามกระบวนการที่กำหนด

ในทักษะการเช็คสต็อกสินค้า ทักษะการมีปฏิสัมพันธ์ผู้วิจัยยังคอยกำชับและชี้แนะการปฏิบัติตนสำหรับทักษะการทำความสะอาดและทักษะการจัดเรียงนักเรียนสามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเองอย่างถูกต้อง

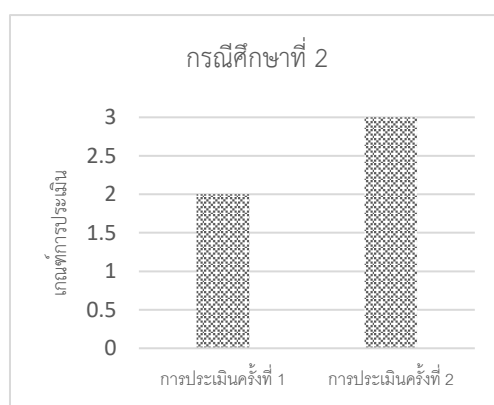
สัปดาห์ที่ 2 ปฏิบัติงานในร้านสะดวกซื้อ

กรณีศึกษาที่ 1 จากการสังเกตและการประเมินทักษะการปฏิบัติงานจากผู้จัดการร้าน พบว่า นักเรียนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ด้วยตนเองได้ถูกต้องตามกระบวนการที่กำหนด ในด้านทักษะการทำความสะอาด ทักษะการจัดเรียง ทักษะการเช็คสต็อกสินค้า ทักษะด้านการเช็ค วัน เดือน ปี หมดอายุ และทักษะการมีปฏิสัมพันธ์ได้รับคำชื่นชมจากผู้จัดการร้านค้าและพนักงานเพื่อนร่วมงานในร้านสะดวกซื้อ



รูปภาพที่ 3 การปฏิบัติงานในร้านสะดวกซื้อ กรณีศึกษาที่ 1

กรณีศึกษาคนที่ 2 จากการสังเกตและการประเมินทักษะการปฏิบัติงานจากผู้จัดการร้าน พบว่า นักเรียนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยยังต้องได้รับการชี้แนะจากผู้จัดการร้านบ้างตามกระบวนการที่กำหนด ในทักษะการเช็คสต็อกสินค้า ทักษะการมีปฏิสัมพันธ์ผู้วิจัยยังคงยกย่องและชี้แนะการปฏิบัติตน สำหรับทักษะการทำความสะอาดและทักษะการจัดเรียงนักเรียนสามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเองอย่างถูกต้อง



รูปภาพที่ 4 การปฏิบัติงานในร้านสะดวกซื้อ กรณีศึกษาที่ 2

อภิปรายผล

ผลการพัฒนาการปฏิบัติงานของนักเรียนออทิสติก ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายโดยการเปลี่ยนผ่านในการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานจากโรงเรียนสู่สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ พบว่า

1. มีแผนการสอนและฝึกทักษะการปฏิบัติงานจากร้านสหกรณ์โรงเรียนสู่ร้านสะดวกซื้อประกอบด้วย 5 ทักษะงาน คือ 1) ทักษะการปฏิสัมพันธ์ 2) ทักษะการทำความสะอาด 3) ทักษะการจัดเรียงสินค้า 4) ทักษะการเช็คสต็อกสินค้า และ 5) ทักษะการเช็ค วัน เดือน ปี หมาดอายุ 2. การปฏิบัติงานในร้านค้าสหกรณ์ พบว่า นักเรียนกรณีศึกษา 2 คน ปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามกระบวนการและได้ผ่านการประเมินทักษะการปฏิบัติงานมีความพร้อมที่จะทำงานในร้านสะดวกซื้อ สอดคล้องกับแนวคิดของ Kohler (1996) ที่เน้นการวางแผนการเปลี่ยนผ่านอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะองค์ประกอบด้าน Student Development ซึ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการใช้ชีวิตและการทำงาน และ องค์ประกอบ Program Structure ที่ให้ความสำคัญกับโครงสร้างการสอนที่ชัดเจนและสอดคล้องกับสถานการณ์จริงของผู้เรียน ในกรณีนี้ แผนการฝึกจากร้านสหกรณ์ไปสู่ร้านสะดวกซื้อสามารถจำลองสถานการณ์จริงได้ดี ทำให้นักเรียนสามารถปรับตัวเมื่อเข้าสู่สถานที่ทำงานจริง และ 3. ในการปฏิบัติงานในร้านสะดวกซื้อ พบว่า นักเรียนกรณีศึกษาคนที่ 1 สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ดีมาก ได้รับคำชมจากผู้จัดการร้านผู้ควบคุมงาน และมีงานที่รับผิดชอบพิเศษนอกเหนือจากการฝึกทักษะการปฏิบัติงานจากโรงเรียน คือ นักเรียนมีหน้าที่รับสินค้าออนไลน์และจัดสินค้าตามที่ถูกคำสั่งออนไลน์ นักเรียนกรณีศึกษาคนที่ 2 สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ดี ขยันและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับคำชมจากผู้จัดการร้านผู้ควบคุมงาน สอดคล้องกับ แนวทางการฝึกอาชีพของสถาบันราชานุกูล (2564) ซึ่งส่งเสริมให้เด็กออทิสติกได้ฝึกทักษะในสถานประกอบการหรือสถานที่ทำงานจริง

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ ผลการพัฒนาการปฏิบัติงานของนักเรียนออทิสติก ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายโดยการเปลี่ยนผ่านในการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานจากรโรงเรียนสู่สถานประกอบการร้านสะดวกซื้อ ดังรูปภาพที่แสดงดังต่อไปนี้



รูปภาพที่ 5 องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัย

บรรณานุกรม

สถาบันราชานุกูล. (2564). แนวทางการส่งเสริมทักษะอาชีพสำหรับเด็กออทิสติกในโรงเรียนและ
สถานประกอบการ. กรุงเทพมหานคร: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.

สถาบันราชานุกูล. (2566). แนวทางการพัฒนาแผนเปลี่ยนผ่านสำหรับเด็กออทิสติก. กรุงเทพฯ: กรม
สุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข.

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, กระทรวงศึกษาธิการ. (2561) แนวทางการดำเนินงานการเปลี่ยน
ผ่านให้แก่บุคคลพิการสำหรับสถานศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ
http://web.kalasin3.go.th/web/news_file/p75938961126.pdf

American Psychiatric Association, (2022). Neurodevelopmental Disorders. In:

Diagnostic and statistical manual of mental disorders 5th ed, text revision (DSM-5-TR). Washington, DC: American Psychiatric Publishing; pp. 31-86.

Kohler, P. D. (1996). Preparing youth with disabilities for future challenges: A taxonomy for transition programming. In P.D. Kohler (Ed.), Taxonomy for Transition Programming: Linking research to Practice Champaign IL: University of Illinois, Transition Research Institute, 1-62

Wehman, P. (2012). Life beyond the classroom: Transition strategies for young people with disabilities (5th ed.). Paul H. Brookes Publishing.

ศึกษาเปรียบเทียบแนวคิดความขัดแย้งทางสังคมระหว่างทฤษฎีสัญญาประชาคมของ
ทอมัส ฮอบส์กับทฤษฎีสังคมนิยมคอมมิวนิสต์ของคาร์ล มาร์กซ์

THE STUDY OF COMPARATIVE STUDY OF THE CONCEPT OF SOCIAL
CONFLICT BETWEEN THOMAS HOBBE'S SOCIAL CONTRACT THEORY AND
KARL MARX'S COMMUNIST THEORY

ฉัตรชัย เนืองพิมพ์

Chatchai Nuangpim

ธีรธรรม แสงแก้ว

Theerat Saengkaew

ธเนศ ปานหัวไผ่

Tanet Panhuaphai

ภาควิชาปรัชญาและศาสนา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Department of Philosophy and Religion, Faculty of Humanities, Kasetsart University

Email: chnu0505@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 24 มิถุนายน 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 3 กรกฎาคม 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 4 กรกฎาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความวิชาการ เรื่อง “ศึกษาเปรียบเทียบแนวคิดความขัดแย้งทางสังคมระหว่างทฤษฎีสัญญาประชาคมกับทฤษฎีสังคมนิยมคอมมิวนิสต์” มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบแนวคิดตามมุมมองปรัชญาสังคมและการเมือง ผ่านทฤษฎีของทอมัส ฮอบส์กับคาร์ล มาร์กซ์ในประเด็นความขัดแย้งทางสังคม จากการศึกษาพบว่า ความขัดแย้งทางสังคมในทฤษฎีของทอมัส ฮอบส์ เกิดจากมนุษย์มีความเห็นแก่ตัว อีกด้านหนึ่ง คาร์ล มาร์กซ์ เสนอว่า เกิดจากชนชั้นปกครองกดขี่ขูดรีดชนชั้นถูกปกครองผ่านระบบเศรษฐกิจ เมื่อเปรียบเทียบทฤษฎีทั้งสอง พบว่า ความเหมือนของทฤษฎีคือ ความขัดแย้งทางสังคมเป็นภาวะธรรมดาที่ถูกลักคั่นจากความอยากรวยในจิตใจ และความขัดแย้งทางสังคมเป็นเงื่อนไขของวิวัฒนาการทางสังคม ในด้านความแตกต่างของทฤษฎีคือ มูลเหตุ ธรรมชาติพื้นฐาน และระดับความขัดแย้งทางสังคม รวมถึงการรับรู้ แนวทาง เป้าหมายของการจัดการความขัดแย้งทางสังคมและความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ

คำสำคัญ: ความขัดแย้งทางสังคม, ทฤษฎีสัญญาประชาคม, ทฤษฎีสังคมนิยมคอมมิวนิสต์

ADSTRACT

The academic article, “The study of Comparative study of the concept of social conflict between Thomas Hobbe’s social contract theory and Karl Marx’s communist theory” aims to study and compare the concepts according to the social and political philosophy perspectives through the perspectives of Thomas Hobbes and Karl Marx on the issue of social conflict. The study found that social conflict in Thomas Hobbes’ perspective is caused by human selfishness. On the other hand, Karl Marx proposed that it is caused by the ruling class oppressing and exploiting the ruled class through the economic system. When comparing the two theories, it was found that the similarities of the theories are that social conflict is a normal condition driven by inner desires, and social conflict is a condition for social evolution. The differences in the theories are the causes, basic nature, and level of social conflict, Including the perception, approach, and goals of managing social conflict and economic relations.

Keywords: social conflict, social contract theory, communist theory

บทนำ

มนุษย์กับความขัดแย้งเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นคู่กันตลอดเวลา ไม่ว่ายุคสมัยใด หากมนุษย์อยู่ร่วมกันเป็นสังคม ย่อมปรากฏความขัดแย้งในหมู่สังคมนั้นไม่มากก็น้อย โดยบางสังคมอาจมีลักษณะความขัดแย้งในระดับรุนแรง เช่น การก่อวินาศกรรม สงครามระหว่างรัฐ แต่ทว่า ความขัดแย้งในบางกรณีอาจมีระดับความรุนแรงไม่มากในระดับที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สิน เช่น ความขัดแย้งในที่ทำงานระหว่างเจ้านายกับลูกน้องที่สามารถจัดการได้ด้วยการใช้เหตุผลอธิบาย หรือความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบุคคล ที่อาจใช้วิธีการไกล่เกลี่ยทางกฎหมายเพื่อหาข้อยุติความขัดแย้งได้ ด้วยปรากฏการณ์ทางสังคมลักษณะดังกล่าวที่เกิดขึ้นนี้ และมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นในปัจจุบัน จึงนำไปสู่การศึกษาวิเคราะห์และตีความโดยนักวิชาการจำนวนมากไม่น้อย ถึงความจริงเบื้องหลังมูลเหตุแห่งความขัดแย้งทางสังคมที่เกิดขึ้นว่า แท้จริงแล้วความขัดแย้งทางสังคมนั้นเกิดขึ้นด้วยสาเหตุประการใด ทั้งนี้ มีข้อคิดเห็นของนักวิชาการที่ได้แสดงข้อคิดเห็นไว้ เช่น ซามูเอล พี. ฮันติงตัน (Samuel P. Huntington) (1996: 28-29) เสนอว่า ความขัดแย้งทางสังคมเกิดจากความแตกต่างทางวัฒนธรรมและการเมือง ที่แต่ละกลุ่มพยายามรักษาอัตลักษณ์ของตนไว้ด้วยการต่อต้านวัฒนธรรมอื่น ลูวิส เอ. โคเซอร์ (Lewis A. Coser) (1957: 197) มีมุมมองว่า ความขัดแย้งทางสังคม คือ การไม่เข้ากันทางค่านิยมหรือผลประโยชน์ โดยมีบรรยากาศแห่งความไม่ไว้วางใจระหว่างกัน และอาจเกิดการเรียกร้องถึงผลประโยชน์ สถานภาพทางสังคม หรือสิทธิต่าง ๆ ของกลุ่มตน นอกจากนี้ จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์ (2548: 43) เสนอว่า ความขัดแย้งทางสังคม มีสาเหตุจากการขัดกันของผลประโยชน์ อำนาจ ความต่างทางวัฒนธรรม และสภาวะการณ์ทางสังคมบางอย่างบีบบังคับ อย่างไรก็ตาม ใน

มุมมองทางปรัชญาสังคมและการเมือง มีข้อคิดเห็นชวนศึกษาเช่นกันและเป็นสิ่งที่ชวนการตั้งคำถามในมุมมองทางปรัชญาถึงปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยว่า ความขัดแย้งทางสังคมเกิดขึ้นด้วยเหตุผลประการใด มิติทางปรัชญาสามารถอธิบายได้อย่างไรบ้าง ทั้งนี้ มุมมองทางปรัชญาสังคมและการเมืองสามารถแบ่งออกได้ 2 กลุ่ม (สมภาร พรหมทา, 2539: 14-24) ดังนี้

กลุ่ม 1 มีแนวคิดพื้นฐาน เชื่อว่า ในทุก ๆ สังคม คือศูนย์รวมแห่งปัจเจกชน ทุกคนมีหน้าที่พิทักษ์รักษาผลประโยชน์ ภายใต้การกำหนดกติการ่วมกัน และทุกคนต่างปลงใจมอบอำนาจให้กับบุคคลผู้หนึ่ง เพื่อทำหน้าที่ดูแลรักษาผลประโยชน์สูงสุด แนวคิดกลุ่มนี้มีนักปรัชญาสังคมและการเมืองคนสำคัญ ได้แก่ 1) ทอมัส ฮอบส์ (Thomas Hobbes) 2) จอห์น ล็อก (John Locke) และ 3) ฌอง ฌาคส์ รูสโซ (Jean Jacques Rousseau) ทฤษฎีที่เป็นที่รู้จัก คือทฤษฎีสัญญาประชาคม (The Social Contract Theory) โดยมีพัฒนาการทางทฤษฎีมาตามลำดับ

กลุ่ม 2 มีแนวคิดพื้นฐาน เชื่อว่า มนุษย์มีสำนึกรักผู้อื่น มิได้เห็นแก่ตัวหรือมุ่งรักเพื่อตอบสนองแต่ตนเองแต่เพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น มีนักปรัชญาสังคมและการเมืองในกลุ่มนี้ คือ คาร์ล มาร์กซ์ (Karl Marx) ซึ่งทฤษฎีสำคัญที่เป็นที่ศึกษาโดยทั่วไป คือทฤษฎีสังคมนิยมคอมมิวนิสต์ (The Communist Theory) อันเป็นทฤษฎีสำคัญในทางปรัชญาสังคมและการเมือง โดยเป็นแนวคิดที่ส่งอิทธิพลทางความคิดเพื่อการปฏิวัติสังคมอย่างสำคัญ

ด้วยเหตุนี้ ผู้เขียนจึงมีความสนใจและขอตั้งประเด็นคำถามในบทความนี้ว่า สิ่งใดเป็นสาเหตุของการเกิดขึ้นแห่งความขัดแย้งทางสังคม โดยมีเป้าหมายเพื่อศึกษาเชิงเปรียบเทียบในมุมมองทางปรัชญาสังคมและการเมืองในแนวคิดระหว่างทฤษฎีสัญญาประชาคมของทอมัส ฮอบส์ อ้างอิงจากเอกสารเลวีอาธาน (Leviathan) ฉบับปี 1651 กับทฤษฎีสังคมนิยมคอมมิวนิสต์ของคาร์ล มาร์กซ์ อ้างอิงจากเอกสารคำแถลงการแห่งพรรคคอมมิวนิสต์ (Manifesto of the communist Party) ฉบับปี 1848 ฉบับภาษาอังกฤษ แปลโดย ซามูเอล เอมัวร์ (Samuel Moore) โดยใช้การวิเคราะห์และตีความเชิงเอกสารด้วยวิธีการทางปรัชญา ทั้งนี้ ผู้เขียนหวังใจว่า มุมมองที่ได้จากการศึกษาเปรียบเทียบในครั้งนี้ จะเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถอธิบายถึงสาเหตุของปรากฏการณ์ความขัดแย้งทางสังคมของมนุษย์ และจะสามารถต่อยอดองค์ความรู้ เพื่อเกิดการคิดค้นหาแนวทางการจัดการความขัดแย้งทางสังคมในอนาคตต่อไป

ทฤษฎีสัญญาประชาคมของทอมัส ฮอบส์

ทอมัส ฮอบส์ ถูกยกย่องให้เป็นนักปรัชญาสังคมและการเมืองคนสำคัญในแนวทฤษฎีสัญญาประชาคม (สมเกียรติ วันทะนะ, 2557: 1-2) เหตุเพราะ ทอมัส ฮอบส์ พยายามอธิบายถึงที่มาของผู้ปกครองสังคมว่า เกิดขึ้นจากเงื่อนไขจำเป็นทางสังคม แตกต่างจากแนวคิดปรัชญาสังคมและการเมืองยุคก่อนหน้า ที่มุ่งอธิบายถึงที่มาของผู้ปกครองสังคมในลักษณะการได้รับสิทธิจากอำนาจเหนือธรรมชาติ ทอมัส ฮอบส์ เสนอว่า มนุษย์นั้นชั่วร้าย มีจิตที่เต็มไปด้วยความเห็นแก่ตัว มีความอยากร ความกระหายเพื่อครอบครองอย่างไม่สิ้นสุด (George Klosko, 2013: 58) แนวคิดดังกล่าว

สะท้อนให้เห็นธรรมชาติดั้งเดิมของมนุษย์ ที่มักกระทำเพื่อผลประโยชน์ตนเอง โดยมีได้เปรียบต่อวิธีการได้มาซึ่งผลประโยชน์นั้น ด้วยเหตุนี้ ผลลัพธ์จากความเห็นแก่ตัวของมนุษย์ ได้ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางสังคม 3 ด้าน (George Klosko, 2013: 59) ดังนี้

1) ความขัดแย้งด้านอำนาจ กล่าวคือ มนุษย์มีความพยายามในการเข้าถึงอำนาจ เหตุเพราะอำนาจช่วยอำนวยความสะดวก แม้ว่ามันจะเป็นธรรมหรือไม่ก็ตาม การเข้าถึงอำนาจในระดับสูงสุดจึงเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการ เพื่อการได้มาซึ่งลำดับชั้นที่สูงกว่า เหนือกว่าผู้อื่นในเชิงคุณภาพ อันจะเป็นการสร้างโอกาสสู่การเชื่อมโยงไปยังสิทธิพิเศษทางสังคมอื่น อำนาจจึงเป็นสิ่งที่มนุษย์แก่งแย่งแข่งขัน เพื่อการได้มาไว้ในครอบครอง และเป็นเหตุให้เกิดความขัดแย้งอยู่เนื่อง ๆ เช่น การแย่งชิงอำนาจในราชวงศ์ที่ปรากฏในทางประวัติศาสตร์ หรือการแย่งชิงอำนาจในรัฐบาลเพื่อความยิ่งใหญ่ เป็นต้น

2) ความขัดแย้งด้านเกียรติยศ กล่าวคือ มนุษย์มีความพยายามทำตนให้เป็นที่ยอมรับจากสังคม สถานภาพของบุคคลที่ได้จากการกระทำนำไปสู่การมีชื่อเสียง เกียรติยศ มนุษย์จึงขวนขวายกระทำ เพื่อให้ตนเป็นที่รู้จักและสามารถเข้าถึงโอกาสได้มากกว่าผู้อื่น การแบ่งชั้นวรรณะจึงถูกใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินระดับของบุคคลในเชิงคุณภาพ เกียรติยศจึงเป็นสิ่งที่มนุษย์แสวงหา เมื่อบุคคลได้รับเกียรติยศบุคคลย่อมมีแนวโน้มได้รับการยอมรับยกย่องสรรเสริญ และมีโอกาสในการเข้าถึงสิทธิพิเศษมากกว่าบุคคลทั่วไป เช่น ในสังคมไทย ข้าราชการมีเกียรติยศในฐานะเป็นผู้รับใช้ราชสำนัก จึงมีโอกาสดำเนินการเข้าถึงสิทธิการรักษาพยาบาลอย่างมีคุณภาพมากกว่าคนธรรมดาทั่วไป ด้วยเหตุนี้ การแสวงหาเกียรติยศ หรือการใช้เกียรติยศในทางที่ผิด จึงเป็นสิ่งที่สามารถก่อให้เกิดความขัดแย้งทางสังคมได้อย่างใหญ่หลวง

3) ความขัดแย้งด้านทรัพยากร กล่าวคือ การอยู่ร่วมกันในสังคมของมนุษย์ ล้วนต่างอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของการไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคลระหว่างกัน อย่างไรก็ตาม สังคมมนุษย์เป็นโลกแห่งความจำกัด หมายถึง สรรพสิ่งมีภาวะความจำกัดในตนเอง เพราะทรัพยากรใช้แล้วหมดเปลืองไป การละเมิดสิทธิจึงเกิดขึ้นอยู่บ่อยครั้ง และมักเป็นประเด็นที่ถูกกล่าวถึงอยู่เสมอเกี่ยวกับการเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ ตรงกันข้าม ความต้องการของบุคคลมีลักษณะไม่จำกัด ด้วยเหตุนี้ ความต้องการในทรัพยากรที่มีภาวะจำกัดของบุคคล สามารถนำไปสู่การแย่งชิงกันได้ เช่น การแย่งชิงสิทธิครอบครองดินแดนสามารถก่อให้เกิดความตึงเครียดทางสังคมจากความคาดหวังในการครอบครองทรัพยากรคือดินแดนได้ และนำไปสู่การละเมิดสิทธิได้โดยง่าย สิ่งนี้อาจพัฒนาจากชนวนเหตุเพียงเล็กน้อยและสามารถขยายระดับความขัดแย้งที่สามารถส่งผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินได้อย่างคาดไม่ถึง

ความขัดแย้งทางสังคมทั้ง 3 ด้าน ผู้เขียนพิจารณาว่า ผลลัพธ์ความขัดแย้งทางสังคมด้านทรัพยากร เป็นผลกระทบที่เชื่อมโยงจากการแสวงหาอำนาจ และการแสวงหาเกียรติยศของบุคคล เพราะเมื่อบุคคลได้อำนาจและเกียรติยศไว้ในครอบครอง บุคคลมีความจำเป็นที่ต้องกีดกันผู้อื่น มิให้เข้ามามีส่วนร่วม หรือส่วนแบ่งในผลประโยชน์ที่ตนได้รับ และสิ่งที่สำคัญมากในกระบวนการนี้ คือการอาศัยอิทธิพลนอกกติกา (Thomas Hobbes, 1651: 79) ด้วยเหตุนี้ สมาชิกในสังคมจึงเกิดสำนึก

ร่วมกันในความไม่มั่นคงแห่งชีวิต ที่จะหลีกเลี่ยงหนีภัยพิบัติหรืออุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นกับตน ดังนั้น สุ่มเสี่ยงของสมาชิกในสังคมจึงมีความโน้มเอียงไปยังการหาข้อตกลงร่วมกันในการหาข้อยุติความขัดแย้ง ด้วยการสรรหาตัวแทนของปัจเจกชนในการเป็นผู้ตัดสิน รักษาความสงบและรักษาผลประโยชน์รวมของสังคม ปฏิบัติทางสังคมดังกล่าว เกิดขึ้นจากการที่ผู้คนเลือกให้คุณค่ากับสิ่งที่ขัดแย้งในตนเอง คือการสละความเห็นแก่ตัวไปสู่การสร้างไม่เห็นแก่ตัว นับเนื่องเป็นการเกิดขึ้นของศีลธรรมร่วมทางสังคมที่ยืนอยู่บนฐานของความจำเป็นเชิงเงื่อนไข (ชัยณรงค์ ศรีมันตระ, 2563: 65) โดยตัวแทนของสังคมนี้ เรียกว่า องค์อธิปัตย์ (Sovereign) ทำหน้าที่รับสิทธิจากปัจเจกชนภาย่อย มาเพื่อควบคุมสังคมของปัจเจกชนในภาพใหญ่ จากแนวคิดของทอมัส ฮอบส์ ผู้เขียนวิเคราะห์ว่า ด้วยเงื่อนไขความจำเป็นทางสังคมเหล่านี้ มนุษย์จึงละทิ้งจากธรรมชาติดั้งเดิม คือความเห็นแก่ตัวชั่วคราว เพื่อโอรับธรรมชาติใหม่คือการทำสัญญาประชาคม โดยมีหัวใจสำคัญคือการมุ่งพิทักษ์ชีวิตและทรัพย์สินทั้งของตนเองเป็นสำคัญ

ทฤษฎีสังคมนิยมคอมมิวนิสต์ของคาร์ล มาร์กซ์

คาร์ล มาร์กซ์ (Karl Marx) นักปรัชญาสังคมและการเมือง เป็นผู้ที่มีความสนใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสังคมเป็นพิเศษ โดยเฉพาะประเด็นความขัดแย้งเชิงชนชั้นที่มีคู่ปรปักษ์เป็นชนชั้นนายทุนกับชนชั้นแรงงาน คาร์ล มาร์กซ์ กล่าวว่า ประวัติศาสตร์ทั้งหมดที่ดำเนินมาจนถึงทุกวันนี้ เป็นประวัติศาสตร์แห่งการต่อสู้ทางชนชั้น ระหว่างทาสกับนายทาส ผู้ปกครองกับผู้ถูกปกครอง อำมาตย์กับไพร่ ทั้งหมดนี้เรียกรวมว่า ชนชั้นผู้กดขี่กับชนชั้นผู้ถูกกดขี่ (Karl Marx, 1848: 14) มุมมองที่มีต่อความขัดแย้งทางสังคมดังกล่าว จึงมีนัยสัมพันธ์กับปัญหาเรื่องชนชั้น ที่ขับเคลื่อนผ่านผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจภายใต้การต่อต้านกันระหว่างชนชั้นผู้กดขี่กับชนชั้นผู้ถูกกดขี่ อย่างไรก็ตาม จุดเริ่มต้นของสังคมนิยม คาร์ล มาร์กซ์มีมุมมองว่า สังคมนิยมปราศจากความขัดแย้งและการกดขี่ขูดรีดทางสังคม ซึ่งการผลิตก็เป็นไปในลักษณะของการเป็นเจ้าของร่วม โดยคาร์ล มาร์กซ์เรียกสังคมยุคแรกสุดของมนุษย์นี้ว่า สังคมคอมมิวนิสต์ยุคดึกดำบรรพ์ (Primitive Communism) (สิทธิ บุตรอินทร์, 2560: 100) แต่ภายหลังรูปแบบการผลิตเริ่ม

เกิดการเปลี่ยนแปลง จนนำไปสู่การเกิดขึ้นของชนชั้นทางสังคม ดังนัยที่ปรากฏในเอกสารบุร์แมร์องค์ที่สิบแปดแห่งหลุยส์ โบนาปาร์ต (The Eighteenth Brumaire of Louis Bonaparte) คาร์ล มาร์กซ์ (1852: 5)กล่าวว่า มนุษย์ได้สร้างประวัติศาสตร์สังคมขึ้น แต่ไม่ได้สร้างตามความพึงพอใจ แต่สร้างขึ้นจากเหตุปัจจัยที่พบ แล้วสืบทอดมาถึงปัจจุบัน ตามนัยดังกล่าว ผู้เขียนตีความว่าความขัดแย้งทางสังคมของมนุษย์ เป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นเอง แม้จะเป็นที่พึงพอใจของสมาชิกในสังคมหรือไม่ก็ตาม แต่ความขัดแย้งนั้น ก็เกิดขึ้นและดำเนินไปตามสถานการณ์ทางสังคม ณ ห้วงเวลานั้น ๆ คาร์ล มาร์กซ์ (1847: 25) กล่าวว่า หากไร้ความขัดแย้ง ก็ไร้การพัฒนา กระบวนการนี้ ถือเป็นกฎแห่งวัฒนธรรมที่เคลื่อนตัวมาจนถึงปัจจุบัน ด้วยเหตุนี้ ความขัดแย้งทางสังคมของมนุษย์ในมุมมองคาร์ล มาร์กซ์ จึงสามารถสรุปได้ว่า เป็นความขัดแย้งทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการต่อสู้กันระหว่างชนชั้น

ปกครองกับชนชั้นถูกปกครอง โดยระบบเศรษฐกิจถือเป็นตัวแปรในสมการแห่งความขัดแย้งทางสังคม และเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบให้มนุษย์แยกขาดจากมนุษย์ด้วยกัน (ลีโอ บูตรอินทร์, 2560: 156) รวมถึงส่งผลให้มนุษย์มีชีวิตร้อยไร้เสรีภาพ เกิดเป็นภาวะความแปลกแยก (Alienation) หรือที่เรียกว่า ภาวะลดความเป็นมนุษย์ (วิทยา ศักยาภินันท์, 2545: 46)

เปรียบเทียบความขัดแย้งทางสังคมระหว่างทฤษฎีสัญญาประชาคมกับทฤษฎีสังคมนิยมคอมมิวนิสต์ ผู้เขียนขอวิเคราะห์เปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างระหว่างทฤษฎีทั้ง 2 ดังนี้ ความเหมือนระหว่างทฤษฎีสัญญาประชาคมกับทฤษฎีสังคมนิยมคอมมิวนิสต์ มุมมองทางปรัชญาสังคมและการเมืองของทอมัส ฮอบส์ในทฤษฎีสัญญาประชาคมกับคาร์ล มาร์กซในทฤษฎีสังคมนิยมคอมมิวนิสต์ มีข้อวิเคราะห์ตรงกัน ดังนี้

1) ความขัดแย้งทางสังคมเป็นสิ่งธรรมดา หมายถึง ทอมัส ฮอบส์ ให้ความเห็นว่า มนุษย์นั้นชั่วร้ายแต่กำเนิด มนุษย์จึงขัดแย้งกันตามธรรมชาติ คือการมุ่งเอาเปรียบกอบโกยให้ตนได้รับผลประโยชน์มากที่สุด ในทำนองเดียวกัน คาร์ล มาร์กซ มีความคิดเห็นในลักษณะที่ว่า ประวัติศาสตร์ของมนุษยชาติคือการต่อสู้ทางชนชั้น ดังนั้น ทั้งทอมัส ฮอบส์และคาร์ล มาร์กซ ต่างเห็นตรงกันว่า ที่ใดมีสังคมมนุษย์ ที่นั่นย่อมมีความขัดแย้งอย่างเป็นธรรมดา

2) ความขัดแย้งทางสังคมขับเคลื่อนด้วยความอยากของบุคคล หมายถึง มุมมองของทอมัส ฮอบส์ ที่มีต่อมนุษย์นั้นคือความชั่วร้ายเห็นแก่ตัว โดยอาการเหล่านี้ขับเคลื่อนด้วยความอยากในผลประโยชน์ไม่โดยตรงก็โดยอ้อม เช่น ความต้องการการมีอำนาจเหนือผู้อื่น ความต้องการได้รับการปฏิบัติที่ดีที่สุด เป็นต้น รวมถึงคาร์ล มาร์กซ มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ กลุ่มชนชั้นนายทุนมีความต้องการครอบครองในผลประโยชน์ จึงทำการกดขี่ขูดรีดชนชั้นแรงงาน เพื่อเบียดบังเอาผลประโยชน์ให้มากที่สุด เช่น การบังคับให้แรงงานทำงานเกินเวลา เพื่อกำไรจากการผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น แต่ทำการจ่ายค่าแรงต่ำที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เป็นต้น ฉะนั้น ทอมัส ฮอบส์และคาร์ล มาร์กซ จึงมีทรรศนะตรงกันถึงความขัดแย้งทางสังคมที่เกิดจากแรงผลักดันทางจิตใจที่ขับเคลื่อนด้วยความอยาก ความปรารถนาของบุคคลแรงงานทำงานเกินเวลา เพื่อกำไรจากการผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น แต่ทำการจ่ายค่าแรงต่ำที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เป็นต้น ฉะนั้น ทอมัส ฮอบส์และคาร์ล มาร์กซ จึงมีทรรศนะตรงกันถึงความขัดแย้งทางสังคมที่เกิดจากแรงผลักดันทางจิตใจที่ขับเคลื่อนด้วยความอยาก ความปรารถนาของบุคคล

3) ความขัดแย้งทางสังคมเป็นเงื่อนไขของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม หมายถึง ทฤษฎีสัญญาประชาคมเกิดขึ้นจากการเห็นความจำเป็นที่ต้องมีข้อตกลงร่วมกันทางสังคม ด้วยการที่ปัจเจกชนยินยอมสละสิทธิส่วนบุคคลให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่อถูกคัดเลือกมาปกครองสังคมให้รอดพ้นจากภัยที่เกิดจากมนุษย์ด้วยกัน ส่วนคาร์ล มาร์กซ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ความขัดแย้งทางสังคมเป็นสิ่งจำเป็นที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสังคมให้เป็นไปในแนวทางที่ดีขึ้น ด้วยการเสนอยุบเลิกสังคมเก่าและสถาปนาสังคมใหม่ขึ้น ดังนั้น ทรรศนะของนักปรัชญาสังคมและการเมืองทั้ง 2 เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงทางสังคมล้วนเกิดจากเงื่อนไขความขัดแย้งทางสังคมบางอย่าง นอกจากนี้ ทอมัส

ฮอบส์กับคาร์ล มาร์กซ์ มิได้มุ่งอธิบายเพียงปรากฏการณ์ความขัดแย้งทางสังคมเท่านั้น หากแต่ยังเสนอกระบวนการจัดการความขัดแย้งด้วย แม้ว่าผลลัพธ์ทางทฤษฎีจะมีลักษณะความขัดแย้งกันก็ตาม

ประเด็น	ความเหมือน	
	ทฤษฎีสัญญาประชาคม	ทฤษฎีสังคมนิยมคอมมิวนิสต์
1) ความขัดแย้งทางสังคมเป็น สิ่งธรรมดา	- มนุษย์ขัดแย้งกัน เพราะมนุษย์ชั่ว ร้ายแต่กำเนิด	- ประวัติศาสตร์ของมนุษยชาติ คือ การต่อสู้ทางชนชั้น
2) ความขัดแย้งทางสังคม ขับเคลื่อนด้วยความอยากของ บุคคล	- ความเห็นแก่ตัวผลักดันให้มนุษย์ เอาเปรียบผู้อื่นเพื่อผลประโยชน์ ของตนหรือกลุ่มตน	- ชนชั้นนายทุนกดขี่ขูดรีดชนชั้น แรงงานเพื่อผลประโยชน์ของตนหรือ กลุ่มตน
3) ความขัดแย้งทางสังคมเป็น เงื่อนไขของการเปลี่ยนแปลง ทางสังคม	- ความกลัวในภัยของมนุษย์ ด้วยกัน เป็นเงื่อนไขที่นำไปสู่การ สถาปนาอำนาจแห่งรัฐ	- ชนชั้นนายทุนกดขี่ขูดรีดชนชั้น แรงงาน เป็นเงื่อนไขที่นำไปสู่การ สถาปนาสังคมแบบคอมมิวนิสต์

ภาพ 1 ตารางวิเคราะห์ความเหมือนระหว่างทฤษฎีสัญญาประชาคมกับทฤษฎีสังคมนิยมคอมมิวนิสต์

ความแตกต่างระหว่างทฤษฎีสัญญาประชาคมกับทฤษฎีสังคมนิยมคอมมิวนิสต์

มุมมองทางปรัชญาสังคมและการเมือง ระหว่างทฤษฎีสัญญาประชาคมของทอมัส ฮอบส์กับทฤษฎีสังคมนิยมคอมมิวนิสต์ของคาร์ล มาร์กซ์ มีข้อวิเคราะห์แตกต่างกัน ดังนี้

1) มูลเหตุความขัดแย้งทางสังคม กล่าวคือทอมัส ฮอบส์ มีมุมมองว่า ชาติแต่ดั้งเดิมของมนุษย์นั้นชั่วร้าย มีความเห็นแก่ตัวเป็นที่ตั้ง มนุษย์จึงเอารัดเอาเปรียบกัน สังคมมนุษย์จึงเกิดแนวคิดของการสรรหาผู้ปกครองเพื่อเป็นตัวแทนจัดการความขัดแย้งทางสังคม เรียกว่า องค์กรอิตีปติ ในทางตรงกันข้าม ทฤษฎีสังคมนิยมคอมมิวนิสต์ของคาร์ล มาร์กซ์ เสนอว่า ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม เป็นสิ่งที่นำไปสู่การกดขี่ขูดรีดของชนชั้นนายทุนที่กระทำต่อชนชั้นแรงงาน ดังนั้น มูลเหตุเริ่มต้นของความขัดแย้งทางสังคม ทอมัส ฮอบส์จึงมองว่าเกิดจากความเห็นแก่ตัวส่วนบุคคล แต่คาร์ล มาร์กซ์ เสนอว่า ความขัดแย้งทางสังคมเกิดจากระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม

2) ระดับความขัดแย้งทางสังคม กล่าวคือคู่ปักษ์ความขัดแย้งทางสังคมในมุมมองของทอมัส ฮอบส์ เป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบุคคล ที่ฝ่ายหนึ่งมุ่งเอาเปรียบอีกฝ่ายหนึ่ง แต่คาร์ล มาร์กซ์ เสนอว่า คู่ความขัดแย้งทางสังคม เป็นความขัดแย้งระหว่างกลุ่มสังคมกับกลุ่มสังคม หมายถึง กลุ่มชนชั้นนายทุนกับกลุ่มชนชั้นแรงงาน ด้วยเหตุนี้ ความแตกต่างของทฤษฎีทั้ง 2 จึงมองระดับความขัดแย้งทางสังคมแตกต่างกัน

3) แนวทางการจัดการความขัดแย้งทางสังคม หมายถึง แนวทางออกของความขัดแย้งทางสังคม ในมุมมองทอมัส ฮอบส์ คือการใช้องค์กรรัฐที่ได้รับฉันทามติจากสังคมมาเพื่อจัดการ ควบคุมความขัดแย้ง โดยมีองค์กรอิตีปติเป็นผู้นำสูงสุดของรัฐ แตกต่างจากคาร์ล มาร์กซ์ที่เสนอการยกเลิกสถานะของชนชั้น

ปกครองเพื่อเปิดทางไปสู่สังคมที่ปราศจากการกดขี่ขูดรีด ฉะนั้น มุมมองของทอมัส ฮอบส์จึงมองการใช้อำนาจโดยรัฐว่าเป็นทางออกของความขัดแย้งทางสังคม ส่วนคาร์ล มาร์กซ์มองว่า การยกเลิกสถานภาพทางสังคมเป็นวิธีการจัดการความขัดแย้งทางสังคมได้ดีที่สุด

4) ธรรมชาติแห่งความขัดแย้งทางสังคม กล่าวคือทอมัส ฮอบส์ เสนอว่า มนุษย์มีจิตใจชั่วร้าย มีความเห็นแก่ตัว ภาวะความขัดแย้งทางสังคมในมุมมองทอมัส ฮอบส์ จึงเป็นสิ่งที่ปรากฏภายในจิตใจมนุษย์ ตรงกันข้าม คาร์ล มาร์กซ์ เสนอว่า ภาวะความขัดแย้งทางสังคมของมนุษย์ เกิดจากการที่มนุษย์ถูกบีบคั้นให้ปฏิบัติตามบริบทของสังคม มนุษย์เป็นเพียงผลผลิตจากระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ถือเป็นปัจจัยควบคุมจากภายนอก ดังนั้น ธรรมชาติความขัดแย้งทางสังคมในมุมมองทอมัส ฮอบส์ จึงบ่งชี้ไปยังปัจจัยภายใน คือจิตใจ แต่ข้อเสนอของคาร์ล มาร์กซ์ บ่งชี้ไปยังปัจจัยภายนอก คือระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม

5) การรับรู้ความขัดแย้งทางสังคม หมายถึง มุมมองทอมัส ฮอบส์ที่มีต่อความขัดแย้งทางสังคม คือ ธรรมชาติพื้นฐานของปัจเจกชน เรียกว่า ความเห็นแก่ตัว ทั้งนี้ การรับรู้ถึงความขัดแย้งทางสังคมในลักษณะดังกล่าว เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเฉพาะตน เพราะเป็นระดับความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบุคคล จึงมีอาจกล่าวได้ว่า เป็นภาวะความขัดแย้งที่ส่งผลต่อการรับรู้การเปลี่ยนแปลงในเชิงวิวัฒนาการทางสังคม ตรงข้ามกับแนวคิดของคาร์ล มาร์กซ์ ที่เสนอว่า การรับรู้ความขัดแย้งทางสังคม เป็นการรับรู้ที่ดำเนินไปตามพลังการต่อต้านกันของชนชั้น เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อวิวัฒนาการทางสังคมอย่างสำคัญ ฉะนั้น การรับรู้ความขัดแย้งทางสังคมในมุมมองทอมัส ฮอบส์ จึงเป็นเพียงการตั้งสมมติทางสังคมว่า แนวโน้มการเกิดความขัดแย้งทางสังคมเป็นไปด้วยสาเหตุใด ซึ่งส่งผลในลักษณะนามธรรมธรรม ผิดแปลกจากข้อเสนอของคาร์ล มาร์กซ์ ที่ให้ความเห็นว่า ความขัดแย้งทางสังคมเกิดจากการต่อสู้ทางชนชั้น ที่สามารถสังเกตได้อย่างชัดเจนในทางประวัติศาสตร์อย่างเป็นรูปธรรม

7) เป้าหมายหลังการจัดการความขัดแย้งทางสังคม หมายถึง ความคาดหวังของทอมัส ฮอบส์ หลังการจัดการความขัดแย้งทางสังคม คือการที่รัฐมีระบบโครงสร้างทางสังคมอันเข้มแข็ง เด็ดขาด สามารถทำให้สมาชิกในสังคมเกิดการยอมรับและเชื่อฟังคำผู้ปกครองได้อย่างเคร่งครัด แต่คาร์ล มาร์กซ์ มีความปรารถนาถึงสังคมที่ปราศจากชนชั้นและการเอารัดเอาเปรียบ การกดขี่ขูดรีด ยิ่งไปกว่านั้น สมาชิกในสังคมต่างปกครองตนเองด้วยเสรีภาพที่พึงกระทำต่อกันและสังคม

7) ความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ หมายถึง ความขัดแย้งทางสังคมในมิติทางเศรษฐกิจตามมุมมองของทอมัส ฮอบส์นั้นมิได้ให้ความสำคัญกับระบบเศรษฐกิจใดเป็นพิเศษ เนื่องจากมีแนวคิดพื้นฐานที่มุ่งตรงไปยังปัจจัยภายในของมนุษย์เป็นหลัก แต่คาร์ล มาร์กซ์ มีมุมมองว่า ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมเป็นหัวใจสำคัญของความขัดแย้งทางสังคม ฉะนั้น ทอมัส ฮอบส์ จึงไม่ได้ให้คุณค่ากับประเด็นทางเศรษฐกิจ แต่คาร์ล มาร์กซ์ พิจารณาว่า ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมเป็นตัวกำหนดรูปแบบความขัดแย้งทางสังคม และระบบเศรษฐกิจแบบสังคมนิยมคอมมิวนิสต์ยังเป็นตัวกำหนดแนวทางการจัดการความขัดแย้งทางสังคมอย่างสำคัญ

ประเด็น	ความแตกต่าง	
	ทฤษฎีสัญญาประชาคม	ทฤษฎีสังคมนิยมคอมมิวนิสต์
1) มูลเหตุความขัดแย้งทางสังคม	ความเห็นแก่ตัวของมนุษย์	ระบบเศรษฐกิจทุนนิยม
2) ระดับความขัดแย้งทางสังคม	ระหว่างบุคคลกับบุคคล	ระหว่างกลุ่มสังคมกับกลุ่มสังคม
3) แนวทางการจัดการความขัดแย้งทางสังคม	ใช้กลไกรัฐเป็นเครื่องมือ	ยกเลิกสถานภาพเชิงชนชั้นทางสังคม
4) ธรรมชาติแห่งความขัดแย้งทางสังคม	- มนุษย์เป็นผลผลิตที่เกิดจากการถูกครอบงำจากความอยากรีบคั้น	- มนุษย์เป็นผลผลิตที่เกิดจากโครงสร้างของระบบเศรษฐกิจบังคับ
5) การรับรู้ความขัดแย้งทางสังคม	- ภาวะความขัดแย้งไม่ส่งผลต่อพัฒนาการทางสังคมโดยตรง	- ภาวะความขัดแย้งส่งผลต่อพัฒนาการทางสังคมทั้งโดยตรง
6) เป้าหมายหลังการจัดการความขัดแย้งทางสังคม	- การมีสังคมที่ปกครองโดยรัฐที่เข้มแข็งและมีความเด็ดขาด	- การมีสังคมที่มนุษย์ต่างปกครองตนเองอย่างเสรีและปราศจากชนชั้นทางสังคม
7) ความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ	- ไม่มีความสัมพันธ์กับระบบเศรษฐกิจแบบใดเป็นพิเศษ	- มีความสัมพันธ์โดยตรงกับระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมและสังคมนิยมคอมมิวนิสต์

ภาพ 2 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างทฤษฎีสัญญาประชาคมกับทฤษฎีสังคมนิยมคอมมิวนิสต์

สรุป

ความขัดแย้งทางสังคมในมุมมองทางปรัชญาสังคมและการเมือง มีมุมมองต่อภาวะความขัดแย้งทางสังคมไปในเชิงของการขัดกันแห่งผลประโยชน์ การไม่สอดคล้องกันในเชิงความคิดเห็นหรือการไม่ลงรอยกันแห่งอำนาจ เป็นต้น โดยคำอธิบายถึงสังคมในมุมมองทฤษฎีปรัชญาสังคมและการเมือง มีแนวคิดแบ่งออกเป็น 2 ทฤษฎีสำคัญ ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ทฤษฎีสัญญาประชาคมของทอมัส ฮอบส์ เสนอว่า มนุษย์มีความชั่วร้ายจากความเห็นแก่ตัว มนุษย์จึงเห็นความไม่แน่นอนแห่งชีวิต จึงมีความจำเป็นต้องเกิดข้อตกลงร่วมกันเพื่อหาผู้ปกครองทำการปกครองสังคม ให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ผู้ปกครองเรียกว่า องค์อธิปัตย์ กลุ่มที่ 2 ทฤษฎีสังคมนิยมคอมมิวนิสต์ของคาร์ล

มาร์กซ์ เสนอว่า ชนชั้นแรงงาน คือผลผลิตของระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ที่ถูกกำหนดให้ทำหน้าที่ผลิตเพื่อผลกำไรสูงสุดของชนชั้นนายทุน ด้วยเหตุนี้ จึงเกิดการเสนอให้ทำการปฏิวัติสังคมเพื่อเปลี่ยนแปลงระบบโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสร้างสังคมใหม่ที่ปราศจากชนชั้น จากการศึกษาเปรียบเทียบพบว่า ข้อเสนอทางทฤษฎีที่มีต่อประเด็นความขัดแย้งทางสังคม มีทั้งความเหมือนและความแตกต่าง คือข้อวิเคราะห์ความเหมือนทางทฤษฎีระหว่างทอมัส ฮอบส์กับคาร์ล มาร์กซ์ มีพรรณนะคล้ายกันในเรื่องความขัดแย้งทางสังคมที่มองว่าเป็นภาวะธรรมชาติ เกิดจากความอยากรหรือความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ รวมถึงความขัดแย้งทางสังคมยังเป็นเงื่อนไขแห่งวิวัฒนาการทางสังคม อย่างไรก็ตาม ข้อวิเคราะห์ความแตกต่างทางทฤษฎีระหว่างทอมัส ฮอบส์กับคาร์ล มาร์กซ์ มีพรรณนะตรงข้ามกันในเรื่องมูลเหตุ ธรรมชาติพื้นฐาน ระดับความขัดแย้งทางสังคม นอกจากนี้ ยังกล่าวถึงการรับรู้ แนวทาง และเป้าหมายของการจัดการความขัดแย้งทางสังคม อีกทั้งประเด็นมิติความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดในทฤษฎีกับระบบเศรษฐกิจ

ข้อเท็จจริงที่ได้จากการศึกษา ทำให้ทราบว่า ความขัดแย้งทางสังคมเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่สามารถอธิบายได้ว่า ความขัดแย้งมิใช่สิ่งที่มีความหมายเชิงลบเพียงอย่างเดียว หากแต่ยังสามารถมีมุมมองเชิงบวกในลักษณะของการที่จะนำสังคมไปสู่การพัฒนาหรือการคลี่คลายทางสังคมจากภาวะความตึงเครียดไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือ เบื้องหลังความขัดแย้งทางสังคมของมนุษย์ ถูกผลักดันขับเคลื่อนด้วยความทะยานอยาก ความปรารถนา ความยึดมั่นในวัตถุเพื่อครอบครองสรรพสิ่งให้เป็นของตนหรือกลุ่มตน ดังนั้น ข้อเสนอแนวทางการจัดการความขัดแย้งทางสังคมที่ได้จากการวิเคราะห์ทฤษฎีสัญญาประชาคมและทฤษฎีสังคมนิยมคอมมิวนิสต์ อาจเป็นการน้อมจิตของตนกลับมาเพ่งเล็งตนให้มากขึ้น ด้วยการให้ความสำคัญกับการจัดการความขัดแย้งภายในจิตใจ คือการรู้ทันความอยาก ความปรารถนา ความคิดยึดมั่นถือมั่นในวัตถุมากกว่าการให้ความสำคัญกับการจัดการความขัดแย้งภายนอกที่อาจอยู่เหนือการควบคุมของใคร คนใดคนหนึ่งที่ไม่อาจจัดการได้อย่างเบ็ดเสร็จแบบถอนรากถอนโคน สิ่งนี้จึงเป็นข้อเสนอหนึ่งของผู้เขียนที่ต้องการให้ปัจเจกชนนำไปประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวัน มากกว่าการมุ่งแสวงหาการมีผู้ปกครองที่เข้มงวด ทรงอำนาจ หรือการถวิลหาการเกิดขึ้นของสังคมในอุดมคติ ที่ปราศจากชนชั้นทางสังคมอย่างสำคัญ

บรรณานุกรม

จำนงค์ อตวิวัฒน์สิทธิ์.(2548).สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร.

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,

ชัยณรงค์ ศรีมันตระ. (2563).ธรรมชาติมนุษย์ในปรัชญาของโทมัส ฮอบส์. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 28(1),

วิทยา ศักยภินันท์. (2545) .มนุษย์นิยมในปรัชญามาร์กซ์. วารสารมนุษยศาสตร์, 10(รวมผลงานทางวิชาการประจำปี)

สมภาร พรหมทา.(2539).ปรัชญาสังคมและการเมือง. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย,

สมเกียรติ วันทะนะ. (2557) อำนาจของประเทศ (2). วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 40(2)

สิทธิ์ บุตรอินทร์. (2560).ปรัชญาการเมืองเปรียบเทียบ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ศยาม

George Klosko. (2013).History Political Theory an Introduction V.2 Modern. 2ND Edition.

England: Oxford,

Karl Marx. (1847) The Poverty Philosophy (The Institute of Marxism-Leninism, Tran).

Paris and Brussels: Progress,.

Karl Marx. (1848) Manifesto of the communist Party (Samuel Moore, Tran). n.p.: n.p.,.

Karl Marx.(1852).The Eighteenth Brumaire of Louis Bonaparte. New York: Die Revolution,

Lewis A. (1957) Coser. Social Conflict and the Theory of Social Change. The British

Journal of Sociology: The London School of Economics and Political Science,.

Samuel P. Huntington. (1996).The Clash of Civilizations and The Remaking of World

Order. New York: Simon & Schuster,

Thomas Hobbes. (1651).Leviathan. n.p.: Andrew Crooke,

รูปแบบการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
 ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 THE QUALITY SCHOOL MANAGEMENT MODEL OF
 ELEMENTARY SCHOOL ADMINISTRATOR
 UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION

อิสรากานต์ เกียรติพจนจินดา

Issarakan Kiatpojjanajinda

สุธาสินี แสงมุกดา

Suthasinee Saengmookda

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Mahamakut Buddhist University

Email: Kruwiph.2512@gmail.com Lovely386_3@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 5 กรกฎาคม 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 14 กรกฎาคม 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 15 กรกฎาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาตัวแปรการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) สร้างรูปแบบการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา 3) ประเมินและรับรองรูปแบบการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนคุณภาพระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 127 โรงเรียน (ตามประกาศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่องรายชื่อโรงเรียนคุณภาพ ประกาศ ณ วันที่ 25 กรกฎาคม 2565) ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ หัวหน้างานบุคคล และครูผู้รับผิดชอบโครงการ รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 508 คน เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยประกอบด้วย 1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง 2) แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.949 และ แบบประเมินและรับรองรูปแบบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ตัวแปรการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า ได้องค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ 65 ตัวแปร 2. รูปแบบการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) ภาวะผู้นำและการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 3) การส่งเสริมสมรรถนะผู้เรียนและนวัตกรรม 4) การพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพและมาตรฐานหลักสูตร และ 5) การสนับสนุนทรัพยากรและการบริหารจัดการเพื่อมาตรฐานสากล 3. ผลการประเมินและรับรองรูปแบบการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้รับการประเมินและรับรองว่ามีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ผ่านการประเมินคิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่กำหนดไว้ จึงสรุปได้ว่าผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิรับรองรูปแบบที่สร้างขึ้น

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพ, การบริหารงานโรงเรียนคุณภาพ, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนคุณภาพระดับประถมศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ADSTRACT

This research aimed to 1) investigate the variables related to the quality school management of elementary school administrators under the Office of the Basic Education Commission (OBEC); 2) develop a quality school management model for elementary school administrators under OBEC; and 3) evaluate and validate the developed model. The study employed a mixed-methods research design. The sample consisted of 127 elementary quality schools under OBEC, as announced on July 25, 2022. A total of 508 informants participated in the study, including school administrators, academic heads, personnel heads, and teachers responsible for the quality school project. The research instruments included: 1) a semi-structured interview form, 2) a questionnaire (with a reliability coefficient of 0.949), and 3) an evaluation and validation form for the model. Data were analyzed using frequency, percentage, standard deviation, and exploratory factor analysis (EFA) via statistical software.

The research findings were as follows:

1. The variables of quality school management among elementary school administrators under OBEC were categorized into five components comprising 65 indicators. 2. The developed quality school management model consisted of the five components: (1) Strategic Management for Educational Quality Development, (2) Leadership and Administrative Competency of School Administrators, (3) Student Competency and Innovation, (4) Student Development Based on Curriculum Standards and Well-being, and (5) Support of Resources and Management toward International Standards. 3. The evaluation and validation confirmed that all five components of the model met the criteria for accuracy, appropriateness, feasibility, and usefulness, with an overall expert approval rate of 100%.

Keywords: Quality School Management Model, Elementary School Administrator, Office of the Basic Education Commission, School Leadership, Educational Administration

บทนำ

ประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) เป็นกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อให้ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจเติบโตอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม และมีฐานทรัพยากรธรรมชาติที่ยั่งยืน” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการยกระดับศักยภาพของประเทศไทยในทุกมิติ โดยเฉพาะการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังคงเผชิญกับปัญหาด้านคุณภาพของประชากรทุกช่วงวัย โดยเฉพาะระบบการศึกษา ที่ยังมีจุดอ่อนด้านคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ ทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากรวิชาชีพครู โดยเฉพาะในสาขาวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และการบริหารจัดการสถานศึกษา นอกจากนี้ยังขาดความคล่องตัวในการปรับตัวรับความเปลี่ยนแปลง มีความเหลื่อมล้ำทางด้านโอกาสทางการศึกษา ความไม่เสมอภาคทางการศึกษา อีกทั้งยังพบปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม การขาดวินัย ความซื่อสัตย์ และการมีจิตสาธารณะของคนไทยจำนวนมากไม่น้อยในระยะยาวสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2560, หน้า ง) จึงเน้นย้ำความจำเป็นในการปฏิรูประบบการศึกษาให้ตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ๆ ซึ่งสอดคล้องกับหมวดหมู่ที่ 12 ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ที่ให้ความสำคัญกับการ พัฒนากำลังคนของคนไทยให้มี “สมรรถนะสูง มุ่งสู่การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง” โดยเน้นการพัฒนาเด็กและเยาวชนอย่างรอบด้าน ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ มีจริยธรรม และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ (สำนักงาน

สภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565 : 121 - 123) ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานหลักที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศ จึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยได้กำหนดแนวทาง “วิถีนาคต วิถีคุณภาพ” เป็นนโยบายหลักเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศให้กับนักเรียน ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ให้เป็นพลเมืองที่ดี ของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง และมีทักษะจำเป็นในศตวรรษที่ 21 เพื่อสร้างหลักประกันสิทธิในการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพของประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเน้นการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพในศตวรรษที่ 21 ทั้งด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณธรรมจริยธรรม โดยเฉพาะในระดับประถมศึกษา ซึ่งเป็นช่วงวัยแห่งการวางรากฐานสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ในระยะยาว การบริหารงานโรงเรียนคุณภาพในระดับประถมศึกษา จึงต้องมุ่งตอบสนองต่อเป้าหมายของแผนดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม โดยเน้นการยกระดับคุณภาพ การจัดการศึกษาในทุกมิติ ได้แก่ การพัฒนาและจัดการหลักสูตรที่เน้นสมรรถนะ (Competency-Based Curriculum) การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การประเมินผลที่สอดคล้องกับมาตรฐานระดับชาติ รวมถึงการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม นอกจากนี้การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาก็เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารโรงเรียนคุณภาพ โดยการส่งเสริมให้ครูมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพผ่านระบบการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครู รวมถึงการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ Professional Learning Community (PLC) ในโรงเรียน เพื่อให้ครูสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และร่วมมือกันพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานโรงเรียนคุณภาพระดับประถมศึกษาต้องเป็นการบริหารที่มุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (Outcome-Based Management) โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจและการพัฒนาคุณภาพอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับเป้าหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่ต้องการให้ “คนไทยเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถขับเคลื่อนประเทศสู่นาคตได้อย่างยั่งยืน” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : 108 - 117) “โครงการโรงเรียนคุณภาพ” เป็นนโยบายสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพและความปลอดภัย โดยมีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เป็นหน่วยงานหลักดำเนินการ โครงการนี้ต่อยอดจากโครงการเดิม เช่น โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โรงเรียนคุณภาพของชุมชน โรงเรียนมัธยมดีสี่มุมเมือง และโรงเรียนคุณภาพแบบ Stand Alone โดยกำหนดจุดเน้นสำคัญ 8 ด้าน ได้แก่ ความปลอดภัยของผู้เรียน ระบบประกันคุณภาพ หลักสูตรฐานสมรรถนะ การพัฒนาคู การเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การนิเทศ กำกับและติดตาม และการใช้ข้อมูล Big Data เพื่อพัฒนาโรงเรียนคุณภาพให้เป็นต้นแบบในการแก้ปัญหาทางการศึกษาและความปลอดภัย พร้อมลด

ความเหลื่อมล้ำของโอกาสทางการศึกษาในสังคมเมืองและชนบท โครงการนี้ มุ่งสร้างความพร้อมให้ครูและผู้บริหารในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและความปลอดภัยตามบริบท ของโรงเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองโลกที่มีคุณภาพ กลุ่มเป้าหมายของโครงการ ได้แก่ โรงเรียนระดับประถมศึกษาจำนวน 10,480 แห่ง โดยการดำเนินงานแบ่งเป็น 4 ระยะ ระยะละ 5 ปี ระยะที่ 1 (ปีงบประมาณ 2564–2568) มีโรงเรียนเข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 349 แห่ง ซึ่งสพฐ.ได้จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนา 8 จุดเน้นดังกล่าว โดยเน้นการสร้างความปลอดภัย พัฒนาระบบประกันคุณภาพ อบรบครูให้เข้าใจหลักสูตรฐานสมรรถนะ และการจัดการเรียนการสอนที่เน้น Active Learning รวมทั้งการพัฒนาสื่อและการวัดประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการยกระดับคุณภาพการศึกษา ควบคู่กับการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม จึงได้ขับเคลื่อนโครงการโรงเรียนคุณภาพ ภายใต้สโลแกน “สถานศึกษาปลอดภัย นักเรียนนักศึกษาไทยอบอุ่น” เพื่อให้สถานศึกษาเป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่มีความปลอดภัย เท่าเทียมและเปี่ยมด้วยคุณภาพการศึกษา โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อสร้างความพร้อมให้กับผู้บริหาร ครู และโรงเรียน ในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ที่ตอบสนองต่อบริบทของพื้นที่ และสร้างผู้เรียนให้เป็นพลโลกที่มีคุณภาพ ดังนั้นการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นการบริหารจัดการอย่างมีเป้าหมายชัดเจนมุ่งผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนของผู้เรียน และสร้างรากฐานที่มั่นคงสำหรับระบบการศึกษาที่ยั่งยืนในระยะยาว เพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศ โดยเฉพาะระดับประถมศึกษา ให้สามารถจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ความปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงมีความจำเป็นในการศึกษารูปแบบการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อหาแนวทางการบริหารที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ และรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคตต่อไป

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษาซึ่งการบริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และนโยบายภาครัฐได้อย่างสมดุล ช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา สร้างความเสมอภาคและยกระดับคุณภาพการศึกษา ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จึงสนใจในการทำวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก แนวทางปฏิบัติที่ดี สามารถสร้างต้นแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในปัจจุบันและอนาคตและนำ

ผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในแก้ปัญหา ปรับปรุง พัฒนาสถานศึกษา การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาตัวแปรการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. สร้างรูปแบบการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ประเมินและรับรองรูปแบบการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) คือผสมผสานวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กับวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ((Qualitative Research) ศึกษาตัวแปรการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ประชากรกลุ่มเป้าหมาย
ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการสร้างเครื่องมือ
 - 1) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้
 - (1) ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือโดยการนำข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยมีข้อคำถามที่เป็นประเด็นที่ต้องการคำตอบด้านแนวคิดการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพและเป็นคำถามที่ต้องการข้อมูลเพิ่มเติม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นจำนวน 5 ข้อ
 - (2) ผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้างกับอาจารย์ที่ปรึกษาคุณวุฒิ หนึ่ง เพื่อขอคำแนะนำ และนำมาปรับปรุงแก้ไข
 - (3) พิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับจริงจำนวน 5 ข้อ เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ส่วนดังนี้

1. จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศและนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยดำเนินการดังนี้

2.1 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิประชากรกลุ่มเป้าหมาย โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 7 คน ซึ่งใช้วิธีเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Random Sampling) และนำมาวิเคราะห์หาตัวแปรการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิมาสังเคราะห์เป็นตัวแปร เพื่อนำไปสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) การบริหารงานโรงเรียนคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าความถี่ (frequency)

ตอนที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) สร้างรูปแบบการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ประชากร ได้แก่ โรงเรียนคุณภาพระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน จำนวน 183 โรงเรียน ตามประกาศของสพฐ.เรื่องประกาศโรงเรียนคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนคุณภาพระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 607-680) ได้จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 127 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน หัวหน้าวิชาการ 1 คน หัวหน้างานบุคคล 1 คน และครูผู้รับผิดชอบโครงการโรงเรียนละ 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 508 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการพัฒนาเครื่องมือ

2.1 แบบสอบถามวัดระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือดังนี้

1) ศึกษารายละเอียดเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

2) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของ (Likert, 1967)

3) ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำตัวแปรการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพระดับประถมศึกษาที่ได้ มาพัฒนาเป็นเครื่องมือวิจัยในลักษณะแบบสอบถาม (Questionare) ประกอบด้วย 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และผู้ให้ข้อมูล เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามวัดระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับตัวแปรการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 94 ข้อ โดยมีประเด็นตัวแปรต่างๆ ตามที่นิยามไว้มีลักษณะของข้อมูลเป็นมาตราอัตราส่วน (Ratio Scale) ชนิดมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert, 1967) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ค่าคะแนน 5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด

ค่าคะแนน 4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก

ค่าคะแนน 3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง

ค่าคะแนน 2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย

ค่าคะแนน 1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาฯ ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและนำมาปรับปรุงและแก้ไข

5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วมาวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ด้วยดัชนีความสอดคล้องที่เรียกว่า IOC (index of item objective congruence) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนลงความเห็นให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนิยามศัพท์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนิยามศัพท์

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นไม่มีความตรง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และ
นิยามศัพท์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการให้คะแนนความตรงตามเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญที่ประเมินข้อ
คำถามจำนวน 94 ข้อ ได้คะแนนเฉลี่ยแต่ละข้อเท่ากับ 1.00 คะแนน

6) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่ม
ตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างการวิจัย จำนวน 10 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น
30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจคุณภาพเพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธี
หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1951) (Burns &
Grove, 1997,

pp 42-50) พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach เท่ากับ 0.949 ซึ่งค่า
สัมประสิทธิ์แอลฟามีค่ามากกว่า 0.70 (บุญชม ศรีสะอาด, 2546 หน้า 99) จึงจะถือว่าอยู่ในเกณฑ์
เป็นที่ยอมรับได้

7) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งจนมีความสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บ
ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามฉบับ
สมบูรณ์ที่ผ่านขั้นตอนการพัฒนาเป็นที่เรียบร้อยแล้วไปแจกกับโรงเรียนคุณภาพ ระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 127 โรงเรียน ผู้วิจัย
ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan,
1970, pp. 607-680) จากกลุ่มประชากรจำนวน 183 โรงเรียน มีผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 4 คน
ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน หัวหน้าวิชาการ 1 คน หัวหน้างานบุคคล 1 คน หัวหน้า
โครงการโรงเรียนละ 1 คนรวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 508 คน ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ สถานศึกษาที่เป็นกลุ่ม
ตัวอย่าง จำนวน 127 โรงเรียน

2. การเก็บข้อมูลแบบสอบถาม ผู้วิจัยจัดส่งและรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเองทาง
ไปรษณีย์โดยวิธีการลงทะเบียน และเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากระบบ Google Forms โดย
ผู้วิจัยจัดส่งและรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง 127 โรงเรียน จำนวน 508 ฉบับแล้วนำข้อมูลทั้งหมด
มาทำการวิเคราะห์หาค่าสถิติ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิ
ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง กำหนดให้เป็นการตอบแบบ
เลือกตอบ (Check list) โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) ซึ่งเกณฑ์การพิจารณาผลการวิเคราะห์เป็นไปตามแนวคิดของ เบสท์ (Best W. John, 1997 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2535 : 100)

โดยมีเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของเบส (Best, 1970, pp.190) ดังรายละเอียดดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ซึ่งก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูล โดยมีเกณฑ์ดังนี้ ค่า KSA ตามวิธีของ Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) (Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy) มีค่าใกล้ 1.00 ผลการทำสอบ Bartlett's Test มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ α เท่ากับ 0.000

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยวิธีสกัดองค์ประกอบ "PCA" (Principal Component Analysis) และหมุนแกนขององค์ประกอบแบบตั้งฉาก (orthogonal rotation) ด้วยวิธีการวารีแมกซ์ (varimax rotation) ซึ่งถือเกณฑ์การเลือกตัวแปรที่เข้าอยู่ในองค์ประกอบตัวใดตัวหนึ่ง โดยพิจารณาจากค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalue) ที่มากกว่า 1 และถือเอาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของตัวแปรแต่ละตัวขององค์ประกอบนั้นมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งเป็นค่าน้ำหนักที่มีนัยสำคัญในทางปฏิบัติ (practically significant) มีตัวแปรแต่ละองค์ประกอบตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไปตามเกณฑ์ของไคเซอร์ (Kaiser)" (Kaiser, อ้างถึงใน Tabachnik G. Barbara and Linda S.Fidell, 1983 : 411)

ตอนที่ 3 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประเมินและรับรองรูปแบบการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 11 คน ในการประเมินและรับรองรูปแบบการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบประเมินและรับรองรูปแบบ

1. ศึกษาแบบประเมินและรับรองรูปแบบจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. สร้างแบบประเมินและรับรองรูปแบบการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพของผู้บริหาร

สถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 2 ส่วน

1. ศึกษาแบบประเมินและรับรองรูปแบบจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. สร้างแบบประเมินและรับรองรูปแบบการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพของผู้บริหาร

สถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ

ส่วนที่ 2 สร้างแบบประเมินและรับรองรูปแบบ ตามมาตรฐานการประเมินที่ Madaus, Scriven,

& Stufflebeam, (1983) กำหนดในสี่ด้าน และคือ ความถูกต้อง (Accuracy Standard) ความเหมาะสม (Propriety Standard) ความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) และความเป็นประโยชน์ (Utility Standard) โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

3. ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินและรับรองรูปแบบการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอความอนุเคราะห์จากคณะศึกษาศาสตร์ในการขอความอนุเคราะห์เชิญผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 11 คน ในการประเมินและรับรองรูปแบบการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 ด้าน คือ 1) ด้านความถูกต้อง 2) ด้านความเหมาะสม 3) ด้านความเป็นไปได้ และ 4) ด้านความเป็นประโยชน์

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้แบบตรวจสอบรายการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

วารุณี ลัคนโชคดี (2560) ที่พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษามักเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่ม สามารถบริหารงานโดยสร้างการมีส่วนร่วมและความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง คอยแนะนำช่วยเหลือ สร้างขวัญและกำลังใจ ร่วมลงมือปฏิบัติงานกับครู ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู รวมทั้งมีสัมพันธ์ที่ดีกับ

หน่วยงาน/ชุมชนภายนอก มีการกำกับติดตาม ประเมินผล และมีความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดจากการบริหารงาน

ชนัญ พรหมศรี และคณะ (2561) ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมุ่งเน้นที่โรงเรียนระดับประถมศึกษาเพื่อวิเคราะห์ลักษณะภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับบริบทเฉพาะของพื้นที่ จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทดังกล่าวประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ซึ่งแตกออกเป็น 11 องค์ประกอบย่อย และมีรวมทั้งสิ้น 73 ตัวบ่งชี้ได้แก่ 1) องค์ประกอบหลักด้านการศึกษาและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร มีทั้งหมด 3 องค์ประกอบย่อยรวม 21 ตัวบ่งชี้ได้แก่ (1) ด้านการบริหารจัดการองค์กร (10 ตัวบ่งชี้) (2) ด้านการศึกษาสภาพแวดล้อมขององค์กร (6 ตัวบ่งชี้) (3) ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (5 ตัวบ่งชี้) จุดเน้นขององค์ประกอบนี้คือความสามารถของผู้บริหารในการเข้าใจบริบททั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำมาวิเคราะห์และวางแนวทางที่เหมาะสมต่อการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ, 2) องค์ประกอบหลักด้านการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร มี 2 องค์ประกอบย่อยรวม 16 ตัวบ่งชี้ได้แก่ (1) ด้านการกำหนดทิศทางและการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร (9 ตัวบ่งชี้) (2) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร (7 ตัวบ่งชี้) องค์ประกอบนี้สะท้อนถึงความสามารถของผู้บริหารในการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแปลงแนวทางเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการวางแผนเป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับสถานการณ์ 3) องค์ประกอบหลักด้านการวางแผนและประเมินกลยุทธ์ มี 6 องค์ประกอบย่อย รวม 36 ตัวบ่งชี้ได้แก่ (1) ด้านการดำเนินการปรับปรุงแก้ไข (7 ตัวบ่งชี้) (2) ด้านการควบคุมองค์กร (10 ตัวบ่งชี้) (3) ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน (6 ตัวบ่งชี้) (4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (5 ตัวบ่งชี้) (5) ด้านการวางแผน (4 ตัวบ่งชี้) และ (6) ด้านการปฏิบัติงานกับมาตรฐาน (4 ตัวบ่งชี้)

Victor S.L. Tan (2017) ได้ศึกษาทัศนคติที่จำเป็นสำหรับผู้ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี การสื่อสาร และบริบททางสังคม โดยชี้ให้เห็นว่าผู้นำยุคใหม่จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำแบบร่วมมือ (Corporate leadership) มากกว่าการใช้อำนาจหรือการบังคับแบบดั้งเดิม ผู้นำในยุคนี้ควรทำหน้าที่เป็นผู้ให้ความรู้ สร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมศักยภาพของผู้ตามให้สามารถเติบโตและพัฒนาตนเองได้ ซึ่งจะต้องพัฒนาทัศนคติ 10 ประการของผู้ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ (1) ทันสมัย (Modernization) เปิดรับการเปลี่ยนแปลง มองอนาคตด้วยวิสัยทัศน์ (2) มีสัมพันธภาพ (Relationships) สร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น ยั่งยืนและจริงใจ (3) ปรับตัว (Adaptability) ตอบสนองไม่แน่นอนอย่างคล่องตัว (4) มุ่งมั่น (Assertiveness) เข้าใจและจัดการความขัดแย้งด้วยเหตุผลและสติปัญญา (5) สร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) โน้มน้าวด้วยจิตวิญญาณแห่งการเป็นผู้นำ ไม่ใช่ด้วยคำสั่ง (6) ทะเยอทะยาน (Aspiration) ตั้งเป้าหมายสูง มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ (7) โปร่งใส (Transparency) แสดงความซื่อสัตย์ เปิดเผย สร้างความไว้วางใจ (8) เป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) มุ่งมั่นพัฒนา ไม่ใช่การควบคุม เป็นผู้นำที่โอบอ้อมอารี (9) ซื่อสัตย์จริงใจ (Honesty) ยึดมั่นในความจริง ไม่หลอกลวงหรือบิดเบือน และ (10) มีพันธะรับผิดชอบต่อ

(Accountability) กล้ายอมรับผิด ตอบสนองต่อผลลัพธ์ทั้งสำเร็จและล้มเหลว พร้อมทั้งปรับปรุงแนวทาง ดังนั้นภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 จึงไม่ได้วัดจากตำแหน่งหรืออำนาจ แต่ขึ้นอยู่กับทัศนคติความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ และความยืดหยุ่นในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับการเปลี่ยนแปลงจากกระแสดิจิทัลที่เกิดขึ้นทั่วโลก

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นสำคัญและได้ข้อค้นพบจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบ ดังนี้



อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและรับรองรูปแบบการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสรุปได้ว่ารูปแบบดังกล่าวประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก รวม 65 ตัวแปร ซึ่งผ่านการพัฒนาโดยอ้างอิงจากแนวคิดของพิชิต ฤทธิ์จำรูญ (2554) และ Wiersma (2000) ที่เน้นความสำคัญของการกำหนดตัวแปรเชิงประจักษ์ให้สอดคล้องกับทฤษฎีและสามารถวัดได้อย่างเหมาะสม

องค์ประกอบที่ 1 การบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีจำนวน 30 ตัวแปร มีจุดเด่นที่การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน การวางแผนเชิงวิทยาศาสตร์ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง การติดตามประเมินผล และการใช้ข้อมูลเชิงระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Porter (1985) และ Kaplan & Norton (1992) ที่เน้นการกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์เป็นกลไกสำคัญของความสำเร็จ

องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำและการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบนี้จำนวน 22 ตัวแปร เน้นคุณลักษณะของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมความผูกพันและมีความสามารถในการนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแนวคิดของจูตีวัสส์ หมั่นกิจ (2565)

องค์ประกอบที่ 3 การส่งเสริมสมรรถนะผู้เรียนและนวัตกรรม องค์ประกอบนี้มี 6 ตัวแปร มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความคิดสร้างสรรค์ แก้ปัญหาเป็น และริเริ่มนวัตกรรมใหม่ โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ Tony Wagner (2018) ที่เน้นการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำจริง ทดลอง และสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อความล้มเหลว เพื่อพัฒนาคนรุ่นใหม่ที่มีสมรรถนะนวัตกรรมอย่างแท้จริง

องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพและมาตรฐานหลักสูตร องค์ประกอบนี้มีจำนวน 4 ตัวแปร แสดงให้เห็นถึงการส่งเสริมผู้เรียนให้มีพัฒนาการตามวัย สอดคล้องกับแนวคิดของทงศักดิ์ โพธิ์เกตุ (2563) ที่เน้นการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา

องค์ประกอบที่ 5 การสนับสนุนทรัพยากรและการบริหารจัดการเพื่อมาตรฐานสากล องค์ประกอบนี้มีจำนวน 3 ตัวแปร ครอบคลุมด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อยกระดับการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2001) ที่ให้ความสำคัญกับการลงทุนเพื่อสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

จากผลการประเมินและรับรองรูปแบบการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

จากผลการประเมินและรับรองรูปแบบการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้ความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ 11 คน พบว่าทั้ง 5 องค์ประกอบได้รับการประเมินและรับรองทั้ง 4 ด้าน ว่ามีความถูกต้อง (Accuracy) มีความเหมาะสม (Propriety) มีด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และมีความเป็นประโยชน์ (Utility) ผ่านการประเมินคิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่กำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิรับรองรูปแบบที่สร้างขึ้นสามารถนำไปใช้ได้จริง โดยรูปแบบที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสมศรี เณรจาที (2560) ที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 โดยผ่านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ใช้วิจัยเป็นฐาน และจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). โครงการโรงเรียนคุณภาพ: แนวทางและการดำเนินงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนคุณภาพและความปลอดภัย. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

. (2565). ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่องรายชื่อโรงเรียน

- คุณภาพ. ประกาศ ณ วันที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ. 2565.
- จุฑามาศ ศรีสุข. (2564). การพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 22(1), 78-92.
- ชนัญ พรหมศรี และคณะ. (2561). องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้, 5(2),
- จิตติวัตร หนั่นกิจ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, ปีที่ 5 (ฉบับที่ 3). พฤศจิกายน-ธันวาคม 2565. 139 – 140.
- ทงศักดิ์ โพธิ์เกตุ. (2563). รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนบ้านดอนแยง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (มกราคม 2564).
- ทิวดี ศรีดำรง. (2556). การบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพ : การศึกษาทฤษฎีฐานราก. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล. (2561). รูปแบบการบริหารงานวิชาการและการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะและทักษะในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : การวิเคราะห์เชิงปริมาณผานเชิงคุณภาพ. วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ. 11(1), 126-127.
- พิชิต ฤทธิ์เจริญ. (2554). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: แฮสส์ ออฟเดอมีสท์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สาทิพรรณ จิตโชติ. (2566). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช. ดุษฎีนิพนธ์ ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย.
- สมชาย วรภิเษมสกุล. (2554). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุดรธานี: อักษรศิลป์การพิมพ์.
- สมศรี เณรจาที. (2560). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนคุณลักษณะอันพึงประสงค์. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารเพื่อการพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). รายงานประจำปี 2565: วิถีนาค วิถีคุณภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- .(2567). รายงานผลการวิจัยเชิงประเมินการบริหารจัดการโรงเรียนในโครงการโรงเรียนคุณภาพ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561–2580).

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566–2570. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

Brown, M. T. (2018). Quality assurance and strategic planning in education.

International Journal of Educational Management, 32(4), 567-589.

Kotter, J.P. (2015). Strategic management in education. Journal of Educational Administration, 53(2), 123-145.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and psychological measurement, 30(3), pp. 607-610.

Madaus, G.F., Scriven, M.S., & Stufflebeam, D.L. (1983). Evaluation models viewpoints on educational and human services evaluation. 8th ed. Boston: Kluwer-Nijhoff Publishing

Likert, R. (1967). The human organization: Its management and value. New York: McGraw-Hill.

Victor, S.L. Tan. (2017) "Journal of Nakhonbatchasima College" 11 (3) : 327-328.

Willer, D.. (1986). Scientific Sociology : Theory and Method, Englewood cliff, NJ. Prentice Hill.

Wagner, T. (2018). Creating Innovators: The Making of Young People Who Will Change the World.

Wiersma, W. (2000). Research methods in education: An introduction (7th ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.



**จัดการศึกษาพระพุทธศาสนา
บูรณาการกับศาสตร์ร่วมสมัย พัฒนาจิตใจและสังคม**

Published by
Chaiyaphum Buddhist College,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
<https://cyp.mcu.ac.th/>